



البند الثاني من جدول الأعمال

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي

مقترحات جدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة للمؤتمر (٢٠١٤)

لمحة عامة

ملخص

البند التالية مقترحة لجدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي (٢٠١٤): مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، دمج ثلاث توصيات بشأن الحق في الإعلام والمشاورة (كمتابعة للاستنتاجات الصادرة عن فريق عمل كارتيني)، بالإضافة إلى مقترحات جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي الواردة في الوثيقة GB.312/INS/2/1 والتي لم يتم اختيارها لجدول أعمال دورة المؤتمر الثانية بعد المائة (٢٠١٣).

الانعكاسات السياسية

لا توجد.

الانعكاسات القانونية

لا توجد.

الانعكاسات المالية

الانعكاسات المألوفة للبند التي يتعين وضعها بغرض ادراجها في جدول أعمال المؤتمر.

القرار المطلوب

الفقرة ٨.

إجراءات المتابعة المطلوبة

الأعمال التحضيرية للمناقشة الثانية لمجلس الإدارة.

الوحدة مصدر الوثيقة

قطاعات العمالة والحوار الاجتماعي والمعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

الإحالات إلى سائر وثائق مجلس الإدارة وصكوك منظمة العمل الدولية

الوثيقة: GB.304/PV؛ الوثيقة: GB.310/PV؛ الوثيقة: GB.312/INS/2/1.

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨.

المقدمة

١. كما جرت عليه العادة، يقوم مجلس الإدارة كل سنة في شهر تشرين الثاني/نوفمبر بمناقشة أولى للبند الذي يقترح إدراجها في جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي، التي تعقد بعد سنتين ونصف من ذلك التاريخ. ووفقاً لأحكام الفقرة ١-١ من المادة ٥ من النظام الداخلي لمجلس الإدارة،^١ تهدف هذه المناقشة إلى وضع قائمة مختصرة بالبند الذي ستبحث على نحو أكثر تعمقاً في دورته المقبلة.

٢. وبصورة عامة، يبيت مجلس الإدارة في شهر آذار/مارس من كل سنة في جدول أعمال دورة المؤتمر، التي تعقد بعد ذلك بسنتين. ولكنه قد يقرر أيضاً، كما حصل هذا العام، إرجاء قراره إلى دورة أقرب من زمن انعقاد المؤتمر. ومن ثم، فإن مجلس الإدارة مدعو في هذه الدورة، إلى استكمال جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠١٣،^٢ ودراسة ووضع قائمة مختصرة بالمقترحات التي ستبحث من أجل دورة المؤتمر لعام ٢٠١٤.

مقترحات جدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة للمؤتمر (٢٠١٤)

المناقشات المتكررة بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة

٣. قامت المنظمة، بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة،^٣ ٢٠٠٨، باعتماد خطة لمناقشات متكررة في مؤتمر العمل الدولي.^٤ وفي آذار/مارس ٢٠٠٩، قرر مجلس الإدارة أن تكون مدة الدورة سبع سنوات.^٥ وتم الاتفاق أيضاً على مناقشة الأهداف الاستراتيجية المتعلقة بالعمالة والحماية الاجتماعية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مرتين خلال الدورة، والحوار الاجتماعي مرة واحدة.

٤. وجررت المناقشة المتكررة الأولى عام ٢٠١٠ وشملت الهدف الاستراتيجي المتعلق بالعمالة. أما المناقشة المتكررة الثانية فجررت عام ٢٠١١ وشملت الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)؛ وستتناول المناقشة المتكررة الثالثة، في عام ٢٠١٢، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ وسوف تشمل المناقشة المتكررة الرابعة في عام ٢٠١٣ الهدف الاستراتيجي المتعلق بالحوار الاجتماعي. وبحلول عام ٢٠١٣، يكون قد تم استعراض الأهداف الاستراتيجية الأربعة بشكل كامل أو جزئي. وبالتالي، ولغرض التوصل إلى دورة متوازنة، ينبغي أن يكون ترتيب المواضيع بالنسبة إلى المناقشات المتكررة الثلاث التالية على النحو التالي: العمالة (٢٠١٤)؛ الحماية الاجتماعية (حماية اليد العاملة) (٢٠١٥)؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (٢٠١٦). وبهذه الطريقة، تكون جميع الأهداف الاستراتيجية باستثناء الحوار الاجتماعي قد نوقشت وفقاً لجدول زمني متعاقب مع فاصل يتراوح بين ثلاث أو أربع سنوات.^٦ وعليه، يُقترح أن تتطرق المناقشة المتكررة الخامسة إلى الهدف الاستراتيجي المتعلق بالعمالة (انظر القسم أولاً من الملحق).

