



ESP

لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية

للمناقشة والاسترشاد

البند الثالث من جدول الأعمال

المفاوضة الجماعية: متابعة موجز الرئيس عن الاجتماع الثلاثي رفيع المستوى بشأن المفاوضة الجماعية (جنيف، ١٩-٢٠ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩)

١. في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٧، وعقب مناقشة اللجنة بشأن "المفاوضة الجماعية وبرنامج العمل اللائق"،^١ طلب مجلس الإدارة إلى المكتب تنظيم اجتماع ثلاثي رفيع المستوى بشأن المفاوضة الجماعية، مع الإشارة إلى أنه، عند إعداد الاجتماع، سيكون من المطلوب إجراء المزيد من التحليلات والبحوث التي تركز على الاتجاهات والابتكارات الأخيرة.^٢

٢. وعقد الاجتماع في جنيف يومي ١٩ و ٢٠ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩ وحضره ١٢ ممثلاً عن الحكومات و ١٢ ممثلاً عن أصحاب العمل و ١٢ ممثلاً عن العمال. كما حضر الاجتماع ممثلون عن ٤٩ بلداً، كانوا مشاركون في دورة مجلس الإدارة. ورحب المشاركون بالذاكرة التمهيدية التي قدمت لمحة عامة عن الاتجاهات والابتكارات في أرجاء مختلفة من العالم.^٣ كما قدم عدد من وثائق العمل^٤ وتخلل الاجتماع عروض قدمها متحدثون من مختلف الأقاليم، من بينهم أكاديميون وصانعو سياسات وأصحاب عمل وقادة نقابيون.

٣. واحتفل الاجتماع بالذكرى الستين لاتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨). وشدد المدير العام، في ملاحظاته الافتتاحية، على الحاجة إلى تعزيز البيئة المؤسسية للمفاوضة الجماعية إذا ما أردنا تحقيق هذا المبدأ والحق الأساسي في العمل على نحو فعال. وانضم إليه رئيس مجلس الإدارة ونائبه من أصحاب العمل والعمال، وقد أدلى كل منهم بوجهة نظره بشأن دور المفاوضة الجماعية في السعي إلى العدالة الاجتماعية وبشأن التحديات التي تواجهها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في هذا السياق. وترأس الاجتماع البروفيسور توماس كوتشان من كلية العلوم الإدارية في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا.

^١ انظر: الوثيقة GB.300/ESP/1.

^٢ انظر: الوثيقة GB.300/15(Rev.)، الفقرة ١١٩.

^٣ مكتب العمل الدولي: المفاوضة الجماعية: التفاوض من أجل العدالة الاجتماعية. مذكرة تمهيدية، إدارة العلاقات الصناعية وعلاقات الاستخدام، جنيف، ٢٠٠٩ (TMCB/2009/1).

^٤ يمكن الاطلاع على الوثائق على العنوان التالي:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/events/tripartitemeeting.htm>.

مناقشات الفرق المواضيعية

٤. تمحور الاجتماع حول مناقشات الفرق المواضيعية. وتطرق الفريق الأول إلى دور المفاوضة الجماعية في إدارة التغيير كمواجهة فعالة للآزمات. في حين شدد الفريق الثاني على الممارسات الابتكارية وناقش دراستي حالة: قدمت الدراسة الأولى اتفاقاً جماعياً في قطاع الرعاية الصحية في الولايات المتحدة، سعى إلى تحسين الإنتاجية ونوعية الخدمة وظروف العمل. أما الدراسة الثانية فتعلقت بالدور الذي اضطلعت به المفاوضة الجماعية في تحسين ظروف العمل واستقرار الاستخدام بالنسبة إلى العمال غير النظاميين في الهند. وبالرغم من أن هذين المثالين لا يعكسان بأي حال من الأحوال، أي ممارسات شائعة، إلا أنهما جسدا كيف يمكن مواجهة التحديات من خلال المفاوضة الجماعية، على اختلاف السياقات القطرية. واستكشف الفريق الثالث الأساليب التي اعتمدتها السياسات والمؤسسات في استحداث بيئة مؤاتية لجعل حق المفاوضة الجماعية يتحقق على نحو فعال، من خلال القانون ومجالس المفاوضة وآلية منع النزاعات وتسويتها. وفي نهاية الاجتماع، قدم الرئيس موجزاً يتضمن وجهات نظره ونقاط التقارب (انظر الملحق).

