



من أجل اتخاذ قرار

البند الخامس من جدول الأعمال

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي

جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي المائة (٢٠١١)
والدورة الواحدة بعد المائة (٢٠١٢)

مقدمة

١. كان معروضاً على مجلس الإدارة، في دورته ٣٠٧ (آذار/مارس ٢٠١٠)، في إطار البند المدرج في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، وثيقة عن جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي المائة (٢٠١١) وجدول أعمال الدورة الواحدة بعد المائة (٢٠١٢) ومقترحات للبند المعنون "العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد"، المدرج أصلاً في جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي الثامنة والتسعين (٢٠٠٩).^١

٢. وقرر مجلس الإدارة أن يدرج في جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي الواحدة بعد المائة (٢٠١٢) مناقشة البنود المتكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الذي يشمل جميع الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية؛ كما قرر أن يدرج البند المعنون "العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد"، بشكل ملائم في إطار مناقشات البنود المتكررة بشأن العمالة (٢٠١٠) والحماية الاجتماعية (٢٠١١) على التوالي.

٣. وفيما يتعلق بالنظر في البنود التي من شأنها أن تستكمل جدول أعمال دورة المؤتمر المائة (٢٠١١) ودورته الواحدة بعد المائة (٢٠١٢)، استهلكت المشاورات ولكن تعذر التوصل إلى قرار نهائي خلال دورة مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٠. وفي ظل هذه الظروف، اقترح الرئيس تأجيل مناقشة هاتين المسألتين إلى دورة مجلس الإدارة في حزيران/يونيه ٢٠١٠ لإتاحة ما يلزم من وقت لإجراء المزيد من المشاورات وإتاحة الفرصة للنظر في مزيد من الخيارات من حيث المواضيع التي يمكن أن تتلقى دعماً واسعاً من الحكومات والعمال وأصحاب العمل. واعتمد هذا المقترح. وبالتالي، جرى كذلك تأجيل المناقشة المرتبطة بالبنود الممكنة لدورات المؤتمر المقبلة.^٢

٤. وجرى تأجيل خيار البند التقني الثالث الذي ينبغي أن يستكمل جدول أعمال دورة المؤتمر المائة لعام ٢٠١١، ثلاث مرات (في آذار/مارس ٢٠٠٩ وتشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩ وآذار/مارس ٢٠١٠). ونتيجة ذلك، على مجلس الإدارة أن يتخذ قراراً بشأن البند الواجب إدراجه في جدول أعمال المؤتمر، قبل ١٢ شهراً فحسب من افتتاح الدورة المعنية (حزيران/يونيه ٢٠١١).

^١ انظر الوثيقة GB.307/2(Rev.)، المرفقة بهذه الوثيقة.

^٢ انظر محضر جلسات الدورة ٣٠٧ لمجلس الإدارة (الوثيقة GB.307/PV).

٥. والبنود الخمسة المقدمة إلى دورة آذار/ مارس ٢٠١٠ كانت التالية^٣:

- (أ) مقترح بهدف وضع المعايير (استكمالاً لمناقشات المؤتمر عام ٢٠٠٩ بشأن استجابات منظمة العمل الدولية للأزمات)؛
- (ب) العمل اللانق في سلاسل التوريد العالمية (مناقشة عامة)؛
- (ج) التمويل المرفق بغرض اجتماعي (مناقشة عامة)؛
- (د) روح المبادرة لدى الشباب: تحويل الباحثين عن عمل إلى مستحدثين لفرص العمل (مناقشة عامة)؛
- (هـ) الحق في الإعلام والمشاركة في سياق إعادة الهيكلة الاقتصادية (مناقشة عامة).

٦. وفيما يتعلق بجدول أعمال الدورة الواحدة بعد المائة للمؤتمر (٢٠١٢)، وكما أشير إليه في الفقرة ١٥ من الوثيقة GB.307/2(Rev.) (المرفقة بهذه الوثيقة)، فإن البنود التي يجري بحثها دون أن يتم إدراجها في جدول أعمال دورة معينة من دورات المؤتمر، تقدم من حيث المبدأ مرة أخرى كإقتراح لجدول أعمال الدورة التالية للمؤتمر، رهنأ بأي قرار آخر يتخذه مجلس الإدارة. وبغية استكمال جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠١٢، قد يختار مجلس الإدارة بنداً أو بندين، رهنأ بما يكون قد اختاره لجدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠١١ (انظر الفقرة ١٦ من الوثيقة المرفقة).

إجراء من أجل وضع جدول أعمال المؤتمر

٧. بالنظر إلى الاستنتاجات التي توصل إليها رئيس مجلس الإدارة بشأن إمكانية تقديم المزيد من الخيارات في المواضيع، إلى جانب الوقت القصير المتاح قبل انعقاد المؤتمر في عام ٢٠١١، سيتعين مراعاة القيود التي ينص عليها النظام الداخلي لمجلس الإدارة والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي.

٨. وعملاً بالمادة ١-١-٥ من النظام الداخلي لمجلس الإدارة، حين يقوم مجلس الإدارة، لأول مرة، بمناقشة اقتراح بإدراج مسألة ما في جدول أعمال المؤتمر لا يحق للمجلس اتخاذ قرار في هذا الصدد في الدورة نفسها إلا إذا وافق عليه الأعضاء الحاضرون بالإجماع^٤.

٩. وبالتالي فإن الممارسة المعتادة لمجلس الإدارة تقضي بإجراء مناقشة أولى في تشرين الثاني/ نوفمبر (٣٠ شهراً قبل دورة المؤتمر) لقائمة طويلة من البنود المقترحة واتخاذ القرار النهائي في آذار/ مارس من العام التالي (٢٦ شهراً قبل دورة المؤتمر).

١٠. ويحدد النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي بعض المهل الزمنية لاستكمال التقارير في إعداد البنود لوضع المعايير، بموجب إجراء المناقشة المفردة أو المزدوجة، والبنود للمناقشة العامة. وترد هذه المهل الزمنية فيما يلي:

وضع المعايير - إجراء المناقشة المفردة
(انظر المادة ٣٨ من النظام الأساسي للمؤتمر)

— يقوم المكتب بتزويد الحكومات، قبل ١٨ شهراً على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي تناقش فيها المسألة، بتقرير موجز يرفق باستبيان.

— ينبغي أن تصل ردود الحكومات على الاستبيان إلى المكتب قبل ١١ شهراً على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر.

^٣ انظر الملحق الأول في الوثيقة GB.307/2(Rev.).

^٤ انظر: خلاصة وافية للقواعد المطبقة على سير أعمال مجلس إدارة مكتب العمل الدولي.

– يبعث المكتب إلى الحكومات التقرير النهائي الذي قد يتضمن اتفاقية أو أكثر أو توصية أو أكثر، باذلاً قصارى جهده بحيث يصلها قبل أربعة أشهر على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر.

ووفقاً للفقرة ٣ من المادة ٣٨، إذا كانت المسألة قد أدرجت في جدول الأعمال قبل أقل من ٢٦ شهراً من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي ستناقش فيها، يقر مجلس الإدارة برنامجاً زمنياً ذا فترات أقصر، أو إذا رأت هيئة مكتب مجلس الإدارة أنه لن يكون في استطاع المجلس عملياً القيام بذلك، يكون في وسع هيئة المكتب أن تتفق مع المدير العام على مثل هذا البرنامج.

وضع المعايير - إجراء المناقشة المزدوجة
(انظر المادة ٣٩ من النظام الأساسي للمؤتمر)

المناقشة الأولى

– يقوم المكتب بتزويد الحكومات، قبل ١٨ شهراً على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي ستناقش فيها المسألة، بتقرير أولي يرفق باستبيان.

– ينبغي أن تصل ردود الحكومات على الاستبيان إلى المكتب قبل ١١ شهراً على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر.

– يبعث المكتب إلى الحكومات تقريراً جديداً حول المسائل الرئيسية، باذلاً قصارى جهده بحيث يصلها قبل أربعة أشهر على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر.

المناقشة الثانية

– ينبغي أن يرسل نص مشروع الاتفاقية أو التوصية في موعد لا يتجاوز شهرين من تاريخ اختتام دورة المؤتمر التي جرت خلالها المناقشة الأولى.

– ينبغي أن تصل ردود الحكومات إلى المكتب مع أي تعديلات تقترحها أو تعليقات تبديها خلال ثلاثة أشهر.

– يبعث المكتب إلى الحكومات تقريراً نهائياً يتضمن نص الصك أو الصكوك، بحيث يصلها قبل ثلاثة أشهر على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر.

وفقاً للفقرة ٥ من المادة ٣٩، إذا كانت المسألة قد أدرجت في جدول الأعمال قبل أقل من ١٨ شهراً من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي ستجري فيها المناقشة الأولى، يقر مجلس الإدارة برنامجاً زمنياً ذا فترات أقصر، أو إذا رأت هيئة مكتب مجلس الإدارة أنه لن يكون في استطاع المجلس عملياً القيام بذلك، يكون في وسع الهيئة أن تتفق مع المدير العام على مثل هذا البرنامج. ويوضع ترتيب مماثل للجدول الزمني للمناقشة الثانية في حال ضيق الوقت.

المناقشة العامة (المادة ١١ ثالثاً، الفقرة ١
من النظام الأساسي للمؤتمر)

– يرسل مكتب العمل الدولي تقريراً عن المسألة إلى الحكومات، بحيث يصلها في موعد لا يقل عن شهرين قبل افتتاح دورة المؤتمر التي ستناقش فيها المسألة.

جدول أعمال الدورة المائة (٢٠١١) وجدول أعمال الدورة الواحدة بعد المائة (٢٠١٢) للمؤتمر

١١. مراعاة للمهل الزمنية والمرونة الواردة في النظام الأساسي، كما أشير إليه أعلاه، لا بد من النظر في عنصرين. الأول يتعلق بما إذا كان البند الذي يختاره مجلس الإدارة معداً لوضع المعايير أو للمناقشة العامة. أما العنصر الثاني فيتعلق، من حيث التوقيت، بجدوى أن يدرج في حزيران/يونيه ٢٠١٠ بند لوضع المعايير في جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠١١.

١٢. وفيما يتعلق بإمكانية إدراج بند لوضع المعايير في جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠١١، حتى في وجود برنامج ذي فترات زمنية أقصر، يبدو أنّ المكتب لن يتمتع بالوقت الكافي لإعداد مقترح بما يتمشى مع الإجراء الاعتيادي بشأن الاستبيانات والتقارير. ومن باب مراعاة الجوانب القانونية الواجب الوفاء بها، لا بد من اعتماد نهج ابتكاريّ تراعي الوقت القصير المتاح. ومما لا شك فيه أنه ينبغي لها أن تعتمد بشكل كبير على عملية مشاورات مكثفة لضمان إعداد المناقشة في المؤتمر إعداداً جيداً. ونظراً للموضوع قيد المناقشة، لا بد من أن يسترشد نطاق البند ومضمونه بالأعمال التحضيرية التي سبق للمكتب أن استهلها وبالمناقشات وبأي قرار يتخذه المؤتمر في دورته لعام ٢٠١٠ بشأن البند المتكرر والدراسة الاستقصائية العامة بشأن العمالة.

١٣. وقد يتطلب اختيار مقترح لوضع المعايير لعام ٢٠١٢ كذلك اعتماد برنامج زمني ذي فترات أقصر. ووفقاً للمهل الزمنية المنصوص عليها في المادتين ٣٨ و ٣٩ من النظام الأساسي للمؤتمر، ينبغي للمكتب مبدئياً أن يضع التقرير الموجز والاستبيان المطلوبين في صيغتهما النهائية، لضمان ترجمتهما وإرسالهما إلى الحكومات بحلول شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠ (انظر الفقرة ١٠ أعلاه). ونظراً لتوقيت القرار، إذا قرر مجلس الإدارة اختيار مقترح لوضع المعايير لعام ٢٠١٢، من أجل إجراء مناقشة أولى أو مناقشة مفردة، بموجب النظام الأساسي للمؤتمر، يمكن اقتراح البرنامج التالي: يرسل تقرير موجز مرفق باستبيان بحيث يصل إلى الحكومات قبل أقل من ١٥ شهراً من موعد افتتاح دورة المؤتمر - أي في شهر آذار/مارس ٢٠١١؛ وينبغي أن تصل ردود الحكومات إلى المكتب قبل ثمانية أشهر على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر - أي في شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١؛ وينبغي أن يصل التقرير المطلوب إلى الحكومات قبل ثلاثة أشهر على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر - أي في شهر آذار/مارس ٢٠١٢، إلى جانب بلاغ، عند ضرورة ذلك، بحلول شهر نيسان/أبريل ٢٠١٢.

١٤. وفيما يتعلق بوضع بنود جديدة للمناقشة العامة، لم يتلقَ مجلس الإدارة أي اقتراح ملموس بشأن مقترح جديد، إذ أنه من المؤسف أنّ الفترة الزمنية بين دورتي مجلس الإدارة في آذار/مارس وحزيران/يونيه كانت قصيرة للغاية ليتسنى وضع مقترح من الممكن اعتماده بالإجماع. غير أنّ ما من شيء يمنع مجلس الإدارة من اتخاذ قرار بالإجماع بشأن مقترح بإدراج بند جديد في جدول أعمال المؤتمر للعام ٢٠١١ أو لعام ٢٠١٢ بهدف إجراء مناقشة عامة. ولعلّ هناك بديلاً آخر يكمن في تحديد بنود جديدة في حزيران/يونيه ٢٠١٠ والطلب من المكتب أن يطورها على شكل مقترحات للمناقشة في الدورة القادمة لمجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، أو دعوة المكتب إلى تقديم مقترحات جديدة في دورة تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠ في ضوء الإرشاد المقدم.

١٥. وفيما يتعلق بإدراج بند جديد ممكن بشأن وضع المعايير، لا بد من مراعاة القيود الزمنية الواردة أعلاه.

١٦. وبالاستناد إلى هذه المعلومات الأساسية، فإنّ مجلس الإدارة مدعو إلى استكمال جدول أعمال الدورة المائة (٢٠١١) والدورة الواحدة بعد المائة (٢٠١٢) لمؤتمر العمل الدولي على النحو التالي:

١٧. فيما يتعلق بجدول أعمال الدورة المائة (٢٠١١) للمؤتمر، فإنّ مجلس الإدارة مدعو إلى اختيار مقترح من المقترحات التالية:

"١" مقترح بهدف وضع المعايير (استكمالاً لمناقشات مؤتمر عام ٢٠٠٩ بشأن استجابات منظمة العمل الدولية للأزمات)، في ضوء المناقشات وأي قرار متخذ خلال دورة المؤتمر في حزيران/يونيه ٢٠١٠ والمشاورات التي جرت، ودعوة هيئة مكتبه إلى الاتفاق مع المدير العام على برنامج تحضير، مع مراعاة الاعتبارات الواردة في الفقرة ١٢ أعلاه؛

"٢" العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية (مناقشة عامة)؛

° على سبيل المثال، بالنسبة إلى اعتماد اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)، أعد المكتب تقريراً مبتكراً مرفقاً باستبيان وبمسودة أولية ضمن مهلة زمنية قصيرة (انظر وضع نظام أكثر أمناً في تحديد هوية البحارة، التقرير السابع (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩١، جنيف، حزيران/يونيه ٢٠٠٣) وتم إرساء عملية من المشاورات المكثفة. وقد أدرج مجلس الإدارة هذا البند المتعلق بوضع المعايير في جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠٠٣ لإجراء مناقشة مفردة، في آذار/مارس ٢٠٠٢، أي قبل ١٥ شهراً من بداية دورة المؤتمر. كما اعتمد برنامج زمني ذو فترات أقصر (انظر الوثيقة GB.283/16/3).