^١ انظر مكتب العمل الدولي: خلاصة وافية للقواعد المطبقة على سير أعمال مجلس إدارة مكتب العمل الدولي (جنيف، ٢٠٠٦)، الصفحتان ٢١-٢٢.

^٢ انظر الوثيقة GB.312/INS/2/1.

^٣ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، الملحق، القسم ثانياً(باء).

^٤ انظر الوثيقة GB.304/PV، الفقرة ١٨٣(ب).

^٥ استناداً إلى القرار الذي اتخذته مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١١ (الوثيقة: GB.310/PV، الفقرة ١٥٦"ب)، منذ عام ٢٠١٤ فصاعداً، سيقوم المؤتمر بمناقشة الدراسات الاستقصائية العامة التي تعدها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، قبل عام واحد من المناقشة المتكررة بشأن الموضوع نفسه. وبهدف تحقيق إعادة الاتساق، لن يكون هناك دراسة استقصائية عامة جديدة بشأن العمالة خلال الدورة الحالية.

^٦ سيكون التتابع خلال الدورة الثانية هو نفسه بالنسبة إلى الدورة الأولى: العمالة (٢٠١٧)؛ الحماية الاجتماعية - (الضمان الاجتماعي) (٢٠١٨)؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (٢٠١٩)؛ الحوار الاجتماعي (٢٠٢٠)؛ العمالة (٢٠٢١)؛ الحماية الاجتماعية - (حماية اليد العاملة) (٢٠٢٢)؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (٢٠٢٣).

البند غير المختارة لدورة المؤتمر في ٢٠١٣

٥. البنود التي يجري بحثها دون أن يتم اختيارها لجدول أعمال دورة معينة من دورات المؤتمر، تقدم 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 الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) ستشمل تلك التي لم تدرج في جدول أعمال دورة المؤتمر في ٢٠١٣، ما لم يقرر مجلس الإدارة خلاف ذلك. وهذه المقترحات مرفقة بالوثيقة بشأن جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي الثانية بعد المائة (٢٠١٣).^٧

متابعة الاستنتاجات الصادرة عن فريق عمل كارتيي

٦. بالإضافة إلى ذلك، وكما ورد في الوثيقة بشأن جدول أعمال دورة المؤتمر في ٢٠١٣، في سياق متابعة الاستنتاجات الصادرة عن فريق عمل كارتيي، جرى تنقيح البند بشأن الحق في الإعلام والمشاورة، وهو مقدم الآن كمقترح بهدف وضع المعايير - مراجعة، لدورة المؤتمر في ٢٠١٤ بغية تحديث ثلاث توصيات ذات صلة ودمجها في صك وحيد (توصية): توصية التعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢ (رقم ٩٤)؛ توصية المشاورات (على المستويين الصناعي والوطني)، ١٩٦٠ (رقم ١١٣)؛ توصية الاتصالات داخل المنشأة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٩) (انظر القسم ثانياً من الملحق). وفيما يتعلق بالبند المقترح بشأن منع نزاعات العمل وتسويتها،^٨ من شأن اختيار هذا البند أن يستكمل المناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي، المزمع إجراؤها في ٢٠١٣، وهو أمر قد يستدعي بعض التكيف حسب مقتضى الحال.

مقترحات أخرى

٧. قد يرغب مجلس الإدارة أيضاً في الإشارة إلى مواضيع أخرى من أجل أن يستفيض المكتب في إعدادها لدورة المؤتمر في ٢٠١٤ وما بعدها. وفي ضوء المناقشة المتكررة التي ستجري في حزيران/يونيه ٢٠١٢، قد ينبغي أيضاً مراعاة أي مقترحات جديدة يجري تقديمها.

٨. وبالإستناد إلى هذه المعلومات الأساسية، فإن مجلس الإدارة مدعو إلى:

(أ) بحث المقترح المتعلق بمناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، والمقترح بشأن الحق في الإعلام والمشاورة (وضع المعايير - مراجعة كمتابعة للاستنتاجات الصادرة عن فريق عمل كارتيي)، بالإضافة إلى المقترحات من أجل جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، الواردة في الوثيقة GB.312/INS/2/1 والتي لم يتم اختيارها لجدول أعمال الدورة الثانية بعد المائة للمؤتمر (٢٠١٣)؛

(ب) اختيار المقترحات الواجب النظر فيها بتعمق أكبر في دورته ٣١٣ (آذار/مارس ٢٠١٢) بغية وضع الصيغة النهائية لجدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة للمؤتمر (٢٠١٤)؛

(ج) بيان أي بند آخر يرغب في أن يكون مطروحاً من أجل الدورة الثالثة بعد المائة للمؤتمر وما بعدها.