الخطوات التالية

٥. سترعى حصيلة الاجتماع عند تنفيذ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، حيث تتجلى المجالات الأربعة لإجراءات المتابعة التي وافقت عليها اللجنة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧. وهي تتضمن الاستمرار بشكل فعال في تشجيع تصديق وتنفيذ معايير العمل الدولية ذات الصلة بالحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية وبناء القدرات والخدمات الاستشارية التقنية. كما ستحتل هذه الحصيلة مكانة بارزة في أنشطة المكتب المتعلقة بتطوير المعارف ونشرها، مع التشديد بشكل خاص على الدور الذي تضطلع به المفاوضة الجماعية كجزء من الاستجابة في مواجهة الأزمة بشكل فعال في سياق تنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل.

جنيف، ١٠ شباط/فبراير ٢٠١٠.

وثيقة مقدمة للنقاش والاسترشاد.

الملحق

الاجتماع الثلاثي رفيع المستوى بشأن المفاوضة الجماعية: التفاوض من أجل العدالة الاجتماعية

(جنيف، ١٩-٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩)

موجز الرئيس

١. كان الاجتماع الثلاثي رفيع المستوى بشأن المفاوضة الجماعية فرصة للاحتفال بالذكرى الستين لاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨). وخلال الجلسة الافتتاحية، اتفق كل من المدير العام ورئيس مجلس الإدارة ونائبا الرئيس من أصحاب العمل والعمال على أن الاتفاقية رقم ٩٨ وإعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، يشكلان المبادئ التي تأسست عليها منظمة العمل الدولية. فهما يوفران الأساس الذي يقوم عليه السعي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق واستدامة المنشآت، ولا بد من الاستمرار في التشديد عليهما، ونحن نحاول الخروج من برائن الانكماش الحاد والتراجع الاقتصادي اللذين نشهدهما.

٢. ومن وجهة نظري، اكتسبت المفاوضة الجماعية مكانتها في القرن العشرين كمؤسسة هي الركن الأساسي للديمقراطية، وكوسيلة لتعزيز نمو اقتصاداتنا وتحسين الوضع الاقتصادي للعمال، وكأداة يلجأ إليها الشركاء الاجتماعيون لمواجهة الأزمات في أماكن عملهم وعلى المستويات الوطنية. كما أثبتت أنها ابتكارية في روح لا يستهان به من القرن العشرين. والتحدي المطروح أمامنا هو الارتكاز على هذا التاريخ المؤسسي العظيم والمضي به قدماً في القرن الحادي والعشرين. غير أن المفاوضة الجماعية تواجه تحديات كثيرة، بما في ذلك التغير في القوى العاملة والطبيعة المتغيرة للعمل وعولمة النشاط الاقتصادي. وقد تراجع الانتساب إلى النقابات وتغطية المفاوضة الجماعية أو بقيا على حالهما بوجه أساسي في غالبية الاقتصادات الصناعية المتقدمة، وهما لا يشملان إلا جزءاً صغيراً جداً من القوى العاملة في العديد من الدول النامية. لذا، لا بد من تطوير المفاوضة الجماعية وتكييفها إذا أريد لها أن تبقى اليوم ذات جدوى باعتبارها أداة تعالج مصالح الأطراف وشواغلها. ولا بد من مواجهة هذه التحديات بتضافر جهودنا جميعاً وعلينا أن نتكاتف لذلك إذا أردنا أن نحقق تقدماً. لقد ساعدتنا البلدان المشاركة وممثلو الحكومات وأصحاب العمل والعمال على فهم احتياجات كل منا لمواجهة هذه التحديات. ويوفر هذا الموجز لمحة عامة عن المناقشات التي جرت في الاجتماع ومفهومي لنقاط التقارب.