"٣" التمويل المرفق بغرض اجتماعي (مناقشة عامة)؛

"٤" روح المبادرة لدى الشباب: تحويل الباحثين عن عمل إلى مستحدثين لفرص العمل (مناقشة عامة)؛

"٥" الحق في الإعلام والمشاورة في سياق إعادة الهيكلة الاقتصادية (مناقشة عامة)؛

"٦" أي موضوع آخر يمكن أن يتوصل مجلس الإدارة بشأنه إلى قرار بالإجماع.

١٨. وفيما يتعلق بجدول أعمال الدورة الواحدة بعد المائة (٢٠١٢) للمؤتمر، فإن مجلس الإدارة مدعو إلى:

"١" استكمال جدول أعمال الدورة الواحدة بعد المائة (٢٠١٢) للمؤتمر باختيار بند واحد أو بندين من البنود غير المدرجة في جدول أعمال الدورة المائة (٢٠١١)، وذلك يتوقف على ما يختاره مجلس الإدارة لجدول أعمال الدورة المائة (٢٠١١) للمؤتمر، وفي حال اختيار بند لوضع المعايير، الموافقة على البرنامج ذي الفترات الزمنية الأقصر، الوارد ذكره في الفقرة ١٣ أعلاه؛

"٢" تحديد مقترحات بشأن بنود جديدة لتطويرها بغية مناقشتها بشكل مستفيض في دورته ٣٠٩ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠)؛

"٣" دعوة المكتب إلى تقديم بنود جديدة على ضوء إرشاداته في دورته ٣٠٩ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠).

مقترحات بشأن جداول أعمال دورات المؤتمر المقبلة

١٩. يناقش مجلس الإدارة عادة في دورة تشرين الثاني/نوفمبر من كل عام، دراسة المزيد من البنود التي يمكن النظر في إدراجها في جدول أعمال دورات المؤتمر المقبلة. وقد أجل مجلس الإدارة النظر في هذه المسألة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩ وآذار/مارس ٢٠١٠.

٢٠. والمقترحات التي قدمت كانت التالية (انظر الملحق الثالث في الوثيقة المرفقة):

(أ) مناطق تجهيز الصادرات: إمكانية إجراء مناقشة عامة؛

(ب) الاتجاهات الجديدة في منع النزاعات الصناعية وتسويتها: إمكانية إجراء مناقشة عامة (تراعي استنتاجات الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير).

٢١. وقد يرغب مجلس الإدارة في أن يزود المكتب بتوجيهات لإحراز تقدم في إعداد هذه المقترحات وأن يشير إلى مواضيع أخرى من أجل أن يستفيض المكتب في إعدادها لدورات المؤتمر المقبلة (بعد عام ٢٠١٢).

٢٢. مجلس الإدارة مدعو إلى بيان البنود التي قد يجدر التعجيل في أعمال البحوث والتشاور بشأنها من أجل دورات المؤتمر المقبلة، من بين المقترحات الواردة في الملحق الثالث من الوثيقة المرفقة وأية بنود أخرى يتعين دراستها.

جنيف، ٣١ أيار/مايو ٢٠١٠.

نقاط يتخذ قرار بشأنها: الفقرة ١٧؛

الفقرة ١٨؛

الفقرة ٢٢.



من أجل اتخاذ قرار

البند الثاني من جدول الأعمال

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي

جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي المائة (٢٠١١) والدورة الواحدة بعد المائة (٢٠١٢) ومقترحات للبند المعنون "العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد"، المدرج أصلاً في جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي الثامنة والتسعين (٢٠٠٩)

مقدمة

١. في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩، كان معروضاً على مجلس الإدارة وثائق بشأن ما يلي: جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي المائة (٢٠١١)؛^١ مقترحات بشأن دورة المؤتمر الواحدة بعد المائة (٢٠١٢)؛^٢ ترتيبات لمعالجة البند المعنون "العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد"، المدرج أصلاً في جدول أعمال الدورة الثامنة والتسعين (٢٠٠٩) للمؤتمر.^٣

٢. وقرر مجلس الإدارة أن يؤجل النظر في البندين الأولين لغاية آذار/ مارس ٢٠١٠، وأخذ علماً بالوثيقة المعنية بالبند الثالث والتي أبلغت مجلس الإدارة أن المشاورات تجرى حول هذه المسألة وأن وثيقة جديدة ستقدم في آذار/ مارس ٢٠١٠.

٣. وبصورة عامة، يقوم مجلس الإدارة كل سنة في شهر تشرين الثاني/ نوفمبر بمناقشة أولى البنود المقترحة لجدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي، التي تعقد بعد سنتين ونصف من ذلك التاريخ. ثم يتخذ قراراً نهائياً بشأن جدول الأعمال في شهر آذار/ مارس من السنة التالية. غير أن مجلس الإدارة قد يقرر أيضاً، على غرار ما قام به بالنسبة إلى جدول أعمال الدورة المائة، أن يؤجل استكمال جدول أعمال المؤتمر المعني إلى دورة لاحقة.

^١ انظر: الوثيقة GB.306/2/1.

^٢ انظر: الوثيقة GB.306/2/2.

^٣ انظر: الوثيقة GB.306/2/3.

٤. وبالتالي، ينبغي لمجلس الإدارة أن يتخذ قراراً أثناء الدورة الحالية، بشأن جدول أعمال المؤتمر في ٢٠١١ و٢٠١٢، وأن يقدم الإرشاد حول كيفية معالجة البند المعنون "العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد".

جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي المائة (٢٠١١)

٥. سيتضمن جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي المائة (٢٠١١) البنود الدائمة التالية:

- تقرير رئيس مجلس الإدارة وتقرير المدير العام؛^٤
 - مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ ومسائل مالية أخرى؛
 - المعلومات والتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات.
٦. وكما جرت عليه العادة، يعالج المؤتمر ثلاثة بنود تقنية، سيكون أحدها مناقشة ثانية بشأن البند المعنون: "العمل اللائق للعمال المنزليين"، بهدف وضع معيار بشأنه، بعد إجراء مناقشة أولى خلال دورة المؤتمر التاسعة والتسعين (٢٠١٠).

٧. بالإضافة إلى ذلك، قرر مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٠٩، أن يدرج في جدول أعمال الدورة المائة (٢٠١١) البند التالي: "مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتعلق بالحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)"، بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (إعلان العدالة الاجتماعية). وخلال الدورة نفسها، قرر مجلس الإدارة أيضاً أن يؤجل اختبار بند تقني ثالث حتى يتيح للمكتب أن يأخذ في الاعتبار النتيجة المنبثقة عن مناقشات المؤتمر لعام ٢٠٠٩ بشأن استجابات منظمة العمل الدولية للآزمات.

مقترحات

٨. قدمت ستة بنود في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩، وهي: البنود الخمسة المتبقية من بين المقترحات التي قدمها المكتب في آذار/ مارس ٢٠٠٩ - والتي جرى تحديثها حسب مقتضى الحال كي يتجلى فيها بصورة أساسية السياق الحالي للآزمة - ومقترح جديد بهدف وضع المعايير كمتابعة للمناقشات التي جرت في دورة المؤتمر لعام ٢٠٠٩ بشأن استجابات منظمة العمل الدولية للآزمات والميثاق العالمي لفرص العمل. وخلال المناقشة في تشرين الثاني/ نوفمبر، أعرب عن وجهات نظر مفادها أنه ينبغي استعراض المقترح الأخير حتى يكون أقل ارتباطاً بالميثاق العالمي لفرص العمل.

٩. بالإضافة إلى ذلك، وبالنظر إلى نتيجة المناقشة في الدورة نفسها في لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية بشأن الجمع بين المرونة والأمن تحقيقاً للعمل اللائق،^٥ يقترح سحب اقتراح مناقشة عامة بشأن الأمن المرن^٦ في الوقت الحاضر.

١٠. وبناءً على ذلك، فإن المقترحات الخمسة المقدمة مرة أخرى هي التالية (انظر الملحق الأول):

(أ) مقترح بهدف وضع المعايير (استكمالاً لمناقشات المؤتمر عام ٢٠٠٩ بشأن استجابات منظمة العمل الدولية للآزمات)^٧؛

^٤ بما في ذلك التقرير العالمي بشأن التمييز في المهنة والاستخدام بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (رهنأ بأي قرارات أخرى يمكن أن يتخذها المؤتمر بشأن استعراض آلية المتابعة هذه).

^٥ انظر: الوثيقة GB.306/ESP/3/1 والوثيقة GB.306/12(Rev.).

^٦ كان عنوان هذا المقترح "الأمن المرن كأداة لتسهيل التكيف مع التغيرات في اقتصاد يتسم بالعولمة".

^٧ جرى تنقيح هذا المقترح على ضوء التعليقات التي أبديت خلال دورة تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩.

- (ب) العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية (مناقشة عامة)؛
- (ج) التمويل المرفق بغرض اجتماعي (مناقشة عامة)؛^٨
- (د) روح المبادرة لدى الشباب: تحويل الباحثين عن عمل إلى مستحدثين لفرص العمل (مناقشة عامة)؛
- (هـ) الحق في الإعلام والمشاورة في سياق إعادة الهيكلة الاقتصادية (مناقشة عامة).
١١. وعلى ضوء ما سبق، فإن مجلس الإدارة مدعو إلى استكمال جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي المائة (٢٠١١) باختيار مقترح من المقترحات الخمسة التالية:
- "١" مقترح يهدف وضع المعايير (استكمالاً لمناقشات المؤتمر عام ٢٠٠٩ بشأن استجابات منظمة العمل الدولية للآزمات)؛
- "٢" العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية (مناقشة عامة)؛
- "٣" التمويل المرفق بغرض اجتماعي (مناقشة عامة)؛
- "٤" روح المبادرة لدى الشباب: تحويل الباحثين عن عمل إلى مستحدثين لفرص العمل (مناقشة عامة)؛
- "٥" الحق في الإعلام والمشاورة في سياق إعادة الهيكلة الاقتصادية (مناقشة عامة).

مكان انعقاد دورة مؤتمر العمل الدولي الواحدة بعد المائة (٢٠١٢) وجدول أعمالها

مكان انعقاد الدورة

١٢. يقترح أن تعقد دورة مؤتمر العمل الدولي الواحدة بعد المائة (٢٠١٢) في جنيف.

جدول الأعمال

١٣. سيتضمن جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي الواحدة بعد المائة (٢٠١٢) البنود الدائمة التالية:
- تقرير رئيس مجلس الإدارة وتقرير المدير العام؛^٩
 - البرنامج والميزانية ومسائل مالية أخرى؛
 - المعلومات والتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات.
١٤. وفي آذار/ مارس ٢٠٠٩، قرر مجلس الإدارة أن تكون مدة الدورة سبع سنوات، بالنسبة إلى المناقشات المتكررة بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية. وسوف تجري المناقشة المتكررة الأولى عام ٢٠١٠ بشأن
- ^٨ كان العنوان السابق على النحو التالي: "التمويل المرفق ببرنامج اجتماعي: التمويل بالغ الصغر من أجل العمل اللائق". وأعيد تركيز النص بحيث يعالج بصورة أعم النظم المالية التي تستجيب لاحتياجات الأسر والمنشآت وتدمج المسؤولية الاجتماعية.
- ^٩ بما في ذلك التقرير العالمي بشأن الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (رهنًا بأي قرارات أخرى يمكن أن يتخذها المؤتمر بشأن استعراض آلية المتابعة هذه).

العمالة، في حين تجري المناقشة المتكررة الثانية عام ٢٠١١ بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي). وستجري مناقشة هذين الهدفين الاستراتيجيين والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل مرتين خلال دورة السبع سنوات (بالنسبة إلى الحماية الاجتماعية، سوف تشمل المناقشة الثانية حماية العمال) وستجري مناقشة الحوار الاجتماعي مرة واحدة. وستقوم الدراسة التي تجري كل سنة ببحث الهدف الاستراتيجي المعني على ضوء الأهداف الاستراتيجية الأخرى وفي سياق القضايا المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز. ومن المقترح أن تكون المبادئ والحقوق الأساسية في العمل موضوع الهدف الاستراتيجي الذي تجري معالجته أثناء المناقشة المتكررة الثالثة. وفيما يتعلق بنطاق المناقشة، يرد وصف ثلاثة خيارات في الفقرة ٥ من المقترح (انظر الملحق الثاني).

١٥. أما البنود التي يجري بحثها دون أن يتم اختيارها لجدول أعمال دورة معينة من دورات المؤتمر، فتقدم من حيث المبدأ مرة أخرى كاقترح لجدول أعمال الدورة التالية للمؤتمر، رهناً بأي قرار آخر يتخذه مجلس الإدارة. وبالتالي، فإن البنود المقترحة لجدول أعمال الدورة الواحدة بعد المائة تتضمن البنود التي لن تدرج في جدول أعمال الدورة المائة للمؤتمر (الواردة في الملحق الأول).

١٦. وعلى حد ما ورد أعلاه، يبحث المؤتمر مبدئياً ثلاثة بنود تقنية كل سنة. وفي الوضع الراهن، ورهناً باختيار مجلس الإدارة للبند الثالث الذي يستكمل جدول أعمال الدورة المائة للمؤتمر (٢٠١١)، يوجد احتمالان: الأول يتمثل في اختيار مجلس الإدارة لعام ٢٠١١ مقترحاً بهدف وضع المعايير مع إجراء مناقشة مزدوجة. أما الاحتمال الثاني فسيكون أن يختار مجلس الإدارة مقترحاً بهدف وضع المعايير مع إجراء مناقشة منفردة أو أي مقترح آخر لمناقشة عامة. وفي الحالة الأولى، بالإضافة إلى مناقشة البنود المتكررة، سيحتتم على مجلس الإدارة اختيار بند واحد لاستكمال جدول أعمال الدورة الواحدة بعد المائة (٢٠١٢) للمؤتمر؛ وفي الحالة الثانية، إلى جانب مناقشة البنود المتكررة، سيحتتم على مجلس الإدارة اختيار بندين إضافيين.