جنيف، ١٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١.

نقطة يتخذ قرار بشأنها: الفقرة ٨.

^٧ انظر الوثيقة GB.312/INS/2/1، الملحق.

^٨ انظر الوثيقة GB.312/INS/2/1، الملحق، الفقرة ٦٠.

الملحق

أولاً - مقترح بشأن مناقشة متكررة في ٢٠١٤ حول الهدف الاستراتيجي المتعلق بالعمالة

١. استهلّت المناقشة المتكررة الأولى من مجموعات المناقشات المتكررة بالهدف الاستراتيجي المتعلق بالعمالة في الدورة التاسعة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي في ٢٠١٠. وبالتالي، من المقترح أن تكون العمالة الهدف الاستراتيجي المكرر الأول الذي يجري تناوله في خطة المناقشات المتكررة الواردة في متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، الذي اعتمدته المؤتمر في دورته السابعة والتسعين في ٢٠٠٨^١. وتناولت المناقشة المتكررة الثانية الهدف الاستراتيجي بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في ٢٠١١. أما المناقشة المتكررة الثالثة فستتناول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في ٢٠١٢. ومن المتوقع أن تتناول المناقشة المتكررة الرابعة الهدف الاستراتيجي المتعلق بالحوار الاجتماعي في ٢٠١٣.

٢. وسوف تكون هذه المناقشة مثاراً لاهتمام خاص حيث سيكون الهدف الاستراتيجي الأول الذي يناقش مرتين في دورة السبع سنوات بالنسبة للمناقشات المتكررة. وبالتالي، سترسي مناقشة عام ٢٠١٤ سابقة في الجمع بين مناقشة المسائل المحدثة والإنجازات التي حققتها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في مجال العمالة، وبين مناقشة الطريقة التي طبقت المنظمة بموجبها الاستنتاجات المتفق عليها في المناقشة المتكررة الأولى.

اقترح مضمون وطبيعة تقرير المناقشة المتكررة

٣. سيقوم القسم الأول من التقرير الأساسي الواجب على المكتب إعداده بتقييم اتجاهات وتحديات العمالة في مختلف مجموعات الدول الأعضاء، مع التركيز تحديداً على التحسينات التي يمكن إدخالها وعلى التحديات الجديدة التي برزت منذ إجراء المناقشة المتكررة الأولى.

٤. أما القسم الثاني فسيفحص السياسات التي وضعتها الدول الأعضاء للتصدي لهذه التحديات الجديدة. وإذ تزامنت المناقشة المتكررة الأولى بشأن العمالة مع ترسخ الانكماش الاقتصادي وأزمة الوظائف، فإن التقرير المعني بمناقشة عام ٢٠١٤ سيشمل عمليات تقييم الاستجابة للأزمة وتدابير الانتعاش لفترة خمس سنوات. وسيكون الوقت مناسباً لتقييم أنماط الانتعاش واستخلاص الدروس من سياسات الانتعاش التي وضعتها الدول الأعضاء. وستشكل قاعدة البيانات بشأن الاستجابة للأزمة، التي تم وضعها بالتعاون مع البنك الدولي، وسيلة مفيدة في تطوير هذا القسم من التقرير.

٥. وستتناول التقييم كذلك الجهود التي بذلتها الدول الأعضاء الأقل تضرراً من أزمة عام ٢٠٠٨، من أجل وضع العمالة في صميم استراتيجياتها الإنمائية وإرساء أطر للاقتصاد الكلي وسياسات لسوق العمل من شأنها أن تسرع وتيرة خلق العمل اللائق والمنتج لقطاعات واسعة في مجتمعاتها.

٦. وسوف يستتير القسم المتعلق بالتقييم في التقرير بالمعلومات بشأن السياسات الوطنية المجمعة والمتاحة من خلال نظام إدارة المعارف على مستوى المكتب.

٧. أما الجزء الثالث فسيقدم معلومات عن إنفاذ المشورة المتلقاة في استنتاجات المناقشة المتكررة الأولى بشأن العمالة في ٢٠١٠. وسوف تستوعب هذه المعلومات خطوات التنفيذ التي تضطلع بها جميع قطاعات المكتب وسوف تظهر النهج المتكاملة التي اعتُبرت مناسبة عند تقديم المشورة.