إدارة التغيير

٣. إن الأزمة التي بدأت في القطاع المالي سرعان ما استحوذت على الاقتصاد الحقيقي وتحولت إلى أزمة عمالية عالمية. ولقد تناهى إلى مسامعنا الجهود التي يبذلها الشركاء الاجتماعيون في كافة أنحاء أوروبا لاستخدام المفاوضة الجماعية بغية الوصول إلى اتفاقات لإنقاذ الوظائف والحفاظ على الدخل ومحاولة ضمان بقاء المنشآت على الأمد القصير، في الوقت الذي يبحثون فيه عن ضمان قابلية للاستخدام واستدامة المنشآت لأجل أطول، وذلك من خلال التدريب وإدخال تغييرات على تنظيم العمل. وكانت البلدان التي تتمتع بمؤسسات وممارسات متطورة في مجال المفاوضة الجماعية معدة إعداداً جيداً لرسم استجابات فعالة للانتعاش. أما في البلدان الأخرى التي قد يكون لديها مؤسسات وتقاليد أقل تطوراً في مجال المفاوضة الجماعية، فكان دور الشركاء الاجتماعيين محدوداً بقدر أكبر. كما شهدنا عودة إلى المناقشات الثلاثية بشأن مسائل حاسمة في الاقتصاد والسياسة الاجتماعية على المستوى الوطني. وهذا أمر مهم ليس فقط بالنسبة إلى توسيع مجموعة الأدوات التي يمتلكها الشركاء الاجتماعيون بل لضمان التنسيق كذلك.

٤. ولقد أظهر العرض الذي قدمه ممثلون من شركة دايملر الدور المهم الذي لعبته المفاوضة الجماعية على المستوى القطاعي ومداولات مجلس الأشغال على مستوى المنشأة ومكان العمل في إنقاذ الوظائف وتسهيل التكيف مع الوقائع الاقتصادية المتغيرة التي يواجهها العمال والشركة. وكانت بعض هذه المناقشات ممكنة بفضل مجموعة أوسع من التدابير السياسية التي شملت الدعم للعمل والتدريب لفترة قصيرة من الوقت. وبالطبع، تختلف نظم العلاقات الصناعية باختلاف البلدان، غير أنها تجسد أهمية رؤية التمثيل والمفاوضة الجماعية كعملية إدماجية ورابط بين مكان العمل والمنشأة والمستويين القطاعي والوطني. وأثيرت نقطة

مهمة بشأن المفاوضة في أوقات الأزمات في حالة شركة دايملر، ألا وهي أنه عندما تواجه الأطراف أزمة ما تكون مفتوحة وشفافة مع بعضها البعض حول طبيعة الأزمة والتحديات التي تواجهها، فإن النتيجة لا تكون حلاً فحسب للأزمة الآنية بل تعميقاً للثقة والعلاقات. وعلينا أن ننتهز هذه الفرصة لبناء العلاقات والثقة التي هي جوهرية لمواجهة هذه القضايا بفعالية والتصدي لها على نحو ملائم.

٥. إن تجربة شركة دايملر وغيرها من الحالات الشبيهة في مختلف أرجاء العالم تبيّن أنّ الأطراف يمكنها أن تتصدى لهذه الأنماط من الأزمات من خلال الانفتاح لإجراء مفاوضات وتوسيع برامج الأعمال وإبداء الشفافية وتقاسم المعلومات ومراعاة أفكار جديدة لم تكن لتخطر في بالها - إنه ذلك الإجراء الخلاق الذي أثمر العديد من الابتكارات الأساسية في المفاوضة الجماعية التي كانت لنا خير معين في السابق ويمكنها أن تستمر في خدمتنا للأجيال القادمة.