١٧. بالاستناد إلى هذه المعلومات الأساسية، مجلس الإدارة مدعو إلى أن:

- (أ) يدرج في جدول أعمال الدورة الواحدة بعد المائة (٢٠١٢) للمؤتمر مناقشة البنود المتكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وأن يحدد اختيار نطاق المناقشة؛
- (ب) يستكمل جدول الأعمال هذا باختيار بند واحد أو بندين من البنود غير المدرجة في جدول أعمال الدورة المائة (٢٠١١) للمؤتمر، وذلك يتوقف على ما يختاره مجلس الإدارة لجدول أعمال الدورة المائة (٢٠١١) للمؤتمر، كما يرد وصف ذلك في الفقرة ١٦ أعلاه.

مقترحات بشأن جداول أعمال دورات المؤتمر المقبلة

١٨. دأب مجلس الإدارة، منذ عام ١٩٩٧، على توسيع نطاق مناقشاته في دورة تشرين الثاني/نوفمبر لتشمل بحث بنود يمكن التفكير في إدراجها في جداول أعمال دورات المؤتمر المقبلة. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨، دعا مجلس الإدارة إلى إجراء المزيد من البحوث بشأن بندين من البنود المقترحة في هذا السياق، وهما:

- (أ) مناطق تجهيز الصادرات: احتمال إجراء مناقشة عامة؛
- (ب) الاتجاهات الجديدة في منع النزاعات الصناعية وتسويتها: إمكانية إجراء مناقشة عامة (تراعي استنتاجات الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير).

١٩. ولقد جرى تحديث هذه المقترحات وإدراجها في المقترحات المقدمة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩. وبما أنه لم يتسن لمجلس الإدارة مناقشتها، فهي مقدمة مرة أخرى في الدورة الحالية (انظر الملحق الثالث). وقد يرغب مجلس الإدارة في أن يزود المكتب بتوجيهات لإحراز تقدم في إعداد هذه المقترحات والإشارة إلى مواضيع أخرى من أجل أن يستفيض المكتب في إعدادها.

٢٠. مجلس الإدارة مدعو إلى بيان البنود التي قد يجدر التعجيل في أعمال البحوث والتشاور بشأنها من أجل دورات المؤتمر المقبلة، من بين المقترحات الواردة في الملحق الثالث وأية بنود أخرى يتعين دراستها.

مقترحات للبند المعنون "العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد"، المدرج أصلاً في جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي الثامنة والتسعين (٢٠٠٩)

٢١. أكدت المشاورات غير الرسمية التي أجريت خلال دورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، استمرار اهتمام الهيئات المكونة بمناقشة هذا الموضوع الذي كان من المزمع مناقشته أصلاً في دورة المؤتمر لعام ٢٠٠٩، وعلق من ثم لتمكين اللجنة الجامعة من مناقشة الأزمة المالية العالمية.

٢٢. ونظراً للاهتمام الكبير بهذا الموضوع، جرى استعراض التقرير الذي أعده المكتب لمناقشة المؤتمر، وأعيد تنسيقه تحت عنوان *العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد*، لنشره في آذار/مارس أو نيسان/أبريل ٢٠١٠. وقد يتبع ذلك استراتيجية نشطة لمبادرات النشر وبناء القدرات مع الهيئات المكونة، بما في ذلك في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو).

٢٣. وفيما يتعلق بطرائق وتوقيت مناقشة ممكنة، يمكن النظر في البدائل التالية:

- إدراج هذا الموضوع في إطار مناقشات البنود المتكررة بشأن العمالة (٢٠١٠) والحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي، ٢٠١١) على التوالي. ولكن، بما أن إعداد تقرير البنود المتكررة بشأن العمالة أصبح في صيغته النهائية، ونظراً لطائفة المسائل التي ستنظر فيها لجنة المؤتمر ذات الصلة في ٢٠١٠، قد لا يكون من الممكن معالجة البعد الديمغرافي على نحو مناسب وبعمق. بالإضافة إلى ذلك، ونظراً للطبيعة المتكاملة للمسائل السياسية المشتركة بين العمالة والحماية الاجتماعية، يبدو من المتصنع وغير الحكيم مناقشة هذه المسائل في دورات منفصلة.
- النظر في هذا الموضوع لمناقشته خلال دورة قادمة للمؤتمر. واستناداً إلى مناقشات البنود المتكررة بشأن العمالة والحماية الاجتماعية في عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١، يمكن النظر فيه ابتداءً من عام ٢٠١٢.
- تنظيم اجتماع للخبراء بدلاً من المناقشة في المؤتمر. ولأسباب التوقيت وقدرة القطاعين المسؤولين في المكتب عن تنظيم مثل هذا الاجتماع، لم يكن من المستطاع تنظيمه قبل شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١.

٢٤. وعلى ضوء ما سبق، فإن مجلس الإدارة مدعو إلى تقديم الإرشاد إلى المكتب فيما يتعلق بمختلف الخيارات بشأن مناقشة ممكنة حول البند المعنون "العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد".

جنيف، ١٨ شباط/فبراير ٢٠١٠.

نقاط يتخذ قرار بشأنها: الفقرة ١١؛

الفقرة ١٢؛

الفقرة ١٧؛

الفقرة ٢٠؛

الفقرة ٢٤.

الملحق الأول

مقترحات بشأن جدول أعمال الدورة المائة للمؤتمر (٢٠١١)

- ١ - مقترح بهدف وضع المعايير (استكمالاً لمناقشات المؤتمر عام ٢٠٠٩ بشأن استجابات منظمة العمل الدولية للأزمات)

ملخص

في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، اقترح مجلس الإدارة إعداد بند لوضع معيار كمتابعة لمناقشات دورة المؤتمر لعام ٢٠٠٩ بشأن استجابات منظمة العمل الدولية للأزمات والميثاق العالمي لفرص العمل. وبيّنت مناقشة مجلس الإدارة أنه في الوقت الذي توجد فيه تساؤلات بشأن الارتباط المباشر مع الميثاق العالمي لفرص العمل، هناك اهتمام واسع النطاق بإدراج بند بهدف وضع معيار في جدول أعمال المؤتمر، يمكن أن يتخذ شكل توصية تتوخى توفير الإرشاد للحكومات وللمجتمع الدولي من أجل استحداث إطار سياسي يقي من الأزمات الاقتصادية والمالية الكبرى وما لها من عواقب اجتماعية.

وعند استعراض هذا البند، ينبغي إيلاء الاعتبار اللازم إلى أن هذه المسائل ستناقش كذلك خلال الدورة القادمة للمؤتمر في حزيران/يونيه ٢٠١٠، وفي لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير عندما تستعرض الدراسة الاستقصائية العامة بشأن العمالة، الصادرة عن لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، وفي لجنة البنود المتكررة بشأن العمالة. وسوف تنتظر هذه الأخيرة ضمن جملة أمور، في الأولويات المتعلقة بنشاط منظمة العمل الدولية عبر جميع وسائل العمل، بما فيها في مجال وضع المعايير.

ومن دون استباق مناقشات المؤتمر ونتائجها، يمكن الافتراض أن لجنة البنود المتكررة سوف تولي الاعتبار اللازم لمسألة تعزيز آليات الإدارة بالنسبة إلى عمليات استعراض سياسة العمالة. وقد يشمل ذلك، ضمن جملة أمور، دراسة مسائل من قبيل ضرورة وفرصة استعراض أو تحديث التوصيات التي تستكمل اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢). وقد يكون هناك بديل آخر هو اعتماد توصية قائمة بذاتها من شأنها أن تقدم الإرشاد لآلية استعراض معززة، تشمل على وجه الاحتمال عمليات استعراض الأقران، كما ينص على ذلك إعلان العدالة الاجتماعية.

١. في دورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، جرى تقديم مقترح بهدف وضع المعايير كمتابعة للميثاق العالمي لفرص العمل^١. وقدم الأساس المنطقي لصك جديد محتمل لإرشاد الحكومات والشركاء الاجتماعيين في صنع السياسات واتخاذ الإجراءات لمواجهة الأزمات الاقتصادية الحرجة في العالم. وأظهرت المناقشات التي جرت خلال مجلس الإدارة أنه في الوقت الذي توجد فيه تساؤلات بشأن الارتباط المباشر مع الميثاق العالمي لفرص العمل، هناك اهتمام بإدراج بند بهدف وضع معيار في جدول أعمال المؤتمر، يمكن أن يتخذ شكل توصية تتوخى توفير الإرشاد للحكومات وللمجتمع الدولي من أجل استحداث إطار سياسي يقي من الأزمات الاقتصادية والمالية الكبرى وما لها من عواقب اجتماعية.
٢. واقترح أن يستند أي صك جديد محتمل إلى مبادئ إعلان فيلادلفيا وإعلان العدالة الاجتماعية وبرنامج العمالة العالمي وإلى برنامج العمل اللائق والميثاق العالمي لفرص العمل، من أجل وضع المبادئ التوجيهية والإرشاد السياسي لتوفير الحماية الوقائية من الأزمات والاستجابة لها على نحو فعال. ومن شأن الصك أن يعالج الحاجة إلى نهج متكامل بين السياسات الاقتصادية الكلية والسياسات المالية وبين سياسات العمالة والسياسات الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، من شأنه أن يعزز عملية تنسيق السياسات فيما بين الأمم ويحسن اتساق السياسات فيما بين مختلف المنظمات الدولية.
٣. وفي تقديم الأساس المنطقي لهذا المقترح، نسجت روابط عديدة مع العمالة والتحديات الاجتماعية وتحديات المساواة ومع السياسات الاقتصادية والدروس التي يتعين استخلاصها من الأزمة العالمية الراهنة. وعند دراسة هذا البند، من الطبيعي إيلاء الاعتبار اللازم إلى أن هذه المسائل ستناقش أيضاً في الدورة القادمة للمؤتمر في حزيران/يونيه ٢٠١٠، وفي لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير عندما تستعرض الدراسة الاستقصائية العامة بشأن صكوك العمالة في ضوء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة؛ وعلى وجه الخصوص في اللجنة المعنية بالهدف الاستراتيجي المتعلق بالعمالة، عندما

^١ انظر: الوثيقة GB.306/2/1، الملحق.

تناقش البند المتكرر في التقرير بشأن العمالة الذي سوف ينظر في جملة أمور منها الأولويات المتعلقة بنشاط منظمة العمل الدولية عبر جميع وسائل العمل، بما فيها في مجال وضع المعايير.

٤. ومن دون استباق مناقشات المؤتمر ونتائجها، يمكن الافتراض أن لجنة البنود المتكررة سوف تولي الاعتبار اللازم لمسألة تعزيز آليات الإدارة بالنسبة إلى عمليات استعراض سياسة العمالة، لاسيما التنفيذ الفعال للاتفاقية رقم ١٢٢ وغيرها من الصكوك ذات الصلة. وستكون مسألة إتاحة المبادئ التوجيهية المحدثة وذات الصلة بالعمالة لمساعدة آليات الاستعراض المعززة، جزءاً لا يتجزأ من هذه المناقشة.

٥. وقد يشمل تحقيق هذا الهدف أموراً من بينها استعراض مسائل من قبيل ضرورة وملاءمة استعراض أو تحديث توصيتي سياسة العمالة (رقم ١٢٢ ورقم ١٦٩) اللتين توفران إرشادات أكثر تفصيلاً بشأن سياسة العمالة. غير أن هاتين التوصيتين اللتين اعتمدتا على التوالي عام ١٩٦٤ وعام ١٩٨٤ قد تتطلبان تحديثاً مهماً للتصدي لتحديات العمل اللائق، التي تواجهها الحكومات والشركاء الاجتماعيون في عدد لا يستهان به من مختلف السياقات الوطنية والدولية تحقيقاً للعدالة. وقد يكون هناك بديل آخر هو اعتماد توصية قائمة بذاتها من شأنها أن تقدم الإرشاد لآلية استعراض معززة، تشمل على وجه الاحتمال عمليات استعراض الأقران، كما ينص على ذلك إعلان العدالة الاجتماعية.

٦. وإذا تستقي التوصية مبادئها من المناقشات السياسية في المؤتمر، فإن ذلك يساعد الهيئات المكونة على معالجة التنسيق والاتساق السياسيين على المستويين الوطني والدولي، إلى جانب تبادل أفضل الممارسات التي برزت بقوة من خلال تحليل سياسات العمالة.

العمالة

٢ - العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية (مناقشة عامة)

ملخص

يخلف نمو سلاسل التوريد التي غالباً ما تتوسع عبر العالم، كنتيجة لتزايد العولمة، نقاشاً كبيراً حول انعكاسات هذه التطورات على كمية العمالة ونوعيتها وتوزيعها في جميع أنحاء العالم. وتشمل القضايا المثارة الفرص والتحديات الماثلة أمام البلدان وفردى الشركات لاستغلال الإمكانات الإنمائية الاقتصادية التي تتمتع بها سلاسل التوريد العالمية والمحافظة في الوقت ذاته على المعايير الاجتماعية أو الارتقاء بها. وسيقوم هذا البند المقترح للمناقشة بالتصدي للعواقب الاقتصادية والاجتماعية والمتعلقة بالعمالة، الناشئة عن التغيرات الهيكلية الجارية في القطاعات الرئيسية من الاقتصاد العالمي، لا سيما تحديد السياسات والبرامج والأدوات اللازمة لتحقيق العمالة المنتجة ونتائج العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. وسيولى اهتمام خاص إلى الآثار المحتملة على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي وعلى صعيد العمالة، التي قد تتركها الأزمات الاقتصادية على سلاسل التوريد العالمية. ومن أجل توفير أرضية وأساس للمناقشة، قد يختار التقرير بعض سلاسل التوريد التمثيلية وبعض سلاسل التوريد الهامة لتستعرض بها المناقشة (أمثلة من قبيل التجهيزات المتصلة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وسلاسل الأغذية العالمية وخدمات مثل التصميم الصناعي أو استحداث برامج الحواسيب أو السياحة).

٧. تؤثر سلاسل التوريد تأثيراً كبيراً في هيكل أسواق المنتجات والخدمات والعمل عبر العالم. وأدت المشاركة في سلاسل التوريد الدولية إلى نشوء ونمو المنشآت والعمالة بشكل كبير جداً في بعض البلدان النامية، وتشكل هذه المشاركة أداة رئيسية تربط العديد من البلدان النامية بالاقتصاد العالمي. ونتج عن هذا توسع أسواق الخدمات والتصنيع والزراعة وزيادة القدرة على الإنتاج في هذه البلدان.

٨. وحتى الآن لم تستطع سوى حفنة من البلدان النامية فقط أن تستفيد من هذه الفرص مما يدل بوضوح على أن البلدان، لا سيما النامية منها، تواجه فرصاً وتحديات معاً فيما يخص كيفية دعم تنمية قاعدة منشآتها وتنويعها وتحديثها.