٨. ومن شأن تحليل التقدم المحرز وأثر العمل بموجب الهدف الاستراتيجي بشأن العمالة أن يسלט الضوء أيضاً على التدابير المتخذة للعمل تطبيقاً لأي استنتاجات اعتمدت خلال المناقشات العامة للمؤتمر بشأن المواضيع ذات الصلة بالعمالة والمزعم إجراؤها بين المناقشتين المتكررتين بشأن العمالة، مثلاً حول أزمة عمالة الشباب (٢٠١٢) وحول العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد (٢٠١٣). وعلى غرار ذلك، سوف يسלט التقرير الضوء على الإجراءات المتخذة من خلال العمل على تعزيز العمالة بغية تنفيذ

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

الاستنتاجات التي أسفرت عنها المناقشات المتكررة عن الضمان الاجتماعي (٢٠١١) والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل (٢٠١٢) والحوار الاجتماعي (٢٠١٣).

٩. وسيأتي الإرشاد الناجم عن المناقشة المتكررة بشأن العمالة في ٢٠١٤، في وقته من حيث استعراض وضع أسواق العمل في كافة أنحاء العالم، ومناقشة السياسات لتحسين الوضع واستعراض العمل الذي تضطلع به المنظمة خلال إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠ وإرشاد تخطيط التنفيذ لخطة العمل الاستراتيجية التالية ومدتها ست سنوات.

ثانياً - مقترح للمراجعة كمتابعة للاستنتاجات الصادرة عن فريق عمل كارتيي

الحوار الاجتماعي

الحق في الإعلام والمشاركة (وضع المعايير - المراجعة)

ملخص

دفعت العولمة والتغير السريع في الأسواق بالمنشآت إلى اعتماد استراتيجيات متعددة سعيًا منها إلى الحفاظ على مزاياها التنافسية وزيادتها. وقد زادت الأزمة المالية الحالية من الحاجة إلى تكييفات ضرورية وزادت من سرعتها. ونظرًا إلى الأثر الكبير الذي قد تخلفه التكييفات المستمرة على القوى العاملة وعلى المنشآت والمجتمع عموماً، من المهم أن تترافق هذه التكييفات بأشكال مناسبة من الحوار الاجتماعي - على كافة المستويات - مما يقدم استجابات فعالة للتحديات الناشئة عن هذه الضغوط الخارجية. ومن باب متابعة الاستنتاجات الصادرة عن فريق عمل كارتيي، فإن إدراج هذا البند المتعلق بوضع المعايير في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي - لمناقشة مزدوجة - من شأنه أن يوفر فرصة أمام الهيئات المكونة للتفكير في أهمية الحوار الاجتماعي كأداة لإدارة التغيير على نحو فعال والتمكن من دمج التوصيات الثلاث ذات الصلة وتحديثها، وهي: توصية التعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢ (رقم ٩٤) وتوصية المشاورات (على المستويين الصناعي والوطني)، ١٩٦٠ (رقم ١١٣) وتوصية الاتصالات داخل المنشأة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٩).

معلومات أساسية

١٠. تتعرض المنشآت لضغوط متزايدة لكي تتكيف باستمرار 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؛ الزيادة في الأشكال الجديدة للتنظيم الإنتاجي، بما في ذلك التوسع السريع لسلاسل التوريد العالمية، في أعقاب تراجع الإنتاج الضخم؛ آثار 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^٢. 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.

١١. وهناك أمثلة كثيرة على حالات تعاون فيها الشركاء الاجتماعيون بنجاح في التجاوب مع التغيرات الهيكلية والتغيرات الأخرى التي كانت وليدة الأزمة الحالية، عن طريق حشد الإمكانيات الكاملة لصالح منشاتهم^٣. 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

^٢ مكتب العمل الدولي: *تغيير الأنماط في عالم العمل*، تقرير المدير العام، التقرير الأول (جيم)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٥، جنيف، ٢٠٠٦.

^٣ انظر:

L. Rychly: *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions*, Working Paper No. 1, Industrial and Employment Relations Department (Geneva, ILO, 2009).

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 المفاوضة 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.

١٢. وتتميز الإجراءات القائمة بشأن إعلام ومشاورة المستخدمين وممثلهم 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 استلحاق ولا تفر بالحاجة إلى الحوار الاجتماعي الجاري على جميع المستويات وتهمل اعتبار أثر القرارات المتخذة على الاقتصاد والعمالة اعتباراً كافياً.