ممارسات ابتكارية

٦. لقد توسع نطاق المسائل الخاضعة للمفاوضة الجماعية ليشمل التدريب والقابلية للاستخدام والإنتاجية. وقد سنحت لنا فرصة الاطلاع على عروض بشأن حالتنا دراسة ابتكاريّتين: الشراكة بين اليد العاملة والإدارة في شركة Kaiser Permanente، التي تسعى إلى تحسين نوعية الخدمات والفعالية وظروف العمل؛ والجهود الواجب بذلها للتوصل إلى المفاوضة الجماعية لمعالجة وتحسين ظروف العمل وأمن الاستخدام بالنسبة إلى العاملين بعمود في الهند. وبنظري، تجسّد هاتان الحالتان إمكانية المفاوضة الجماعية في التصدي لمسائل تتجاوز الأجور وساعات العمل أو غيرها من القضايا المفوضة لها قانوناً. ولا يمكننا بالطبع أن نرغم أصحاب العمل ونقابات العمال على التطرق إلى كيفية تطبيق التكنولوجيا على نحو خلاق بشكل يصون مصالح القوى العاملة ويضمن في الوقت نفسه أن تؤتي هذه التكنولوجيا ثمارها من حيث تحسين قدرة منشأتنا واقتصاداتنا على المنافسة. ولكنها أمثلة عن أنواع المسائل التي يمكن التصدي لها، ويجري في بعض الحالات التصدي لها من جانب العمال والإدارة في اتفاقاتهم الجماعية.

٧. إنّ النقطة الرئيسية التي أشير إليها تكمن في أنه يتعين على المفاوضة الجماعية، حتى تبلغ قدرتها الابتكارية بشكل كامل، أن تتخطى المفاوضات التعاقدية الرسمية. ونحن بحاجة إلى استجابة منسقة على كافة مستويات نظام علاقات الاستخدام لدينا، انطلاقاً من تحديد ظروف العمل والأجور وساعات العمل وصولاً إلى مستوى صنع القرارات الاستراتيجية في إطار منشأتنا حيث تتخذ القرارات الأساسية بشأن تصميم المنتجات والتكنولوجيا والموقع. وهناك حاجة إلى حوار مستمر على ذلك المستوى، بقدر الحاجة إلى الحوار المستمر في مكان العمل. ويمكن أن توفر المفاوضة الجماعية إطاراً يسهّل هذا التنسيق والحوار. ولكني أود أن أشدد، على وجه الخصوص، على أنه يوجد مستوى آخر يمكن للمفاوضة الجماعية أن تلعب فيه دوراً ميسراً، وقد جرى التشديد عليه بشكل خاص في حالة شركة Kaiser Permanente، ألا وهو أنّ الناس الموجودين على الخط الأمامي والذين يدركون كيفية تقديم الخدمات وكيفية تحسين الإنتاجية وكيفية تحقيق تحسين مستمر، ينبغي تشجيعهم وإشراكهم في هذه العملية. هذه هي الحدود الجديدة للمفاوضة الجماعية. ولقد أظهرت حالة شركة Kaiser Permanente أنّ نقابات العمال وأصحاب العمل، الذين يختارون توسيع هذه الحدود من خلال إنشاء شراكات بين الإدارة واليد العاملة، يتمتعون بفرصة تكوين عقد اجتماعي جديد يمكنه مرة أخرى أن يرى تحسين الأجور وظروف العمل بمحاذاة التحسينات التي تطرأ على الإنتاجية ونوعية الخدمة وغير ذلك من التدابير الحاسمة لأداء المنشأة. ودعماً لهذه الشراكات، لا بد لأصحاب العمل من أن يتقاسموا المعلومات الأساسية حول قطاع الأعمال وسوق العمل المتغيرة، وأن يوفر التدريب والتدريب اللذين يحتاج إليهما العمال ونقابات العمال من أجل الإسهام في التحسين المستمر. ولا بد لنقابات العمال من أن تستعد للمشاركة في المناقشات بشأن الإنتاجية وتحسين عمليات العمل وظروف العمل.