٩. ويؤثر تزايد انفتاح الأسواق والاستثمار الأجنبي المباشر إلى جانب التغيرات التي تشهدها التكنولوجيا، بما فيها نظم النقل والاتصال، تأثيراً كبيراً في تنظيم الإنتاج وعلاقات الأعمال. وفي الكثير من القطاعات، قررت المنشآت التركيز على الكفاءات الأساسية والاستعانة في الوقت ذاته بمصادر خارجية فيما يخص مجموعة من الأنشطة المتعلقة بالإنتاج والخدمات. وقد أسفر هذا في المقابل عن قيام سلاسل توريد دولية طويلة أكثر فأكثر ومعقدة في الغالب، تشمل مجموعة متنوعة من المنشآت في مجالات تطوير وإنتاج وتوزيع المنتجات والخدمات.

١٠. ويتجلى في ترتيبات الاستعانة بمصادر خارجية على نحو متزايد تحول في علاقات الأعمال أفرزته هذه التغيرات. وفي القطاعات الاقتصادية المهمة كانت هناك زيادة في قوة المنشآت التي تسوق السلع أو الخدمات، مرتبطة بقوة تلك الشركات التي تنتجها، وهو تحول ذو تأثير عميق في عالم العمل. وفي الماضي، كانت معظم الشركات الرائدة في سلاسل التوريد العالمية تقع في البلدان المتقدمة. بيد أن هناك اتجاهاً جديداً يتمثل في نمو المنشآت متعددة الجنسية الموجودة في البلدان النامية.
١١. وغالباً ما تعني قرارات الاستعانة بمصادر خارجية قرارات نقل الأنشطة إلى الخارج. وترتكز هذه القرارات عادة على اعتبار مجموعة من العوامل، بما فيها تكاليف اليد العاملة والقدرة على الإنتاج وتقديم الخدمات وجودة المنتجات ومهلة التسويق والموثوقية والحصول على الهياكل الأساسية. ويمكن أن يتعلق اختيار الموردين باختيار البلد. ويمكن أن تشمل معايير الاختيار الاستقرار السياسي والاقتصادي وتوافر الموارد البشرية وقدرتها وقدرات العمال اللغوية وجودة الهياكل الأساسية (النقل والاتصالات السلكية واللاسلكية) وتوافر خدمات مالية فعالة وقوة سيادة القانون، بما في ذلك ما يتعلق بحماية حقوق الملكية وإنفاذها وتوفر آليات لتسوية النزاعات، من بين أمور أخرى. وبالتالي، فإن الفرص المتاحة للبلدان من أجل الاندماج في سلاسل التوريد العالمية وتعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق تتوقف إلى حد كبير على الأطر السياسية الوطنية.
١٢. ويمكن للبلدان أن تستخدم مجموعة من الاستراتيجيات لتحسين استغلال إمكانيات سلاسل التوريد العالمية لتوليد النمو الاقتصادي والعمالة المنتجة والحد من الفقر. ويمكن لاستراتيجيات الاستفادة من الفرص التي تقدمها سلاسل التوريد العالمية أن تشمل برامج مستهدفة للارتفاع بالمهارات والانتاجية والقدرة التنافسية لقطاعات معينة وتجمعات محددة للمنشآت. ويمكن لتطوير الهيكل الأساسي وتطوير الإنتاج ومرافق الاختبار ونقل التكنولوجيا وبرامج تنمية الموردين، أن تكون سبلاً فعالة لدعم المنشآت ولا سيما في البلدان النامية كي تندمج بأساليب مفيدة ومستدامة في سلاسل التوريد العالمية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للجهود الرامية إلى استخدام سلاسل القيم على المستويين الوطني والدولي لربط الفقراء العاملين الذين يزيد عددهم على ١,٣ مليار شخص في الاقتصاد غير المنظم بعدد أكبر من فرص العمل المنتجة، أن تكون جزءاً من استراتيجية الحد من الفقر.
١٣. ويثير نمو سلاسل التوريد والاستعانة بمصادر خارجية قضايا تحيط بتطبيق معايير العمل الدولية. ولا تقوم الحكومات في البلدان النامية دائماً برصد ممارسات العمل وإنفاذ معايير العمل على نحو كاف، وذلك لعدد من الأسباب منها قلة الموارد. كما أثرت الضغوط التنافسية الحادة على المنشآت، لا سيما في الطرف الأدنى من السلسلة في تطور القانون وتطبيقه. وكنتيجة لذلك، تزايدت دواعي القلق لأن معايير العمل الدولية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل لا تراعى في مجالات عديدة من أنشطة دوائر الأعمال الدولية.
١٤. وقد بدأت شركات موردة عديدة في تحمل قدر من المسؤولية عن ممارسات العمل لدى مورديها، وذلك نظراً لعدد من الأسباب، منها دواعي القلق المتزايدة المثارة بشأن ممارسات العمل والممارسات الاجتماعية في سلاسل التوريد لدى كل منها والرغبة في تطوير ممارسات الإدارة والانتاجية. وغالباً ما تشمل هذه الجهود اعتماد مدونات للسلوك بهدف تطبيقها على الموردين، مرفقة بنظم مختلفة للتنفيذ والرصد. وتثير هذه المبادرات مسائل عديدة، لا سيما تلك التي تعني منشأة من المنشآت تضطلع بشيء من المسؤولية عن ممارسات العمل في منشأة أخرى لا تمتلكها أو لا تتحكم فيها.
١٥. وهناك غموض فيما يخص تقاسم المسؤوليات بين المنشآت والحكومات فيما يتعلق بكيفية قيام الشركة الموردة برصد ممارسات العمل لدى مورديها بشكل فعال وكيف ينبغي أن تواجه عدم التقيد بالمعايير، وهل يمكن للمنشآت أن تنفذ بفعالية، وكيف يمكنها أن تنفذ بفعالية، المدونات التي غالباً ما تحيل إلى معايير العمل الدولية، في حالات لا تضطلع فيها الحكومة بالتزاماتها المتعلقة بهذه المعايير أو لا تحترمها.
١٦. وأعربت منظمات العمال بصورة خاصة، عن القلق لأن علاقات الاستقلالية في سلسلة التوريد قد تكون وسيلة تنهرب بها الشركات الموردة من مسؤولياتها كأصحاب عمل فيما يخص احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وترى هذه المنظمات أن القوة النسبية للشركات الموردة يمكن أن تؤثر سلباً في قدرة المفاوضة الجماعية على حماية العمال بسبب حرمان العمال الموجودين في أسفل سلسلة التوريد من سبل الوصول إلى صناعات القرار الحقيقيين الذين يحددون فعلياً ظروف عملهم. والحق في المعلومات والتشاور حاسم بشكل خاص في الأزمنة الاقتصادية والمالية الحالية. أما منظمات أصحاب العمل فأعربت عن القلق لأن كثرة المدونات ونظم الرصد تسفر عن زيادة في التكاليف وانعدام اليقين بالنسبة للمنشآت، دون أن تسفر بالضرورة عن ظروف عمل أفضل. كما أن هناك قلقاً لأنه يُنتظر من المنشآت تحمل مسؤوليات يُفترض أن تضطلع بها الحكومات المعنية. بالإضافة إلى ذلك، تعرب بعض الحكومات، لا سيما في البلدان النامية، عن دواعي القلق لأن ترتيبات من هذا القبيل يمكن أن تُستخدم كحاجز غير جمركي أمام الصادرات.

١٧. ويمكن أن يكون لسلاسل التوريد أيضاً تأثير كبير في صنع السياسة الوطنية في مجال سياسة الضرائب الوطنية وسياسات المنافسة أو الاستثمار، أو حتى في مجال السياسات الاجتماعية التي تغطي مثلاً الضمان الاجتماعي وتوفير الرعاية.

بعض القضايا للمناقشة

١٨. ستركز المناقشة على كيفية تعزيز العمالة والعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. ويمكن أن تشمل القضايا التي ستناقش ما يلي:

- ما هي بعض التغييرات الهيكلية والتوجهات الرئيسية الجارية في سلاسل التوريد العالمية؟
- ما هي المحركات الرئيسية لهذه التوجهات؟
- كيف تتأثر هذه التوجهات بالأزمة الاقتصادية والمالية؟
- ما هو تأثير هذه التغييرات في كمية العمالة ونوعيتها وتوزيعها؟
- ما هو الدور الممكن للسياسات الدولية في التصدي للتغييرات الهيكلية في سلاسل التوريد العالمية؟
- ما هي أنجع السياسات للنهوض بالقدرة التنافسية والإنتاجية والعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية؟
- ما هي السياسات والاستراتيجيات الوطنية والمحلية والقطاعية الممكنة لتعزيز العمالة المنتجة وإقامة الصلات بين العدد الكبير من الفقراء العاملين وبين سلاسل التوريد الوطنية والعالمية؟
- ما هي اللوائح العامة ونظم الرصد الأخرى التي يمكن أن تعالج القضايا المتعلقة بسلاسل التوريد العالمية والعمل اللائق؟
- ما هو الدور الفعلي والمحتمل للمبادرات الطوعية الخاصة والجهود الأخرى في إدارة القضايا الاجتماعية في سلاسل التوريد العالمية؟
- ما هي آثار سلاسل التوريد العالمية في المفاوضة الجماعية وفي الحوار الاجتماعي؟
- ما هي آثار التغييرات الهيكلية في سلاسل التوريد العالمية على العمالة المنتجة والعمل اللائق وانعكاساتها بالنسبة للحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل؟
- ما هي الخدمات الاستشارية والأدوات والمساعدة التقنية التي يمكن أن تضعها منظمة العمل الدولية من أجل دعم خلق الوظائف وتطوير المنشآت في سلاسل التوريد العالمية؟
- كيف يمكن لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أن تشجع التقيد بمدونات السلوك وبمعايير العمل الدولية في سلاسل التوريد العالمية؟

النتائج المتوخاة

١٩. ستكون النتيجة المتوخاة من المناقشة العامة في المؤتمر كالتالي:

- تقييم النقاش الدولي بشأن تأثير التغييرات الهيكلية في سلاسل التوريد العالمية على كمية العمالة ونوعيتها وتوزيعها، في سياق برنامج العمل اللائق؛
- إصدار توصيات بشأن عمل منظمة العمل الدولية لتعزيز السياسات والاستراتيجيات والأدوات المتسقة لتقديم الدعم التقني للهيئات المكونة، بحيث تعزز العمالة المنتجة والعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية.

٣ - التمويل المرفق بغرض اجتماعي (مناقشة عامة)

ملخص

لقد أظهرت الأزمة المالية أهمية الاستراتيجيات المالية التي تخدم الاقتصاد الحقيقي وتستجيب لاحتياجات الأسر والمنشآت. ومن بين هذه الاستراتيجيات التمويل بالغ الصغر. فتموه وأثره خير دليل على أن التمويل المسؤول اجتماعياً ممكن ومجدٍ ومستدام.

وعلى خلفية الأزمة المالية، ستكون المناقشة في المؤتمر فرصة لاستخلاص الدروس المستفادة بشأن الابتكارات لصوغ السياسات. وستكون بالتالي فرصة في وقتها المناسب لتحديد موقف منظمة العمل الدولية بشأن التمويل المسؤول اجتماعياً، مترجمة إلى واقع ملموس إعلان فيلادلفيا وإعلان العدالة الاجتماعية.

الأساس المنطقي

٢٠. اعتبرت عدة دورات للمؤتمر الحصول على الائتمان والتمويل كقيد رئيسي أمام تحقيق العمل اللائق والعمالة المنتجة، سواء أكان ذلك في سياق المنشآت المستدامة أو التنمية الريفية أو عمالة الشباب أو التعاونيات أو الحماية الاجتماعية أو المساواة بين الجنسين أو الاقتصاد غير المنظم أو الهجرة. كما طلب مجلس الإدارة من المكتب أن يستكشف أساليب توجيه النظم المالية نحو العمل اللائق بقدر أكبر وأن يجعل التمويل أكثر شمولية. ولتعميق هذا التحليل وتحسين فهم هذه الآليات وتحديد المداخل بالنسبة للسياسة العامة، باشر المكتب مبادرات رائدة في إطار النتيجة المشتركة بشأن التمويل الاجتماعي. وإذ يقيم المكتب شراكة مع ٢١ من كبريات المؤسسات في العالم فإنه يختبر مجموعة متنوعة من الابتكارات المالية للتصدي لمسائل العمل اللائق على نحو ملموس، مسترشداً بذلك بمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على الصعيد المحلي. وفي موازاة ذلك، استهل المكتب عدة مبادرات لتعزيز قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على إرشاد ومساعدة أعضائها للحصول على التمويل وإدارته. وهذا يشمل أيضاً الحكومات التي تلتزم مشورة المكتب في تصميم وإدارة الصناديق الاجتماعية المعدة لاستيعاب صدمات الأزمة المالية.
٢١. وستستعرض المناقشة في المؤتمر الممارسات الحسنة في مجال استخدام الأدوات المالية من أجل تحقيق العمالة المنتجة والعمل اللائق وتحدد الانعكاسات على عملية صنع السياسات. ومن شأنها أن تحدد الممارسات الحسنة في بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين ووزارات العمل، وأن تساعد على التفاعل على نحو أكثر فعالية مع وزارات التمويل والمصارف المركزية.

الصلة الوثيقة بالعمل اللائق

٢٢. يمكن للمؤسسات المالية أن تعزز العمل اللائق بوسائل شتى:

- يؤدي تحسين سبل الحصول على التمويل إلى تعزيز روح المبادرة والاستثمارات والإنتاجية ويحفز الطلب على اليد العاملة. وكلما ازدادت وثاقة الوسطاء الماليين بالمنشآت الصغيرة، كلما تحسنت قدرتهم على الاستجابة بسرعة لطلب التمويل. إن المؤسسات المالية ذات الغرض الاجتماعي، لاسيما من قبيل اتحادات الائتمان ومصارف الادخار البلدية والمصارف الترويحية ومصارف المجتمعات المحلية ومؤسسات التمويل بالغ الصغر، تظهر بطرق مختلفة كيفية إبقاء الوساطة المالية قادرة على الاستجابة بثبات لاحتياجات الأسر والمنشآت في الاقتصاد الحقيقي، في الوقت الذي تعمل فيه على أساس المبادئ القائمة على السوق. وهذا ينطبق كذلك على تصميم المنتجات والخدمات المالية الفردية. ويمكن تجميع الائتمان بحيث يجري تحفيز الأهل على إبقاء أولادهم في المدرسة وعدم إرغامهم على العمل. وعلى سبيل المثال، تمنح مؤسسة في المغرب الأهل تخفيضاً على الفائدة إذا قدموا شهادة تفيد بتردد أطفالهم إلى المدرسة.
- يقدم برنامج في بنغلاديش يشمل ما يقرب من مليون امرأة حبوباً غذائية مجانية لفترة ١٨ شهراً للأسر المعوزة التي ترأسها امرأة وتكون معرضة لأعلى احتمال للوقوع في براثن الجوع. ويستخدم البرنامج مساعدة الإغاثة بالحبوب الغذائية لجذب أشد الناس فقراً وتلبية احتياجاتهم الاستهلاكية الفورية ولكنه يضيف من ثم التدريب على المهارات وخدمات الادخار والائتمان لبناء قدراتهم الإنمائية. وعليه، عندما تنتهي دورة الحبوب الغذائية المجانية، يكون المشاركون قادرين على الضلوع في أنشطة مولدة للدخل وعلى أن يصبحوا زبائن للبرامج المنتظمة من التمويل بالغ الصغر. ويستحق هذا النهج التعريف به بشكل أفضل في وضع يشهد استمرار الأزمة الغذائية.