١٣. 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 الإقليمي، لا سيما في أوروبا، حيث أدى اعتماد توجيه مجلس الأشغال سنة ١٩٩٤ إلى استحداث مجموعة واسعة من ممارسات التشاور وتبادل المعلومات^٤. 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^٥. واستناداً إلى هذه الخلفية وبهدف تعزيز دور مجالس الأشغال الأوروبية في إعلام المستخدمين ومشاورتهم، لا سيما في حالة حدوث تغيير هام في هيكل الشركات، جرى تنقيح توجيه مجلس الأشغال الأوروبي لسنة ١٩٩٤ في ٢٠٠٩. وكان أمام الدول الأعضاء حتى تاريخ ٥ حزيران/يونيه ٢٠١١ لإدراج التوجيه المنقح في قانونها الوطني. وتعمل مجالس الأشغال الأوروبية في ٨٢٠ شركة في أرجاء الاتحاد الأوروبي، تشمل زهاء ١٤,٥ مليون مستخدم^٦.

١٤. بيد أن القضايا المواجهة والنهج المعتمدة للمشاورة والإعلام ليست ظاهرة أوروبية فريدة. ومن بين ٩٠ بلداً شملت قاعدتها بيانات تشريعات حماية العمالة في مكتب العمل الدولي (EPLex)، ذكر ٦٦ بلداً مستوى من مستويات المشاورة مع ممثلي المستخدمين في حالة التيسيرات الجماعية^٧.

١٥. 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^٨، وهي حالة سائدة على مستوى الأمم والصناعات وفرادى 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

^٤ 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.

^٥ انظر:

A. Weiler: *European works councils in practice* (Luxembourg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004).

^٦ انظر *الجريدة الرسمية للاتحاد الأوروبي* بتاريخ ١٦ أيار/مايو ٢٠٠٩.

^٧ للاطلاع على كامل النص المقترح للتوجيه، يرجى زيارة الموقع التالي:
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=458&langId=en>.

^٨ قاعدة بيانات تشريعات حماية العمالة - EPLex - متاحة على الشبكة على الموقع التالي:
<http://www.ilo.org/dyn/epl/termmain.home>.

^٩ مكتب العمل الدولي: *عولمة عادلة: توفير الفرص للجميع*، تقرير اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة (جنيف، ٢٠٠٤).

في الآراء بشأن القضايا المهمة المؤثرة في المنشآت التي تعمل داخل الحدود وعبرها. وكما جاء في تقرير حديث عن الحوار الاجتماعي، فإنّ الأزمة الحالية دفعت بالعديد من الحكومات إلى تكثيف نداءاتها إلى الشركاء الاجتماعيين للتفاوض أو المشاركة في مشاورات مشتركة. ويصح هذا الأمر حتى في البلدان التي تكون فيها الإدارات أقلّ توجهاً نحو الحوار، ليس في أوروبا فحسب بل في آسيا أو أمريكا اللاتينية أيضاً^{١٠}.

استجابة منظمة العمل الدولية: النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية

١٦. 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)).

١٧. ويتجلى هذا الالتزام المؤسسي 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، مبينة 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 تبلغ العمال بالمعلومات الخاصة بمجموعة كاملة من المواضيع، بما فيها، من جملة أمور، ما يتعلق بالوضع 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 (٢)). وتؤكد هذه التوصيات أن عمليات الإعلام والمشاورة ينبغي أن تتواجد جنباً إلى جنب مع مؤسسة المفاوضة الجماعية وأن تكملها.

١٨. واستنتج فريق عمل كارتي أن المعلومات ضرورية بشأن التوصيتين رقم ٩٤ ورقم ١٢٩ لتقييم الحاجة إلى استبدال هذين الصكين.

١٩. إن 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، بالإضافة إلى التطورات ذات الصلة في مجال الحوار الاجتماعي على المستوى الصناعي والوطني وعبر الوطني، تفيد أنّ الإرشاد الدولي المحدث بشأن هذه المسائل قد يكون مفيداً.

مناقشة مؤتمر العمل الدولي والنتائج المنشودة

٢٠. يمكن لمناقشة المؤتمر بشأن هذا البند في ٢٠١٤ و ٢٠١٥ أن تستند إلى استنتاجات المناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي^{١١} لعام ٢٠١٣، وأن تؤدي إلى دمج التوصيات الثلاث ذات الصلة وتحديثها بغية اعتماد صك وحيد (توصية) يعالج الإعلام والمشاورة والتعاون على كافة المستويات.

^{١٠} انظر: L. Rychly, op. cit.

^{١١} إذا اختار مجلس الإدارة هذا البند لاحقاً، فسيجري تكييف المناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي حسب مقتضى الحال.