٨. ويمكن حد آخر للمفاوضة الجماعية في التحديات المعقدة المصاحبة لتحسين ظروف عمل العمال غير النظاميين و/أو العمال المهاجرين. وغالباً ما يكون هؤلاء العمال الأكثر استضعافاً في أسواق العمل. وبسبب طبيعة العمل المتغيرة وصعوبة تحديد وجود علاقة استخدام في بعض البلدان، قد يجد هؤلاء العمال أنفسهم خارج نطاق اتفاقات المفاوضة الجماعية. ويشكل ذلك مجالاً في القانون والممارسة يتسم بالصعوبة والتنازع في بلدان كثيرة. وقد أظهر عدد من الأمثلة في الهند كيف يستخدم الشركاء الاجتماعيون المفاوضة الجماعية لتلبية احتياجات هؤلاء العمال. ويجري ذلك على مستويين: الأول، بين نقابة عمال ووكالة للاستخدام المؤقت من أجل تحسين ظروف عمل أولئك الذين تستخدمهم، والثاني بين نقابة عمال ومنشأة مستخدمة لتنظيم عقود العمال غير النظاميين. وتقوم نقابات العمال بتوسيع إجراءاتها التنظيمية وعضويتها لتشمل العمال غير النظاميين. وسيحتاج الشركاء الاجتماعيون إلى الاستمرار في مناقشة واستكشاف طرائق جديدة لتلبية احتياجات العمال غير النظاميين والعمال المهاجرين، بما في ذلك من خلال المفاوضة الجماعية، نظراً إلى أنهم يشكلون غالبية القوى العاملة في العديد من البلدان النامية وجزءاً متنامياً من القوى العاملة في العالم.

٩. أود أن ألتفت الآن إلى دور الحكومات. لقد استمعنا إلى ثلاثة أدوار محددة لا بد للحكومات من أن تضطلع بها: الدور الأول هو حماية الحقوق الأساسية للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. والدور الثاني يكمن في توفير آليات لتسوية النزاعات الفردية والجماعية. أما الدور الثالث فهو تعزيز الابتكار وتحويل الحكومات إلى عنصر محفز للابتكار. ومن الواضح أنّ اتسام حكومة ما بالديمقراطية هو شرط مسبق للحرية النقابية. وحيثما لا يكون لها وجود، ستواصل منظمات العمال الاحتجاج إلى أن تنال الحق الديمقراطي الذي يستحقه جميع العمال وينبغي توفيره لهم. إنّ الديمقراطية إذاً ضرورية للحرية النقابية وبالتالي، فإنّ الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وسيلتان لتعزيز المجتمع الديمقراطي واستدامته.

١٠. وعلى حد ما شدد عليه الكثيرون لا ينبغي أن يكون قانون العمل ساكناً. وقد تبرز الحاجة إلى تحديثه لمواجهة واقع أسواق العمل المتغيرة إذا أريد له أن يكون أداة فعالة للإدارة السديدة لسوق العمل. ولا ينبغي لنا أن نغرق في فترات طويلة من الجدل العقيم أو المناقشات الأيديولوجية حول قانون العمل. ففي حال قمنا بذلك، سنجد أنّ قوانيننا بالية وأنّ الممارسة تبتعد شيئاً فشيئاً عن متطلبات القانون. ولكن لا ينبغي من جهة أخرى أن يكون قانون العمل عرضة لأهواء الأنظمة السياسية المتغيرة. إنّنا بحاجة إلى نهج لقانون العمل يكون في الوقت نفسه مستقراً ومستجيباً ويزود الشركاء الاجتماعيين بحيز كافٍ للابتكار من خلال المفاوضة الجماعية. إنّ أفضل إصلاحات قانون العمل هي تلك التي تنشأ عن عملية الحوار الاجتماعي والتشاور مع جميع أصحاب المصلحة، الذين يتمتعون بحق إبداء الرأي ويقومون بما يستطيعون لبناء الالتزام بتنفيذ التغييرات في القانون حيثما أمكن ذلك، كجزء من عملية المداولة. فقانون العمل ليس ذاتي التنفيذ، بل يتطلب التزاماً من الشركاء الاجتماعيين وبالتالي، كلما بذلنا المزيد لضمان أن يكون ثمة توافق اجتماعي واسع النطاق، كلما ازدادت قوة القانون لدينا.

١١. وينبغي لقانون العمل الحديث ألا يعزز النظم التخاصمية، بل عليه أن يمهّد الطريق أمامنا لاستكشاف الفرص من أجل استحداث نهج خلاقة وابتكارية. وينبغي له أن يحقق ذلك التوازن المناسب بين الإنصاف والفعالية. إنها الممارسة التي تسمح لنا بالابتكار وبتجديد نهج جديدة - سواء تعلق ذلك بالمفاوضة القائمة على المصالح وحل المشاكل، أو المشاركة المباشرة للمستخدمين في مكان العمل في الجهود الميسرة التي يبذلها الشركاء من اليد العاملة والإدارة - والمفاوضة الجماعية هي آلية يمكن أن تساعدنا على إيجاد التوازن الصحيح بين الإنصاف والمرونة والقدرة التنافسية. قانون العمل هو أداة سياسية يمكنها أن ترسي بيئة مؤاتية للابتكارات من خلال المفاوضة الجماعية. وهي وسيلة أساسية لرصد الحقوق في العمل والحماية الاجتماعية حيث لا تكون المفاوضة الجماعية قائمة بشكل جيد.

١٢. ولكن كما سبق ورأينا، تبرز الحاجة أيضاً إلى تجاوز هذه الاشتراطات الأساسية. ويوجد اليوم دور يتسم بالقدرة نفسه من الأهمية ويكمن في توفير تسوية للنزاعات من خلال الوساطة والتيسير والوسائل الطوعية التي تحتاج إليها الأطراف للتوصل إلى اتفاقات. وهناك حاجة إلى دعم الحكومات في إعداد خدمات ووكالات وساطة، كما كان ذلك أساسياً في مساعدة جنوب أفريقيا على الانتقال من الفصل العنصري إلى اقتصاد ومجتمع ديمقراطيين. وتؤدي الهياكل والمنشآت التكميلية، من قبيل مجالس الأجور في أوروغواي أو مجالس المفاوضة في جنوب أفريقيا، دوراً على المستويين الوطني والقطاعي في منع النزاعات وتسويتها ومساعدة الأطراف على إيجاد حلول تتلاءم مع وضعها الخاص. لذا علينا أن نكون مبتكرين باستمرار في وضع آليات تساعد على منع النزاعات وتسويتها وتسمح لعملية المفاوضة الجماعية أن تحقق كامل إمكاناتها. وباعتبار هذه الآليات مبدأ إرشادياً، ينبغي لها أن تهدف دوماً إلى مساعدة الشركاء الاجتماعيين على تحقيق الاتفاقات المتفاوض بشأنها.

١٣. ولعل الدور الثالث للحكومات هو الأقل تطوراً في الوقت الحاضر. وكما جرى التشديد عليه خلال الاجتماع، فإنّه يقع على الحكومة اليوم مسؤولية أن تكون عنصراً محفزاً للابتكار. ويعني ذلك العمل مع الأطراف على بناء الالتزام بمبادئ المفاوضة الحديثة والمشاركة في مكان العمل الحديث والتشاور في مكان العمل وعلى المستوى القطاعي والالتزام بالتشاور على المستوى الوطني. ولا يوجد عصا سحرية لدعم هذا النوع من الابتكار، غير أنه يتعين على الحكومات أن تشارك بنشاط في توفير المعلومات ونشرها وترويج الابتكار ودعم الأطراف في سعيها إلى التوصل إلى نهج جديدة لحل مشاكلها.

دور منظمة العمل الدولية

١٤. وأخيراً، ماذا يستتبع كل ذلك على منظمة العمل الدولية؟ من الواضح أن المنتديات، من قبيل هذا الاجتماع الثلاثي، هي أمثلة عن الإمكانية الابتكارية على جمع الأطراف فيما بينها. وسوف نواصل تشجيع الحوار الاجتماعي على هذا المستوى وغيره من المستويات، من خلال جمع الخبراء من مختلف البلدان والخبرات لتوفير الأفكار حول كيفية تعزيز مختلف عناصر الحوار الاجتماعي. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تواصل تشجيع التصديق على الاتفاقيات ذات الأرقام ٨٧ و ٩٨ و ١٥١ و ١٥٤ وتنفيذها على نحو فعال. وبما أن الحماية التي يوفرها القانون والاتفاقات الجماعية ترتبط بوجود علاقة استخدام واضحة، فإن التوصية رقم ٩٨ تشكل صكاً رئيسياً للتصدي للشواغل الناجمة عن علاقة الاستخدام. ولا بد لمنظمة العمل الدولية من أن تواصل تأدية دورها في تطوير المعارف وجمع وتحديث المعلومات بشأن وضع المفاوضة الجماعية وتمثيل العمال، والمعلومات بشأن الممارسات الابتكارية التي تبين كيف تستجيب المفاوضة الجماعية للأزمات المحددة وتستكشف آفاقاً جديدة على حد سواء، والمعلومات المتعلقة بمسائل أخرى ضرورية لفهم وضع المفاوضة الجماعية وكيف يمكنها أن تمضي قدماً بالعدالة الاجتماعية في مجتمعاتنا. ولا بد لمنظمة العمل الدولية كذلك من الاستمرار في بناء قدرة نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل والحكومات. ولقد لعبت المنظمة دوراً تاريخياً في توفير المساعدة التقنية لتطوير قوانين العمل وإدارتها ولبناء القدرات في بلداننا بدءاً من المجتمعات الصناعية المتقدمة وصولاً إلى الاقتصادات النامية في كافة أرجاء العالم. وسيظل هذا الدور دوراً حاسماً، وسوف أستمّر في حث منظمة العمل الدولية على دعم تطوير قدرات المساعدة التقنية، لاسيما في عالمنا النامي.

١٥. وأود أخيراً أن أردد ما شدد عليه المدير العام ورئيس مجلس الإدارة في الجلسة الافتتاحية. لا بد لمنظمة العمل الدولية من أن تكون الصوت المدوي لتعزيز المبادئ وتوثيق إمكانيات المفاوضة الجماعية في المنتديات الاقتصادية التي تنظم في العالم وفي المنتديات الأخرى التي تجري خارج الاختصاص المعتاد لمنظمة العمل الدولية. وتحقيقاً لهذا الغرض، لشّد ما سرّني أن أسمع أن منظمة العمل الدولية تمتعت بحضور قوي في الاجتماعات التي نظمها مؤخراً قادة مجموعة العشرين والتي نوقشت فيها خيارات مواجهة الأزمة الاقتصادية. إن الميثاق العالمي لفرص العمل، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠٠٩، يشير إلى الدور الحاسم الذي يمكن أن تضطلع به المفاوضة الجماعية في الحيلولة دون فقدان الوظائف ومنع دوامات الأجور الانكماشية والحد من التوتر الاجتماعي. وأشجع منظمة العمل الدولية على الاستمرار في التشديد على أهمية نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل بالنسبة إلى المجتمعات الديمقراطية، والإمكانيات الابتكارية التي تنسم بها المفاوضة الجماعية والحوار الثلاثي خلال المناقشات مع قادة مؤسساتنا الاقتصادية، سواء كانت مؤسسات شقيقة مثل صندوق النقد الدولي أو البنك الدولي أو مجموعة العشرين، أو غيرها من المنظمات والمننديات المماثلة.