- يمكن أن يكون التمويل أيضاً أداة فعالة تتصدى للعمل سداداً لدين، وهو انتهاك أساسي لحقوق العمل. وعلى سبيل المثال، تقوم مؤسسة في باكستان بالجمع بين التعيئة الاجتماعية والتدريب على المهارات والإدخارات للتأكد من أن أفراد مجموعة "هاريس"، وهي مجموعة مؤلفة من أفراد كانوا في السابق من العمال سداداً لدين، لن يقعوا من جديد في براثن العمل سداداً لدين.
- تمثل العقود المالية مخرجاً من السمة غير المنظمة. وتقدم بعض المؤسسات المالية، لأسباب عديدة، حوافز لزبائنها للانتقال إلى السمة المنظمة. وعلى سبيل المثال، تقوم إحدى رابطات رجال الأعمال في مصر بربط الإقراض بالجهود التي يبذلها الزبون للاطلاع على المعلومات مما يشجع المقترضين على "الخروج" شيئاً فشيئاً من الاقتصاد غير المنظم. وتتصل إحدى الوثائق المطلوبة بوضع المستخدمين من حيث الضمان الاجتماعي.
- يمكن أن تؤدي التحسينات في الحصول على التمويل إلى تغيير توزيع وقت العمل بين الرجال والنساء. وقد تبين أن التمويل بالغ الصغر يعطي المرأة صوتاً أقوى في صنع القرارات داخل الأسرة فيما يتصل بالنشاط الممول من الائتمان وفي إدارة ميزانية الأسرة ككل. بيد أن العديد من النساء، ولا سيما في المناطق الريفية، لا يزلن يلقين صعوبات في الحصول على الخدمات المالية بسبب التمييز في تعلم القراءة والكتابة وحقوق الملكية والسلوك الاجتماعي.
- تتصدى المؤسسات المالية ذات الغرض الاجتماعي لطائفة من المسائل الأخرى في العمل اللائق، منها:
 - (أ) مساعدة العمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز على الادخار من أجل العلاج الطبي؛
 - (ب) تصميم الادخارات ومنتجات الاستثمار لأسر العمال المهاجرين، التي تتلقى التحويلات؛
 - (ج) زيادة فرص الحصول على التأمين على الحياة والصحة؛
 - (د) تنظيم العمال في المنزل أو العمال المتعاقدين في نوادٍ للادخار والائتمان؛
 - (هـ) منح طالبي العمل الشباب فرصاً لاستهلال حياتهم العملية؛
 - (و) إدماج المعوقين في الخدمات المعممة؛
 - (ز) تمكين أصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم من تقديم الإعانات إلى عمالهم، من قبيل التأمين الصحي وما إلى ذلك.

الأهداف

٢٣. ستستهدف المناقشة في المؤتمر تحقيق النتيجتين التاليتين:

- تكوين المعارف عن أفضل الممارسات بشأن: الأساليب الناجحة في توجيه التمويل نحو العمل اللائق ومتى يتم ذلك وفي ظل أية ظروف وكيف يمكن نشر هذه المعارف على أفضل وجه في سياق الميثاق العالمي لفرص العمل؛
- تحديد الشراكات الممكنة بين الشركاء الاجتماعيين والحكومات والمؤسسات المالية. وسوف يسلط النقاش الضوء على المجالات المحتملة المؤاتية لبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين، وسيقدم الإرشاد لسياسة الحكومة لدعم مثل هذه المبادرات.

نقاط للمناقشة

٢٤. تعكس النقاط للمناقشة البيان التوجيهي لمنظمة العمل الدولية في مجال العمل^٢ هذا، وقد تشمل ما يلي:
- كيف يمكن للأدوات والمؤسسات المالية أن تشجع العمالة المنتجة والعمل اللائق؟
 - كيف يمكن للتمويل أن ينقل المشغلين من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؟

^٢ انظر: الوثيقة (Rev.) GB.294/11، المرفق.

- كيف يمكن لمنظمات العمال ولمنظمات أصحاب العمل أن تحسن حماية العمال والمنتجين المستقلين من الإساءات في التمويل وتجنبهم الإغراق في المديونية وتضمن التسعير الشفاف وتعزز السلوك الوظيفي الخلق من جانب موظفي المصارف؟
- كيف يمكن مساعدة وزارات العمل على أفضل وجه في إدارة الصناديق المعدة للمساعدة على استحداث الوظائف للمسرّحين من العمل نتيجة الأزمة المالية والاقتصادية أو المستبعدين بأي شكل آخر من سوق العمل؟
- كيف يمكن لمنظمات أصحاب العمل أن:
 - (أ) تؤثر في التوجه العام للمؤسسات المالية نحو تطوير روح المبادرة؛
 - (ب) تتفاعل بشكل أفضل مع المؤسسات المالية للتصدي لضائقة الائتمان التي تؤثر على المنشآت الصغيرة والمتوسطة وتخفف تكاليف الاستثمار وتعزز أدوات تقاسم المخاطر الملائمة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة؛
 - (ج) تعبر عن احتياجات أعضائها فيما يتعلق بالحصول على رأس المال بشكل أفضل؛
 - (د) تشجع العمال على الادخار وتسهيل التحويلات؟
- كيف يمكن لمنظمات العمال أن:
 - (أ) تعزز مؤسسات التمويل الاجتماعي، من خلال صناديق معاشات التقاعد والاستثمار المسؤول اجتماعياً؛
 - (ب) تشارك مؤسسات التمويل المحلية في ضمان توفير مرافق ادخار وتأمين وانتماء مأمونة ومقبولة التكلفة للعمال؛
 - (ج) تعزز الكفاءة المالية للعمال لضمان تقدير أفضل للمخاطر والفرص المترتبة على العقود المالية، استكمالاً لجهود المفاوضة الجماعية المبذولة لحماية القدرة الشرائية الحقيقية للعمال؟
- كيف يمكن للمكتب عموماً أن يساعد الهيئات المكونة على التفاعل بشكل أفضل مع وزارات التمويل والمصارف المركزية، لاسيما فيما يتعلق بالمشاورات حول السياسات المالية التي يحتمل أن تؤثر على العمالة المنتجة والعمل اللائق؟

٤ - روح المبادرة لدى الشباب: تحويل الباحثين عن عمل إلى مستحدثين لفرص العمل (مناقشة عامة)

ملخص

يشكل تحسين حصول الشباب على فرص العمل اللائق وإدماج الشباب والشبان في الاقتصاد والمجتمع تحدياً عالمياً. ويتم الاعتراف بشكل متزايد بروح المبادرة لدى الشباب باعتبارها استراتيجية قيّمة من أجل تحرير الطاقات الإنتاجية والابتكارية الكامنة لدى الشباب. وتزودهم روح المبادرة هذه بإمكانات خلق الوظائف والمساهمة بشكل إيجابي في اقتصاد ومجتمع مستدامين. وأجرى مؤتمر العمل الدولي مداولات حول عمالة الشباب عام ٢٠٠٥ وتم التطرق بإيجاز إلى موضوع روح المبادرة لدى الشباب. وفي ضوء معدلات البطالة لدى الشباب والأزمة المالية والاقتصادية العالمية، قد يبدو من المناسب الآن زيادة استكشاف كيف يمكن لروح المبادرة لدى الشباب أن تدفع قدماً ببرنامج العمل اللائق وبرنامج العمالة العالمي.

٢٥. هناك أكثر من مليار شابة وشاب يتراوح سنهم بين ١٥ و ٢٤ عاماً^٢ في العالم اليوم، من بينهم ٨٥ في المائة يعيشون في البلدان النامية. واستناداً إلى توقعات الأمم المتحدة لعام ٢٠٠٧، سيزداد عدد السكان في أفقر ٥٠ بلداً في العالم بأكثر من الضعف ليرتفع من ٠,٨ مليار عام ٢٠٠٧ إلى ١,٧ مليار في ٢٠٥٠. كما يقدر أن حوالي ١٠٠ مليون شاب سينضمون إلى صفوف القوى العاملة العالمية كل سنة خلال السنوات العشر

^٢ قد يختلف تعريف الشباب بين بلد وآخر. والتعريف المتفق عليه في الأمم المتحدة يضع الشباب في المجموعة العمرية المتراوحة بين ١٥ و ٢٤ عاماً.

القادمة^٤. وبشكل عام، ارتفع عدد العاطلين عن العمل من الشباب حتى ٧٦ مليون في سنة ٢٠٠٨، وارتفع معدل البطالة بين الشباب بنسبة ٠,٤ نقطة مئوية. ونظراً إلى الانكماش الاقتصادي الراهن، فإنّ قضايا سوق عمل الشباب مثيرة للقلق نظراً إلى غياب أي تقدم في معالجة هذا الوضع خلال السنوات التي كانت أكثر ازدهاراً. وكما جاء في تحليل تقرير صدر مؤخراً حول بيانات سوق العمل حتى عام ٢٠٠٧، تشير التوجهات العالمية إلى حدوث تقدم طفيف في تحسن وضع الشباب في أسواق العمل، وسوف يستمر الشباب في المعاناة بشكل غير متناسبي من قلة فرص العمل اللائق^٥. وتحقيقاً لهدف توفير فرص العمل اللائق لجميع النساء والرجال، ستكون السياسات والبرامج المثبتة أمر أساسي لحفز الانتعاش الاجتماعي والاقتصادي السليم للأجيال الحالية والمستقبلية.

٢٦. ووفقاً للتقرير نفسه، يكون الشباب بصورة عامة معرضين للبطالة بنسبة ثلاث مرات أكثر من البالغين، مشكلين بذلك نسبة ٤٧ في المائة من العاطلين عن العمل في العالم. وارتفاع البطالة ليس إلا جزءاً من المشكلة، إذ إنّ البطالة الجزئية وظروف العمل السيئة تأخذ حيزاً مهماً منها. وهناك برهان تجريبي بارز من البلدان النامية والمتقدمة معاً يشير إلى أن معدلات عالية من عمالة الشباب تساهم في الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. وتنعكس ضرورة امتصاص التزايد السريع لعرض اليد العاملة في أن عمالة الشباب هي نتيجة ذات أولوية في أكثر من ٤٠ برنامجاً من البرامج القطرية للعمل اللائق.

٢٧. وعندما ناقش مؤتمر العمل الدولي خلال دورته الثالثة والتسعين (٢٠٠٥) عمالة الشباب، جرت مناقشة موضوع روح المبادرة لدى الشباب ضمن مجال سياسات سوق العمل النشطة. وتلقى روح المبادرة لدى الشباب فهماً وقبولاً واعتماداً بشكل متزايد باعتبارها استراتيجية من أجل تحرير الطاقات الإنتاجية والابتكارية الكامنة لدى الشباب من أجل تمكينهم من المشاركة بنشاط في اقتصادات بلدانهم. أضف إلى ذلك أن تعزيز الدعم المقدم إلى النساء والرجال الأكثر تضرراً من الأزمة، بمن فيهم الشباب، وإتاحة تطوير مهارات تنظيم المشاريع لاسيما بالنسبة إلى الشباب العاطلين عن العمل، إنما هو أحد المبادئ الرئيسية للنهوض بالانتعاش والتنمية في الميثاق العالمي لفرص العمل. وأخيراً، يعترف إعلان العدالة الاجتماعية بأهمية المنشآت المستدامة في خلق المزيد من العمالة وفرص كسب الدخل للجميع.

٢٨. إن تعزيز روح المبادرة لدى الشباب مكون من مكونات برنامج عمالة الشباب لمنظمة العمل الدولية. وتقوم الدول الأعضاء بتعزيز روح المبادرة لدى الشباب بشكل متزايد ضمن خطط العمل الوطنية أو كجزء من استراتيجية وطنية بشأن عمالة الشباب. ويُعتبر تعزيز روح المبادرة لدى الشباب إحدى وسائل خلق العمالة وضمان أن البلدان قادرة على الاستفادة من الإمكانات الاجتماعية والاقتصادية التي يتمتع بها سكانها الشباب. ولكن، لا بد من تخطيط البرامج التي تعزز روح المبادرة كمسار وظيفي للشباب تخطيطاً حذراً؛ فروح المبادرة تكون في الوقت نفسه مطلوبة وتتطوي على بعض المخاطر، لا سيما بالنسبة إلى الشباب الذين يمرون بمرحلة انتقالية صعبة وسريعة التأثير من حياتهم، إلى جانب تمتعهم بشكل عام بالقليل من الخبرة المهنية والأصول المادية. ويوجد الكثير من أصحاب المشاريع الشباب في الاقتصاد غير المنظم وشباب واحد من كل خمسة شباب يستمر في العيش في فقر مدقع.

٢٩. وينبغي استهلال تعليم روح تنظيم المشاريع في مرحلة مبكرة وينبغي لأصحاب المشاريع الشباب أن يلقوا الدعم بفضل ثقافة حفازة لروح تنظيم المشاريع وبيئة عمل مؤاتية وأدوات فعالة لتطوير روح المبادرة من أجل تحقيق إمكاناتهم بشكل كامل. وحتى يكون تعزيز روح المبادرة لدى الشباب ناجحاً، ينبغي مقارنته بشكل شامل مع التشديد على القطاعات التي تتمتع بإمكانات خلق فرص العمل مع اعتماد نهج أوسع لربط الشباب بفرص العمل اللائق. ويمكن للشابات والشبان أن يكتسبوا ما يحتاجون إليه من مواقف ومعارف ومهارات وسلوك وخبرات وخدمات دعم وأصول من شأنها أن تزيد من فرصهم في الحصول على عمل لائق سواء بزيادة قابليتهم للاستخدام أو البدء بمشروع خاص بهم، وذلك من خلال تعليم روح تنظيم المشاريع والتدريب على كيفية استهلال الأعمال وبرامج الدعم، بما فيها حاضنات الأعمال والتعاونيات ومؤسسات التمويل بالغ الصغر. إنّ تقوية صوت أصحاب المشاريع الشباب أمر أساسي للتصدي للحوازر المحددة التي يواجهونها، ويمكن أن تسهل الارتقاء من العمل للحساب الخاص في الاقتصاد غير المنظم إلى مرحلة تنظيم المشاريع الناجحة.

٣٠. وبشكل الشباب مجموعة غير متجانسة، ولا بد من تكييف استراتيجيات البرامج مع احتياجات الشابات والشبان في مختلف مراحل التعليم والعمل. كما ينبغي لبرامج تنظيم المشاريع للشباب أن تنفذ نهجاً مستهدفة

^٤ مكتب العمل الدولي: *وقائع بشأن عمالة الشباب*، جنيف، حزيران/يونيه ٢٠٠٦.

^٥ مكتب العمل الدولي: *اتجاهات العمالة العالمية*، جنيف، كانون الثاني/يناير ٢٠٠٩.

لخدمة احتياجات الشباب الذين يواجهون حواجز عديدة من قبيل قضايا الجنسين والفقر والإعاقة وفيرس نقص المناصرة البشرية/ الإيدز. وغالباً ما يكون العمل للحساب الخاص الخيار الوحيد المتاح بشكل مباشر أمام الشباب الخارجين من الأزمات؛ وتبرز الحاجة إلى برامج الدعم الشاملة لتجنب الفشل الكبير في الأعمال. بالإضافة إلى ذلك، قد تختلف الردود حسبما إذا كان الشباب لا يزالون ملتحقين بالمدرسة أو يستعدون للانتقال إلى عالم العمل والحصول على وظيفة أو هم خارج المدرسة وفي سوق العمل يبحثون عن عمل. وقد يكون هناك حاجة إلى بذل جهود محددة لتعزيز روح المبادرة لدى النساء الشباب.

٣١. لقد دعمت منظمة العمل الدولية الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء لتعزيز روح تنظيم المشاريع لدى الشباب في عدد من المجالات مثل ثقافة روح تنظيم المشاريع وتعليم روح تنظيم المشاريع في المدارس الثانوية والتقنية/ المهنية وفي مؤسسات التعليم العالي وبدء المشاريع وخدمات تنمية المشاريع المستهدفة والبيئة المؤاتية ودعم تعاونيات الشباب والتمويل بالغ الصغر. بالإضافة إلى ذلك، يشكل الرابط القائم بين الشباب وروح تنظيم المشاريع الاجتماعية التي توازن فيها المنشآت المستدامة بين الأهداف المالية وغير المالية، مجالاً واعداً لحفز تنمية روح تنظيم المشاريع لدى الشباب في صفوف الشباب العاطلين عن العمل والسكان المهمشين في المجتمع.

٣٢. وخلال السنوات الخمس الماضية، أصدر المكتب عدداً من وثائق العمل التي تركز على روح تنظيم المشاريع لدى الشباب، وهو يجري حالياً دراسة شاملة حول أثر تعليم روح تنظيم المشاريع، الذي تدعمه منظمة العمل الدولية في المدارس الثانوية والمهنية وفي الجامعات. وتنتظر الدراسة إلى أي مدى يحتمل بالشباب المتخرجين من تعليم روح تنظيم المشاريع، أكثر من غيرهم من الشباب، أن يستهلوا مشروعاً لهم وبالتالي أن يصبحوا مستحدثين فعليين لفرص العمل لأنفسهم ولغيرهم، كما تنظر فيما إذا كان المتخرجون يميلون إلى أن يصبحوا موظفين أفضل بما أنهم على دراية أكبر بروح تنظيم المشاريع. غير أنه لا يوجد غير القليل من الوثائق حول روح تنظيم المشاريع لدى الشباب وتوجيه محدود حول كيفية تعزيزها بشكل فعال وشامل. ولعل من المهم التعمق في هذا المجال الحيوي من أجل استغلال كامل إمكاناته في خلق فرص العمل والتمكين وإقامة المنشآت، باعتبار ذلك جزءاً لا يتجزأ من برنامج العمالة العالمي.

٣٣. ومن الممكن أن تتمحور المناقشة خلال المؤتمر حول المسائل التالية:

- ما هي طبيعة وحجم ودينامية بطالة الشباب والدور الممكن لروح المبادرة لدى الشباب في خلق العمالة وتنمية المنشآت المستدامة؟
- ما هي الحواجز المحددة المطروحة أمام روح المبادرة لدى الشباب، وكيف يتم التصدي لها من خلال السياسات والبرامج وما هي الدروس المستخلصة؟
- ما هو دور نظام التعليم في تثقيف أصحاب المشاريع المستقبليين وعند أي مستوى وسن من الممكن إدخال ثقافة روح المبادرة؟
- ما هو تعريف منظمة العمل الدولية لروح المبادرة لدى الشباب؟
- ما هو الدور الذي ينبغي أن تضطلع به منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؟
- ما هي المساهمة الفريدة لمنظمة العمل الدولية في هذا المجال مقارنة مع المؤسسات والجهات المانحة الأخرى ثنائية ومتعددة الأطراف؟
- كيف يمكن لبرنامج موسع في مجال روح المبادرة لدى الشباب أن يساهم مساهمة فعالة في ظل التحديات الراهنة التي تواجهها الدول الأعضاء، في ضوء الأزمة المالية العالمية والزيادة المتوقعة في بطالة الشباب؟
- ما هي الوسائل الناجعة لتعزيز العمل اللائق من خلال روح المبادرة لدى الشباب؟
- أي استراتيجية يمكن أن تكون الأنسب بالنسبة إلى عمل منظمة العمل الدولية في هذا المجال؟
- ما هي الشراكات القائمة وما هو موضع منظمة العمل الدولية فيها؟
- ما هي المقاييس الفعالة والناجعة لروح المبادرة لدى الشباب وأثرها على استحداث العمالة وتنمية المنشآت المستدامة؟

٣٤. وستكون النتائج المتوخاة من المناقشة في المؤتمر كالتالي:

- تقييم النقاش الدولي بشأن روح المبادرة لدى الشباب والسياسات والبرامج التي تطبقها الجهات الفاعلة العالمية في هذا المجال؛

- استعراض استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن روح المبادرة لدى الشباب؛
- إرشاد المكتب بشأن السياسات والبرامج الفعالة المعنية بروح المبادرة لدى الشباب؛
- تطوير تعريف منظمة العمل الدولية لروح المبادرة لدى الشباب؛
- إرشاد المكتب بشأن مقاييس روح المبادرة لدى الشباب.

الحوار الاجتماعي

- ٥ - الحق في الإعلام والمشاركة في سياق إعادة الهيكلة الاقتصادية (مناقشة عامة)

ملخص

دفعت العولمة والتغير السريع في الأسواق بالمنشآت إلى اعتماد استراتيجيات متعددة سعياً منها إلى الحفاظ على مزاياها التنافسية وزيادتها. وقد زادت الأزمة المالية الحالية من الحاجة إلى تكييفات ضرورية وزادت من سرعتها. ويتمثل أحد النهج الممكنة في إعادة هيكلة المنشآت، وهو أمر يمكن أن يتخذ مجموعة واسعة من الأشكال. ونظراً إلى الأثر الكبير الذي قد تخلفه حصائل إعادة الهيكلة الاقتصادية على القوى العاملة وعلى المنشآت والمجتمع عموماً، من المهم أن تترافق إعادة الهيكلة هذه بأشكال مناسبة من الحوار الاجتماعي - القائم داخل المنشأة - مما يقدم استجابات فعالة للتحديات الناشئة من هذه الضغوط الخارجية. ولن تمثل هذه المناقشة انتهاكاً لحق المديرين في الإدارة أو لحق المنشآت في بحث إعادة الهيكلة بين عدد من الخيارات للحفاظ على وضعها في سوق معين. بل من شأن إدراج هذا البند في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي أن يوفر فرصة أمام الهيئات المكونة للتفكير في أهمية الحوار الاجتماعي كأداة لإدارة التغيير على نحو فعال. ومن شأن ذلك أن يمكن من تحقيق فهم أوضح لما يلي:

- منفعة هذه الأداة السياسية للمساعدة على الحد من المعاناة الاجتماعية وتسهيل تدابير الانتعاش في أوقات الأزمات؛
- القضايا التي يتعين التصدي لها أثناء إعادة هيكلة المنشآت؛
- كيف يمكن لعلاقات جيدة بين العمال والإدارة أن تسهل الخروج من عملية إعادة الهيكلة بنتائج تحقق التوازن بين شواغل المرونة والأمن؛
- التغييرات الحديثة في القوانين والممارسات الوطنية والدولية والتي تقدم الإعلام والمشاركة بشأن مثل هذه القضايا؛
- تقييم الانعكاسات بالنسبة إلى عمل منظمة العمل الدولية.

معلومات أساسية

٣٥. تتعرض المنشآت لضغوط متزايدة لكي تعيد هيكلتها من أجل التجاوب مع التطورات الجارية على المستويين الوطني والدولي. وتحدث هذه التطورات كنتيجة لعوامل منها: التغيرات في وضع القطاعات - بما فيها القطاع العام - في الاقتصادات الوطنية، والزيادة في الأشكال الجديدة للتنظيم الإنتاجي، بما في ذلك التوسع السريع لسلاسل التوريد العالمية، في أعقاب تراجع الإنتاج الضخم وأثار العولمة مقترنة بالأزمة المالية. وتواجه منشآت كثيرة منافسة أكثر شراسة من قبل. ويسفر هذا عن ضغوط من أجل تكييف أماكن العمل لتكافئ فعالية وناتج وجودة الرواد في السوق - أو يسفر، في حالات كثيرة، عن إغلاق المنشآت^٦. وقد تسفر إعادة هيكلة المنشآت أياً كان سببها، عن تكاليف اجتماعية متنوعة، منها فقدان الوظائف وارتفاع البطالة وعدم المساواة في المعاملة بين العمال وتزايد انعدام الأمن في مكان العمل والنزاعات الصناعية والاجتماعية.

^٦ مكتب العمل الدولي: *تغيير الأنماط في عالم العمل*، تقرير المدير العام، التقرير الأول (جيم)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٥، جنيف، ٢٠٠٦.

٣٦. وهناك أمثلة كثيرة على حالات تعاون فيها الشركاء الاجتماعيون بنجاح في التجاوب مع التغييرات الهيكلية والتغييرات الأخرى التي كانت وليدة الأزمة الحالية، عن طريق حشد الإمكانيات الكاملة لصالح منشاتهم^٧. وتجدر الإشارة إلى تلك الجهود المبذولة من أجل تحسين قدرة المنشآت على التكيف بالاعتماد على نهج استشاري، والموجهة نحو تحقيق توازن بين المرونة والأمن. وفي حين لا يشكك هذا النهج في حاجة أصحاب العمل إلى إعادة الهيكلة بأسلوب كفوء وفعال، فإن من شأنه أن يزيد القدرة التنافسية لمنشاتهم، عن طريق السعي إلى فهم ودعم القوة العاملة عند تنفيذ التغييرات المقترحة. ومن خلال هذا النهج، يستطيع العمال الاستمرار في الاستفادة من الأجور وظروف العمل اللائقة، ويقدمون إسهامات في التغييرات المقترحة فيكون لديهم بذلك فرصة للتأثير في أفضل النتائج الممكنة للقوة العاملة. وفي هذا السياق، بدأت تظهر تغييرات في العلاقة التقليدية بين العمال والإدارة. كما أن أنماط المفاوضات أخذت في التغير، وكذلك الحال بالنسبة لمضمونها والنهج التي تعتمد عليها الهيئات الفاعلة المشاركة فيها. وفي هذا المجال، يتفاوض الشركاء الاجتماعيون بشأن العديد من الحلول على جميع المستويات، مما يسفر في الغالب عن اتفاقات حول مجموعات من القضايا التي تعالج مسائل مثل الأمن الوظيفي وساعات العمل والأجور وإمكانيات التعلم المتواصل والأساليب الجديدة لتنظيم العمل.

٣٧. وتتميز الإجراءات القائمة بشأن إعلام ومشاورة المستخدمين وممثليهم بالأساس بطبيعة مزدوجة: أولاً، قد تأتي في شكل قواعد غير رسمية اتفق عليها فيما بين الشركاء الاجتماعيين أنفسهم على مستويات مختلفة من خلال التفاوض. ويمكن أيضاً وضع أطر قانونية تستدعي تقاسم المعلومات والتشاور في حال عمليات الاستغناء المتوقعة أو الفعلية وعمليات نقل المشاريع ونقل المواقع وأشكال أخرى من إعادة الهيكلة التي تؤثر في منشأة من المنشآت. وفي العديد من البلدان، تركز الأحكام القانونية غالباً على نهج استلحاقي ولا تقرر بالحاجة إلى الحوار الاجتماعي الجاري على مستوى المنشآت وتهمل اعتبار أثر القرارات المتخذة على الاقتصاد والعمالة اعتباراً كافياً.

٣٨. وإن تزايد عولمة رأس المال والمنتجات وأسواق العمل يعني أن القرارات التي تؤثر في المنشآت وعمالها غالباً ما تتخذها منشآت متعددة الجنسية. ولم يجر بعد تطوير الإعلام والمشاورات على هذا المستوى تطويراً جيداً، وذلك رغم محاولات بعض المنشآت متعددة الجنسية ومجموعات التكامل الإقليمية، لا سيما في أوروبا، حيث أدى اعتماد توجيه مجلس الأشغال سنة ١٩٩٤ إلى استحداث مجموعة واسعة من ممارسات التشاور وتبادل المعلومات^٨. وحتى في هذه الحالة، فإن الهدف الرئيسي المتمثل في إعطاء صوت حقيقي للعمال في عمليات صنع قرارات الشركات لا يتحقق إلا في قلة قليلة من الحالات. فضلاً عن ذلك، ظلت إجراءات كثيرة من إجراءات مجالس الأشغال الأوروبية موجهة غالباً إلى تقديم المعلومات، وكثيراً ما يُوجّه مطلب الحد الأدنى من المعلومات نحو الماضي بدلاً من مستقبل وضع المنشأة^٩. واستناداً إلى هذه الخلفية ويهدف تعزيز دور مجالس الأشغال الأوروبية، اعتمدت المفوضية الأوروبية في تموز/يوليه ٢٠٠٨، اقتراحاً تشريعياً لتحسين دور مجالس الأشغال الأوروبية في إعلام المستخدمين ومشاورتهم، لا سيما في حالة حدوث تغيير هام في هيكل الشركات^{١٠}. وتعمل مجالس الأشغال الأوروبية حالياً في ٨٢٠ شركة في أرجاء الاتحاد الأوروبي، تشمل زهاء ١٤,٥ مليون مستخدم^{١١}.

٣٩. بيد أن القضايا المواجهة والنهج المعتمدة للمشاورة والإعلام ليست ظاهرة أوروبية فريدة. ومن بين ٧١ بلداً شملتها مجلة "الخلاصة الوافية عن إنهاء الاستخدام"، الصادرة عن مكتب العمل الدولي

^٧ انظر:

L. Rychly: *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions*, Geneva, ILO, DIALOGUE Working Paper No. 1, 2009

^٨ كما يتجلى في التوجيه رقم 2002/14/EC الصادر عن البرلمان الأوروبي والمجلس الأوروبي في ١١ آذار/مارس ٢٠٠٢، الذي أنشأ إطاراً عاماً لإعلام ومشاورة المستخدمين في الجماعة الأوروبية.

^٩ انظر:

A. Weiler: *European Works Councils in practice*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, 2004.

^{١٠} يمكن الاطلاع على النص الموحد للتوجيه بالصيغة التي عدله بها البرلمان الأوروبي على الموقع التالي: www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&refer.

^{١١} للاطلاع على كامل النص المقترح للتوجيه، يرجى زيارة موقع المفوضية الأوروبية على العنوان التالي: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=458&langId=en>.

(Termination of Employment Digest)، ذكر ٤٥ بلداً مستوى من مستويات المشاورة مع ممثلي المستخدمين في حالة التسريحات الجماعية. وعلى سبيل المثال، يحدد قانون علاقات العمل في جنوب أفريقيا اشتراطات للصلوح في "عملية مشتركة ذات جدوى سعيًا إلى توافق في الآراء" مع المستخدمين وممثليهم متى كان صاحب العمل يقترح تسريحات من العمل بسبب اشتراطات عملية أو تغييرات في شروط وظروف الاستخدام. وتتيح هذه العملية لممثلي العمال وللإدارة السعي إلى اتفاق حول تدابير ترمي إلى تجنب الآثار الضارة لعمليات التسريح أو تقليل عددها إلى أدنى حد أو تغيير توقيتها أو أي تدبير آخر لتخفيف آثارها. وتوفر كذلك فرصة للحصول على معلومات حول أسباب هذه التدابير وضرورتها. وفي بوتسوانا، وافق الشركاء الاجتماعيون على مدونة ممارسات حسنة بشأن إنهاء الاستخدام، (قانون المنازعات المهنية) تنص على مشاورات مماثلة في حال أي إعادة تنظيم مقترحة للمنشآت يتوقع أن تؤدي إلى تسريح من العمل، وإن لم تكن هذه المدونة قد اتخذت بعد قوة القانون.

٤٠. وأخيراً، شهدت الأسواق العالمية في السنوات الأخيرة نمواً سريعاً، دون أن يتواءم مع تنمية المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية اللازمة لسير أعمال هذه الأسواق بشكل سلس ومنصف^{١٢}، وهي حالة سائدة على السواء على المستوى الوطني وعلى مستوى فساد المنشآت. وإن انعدام أو ضعف مثل هذه المؤسسات والإجراءات المتعلقة بالحوار بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال والمنظمات الممثلة لهم يجعل من الصعب التوصل إلى توافق في الآراء بشأن القضايا المهمة المؤثرة في المنشآت التي تعمل داخل الحدود وغيرها. وكما جاء في تقرير حديث عن الحوار الاجتماعي، فإن الأزمة الحالية دفعت بالعديد من الحكومات إلى تكثيف نداءاتها إلى الشركاء الاجتماعيين للتفاوض أو المشاركة في مشاورات مشتركة. ويصبح هذا الأمر حتى في البلدان التي تكون فيها الإدارات أقل توجهاً نحو الحوار، ليس في أوروبا فحسب بل في آسيا أو أمريكا اللاتينية أيضاً^{١٣}.

استجابة منظمة العمل الدولية

النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية

٤١. إن انشغال منظمة العمل الدولية بأن يتم إعلام ومشاورة العمال في المنشآت بشأن القضايا التي تهمهم، وبصفة أعم لدعم التعاون الجاري بين الإدارة والعمال حول تنمية المنشأة، يلقي تعبيره الواضح في إعلان فيلادلفيا الذي دعا المنظمة إلى وضع برامج بهدف تعزيز "الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، وتعاون الإدارة والعمال من أجل التحسين المتواصل لكفاءة الإنتاج..." (الفقرة ثالثاً (ه)).

٤٢. ويتجلى هذا الالتزام الدستوري في صكوك لاحقة مختلفة، مثل توصية التعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢ (رقم ٩٤)، وتوصية المشاورات (على المستويين الصناعي والوطني)، ١٩٦٠ (رقم ١١٣)، وتوصية الاتصالات داخل المنشأة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٩). وتقدم التوصية رقم ١٢٩ إرشاداً مفصلاً عن كيفية بناء فهم وثقة متبادلين داخل المنشآت، مبيّنة أنه ينبغي إتاحة المعلومات للعمال ولممثليهم وأنه ينبغي التشاور معهم قبل اتخاذ الإدارة قرارات بشأن الأمور بالغة الأهمية (الفقرة ٢). وتنص التوصية على أن الإدارة ينبغي أن تبذل العمال بالمعلومات الخاصة بمجموعة كاملة من المواضيع، بما فيها، من جملة أمور، ما يتعلق بـ "الوضع العام للمنشأة واحتمالات أو خطط تطويرها في المستقبل" وأن تفسر القرارات التي يمكن أن تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة في وضع العمال (الفقرة ١٥ (ب)). وتشير توصية ممثلي العمال، ١٩٧١ (رقم ١٤٣) (الفقرة ٦ (ب)) (و) تحديدًا إلى إعطاء أولوية لممثلي العمال في حالة تخفيض الأيدي العاملة. وتؤكد هذه التوصيات أن عمليات الإعلام والمشاورة ينبغي أن تتواجد جنباً إلى جنب مع مؤسسة المفاوضة الجماعية وأن تكملها. وقد تضمن عدد من الصكوك الأخرى لمنظمة العمل الدولية أحكاماً مماثلة، بعضها يعالج حالات أكثر تحديداً^{١٤}.

^{١٢} مكتب العمل الدولي: *عولمة عادلة: توفير الفرص للجميع*، تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة، جنيف، ٢٠٠٤.

^{١٣} انظر: L. Rychly: op. cit.

^{١٤} على سبيل المثال اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) واتفاقية رعاية البحارة، ١٩٨٧ (رقم ١٦٣). انظر أيضاً إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (على سبيل المثال المادة ٥٧).

التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية

٤٣. تقدم منظمة العمل الدولية المشورة والمساعدة التقنية بشأن قضايا تتعلق بإتاحة المعلومات والتشاور مع العمال وممثليهم داخل إطار الأنشطة والمشاريع الجارية في مجال الحوار الاجتماعي والمجالات ذات الصلة، مثل تشريعات العمل والاستخدام وظروف العمل. وفي مجال إصلاح قانون العمل، يقدم المكتب المساعدة للهيئات المكونة في صياغة قوانين العمل، بما في ذلك القوانين التي تتصدى لآثار إعادة التنظيم الاقتصادي.

٤٤. وفي إطار الجماعة الكاريبية على سبيل المثال، قدم المكتب الدعم التقني لصياغة تشريعات تنسيق نموذجية بشأن إنهاء الاستخدام. وهذه التشريعات النموذجية تضع إجراءات للإعلام والمشاورة خلال إعادة الهيكلة الاقتصادية التي تنطوي على تسريحات محتملة، بما يتمشى مع معايير العمل الدولية ذات الصلة. ويواصل المكتب تقديم الدعم للجماعة الكاريبية وللدول الأعضاء فيها بهدف تشجيع الاتساق مع التشريع النموذجي.

مناقشة مؤتمر العمل الدولي ونتائجها

٤٥. يمكن لمناقشة هذا البند في المؤتمر أن تعالج، من جملة أمور، مجالات من قبيل:
- التطورات الاقتصادية والاجتماعية الحديثة ذات الآثار الكبيرة على القدرة التنافسية والأمن الوظيفي وشروط الاستخدام والمتطلبات من المهارات وتنظيم العمل وموقع المنشآت؛
 - التطورات الحديثة في العلاقات بين العمال والإدارة على مستوى المنشأة، بما فيها الأشكال الجديدة لبناء توافق في الآراء من خلال الإعلام والمشاورة، والتي برهنت عن فعاليتها في التخفيف من أثر الأزمة؛
 - التطورات ذات الصلة في مجال الحوار الاجتماعي على المستويين الوطني وعبر الوطني؛
 - التغييرات في الأطر التشريعية الوطنية وعبر الوطنية والأحكام والترتيبات المؤسسية الأخرى فيما يخص الإعلام والمشاورة؛
 - النتائج بالنسبة لعمل منظمة العمل الدولية، مع التركيز بشكل خاص على التعاون وإسداء النصائح في المجال التقني.
٤٦. ويمكن إيلاء الاعتبار أيضاً في سياق مناقشة عامة للحاجة الممكنة إلى مراجعة وتحديث معايير العمل الدولية القائمة، التي تتطرق إلى الإعلام والمشاورة والتعاون على مستوى المنشأة.

الملحق الثاني

مقترح بشأن مناقشة متكررة في ٢٠١٢ حول الهدف الاستراتيجي
المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

١. منذ عام ٢٠٠٠، يقدّم إلى مؤتمر العمل الدولي تقرير عالمي سنوي حول فئة من الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل (الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي، والقضاء الفعلي على عمل الأطفال، والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة).
٢. وبدأت الدورة بتقرير عالمي عام ٢٠٠٠ حول الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية. وتتاول التقرير العالمي الأخير الذي قُدم إلى المؤتمر في ٢٠٠٩، موضوع العمل الجبري. وسوف يتناول التقرير المقدم في ٢٠١٠ موضوع عمل الأطفال. ومن المتوقع تقديم تقرير حول التمييز في ٢٠١١. وبذلك، تكون قد تمت مناقشة كل موضوع ثلاث مرات في دورة من أربع سنوات بحلول عام ٢٠١٢. وتمشياً مع مقصد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (إعلان عام ١٩٩٨)، تمخضت عن مناقشة كل تقرير عالمي خطط عمل اعتمدها مجلس الإدارة في دوراته المنعقدة في تشرين الثاني/نوفمبر. وعليه، يوجد الآن أربع خطط ويتم تحديثها بانتظام في كل فئة من فئات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ومن الجدير بالذكر أيضاً أن وثيقة البرنامج والميزانية تتضمن نتيجة لكل فئة من الفئات الأربع، وهي تأخذ في الاعتبار خطط العمل هذه.
٣. وفي عام ٢٠١٠، سوف يناقش المؤتمر بنداً لاستعراض إجراءات متابعة إعلان عام ١٩٩٨. ويتصادف الاستعراض مع إدراج المناقشات المتكررة في المؤتمر. كما سيستفيد في دراسة طرق استعراض مختلف عناصر المتابعة، بما في ذلك إجراءات التقارير العالمية، بهدف تنظيم تزامنها مع التقارير المقدمة للمناقشات المتكررة.
٤. وأدرجت خطة المناقشات المتكررة التي يضطلع بها المؤتمر بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية المعتمد عام ٢٠٠٨. وفي آذار/مارس ٢٠٠٩، قرر مجلس الإدارة أن تكون مدة الدورة سبع سنوات، وذلك لمناقشة البنود المتكررة بشأن جميع الأهداف الاستراتيجية. وستجري المناقشة المتكررة الأولى عام ٢٠١٠ بشأن العمالة، وستجري المناقشة المتكررة الثانية عام ٢٠١١ بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي). ومن المقترح أن تتناول المناقشة المتكررة عام ٢٠١٢ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وبذلك، تكون قد تمت مناقشة الهدف الاستراتيجي المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل مرتين خلال دورة من سبع سنوات.

مضمون وطبيعة تقرير المناقشة المتكررة

٥. أثناء المشاورات غير الرسمية التي جرت بشأن متابعة إعلان العدالة الاجتماعية، بما في ذلك دورة المناقشات المتكررة، تمت الإشارة إلى ثلاثة احتمالات فيما يتعلق بفئات المبادئ والحقوق التي ينبغي أن تشملها المناقشات المتكررة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل:
 - (أ) اشتمال تقرير المناقشة المتكررة على فئات المبادئ والحقوق الأساسية الأربع جميعها؛
 - (ب) اشتمال التقرير المقدم إلى المؤتمر في دورته لعام ٢٠١٢ على الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، واشتمال التقرير التالي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، على الفئات الثلاث المتبقية، وهي العمل الجبري وعمل الأطفال وعدم التمييز؛
 - (ج) اشتمال التقرير المقدم عام ٢٠١٢ على فئتين من الفئات (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وعدم التمييز) مع الفئتين المتبقيتين (عمل الأطفال والعمل الجبري) الواجب معالجتهما في التقرير التالي خلال الدورة نفسها.

^١ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، المرفق، ثانياً (باء).

٦. ويمكن أن يوفر الخياران الأخيران مناقشة أكثر تعمقاً وتفصيلاً للمواضيع المشمولة. ومن شأن الخيار الأول أن يجعل من الممكن مناقشة الفئات الأربع جميعها كل أربع سنوات. وبموجب الخيارات الأخرى، تناقش كل فئة من فئات الحقوق كل سبع سنوات. والعلاقة المترابطة بين المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحاجة إلى خطة متماسكة للجمع بين الأنشطة، هي مبرر آخر للخيار الأول. ويمكن لخطة متماسكة تشمل الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في آن واحد، أن تنظم تزامن وتكامل النشاط بشأن المكونات الأربعة جميعها بشكل يكمل بعضها بعضاً.
٧. وفيما يتعلق بطبيعة التقرير، من المهم الإشارة إلى أن غرض التقارير العالمية تضمن توفير صورة ديناميكية عن الحالة الراهنة فيما يتعلق بالنهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ وتقييم فعالية نشاط منظمة العمل الدولية في هذا الصدد؛ ووضع خطة عمل للمستقبل. وبالرغم من أن المؤتمر سيقوم في حزيران/يونيه ٢٠١٠ باستعراض سير عمل متابعة إعلان ١٩٩٨، من غير المحتمل تغيير غرضه الأساسي. وتلتقي أهداف المتابعة مع غرض المناقشات المتكررة، وهو خدمة المنظمة بحيث: "١" تفهم بشكل أفضل تنوع واقع واحتياجات الدول الأعضاء فيها فيما يتعلق بكل هدف من الأهداف الاستراتيجية والاستجابة لها بفعالية أكبر بكافة وسائل العمل المتاحة لها (بما في ذلك من خلال النشاط المتصل بالمعايير والتعاون التقني والقدرة التقنية والبحثية التي يتمتع بها المكتب) وتكيف أولوياتها وبرامج العمل الخاصة بها وفقاً لذلك؛ "٢" تقييم نتائج أنشطة منظمة العمل الدولية كي تستنير بها القرارات المتعلقة بالبرنامج والميزانية وغير ذلك من قرارات الإدارة^٢.
٨. ولا بد للتقرير المتكرر من أن يوفر صورة ديناميكية وشاملة عن التطورات والوضع في مختلف الأقاليم فيما يتعلق باحترام الحقوق والمبادئ المشمولة وتنفيذها وتعزيزها. كما لا بد له من أن يقدم الاتجاهات العالمية الأخيرة في تطبيق تلك الحقوق والمبادئ وتعزيزها. وستستفيد مناقشة البنود المتكررة من الدراسات الاستقصائية العامة المقدمة بموجب المادة ١٩، باعتبارها مصادر مهمة للمعلومات.
٩. وينبغي للتقرير أن يناقش سياسة منظمة العمل الدولية وأنشطتها في الفترة السابقة وما حققته من إنجازات أو ما شهدته من قصور فيما يتعلق بالنهوض بالحقوق والمبادئ المعنية. ومن شأن ذلك أن يضيفي الشفافية على الأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية ويتيح أمام المؤتمر إمكانية مناقشة طرق تحسين تأثير إجراءات المنظمة. وسوف يعرض التقرير عناصر خطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من خلال وسائل شتى مثل البحوث والمساعدة التقنية والتعاون التقني والشراكة مع جهات فاعلة أخرى من القطاعين العام والخاص. وستتمخض عن ذلك نتيجة عملية تتمثل في اعتماد واستعراض المؤتمر خطة عمل متكاملة لمنظمة العمل الدولية خلال السنوات القادمة.

^٢ المرجع نفسه.

الملحق الثالث

مقترحات بشأن جداول أعمال دورات المؤتمرات المقبلة

١ - مناطق تجهيز الصادرات

١. أنشأت بلدان كثيرة في جميع أنحاء العالم مناطق لتجهيز الصادرات بغية تحفيز النمو الاقتصادي من خلال استقطاب الاستثمار الأجنبي المباشر. وتعرف منظمة العمل الدولية مناطق تجهيز الصادرات على أنها "مناطق صناعية ذات حوافز خاصة منشأة لاجتذاب المستثمرين الأجانب، تخضع فيها المواد المستوردة إلى درجة معينة من التجهيز قبل (إعادة) تصديرها"^١. وتتخذ مناطق تجهيز الصادرات تسميات وأشكالاً متنوعة في مختلف البلدان (تشمل على سبيل المثال مناطق التجارة الحرة والمناطق الاقتصادية الخاصة ومناطق التنمية الصناعية والمستودعات الجمركية والموانئ الحرة والمناطق الصناعية الحرة (ماكبلادوراس)). وما فتئ عدد مناطق تجهيز الصادرات يتزايد في جميع أنحاء العالم ولا يزال البعض منها يثير التساؤلات والشواغل من حيث احترام حقوق العمال وتطبيق قانون العمل وخلق العمالة وظروف العمل ومن حيث الطريقة التي تعود بها بالفائدة على الاقتصاد المحلي والتماسك الاجتماعي في البلدان المعنية.

٢. ودأبت منظمة العمل الدولية على رصد التطورات في مناطق تجهيز الصادرات طوال ما يزيد على ٢٠ سنة. وكان مجلس الإدارة قد أوعز إلى المكتب في عدة دورات متتالية أن يواصل بحث مسألة مناطق تجهيز الصادرات. وشمل البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ مبادرة مركزية دولية بشأن مناطق تجهيز الصادرات، اضطلعت بعدد من الأنشطة^٢. وفي آذار/ مارس ٢٠٠٨، ناقش مجلس الإدارة وثيقة بشأن الاتجاهات والتطورات السياسية الأخيرة في مناطق تجهيز الصادرات^٣ ودعا المكتب إلى مواصلة دراسة القضية وتوفير المزيد من المعلومات المفصلة والبيانات الإحصائية. كما طلب تقديم تقرير عن التقدم المحرز إلى الدورة الحالية لمجلس الإدارة.

٣. وخلال العامين ٢٠٠٨ و٢٠٠٩، طور المكتب عدداً من الأنشطة البحثية الرامية إلى جمع المعلومات الكمية والنوعية على حد سواء حول ممارسات العلاقات الصناعية في مناطق تجهيز الصادرات (لا سيما في مجالات الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وتفتيش العمل والحوار الاجتماعي)، مع الإشارة بصورة خاصة إلى استنتاجات الاجتماع الثلاثي للبلدان التي تشغل مناطق لتجهيز الصادرات، في عام ١٩٩٨^٤. وعلى العموم استحدثت ثلاثة أنماط من الأنشطة البحثية، هي:

(أ) **بيانات إحصائية بشأن مناطق تجهيز الصادرات**: نمو مناطق تجهيز الصادرات عملية ديناميكية تجري في سياق العولمة الاقتصادية. وأدى إنهاء الترتيب متعدد الألياف وتحرير التجارة بموجب اتفاقات منظمة التجارة العالمية واتفاقات التجارة والاستثمار ثنائية ومتعددة الأطراف، إلى تسهيل توسع مناطق تجهيز الصادرات في السنوات القليلة الماضية. غير أن الأزمة الحالية قد تكون خلقت ضغوطاً مهمة على تشغيل هذه المناطق، لا سيما في كبرى البلدان المستفيدة من الاستثمار الأجنبي المباشر مثل الصين والمكسيك. وتجعل هذه التوجهات عملية جمع البيانات الإحصائية الدقيقة والمحدثة أكثر إثارة للتحديات. وينظر المكتب في إمكانية إطلاق دراسة استقصائية تتناول عينة ٥ إلى ١٠ دول أعضاء ذات كثافة عمالية كبيرة في مناطق تجهيز الصادرات. والغرض من هذا البحث دراسة العلاقة بين مناطق تجهيز الصادرات والاقتصادات الوطنية، وجمع البيانات بشأن جملة أمور من بينها: اتجاهات العمالة ومستوياتها، مع التركيز بشكل خاص على عمل المرأة والعمل حسب القطاعات؛ ظروف العمل، بما في ذلك وقت العمل والسلامة والصحة المهنيان والعمال المهاجرون. ويواجه تصميم هذا المشروع تحديين إضافيين: أولاً، من الناحية الإحصائية، لا يوجد تعريف عام

^١ انظر: www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/themes/epz/epzs.htm.

^٢ كما جاء ذكره في الوثيقة GB.303/3/2 (الملحق الثاني، الصفحة ٤).

^٣ انظر: الوثيقة GB.301/ESP/5 والوثيقة GB.301/13(Rev.).

^٤ مكتب العمل الدولي: محضر/المدى، الاجتماع الثلاثي للبلدان التي تشغل مناطق لتجهيز الصادرات (جنيف، ٢٨ أيلول/ سبتمبر - ٢ تشرين الأول/ أكتوبر ١٩٩٨)، الوثيقة: TMEPZ/1998/5.

لمناطق تجهيز الصادرات وبالتالي فإن أي مجهود يرمي إلى وضع بيانات سليمة وموثوقة وقابلة للمقارنة يواجه خطر التحريف. ثانياً، نادراً ما تجمع مكاتب الإحصاء الوطنية ووزارات العمل معلومات وبيانات عن مناطق تجهيز الصادرات. ومثل هذه البيانات تجمعها عادة وزارات المالية أو وزارات التنمية الاقتصادية، التي ليست في العادة جهات نظيرة لمنظمة العمل الدولية.

(ب) *الدراسات القطرية لمناطق تجهيز الصادرات*: بغية بناء قاعدة متينة للمعارف بشأن مناطق تجهيز الصادرات، طلب المكتب إعداد وثائق بحثية تتعلق بما يلي: السياق القانوني والمؤسسي والاقتصادي الذي تعمل ضمنه نماذج مناطق تجهيز الصادرات في بلدان مختارة؛ العلاقات القائمة بين مناطق تجهيز الصادرات والاقتصاد الأوسع نطاقاً، بالإضافة إلى مساهمتها في الأهداف الإنمائية على المستويين الاقتصادي والاجتماعي؛ الحماية الاجتماعية للعاملين في مناطق تجهيز الصادرات مقارنة ببقية الاقتصاد؛ وضع الحوار الاجتماعي؛ تنظيم العمل؛ تقييم مقارن لأداء المنشآت القابلة للمقارنة داخل مناطق تجهيز الصادرات وخارجها فيما يتعلق بالتكاليف والمنافع وأثر كل من تلك المناطق على الاقتصادات الوطنية. وحتى الآن، ركز المشروع على هندوراس ونيكاراغوا وجنوب أفريقيا. وهناك دراسة رابعة بشأن الصين لا تزال قيد الإعداد. واستناداً إلى الدراسات الوارد ذكرها أعلاه، سيتم إعداد تقرير توليقي للنشر.

(ج) *الممارسات الجيدة في مجال تفتيش العمل في مناطق تجهيز الصادرات*: طلب إجراء دراسات بغية توفير لمحة عامة عن الممارسات الجيدة في تفتيش العمل في مناطق تجهيز الصادرات في بنغلاديش وكوستاريكا وهندوراس واندونيسيا وكينيا ومدغشقر وموريشيوس وسري لانكا. وينصب التركيز في هذه الدراسات على أية أنشطة من شأنها أن: تنشئ الظروف المؤاتية التي من شأنها أن تعزز الإنفاذ الفعال للوائح فيما يتعلق بظروف العمل وحماية العمال في مناطق تجهيز الصادرات؛ توفر المعلومات التقنية والمشورة إلى أصحاب العمل والعمال بشأن أكثر الوسائل فعالية للامتثال لمثل هذه اللوائح؛ تبليغ السلطات المعنية بالمشاكل التي يطرحها تنفيذ اللوائح وتقديم التقارير عن الممارسات التي قد لا تشملها بالضرورة اللوائح القائمة. واستناداً إلى هذه الدراسات، سوف يُنشر مجلد عن المبادئ التوجيهية بشأن ممارسات العمل الجيدة في مناطق تجهيز الصادرات، إلى جانب عدد من وثائق العمل.

(د) *المبادرات المؤسسية الطوعية في مناطق تجهيز الصادرات*: يجري حالياً إعداد مشروع بحث ينظر في المساهمة الفعلية أو المحتملة لمبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات في تعزيز الحقوق الاجتماعية والاقتصادية للعمال في جنوب أفريقيا. وتنظر هذه الدراسة في ما إذا كانت ممارسات المسؤولية الاجتماعية للشركات التي تضعها المنشآت والمنشآت متعددة الجنسية وموردوها في مناطق التنمية الصناعية، تسد الثغرات التنظيمية المحتملة التي تخلفها اللوائح العامة. وسوف يُستكمل هذا البحث في عام ٢٠١٠.

٤. بالإضافة إلى ذلك، اضطلع المكتب عام ٢٠٠٨ بأنشطة التعاون التقني التالية: مشروع حول تعزيز الإنتاجية في مناطق تجهيز الصادرات من خلال العمل اللائق في مدغشقر؛ دورة تدريبية لموظفي العمل ومفتشي العمل وموظفي السلطات في مناطق تجهيز الصادرات في سري لانكا. وفي عام ٢٠٠٩، وضع المكتب مشروعاً من سنتين بشأن الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية في مناطق تجهيز الصادرات، بتمويل من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي. ويرمي هذا المشروع إلى وضع أداة عالمية لتعزيز الحق في التنظيم في مناطق تجهيز الصادرات من خلال توفير إطار لتقييم الثغرات وفرص العمل فيما يتعلق بالقانون والممارسة.

٢ - الاتجاهات الجديدة في مجال منع النزاعات الصناعية وتسويتها

٥. بحث مجلس الإدارة في عام ١٩٩٢ اقتراحاً من أجل بندٍ محتمل في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي يتعلق بتسوية النزاعات. وكان هذا الأمر فيما بعد موضوع مداولات خلال عدد من دورات مجلس الإدارة، بما في ذلك تقديم تقرير مفصل إلى الدورة ٢٦١، ومنذ عهد أقرب في آذار/ مارس ١٩٩٩. وفي ذلك الوقت كان الموضوع مقترحاً من أجل مناقشة عامة، ولكن لم يستبق الاقتراح.

٦. وقد جرى على نطاق واسع توثيق التطورات الاجتماعية والاقتصادية التي نشأت عن العولمة. وفي حين أفضت العولمة إلى نمو اقتصادي في عدد من البلدان، فإن التوزيع غير المتساوي لمنافعها والسرعة التي حدثت بها التطورات ولا تزال تحدث، أدت إلى تزايد التوترات الاجتماعية. وقد أدى الإنكماش الاقتصادي

الجاري إلى مفاومة هذه التوترات. وأظهرت المنظمة الدولية للإنتاج اهتماماً بنزاعات العمل التي تشمل عدداً من الهيئات الفاعلة عبر مختلف الاختصاصات الوطنية.

٧. ومن المسلم به أنّ حدوث نزاعات العمل أمر طبيعي في علاقة العمل والاستخدام. ومنع حدوثها، حيثما أمكن، وتسويتها الكفاءة والفعالية، إنما هي سمات أساسية في علاقات العمل السليمة. وانطلاقاً من ذلك، من شأن تقييم ومناقشة التطورات الجديدة فيما يتصل بنظم منع النزاعات وتسويتها، أن يكون مفيداً.

٨. وبوصف الموضوع بنداً في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، ينبغي لمناقشة عامة أن تبحث معايير العمل الدولية^٥ العديدة القائمة فضلاً عن التشريعات والممارسات الوطنية. ومن شأن المناقشة أن تزود المكتب والهيئات المكونة بتوصيات من أجل إجراءات المتابعة، ويمكنها كذلك أن تمثل فرصة متاحة أمام الهيئات المكونة لمناقشة إمكانية تحديث وتوحيد عدة توصيات ذات صلة لمنظمة العمل الدولية، كما هو مبين في استنتاجات فريق العمل المعني بسياسة مراجعة المعايير.

٩. وتشمل المواضيع التي يمكن بحثها خلال مناقشة عامة، من جملة أمور ما يلي:

- الاتجاهات والتطورات العامة في مجال منع النزاعات وتسويتها؛
- مختلف النهج لمقاربة النزاعات الفردية والجماعية والنزاعات القائمة على الحقوق والمصالح؛
- أدوار إدارات التوفيق والتحكيم والوساطة والمحاكم والهيئات القضائية في مجال العلاقات الصناعية/علاقات العمل؛
- وسائل تقوية الأساليب التقليدية لتسوية النزاعات وإدماج نهج وأدوات وتقنيات جديدة تتصل بسمات رئيسية في النظم الناجحة (مثل الإطار القانوني والمؤسسات والآليات والإجراءات القانونية)؛
- آليات ابتكارية لمنع النزاعات وتسويتها تشرك عدداً من الجهات الفاعلة من بلدان مختلفة؛
- دور أو أدوار الشركاء الاجتماعيين؛
- الآفاق المستقبلية للمزيد من البحوث والخدمات الاستشارية والتعاون التقني.

١٠. وإذا قرر مجلس الإدارة إجراء مناقشة عامة في دورة مقبلة للمؤتمر، قد يرغب في أن يطلب إلى المكتب استهلال برنامج بحثي يهدف إلى تحديد الوضع الجاري المتعلق بالتشريعات والمؤسسات والممارسات حول هذا الموضوع.

^٥ توصية التوفيق والتحكيم الاختياريين، ١٩٥١ (رقم ٩٢)، توصية بحث الشكاوى، ١٩٦٧ (رقم ١٣٠)، توصية التعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢ (رقم ٩٤)، توصية الاتصالات داخل المنشأة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٩)، اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)، توصية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٦٣)، اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١)، توصية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥٩).