



التاريخ: ١٣ آذار/ مارس ٢٠١٥  
الأصل: إنكليزي

## البند الخامس من جدول الأعمال

### مبادرة المعايير - الملحق الثاني

التقرير الختامي للاجتماع الثلاثي بشأن اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) فيما يتعلق بحق الإضراب وبطرائق وممارسات الإضراب على المستوى الوطني (جنيف، ٢٣-٢٥ شباط/ فبراير ٢٠١٥)

### مقدمة

١. انعقد الاجتماع الثلاثي بشأن اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) فيما يتعلق بحق الإضراب وبطرائق وممارسات الإضراب على المستوى الوطني، من ٢٣ إلى ٢٥ شباط/ فبراير ٢٠١٥ في مكتب العمل الدولي في جنيف، وفقاً لقرار اتخذه مجلس الإدارة في دورته ٣٢٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤). وكان مجلس الإدارة قد قرر أن يكون الاجتماع المفتوح أمام مراقبين لديهم حق أخذ الكلمة عن طريق مجموعاتهم، مؤلفاً من ٣٢ حكومة و ١٦ صاحب عمل و ١٦ عاملاً، وأن يقدم تقريره إلى الدورة ٣٢٣ (آذار/ مارس ٢٠١٥) لمجلس الإدارة.

٢. وكان أمام الاجتماع وثيقة معلومات أساسية شملت جزءاً أولاً بعنوان "اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ وحق الإضراب" وجزءاً ثانياً بعنوان "طرائق وممارسات الإضراب على المستوى الوطني". وتضمن الملحقان بها معلومات بشأن طرائق وممارسات الإضراب على المستوى الوطني، بالإضافة إلى بيانات إحصائية عن الإضراب والإقبال التعجيزي، مستقاة من قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية. ولقيت هذه الوثيقة ترحيباً كبيراً من جانب المشاركين باعتبارها أساساً مجدياً تستند إليه المناقشات.<sup>١</sup>

٣. وترأس الاجتماع معالي السفير، السيد Apolinário Jorge Correia، البعثة الدائمة لأنغولا، والرئيس الحالي لمجلس الإدارة. وكان السيد Jorgen Rønne (الدانمرك) والسيد Luc Cortebeeck (بلجيكا) الناطقين باسم مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال على التوالي.

<sup>١</sup> يمكن الاطلاع عليها في الوثيقة GB.323/INS/5/Appendix III.

## اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ وحق الإضراب

٤. قال كاتب الاجتماع إنه في أعقاب اجتماعات المجموعات المنعقدة في وقت سابق هذا اليوم، اتفقت مجموعة العمال ومجموعة أصحاب العمل على بيان مشترك واتفقت مجموعة الحكومات على بيان آخر.<sup>٢</sup>

٥. ورحب المدير العام بالمشاركين وأعرب عن أمله في أن يؤدي تضافر جهودهم في الأيام المقبلة، إلى تمكين مجلس الإدارة من اتخاذ قرارات من شأنها اذذاك أن تسمح بالتوصل إلى اتفاق حول الإجراء الواجب اتخاذه فيما يتعلق بالحزمة الإجمالية للمسائل المترابطة التي أسست مبادرة المعايير، وفيما يتعلق أيضاً بكيفية ضمان سير أعمال لجنة تطبيق المعايير ونظام الإشراف في منظمة العمل الدولية ككل، سيراً سليماً وفعالاً.

٦. وقال المتحدث باسم مجموعة العمال إن ممثلي مجموعتي العمال وأصحاب العمل واصلوا المناقشات عقب الدورة ٣٢٢ لمجلس الإدارة، بغية التوصل على الأقل إلى حل جزئي من شأنه أن يسمح لنظام الإشراف بالعمل مجدداً. وشمل البيان المشترك المتفق عليه بين مجموعتي العمال وأصحاب العمل ما يلي:

- احترام ولاية لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات؛
- سير أعمال لجنة تطبيق المعايير في عام ٢٠١٥؛
- اقتراح وضع قوائم بالحالات، على أن يجري تنفيذها على أساس تجريبي في عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٦، مع زيادة إشراك المتحدثين باسم المجموعات في صياغة الاستنتاجات التوافقية؛
- استعراض طرائق عمل لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس الإدارة، كما هو مخطط له؛
- استعراض استخدام الإجراءات بموجب المادتين ٢٤ و ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية؛
- الاتفاق على المضي قدماً بآلية استعراض المعايير بموجب مبادئ توجيهية يُتفق عليها.

٧. وأعرب عن أمله في أن تسلم الحكومات بالخطوات المهمة التي اتخذها العمال وأصحاب العمل، وأن تقدم كل الدعم لهم. ومن شأن الاتفاق أن يسمح لمنظمة العمل الدولية معاودة الإشراف على المعايير. ومن المهم بمكان أن يعمل نظام الإشراف من أجل تعزيز العمل اللائق في كل مكان. ومن شأن ذلك أن يتطلب التزاماً بالحوار الاجتماعي، بغية مواجهة انتهاكات المعايير متى وحيثما تحصل. وفي حين لن يألو العمال أي جهد لضمان أن تكون المقترحات الواردة في البيان المشترك ذات جدوى، فإن مجلس الإدارة يزمع استعراض المقترحات في دورته ٣٢٨ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦).

٨. وقال إن وجهات نظر العمال لم تتغير فيما يتعلق بحق الإضراب، فهو أساس الديمقراطية وخيار أساسي للعمال الذين يواجهون معارضة متواصلة على المفاوضة الجماعية وأماكن العمل غير السليمة والاستغلال. وهذا الحق محمي في الاتفاقية رقم ٨٧. كما رحب بالتزام أصحاب العمل في إعادة علاقات صناعية تتسم بالنضج وأقر باعترافهم بحق العمال وأصحاب العمل في اتخاذ إجراءات صناعية، دعماً لمصالحهم المشروعة. وطلب إحالة البيان المشترك المتفق عليه من جانب مجموعة العمال ومجموعة أصحاب العمل، بالإضافة إلى ملاحظات الحكومات، إلى الدورة القادمة لمجلس الإدارة، واتخاذ ما يلزم بصده.

٩. وقال المتحدث باسم مجموعة أصحاب العمل إنه يعتقد أن الحوار الاجتماعي لم يستنفد عند اختتام الدورة ٣٢٢ لمجلس الإدارة. ومن خلال المساعي الحميدة لأعضاء مجموعة العمال، استؤنفت المناقشات وتم التوصل إلى موقف موحد في الصباح. وقال إنه لم يكن من الممكن تبليغ الحكومات مسبقاً، ولكنه على ثقة بأن دعمها سيكون مرتقباً. والواقع أن هذا الإجراء لن يعرف النجاح من دون مشاركة ومساهمة نشطة من الحكومات.

<sup>٢</sup> ترد هذه البيانات بكاملها في الوثيقة GB.323/INS/5/Appendix I.

١٠. وقالت ممثلة حكومية من إيطاليا، متحدثاً بالنيابة عن مجموعة الحكومات،<sup>٣</sup> إن المجموعة تسلم بأن حق الإضراب مرتبط بالحرية النقابية التي تشكل أحد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لمنظمة العمل الدولية. وتسلم المجموعة أيضاً بأنه لا يمكن تحقيق الحرية النقابية ولا سيما الحق في تنظيم الأنشطة الرامية إلى تعزيز وحماية مصالح العمال، تحقيقاً كاملاً من دون حماية حق الإضراب. غير أن حق الإضراب، بالرغم من أنه يشكل جزءاً من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لمنظمة العمل الدولية، ليس حقاً مطلقاً. فتنطبق تطبيق هذا الحق وشروطه منظمة على المستوى الوطني. وتصف وثيقة المعلومات الأساسية اللوائح متعددة الأوجه التي اعتمدها الدول من أجل رسم إطار هذا الحق. والحكومات مستعدة للنظر في مناقشة ممارسة حق الإضراب، في الشكل والإطار اللذين يعتبران ملائمين. وأضافت أن المجموعة المعقدة من التوصيات والملاحظات التي صاغتها مختلف مكونات نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية خلال ٦٥ سنة مضت بشأن الاتفاقية رقم ٨٧، تشكل مورداً قيماً لمثل هذه المناقشات.

١١. ولاحظ ممثل حكومي من جمهورية فنزويلا البوليفارية، متحدثاً بالنيابة عن مجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة بحر الكاريبي، أن المعلومات الغزيرة المتعلقة بطرائق وممارسات الإضراب، والواردة في دراسات بشأن إقليم أمريكا اللاتينية، غير مدرجة في الموارد المذكورة في وثيقة المعلومات الأساسية. وذكر بأن الاجتماع جزء من حزمة أوسع نطاقاً شملت مسألة ما إذا كان من الضروري أم لا الطلب من محكمة العدل الدولية أن تصدر فتوى عاجلة بشأن ذلك، كما شملت طرائق عمل لجنة تطبيق المعايير. والمجموعة عليمّة بأن حق الإضراب موجود في القانون الدولي: أنه مكون أساسي للحرية النقابية وحق التنظيم. وتعلق البلدان في الإقليم أهمية كبيرة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والبروتوكول الإضافي التابع للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المعروف باسم "بروتوكول سان سلفادور"، وهما وثيقتان ملزمتان قانوناً تشيران تحديداً إلى حق الإضراب. ويكون حق نقابة العمال في تنظيم أنشطتها وإعداد برامج عملها بحرية، الوارد في المادة ٣ من الاتفاقية رقم ٨٧، محدوداً إذا لم يكن لنقابة العمال الحق في الإضراب، على أن يمارس بما يتفق مع قوانين البلاد. وفي حين لا تتعلق الحرية النقابية حصراً بالاتفاقية رقم ٨٧ ولا بمنظمة العمل الدولية، يترسخ مفهوم الحرية النقابية في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية وفي إعلان فيلادلفيا وفي إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وفي النظم القانونية للإقليم، يعتبر حق الإضراب حقاً ملازماً يرتبط مباشرة بالحرية النقابية. وكانت المسألة التي أثبتت في الدورة الواحدة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٢، عائدة إلى تفسير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات لحق الإضراب، أكثر منها إلى وجود هذا الحق في حد ذاته. والمسألة الواجب على الاجتماع أن ينظر فيها إذاً، هي كيفية حماية هذا الحق في إطار اختصاص كل هيئة من هيئات نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية. وليس من المستطاع النظر في الاتفاقية رقم ٨٧ بشكل مستقل؛ وينبغي على وجه الخصوص مراعاة أحكام المادة ١٩ (٨) من دستور منظمة العمل الدولية، حيث لا يمكن اعتبار اعتماد أو تصديق أي اتفاقية على أنه يمس بأي قانون أو اتفاق يضمن ظروفاً أكثر مؤاتة للعمال المعنيين مما تضمنه أحكام الاتفاقية نفسها.

١٢. ولاحظ ممثل حكومي من زيمبابوي، متحدثاً بالنيابة عن المجموعة الأفريقية، أن حق الإضراب أصبح على مر السنين مصاحباً للاتفاقية رقم ٨٧، بسبب موقف لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات. ورحب بالبيان الذي وافقت عليه مجموعتا العمال وأصحاب العمل وأعرب عن استعداد مجموعته للمشاركة مع مجموعات أخرى في إيجاد حل دائم للمشكلة.

١٣. وقال ممثل حكومي من لاتفيا، متحدثاً بالنيابة عن الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيه، إن جميع الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي البالغ عددها ٢٨ دولة عضواً، صدقت على الاتفاقية رقم ٨٧ وهي ملزمة بميثاق الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية، الذي يسلم بالحق في المفاوضة الجماعية وبحق الإضراب. وأشارت محكمة العدل الأوروبية إلى أن الحق في اتخاذ إجراء جماعي، بما في ذلك حق الإضراب، هو حق أساسي، لكن ممارسة هذا الحق قد تخضع لبعض القيود. والنزاع الذي بدأ في عام ٢٠١٢ بشأن تفسير الاتفاقية رقم ٨٧، من الممكن حله بإحالة المسألة إلى محكمة العدل الدولية أو بتعيين محكمة، تمشيئاً مع المادة ٣٧ من دستور منظمة العمل الدولية. والاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيه على استعداد لقبول مثل هذه الإحالة إلى محكمة العدل الدولية كجزء من حزمة من ست نقاط، ولو أنها تأمل تجنب ذلك. والمسألة المطروحة أمام هذا الاجتماع تتعلق بالاتفاقية رقم ٨٧ من حيث علاقتها بحق الإضراب. ومنذ دخلت الاتفاقية رقم ٨٧ حيز النفاذ، خضعت لإشراف لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة تطبيق المعايير ولجنة الحرية

<sup>٣</sup> يرد النص الكامل للبيان الأول لمجموعة الحكومات في الوثيقة GB.323/INS/5/Appendix I، الملحق الثاني.

النقابية، من دون اعتراضات مستمرة من جانب الحكومات، بل بعض التباينات بشأن استنتاجات معينة. وتضمنت المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية حكماً بمعيار أدنى بحيث لا تعتبر الاتفاقيات المصدق عليها على أنها تمس بأي قانون أو قرار تحكيم أو عرف أو اتفاق يضمن ظروفًا أكثر مؤاتة للعمال المعنيين مما تضمنه أحكام اتفاقيات منظمة العمل الدولية. ويحمي العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ١٩٦٦، في المادة ٨(د) منه حق الإضراب. وقد صدق ١٤٠ بلداً على هذا العهد وعلى الاتفاقية رقم ٨٧. وعليه، فإن حق الإضراب هو نتيجة طبيعية للحرية النقابية، بالرغم من أنه ليس مذكوراً صراحة في الاتفاقية رقم ٨٧. غير أن حق الإضراب ليس حقاً مطلقاً ولكنه يمكن أن يخضع للقوانين والممارسات الوطنية. وقد يكون الاجتماع الثلاثي مجدياً في تحقيق فهم أفضل لحق الإضراب بغية ضمان حصيلة إيجابية في الدورة ٣٢٣ لمجلس الإدارة.

١٤. ورأى ممثل حكومي من الصين، متحدثاً بالنيابة عن مجموعة آسيا والمحيط الهادئ، أن النزاع بشأن تفسير الاتفاقية رقم ٨٧ فيما يتعلق بحق الإضراب، يمكن حله من خلال مشاورات ثلاثية. وقال إن مجموعة آسيا والمحيط الهادئ ترحب بالبيان المشترك لمجموعتي أصحاب العمل والعمال. فالإضراب هو آخر ملاذ يتم اللجوء إليه عندما تُستنفد كافة الوسائل الأخرى، غير أن حق الإضراب ليس حق مطلقاً. وقد اعترف به القانون الوطني في ١٥٠ بلداً وجرى تنظيمه وفقاً للقوانين الوطنية.

١٥. وأيدت ممثلة حكومية من النرويج، متحدثاً بالنيابة عن بلدان شمال أوروبا (الدانمرك وفنلندا وآيسلندا والنرويج والسويد)، بيان الاتحاد الأوروبي. وقالت إنه يمكن استخلاص حق الإضراب من الاتفاقية رقم ٨٧. غير أن منظمة العمل الدولية وهيئات الإشراف فيها لا توجد بمعزل عن بقية العالم، ولا بد من تفسير صك دولي وتطبيقه ضمن إطار النظام القانوني الشامل السائد وقت التفسير. وقد ألزم العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الأطراف فيه على احترام حق الإضراب، متشياً مع القانون الوطني. وصدق على العهد ١٤١ بلداً من أصل ١٥٣ بلداً طرفاً في الاتفاقية رقم ٨٧. ومن شأن حظر عام للإضراب أن يقيد إلى حد كبير نقابات العمال من الدفاع عن مصالح أعضائها. وفي بلدان عديدة، يمكن أن يتخذ أصحاب العمل إجراءات من خلال الإقفال التعجيزي. واستناداً إلى قراءة بيانات سابقة حتى عام ٢٠١٢، لحظت بلدان شمال أوروبا أن جميع الدول الأعضاء تقريباً اعترفت بحق الإضراب. وبالمثل، يبدو أن أصحاب العمل اعترفوا بوجود حق عام للإضراب قد يكون ناشئاً عن الاتفاقية رقم ٨٧، ويبدو أن اعتراضاتهم تتصل بالقيود على هذا الحق. وقالت إن تفسير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات للاتفاقية رقم ٨٧ جاء متشياً مع المادة ٣١ من اتفاقية فيينا. والإضراب وسيلة يمكن للعمال الضغط من خلالها للدفاع عن مصالحهم؛ وبالتالي فإن مدلول عبارة "البرامج" يشمل بطبيعة الحال مثل هذه الإجراءات. وبما أنه سُمح للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بتفسير حق عام للإضراب بموجب الاتفاقية رقم ٨٧، فإنه ينبغي كذلك تحويلها وضع قيود على هذا الحق. وكلما استغرقت دولة بعينها وقتاً طويلاً قبل الاعتراض على قرار صدر عن لجنة الخبراء، كلما ازدادت أهمية تفسيراتها. ويبدو أن معظم الحكومات قبلت التوصيات الصادرة عن لجنة الخبراء واعتمدت تدابير وفقاً لذلك. وأضافت أن معاهدات دولية كثيرة نظمت حق الإضراب. وقد يكون من المفارقة ألا تعترف منظمة العمل الدولية بحق الإضراب ضمن الاتفاقيات الصادرة عنها. وينبغي للجنة الخبراء أن تستمر في تقييم تفسيرها وتطبيق الصكوك في ظل مجتمعات وتشريعات متغيرة. وفي حال لم يتوصل الاجتماع إلى اتفاق بشأن الاتفاقية رقم ٨٧ وحق الإضراب، سيكون من الضروري إحالة المسألة إلى محكمة العدل الدولية.

١٦. وأسف ممثل حكومي من الولايات المتحدة أن تكون وظيفة لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات محل شك، إذ أنها تشكل جزءاً أساسياً من منظمة العمل الدولية ولطالما لاقت الدعم من كل إدارة من إدارات الولايات المتحدة خلال السنوات الستين الماضية. وقال إن من الضروري معالجة هذه المسألة بشكل يعزز نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية. وذكر أنه في العقود التي مضت على اعتماد الاتفاقية رقم ٨٧، دأبت لجنة الخبراء ولجنة الحرية النقابية على تقديم ملاحظات وتوصيات فيما يتعلق بحق الإضراب. والمقصود من الاتفاقية رقم ٨٧ حماية حقوق العمال وأصحاب العمل في مجال الحرية النقابية وحق تنظيم الأنشطة وإعداد البرامج. وإذا عمل اللجان ضمن ولايتهما على بحث الحالات الخاصة، لاحظنا أن الحرية النقابية، ولا سيما حق العمال في تنظيم أنشطتهم بهدف تعزيز وحماية مصالحهم، لا يمكن تحقيقها تحقيقاً كاملاً من دون حماية حق الإضراب. ويسود المنطق نفسه في الولايات المتحدة حيث تتمتع حقوق العمال بحماية القانون الأمريكي الوطني لعلاقات العمل، وتعتبر المحكمة العليا في الولايات المتحدة أن الإضرابات تشكل نشاطاً محمياً. وأضاف أن لجنة الحرية النقابية أكدت وطبقت العلاقة بين حق الإضراب وحق الحرية النقابية في ما يقارب ٣٠٠٠ حالة دونما خلاف. وقال إن الولايات المتحدة تتفق في الرأي على أن حق الإضراب محمي بموجب الاتفاقية رقم ٨٧، حتى ولو لم يكن هذا الحق مذكوراً صراحة في الاتفاقية.

وتقدم الولايات المتحدة كامل دعمها للعمل المتفاني الذي تضطلع به لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة الحرية النقابية، اللتان قدمتا لأكثر من ٦٠ عاماً ملاحظات وتوصيات غير ملزمة تتناول حماية حق الإضراب ونطاق تطبيقه والمعلومات الخاصة به. وترحب الولايات المتحدة بالفرصة المتاحة لمناقشة كيف يمكن للبلدان أن تعزز هذا الحق، معرباً عن أمله بعدم استمرار التدخل في عمل هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.

١٧. وقال ممثل حكومي من ألمانيا إن حق الإضراب جزء أساسي من الاتفاقية رقم ٨٧ ويتجلى في التشريعات الوطنية في بلاده. وهو أداة أساسية لإرساء المفاوضات والمحافظة عليها لكنه ليس حقاً مطلقاً. وأضاف أنه ينبغي ممارسة هذا الحق تمشياً مع الظروف والقوانين والممارسات الوطنية، وأن لجنة الخبراء لطالما أيدت حق الإضراب لسنوات طوال، وأن التشكيك في هذا التفسير من شأنه أن يطرح تحدياً أمام كامل نظام الإشراف على المعايير وتأثيره في السوابق القضائية الأخرى.

١٨. وقال ممثل حكومي من فرنسا إنه ينبغي ختام النقاش الدائر حول تفسير المعايير، حتى تتمكن منظمة العمل الدولية من التركيز على ولايتها من حيث تعزيز العمل اللائق وإرساء ورصد معايير العمل الدولية. وينبغي تزويد منظمة العمل الدولية بصكوك مقبولة من جميع الأطراف، وهو ما من شأنه أن يسوي أية اختلافات قد تثار في التفسير. وتعتبر فرنسا أن الإضراب جزء جوهري من الحريات الأساسية، يتجلى في دستورها. وترحب فرنسا بعلامات التوافق، لا سيما الاعتراف بالحق العام بالإضراب الناجم عن الاتفاقية رقم ٨٧ وتنفيذ عملية ثلاثية للنظر في طرائق ممارسة حق الإضراب.

١٩. ورأى ممثل حكومي من الهند أن نظام الإشراف جزء لا يتجزأ من منظمة العمل الدولية وأنه ينبغي لدستور المنظمة أن يوجه كل قرار يتعلق بسير أعمال المنظمة. وأضاف أن مؤتمر العمل الدولي هو المنتدى الأعلى لاتخاذ قرارات بشأن سير الأعمال في المسائل المتعلقة بعالم العمل، وأن حق الإضراب أساسي وينبغي أن يسترشد بالقوانين الوطنية. وتابع قائلاً إن حق الإضراب ليس حقاً مطلقاً، لكن القيود والحدود ينبغي أن تبقى عند حدها الأدنى.

٢٠. وقال ممثل حكومي من الأردن إنه ينبغي تسوية النزاع الحالي من خلال إقامة حوار بين الشركاء الاجتماعيين. والأردن متفائل بالبيان المشترك، وهو مقتنع بأن الهيئات المكونة الثلاثية يمكنها أن تحل المشكلة من دون اللجوء إلى هيئات خارجية.

٢١. وقال ممثل حكومي من اليابان إنه ينبغي معالجة هذه المسألة من خلال مشاورات ثلاثية، وإنه من المهم بمكان أن تستأنف هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية عملها الاعتيادي بأسرع وقت ممكن وأن تنظر في الحالات الفردية المتعلقة بحق الإضراب مع إيلاء الاحترام الواجب للهيكل الثلاثي والقوانين والممارسات الوطنية في كل بلد، وإنه يرحب بالتالي بالتوافق الذي توصل إليه أصحاب العمل والعمال.

٢٢. وقال ممثل حكومي من المكسيك إن بلاده تولي اهتماماً كبيراً للحرية النقابية وحق الإضراب، وهما محميان بموجب دستور المكسيك منذ عام ١٩١٧. وفي حين أن حق الإضراب لا يشار إليه صراحة في الاتفاقية رقم ٨٧، إلا أنه محمي بموجب القانون الدولي وينبغي بالتالي أن يكون محمياً بموجب الاتفاقية. واستطرد قائلاً إنه حق أساسي ولكنه ليس حقاً مطلقاً، وينبغي لهيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية أن تتمتع بأساس قانوني متين يمكن أن تستند إليه في بحث الحالات المعنية بهذا الحق. وقال إنه يرحب من ثم بالبيان المشترك لأصحاب العمل والعمال. وأضاف أن المبادئ التي وضعتها لجنة الخبراء ولجنة الحرية النقابية ساعدت في توفير حماية أفضل للحقوق ومنها حقوق الحرية النقابية وأنّ الوضوح والحياد والشفافية التي تتسم بها ولاية لجنة الخبراء والطريقة التي تعمل بها إجراءات الإشراف، ذات أهمية خاصة بالنسبة إلى المكسيك. ويمكن للمنظمة أن تمضي قدماً في تحسين نظامها الإشرافي، من خلال الاعتراف بحق الإضراب كحق ملازم للحرية النقابية وتحقيق التوافق بشأن الإطار القانوني الذي يحميه، وبشأن المبادئ التي تسترشد بها آلية استعراض المعايير.

٢٣. واعتبرت ممثلة حكومية من إيطاليا أن حق الإضراب حق أساسي من حقوق العمل، كما يتجلى ذلك في دستور إيطاليا، فمن دون هذا الحق لا يمكن الاعتراف بالحرية النقابية. وتوافق إيطاليا على التفسير الذي تقدمه هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية بشأن الاتفاقية رقم ٨٧. وبما أن منظمة العمل الدولية هي وكالة متخصصة من وكالات الأمم المتحدة، مكرسة لتعزيز حقوق الإنسان وحقوق العمل، لا بد من أن يكون لحق الإضراب مكان في المنظمة. وينبغي للاجتماع الثلاثي أن يعترف صراحة بأن الإضراب محمي أصلاً بموجب الاتفاقية رقم ٨٧ وأن الدول الأعضاء ملزمة باحترامه، باعتباره مبدأً وحقاً أساسياً في العمل.

٢٤. وقال ممثل حكومي من جمهورية إيران الإسلامية إنه من الضروري إزالة أي لبس من خلال تحديد نطاق حق الإضراب. ومن شأن توحيد المصطلحات والمفاهيم والتعاريف ذات الصلة أن يسهم في موثوقية وقابلية مقارنة الإحصاءات عن الإضراب مع مرور الزمن وفيما بين البلدان، على المستوى الدولي. وأضاف أن المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل قد نظر في حق الإضراب في ثلاث مناسبات. وقد أفضت المناقشة الأخيرة إلى قرار بشأن الإضرابات والإقفال التعجيزي وغير ذلك من الإجراءات المرتبطة بنزاعات العمل، ينبغي أن يؤخذ في الاعتبار. وأكمل ممثل الحكومي كلامه قائلاً إن المسألة الحالية تتناول نظام المعايير ككل، وبالتالي ينبغي للمكتب أن يوسع نطاق عمله فيما يتعلق بتصميم آلية استعراض المعايير وأن يمهد السبيل لتنفيذها.

٢٥. وقال ممثل حكومي من بنما إن القانون الدولي العام يدعم حق الإضراب. وبالرغم من أن هذا الحق ليس المذكوراً في الواقع في الاتفاقية رقم ٨٧ إلا أنه محمي بموجبها. ولقد وافقت بنما على وجهة نظر لجنة الحرية النقابية ومفادها أن حق الإضراب نتيجة طبيعية ملازمة للحرية النقابية، وهذا الحق مكرس في صكوك دولية أخرى بما في ذلك العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والميثاق الاجتماعي الأوروبي وميثاق البلدان الأمريكية بشأن الضمانات الاجتماعية لعام ١٩٤٨ وبروتوكول سان سلفادور لعام ١٩٨٨. وبموجب هذه الصكوك، ينبغي للدول الأطراف أن تضمن حق الإضراب ضمن تشريعاتها الوطنية أو أن تعترف صراحة بحق الإضراب في حالات تنازع المصالح، من دون المساس بالشروط المنصوص عليها في الاتفاقات الجماعية ذات الصلة. وتعترف بنما بحق الإضراب بموجب المادة ٦٩ من دستورها الوطني وتضمن تشريعاتها ممارسة هذا الحق. وأية قيود مفروضة على الحق في الإضراب في الخدمة العامة تتسق مع أحكام منظمة العمل الدولية في هذا الصدد.

٢٦. وقال ممثل حكومي من الأرجنتين إن أحكام الاتفاقية رقم ٨٧ وحق الإضراب مكرسة في المادة ١٤ مكرر من الدستور الوطني. وأضاف أن حق الإضراب ليس حقاً مطلقاً ولكنه حق من حقوق الإنسان، ولا يجوز تقييده إلا في حالة الخدمات الأساسية أو ضمن شروط خاصة تنظمها لجنة مستقلة مختصة. أضاف إلى ذلك أن الدول ملزمة أيضاً بالقيود المنصوص عليها في المادة ٥٣ من اتفاقية فيينا. ونظراً إلى أن حق الإضراب حق من حقوق الإنسان بموجب الاتفاقية رقم ٨٧، فإن هذه القيود تنطبق عليه أيضاً.

٢٧. ورحب ممثل حكومي من الصين بالبيان المشترك للشركاء الاجتماعيين. وقال أن الصين صدقت على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وأنها تأمل حل المسألة الحالية من خلال مشاورات ثلاثية.

٢٨. وشكر ممثل حكومي من جمهورية فنزويلا البوليفارية مجموعتي العمال وأصحاب العمل على بيانهما. وقال إنه يأمل أن يتوصل الاجتماع إلى توافق ثلاثي تمشياً مع مبادئ مجلس الإدارة. وما فتئت حكومته تعتقد أنه ينبغي حل المشكلة الراهنة تمشياً مع المادة ٣٧(١) من دستور منظمة العمل الدولية، بإحالة المسألة إلى محكمة العدل الدولية. وكان هذا الإجراء قد جنب التكاليف الباهظة للاجتماع الثلاثي. وأضاف أن فنزويلا صدقت على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ وأن حق الإضراب محمي بموجب دستور وتشريعات بلاده. وقال إن حكومته حددت مع العمال حقوق العمال والتزمت بها، لا سيما حق الإضراب. وأردف قائلاً إن الأزمة التي شهدتها منظمة العمل الدولية منذ عام ٢٠١٢ ألحقت أضراراً كبيرة بالمنظمة وبمصادقيتها في عالم العمل.

(رفع الاجتماع ليعقد مجدداً بعد ظهر يوم الثلاثاء ٢٤ شباط/فبراير)

٢٩. قدمت ممثلة حكومية من إيطاليا، متحدثة بالنيابة عن مجموعة الحكومات، بياناً ثانياً وافقت عليه المجموعة.<sup>٤</sup> وسلّمت بالبيان المشترك للشركاء الاجتماعيين وبما بذلوه من جهود للتوصل إلى موقف موحد. وتابعت قائلة إنه من المهم أن يتجلى البيانان الصادران عن مجموعتها في حصيلة و/أو تقرير الاجتماع، وأن يؤخذ في الاعتبار عند وضع حل دائم في مجلس الإدارة على أساس ثلاثي. وترتبط المسائل التي أثارها الشركاء الاجتماعيون أساساً باختصاصات مجلس الإدارة وتتجاوز ولاية الاجتماع. لذا، ينبغي إجراء مناقشات ثلاثية شاملة خلال الدورة القادمة لمجلس الإدارة وينبغي استكشاف طرائق للمضي قدماً في المناقشة قبل انعقاد تلك الدورة. وتابعت أنه بموجب دستور منظمة العمل الدولية، فإن الدول الأعضاء مسؤولة عن تنفيذ ومراعاة معايير العمل بشكل فعال، وبالتالي فإن مسؤولية سير أعمال نظام الإشراف على نحو سليم تقع على عاتقها.

<sup>٤</sup> يرد النص الكامل لهذا البيان في الوثيقة GB.323/INS/5/Appendix I، الملحق الثالث.

وتتطلع المجموعة إلى إرساء تعاون مستدام والمساهمة على نحو ثلاثي في إيجاد حل دائم وفعال لنظام الإشراف.

٣٠. وقال ممثل حكومي من جمهورية فنزويلا البوليفارية، متحدثاً بالنيابة عن مجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، إنه ينبغي ألا يغيب عن الاجتماع ولايته الأصلية، كما قررها مجلس الإدارة في دورته ٣٢٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤). وأضاف أنه سيكون لمجموعة أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي ردة فعل إزاء المسائل المثارة في البيان المشترك لأصحاب العمل والعمال في دورة مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٥.

٣١. ورحب ممثل حكومي من الصين، متحدثاً بالنيابة عن مجموعة آسيا والمحيط الهادئ، بالبيان المشترك للشركاء الاجتماعيين، الذي أشار إلى تجدد الحوار الاجتماعي وتوافق الآراء من خلال التشاور. وقال إنه ينبغي معالجة تفسير الاتفاقية رقم ٨٧ من خلال حوار اجتماعي داخلي ومشاورات ثلاثية.

٣٢. ولحظ ممثل حكومي من زيمبابوي، متحدثاً بالنيابة عن المجموعة الأفريقية، أن الديناميات قد تغيرت وأن البيان المشترك يوفر أساساً لحل المسائل. وقال إن مجموعته ترغب في أن تكون جزءاً من الاتفاق، في روح الهيكل الثلاثي.

٣٣. وقال ممثل حكومي من الولايات المتحدة، متحدثاً بالنيابة عن مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي، إن قوة وسلطة نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية ذات أهمية أساسية للمنظمة ككل ولضمان معايير العمل في مختلف أنحاء العالم. وأكمل قائلاً إن من الضروري إيجاد حل فعال ومستدام ومن المأمول أن يكون البيان المشترك للشركاء الاجتماعيين بمثابة خطوة نحو الاتجاه الصحيح. وقال إن البيان المشترك تضمن مسائل تستلزم مناقشة في مجلس الإدارة وترغب الحكومات في أن تكون جزءاً من هذه المناقشة.

٣٤. وأشار ممثل حكومي من لاتفيا، متحدثاً بالنيابة عن الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيه، إلى أن البيان المشترك يرتبط أساساً بالمسائل التي شغلت جميع الهيئات المكونة والواجب مناقشتها في الدورة المقبلة لمجلس الإدارة. وشدد على أن البيان الأول لمجموعة الحكومات يعترف بأن حق الإضراب مرتبط بالحرية النقابية وأنه لا يمكن تحقيق الحرية النقابية ولا سيما حق تنظيم الأنشطة الرامية إلى تعزيز وحماية مصالح العمال، تحقيقاً كاملاً من دون حماية حق الإضراب. ولاحظ الممثل الحكومي مع ذلك أن حق الإضراب ليس حقاً مطلقاً وأن نطاق وشروط هذا الحق منظمة على المستوى الوطني. وينبغي أن يتجلى هذا التوافق في حصيلة الاجتماع وتقريره. وأشار إلى أن الدول مسؤولة عن تنفيذ وتطبيق الاتفاقيات، وفي حال حصول نزاع، يمكن إيجاد حلول بموجب المادة ٣٧ من دستور منظمة العمل الدولية. وقال إن الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيه تعلق أهمية كبيرة على الدور الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في الدفاع عن حقوق الإنسان وعن نظام الإشراف فيها.

٣٥. ورحب ممثل حكومي من أستراليا بالبيان المشترك للشركاء الاجتماعيين، مشيراً إلى أن الطبيعة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية ما زالت مجدية تماماً. وقال إن حكومته تدعم بنشاط لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة تطبيق المعايير في عملياتها الاعتيادية. وفي هذا الصدد، يمهّد البيان المشترك الطريق أمام لجنة تطبيق المعايير للعمل على نحو فعال. وتسلم حكومته بالاتفاق على ولاية لجنة الخبراء، ولا سيما بأن آراءها وتوصياتها مقنعة ولكنها ليست ملزمة، كما تعتبر أنه ينبغي مناقشة البيان المشترك خلال دورة مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٥. وذكر أن حكومته ملتزمة بالتعاون مع جميع الأطراف من أجل تحقيق حصيلة تدعم نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية وتعززه.

٣٦. ورحب ممثل حكومي من ألمانيا بالبيان المشترك للشركاء الاجتماعيين، باعتباره خطوة أولى مهمة نحو ضمان فعالية نظام الإشراف. كما سلط الضوء على أهمية التوافق الذي تم التوصل إليه في مجموعة الحكومات وقال إنه متشوق للاستماع إلى آراء الشركاء الاجتماعيين بشأن بيان الحكومات القائل بأن: "حق الإضراب مرتبط بالحرية النقابية" وأنه "لا يمكن تحقيق الحرية النقابية ولا سيما حق تنظيم الأنشطة الرامية إلى تعزيز وحماية مصالح العمال، تحقيقاً كاملاً من دون حماية حق الإضراب". ونظراً للهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية فإن مساهمات الحكومات في مناقشات مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٥ تتسم بأهمية كبيرة. ومن شأن مثل هذه المساهمات أن تساعد على تعزيز الاتفاق المؤقت للشركاء الاجتماعيين من أجل إيجاد حل دائم فيما يتعلق بالاتفاقية رقم ٨٧.

٣٧. وقال ممثل حكومي عن اليابان إن حكومته ترحب بالجهود التي بذلها الشركاء الاجتماعيون في التوصل إلى البيان المشترك. والحزمة هي نقطة انطلاق جيدة من أجل تحسين سير أعمال آليات الإشراف في منظمة العمل الدولية، ولكن لا يزال هناك نقاط كثيرة ينبغي مناقشتها لجعل الحزمة أكثر جدوى. كما ينبغي أن تستمر المناقشات خلال الدورة المقبلة لمجلس الإدارة. وتتسم مشاركة الحكومات في تلك المناقشة بأهمية كبيرة، إذ أنها مسؤولة عن تنفيذ معايير العمل والامتثال لها على نحو فعال.

٣٨. ووافق المتحدث بالنيابة عن أصحاب العمل على أنه ينبغي لكافة المداخلات أن تتجلى وأن تؤخذ في الاعتبار في حصيللة الاجتماع وتقريره. وقال إن مجموعته توافق على أنه ينبغي لمجلس الإدارة أن يناقش الكثير من المواضيع المطروحة. وذكر أنه يرغب في توضيح عدم التوصل إلى حل الاختلاف الأساسي بين أصحاب العمل والعمال بشأن تفسير الاتفاقية رقم ٨٧ فيما يتعلق بحق الإضراب، غير أن ذلك ينبغي ألا يمنع إعادة إنشاء نظام إشراف فاعل لمنظمة العمل الدولية من أجل حماية حقوق العمال. وقد اتفقت المجموعتان على طريقة لاتخاذ القرار بشأن قائمة الحالات لعامي ٢٠١٥ و ٢٠١٦، يمكن مراجعتها في حالة تعطلها. غير أنهما ملتزمتان بالتوصل إلى حل قابل للتطبيق عملياً، كما في حالة استنتاجات ومناقشات لجنة تطبيق المعايير. وينص البيان المشترك على مشاركة ثلاثية لإعداد استنتاجات قصيرة واضحة موجهة إلى الحكومات. أضاف إلى ذلك أن المجموعات تتوقع أن تجتمع لجنة الحرية النقابية قبل انعقاد مجلس الإدارة لمناقشة الحالات، على أن تجرى لاحقاً مناقشة بشأن إمكانية تعديل بعض الأحكام المتعلقة بإجراءات المادتين ٢٤ و ٢٦ وإرساء آلية استعراض المعايير. ولم يتم الإشارة إلى أية مبادئ توجيهية أو تعليمات بالنسبة إلى لجنة الحرية النقابية، باعتبار أن ذلك يمثل مسألة من شأن اللجنة أن تعالجها وتقدم التقارير بشأنها إلى مجلس الإدارة. وعند الضرورة، ستكون مجموعة أصحاب العمل مستعدة بكل سرور لمشاركة الحكومات والمجموعات الإقليمية في مناقشة البيان المشترك.

٣٩. واعتذر المتحدث بالنيابة عن العمال، لأنه لم يتسن للحكومات الوقت للرد على النحو السليم على كافة العناصر المدرجة في البيان المشترك لمجموعتي العمال وأصحاب العمل؛ وأشار إلى أن البيان لا يتوخى أن يكون مقترحاً للاستنتاجات، بل أن يضع أولويات مشتركة وأن يظهر التزام الشركاء الاجتماعيين بالخروج من هذا المأزق. وقال إن مجموعة العمال أحاطت علماً بأن بيان الحكومات يسلم بحق الإضراب وعلاقته بالحرية النقابية، علماً أن موقف الحكومات لم يكن بعيداً عن موقف الشركاء الاجتماعيين. وذكر أن سير أعمال نظام الإشراف الذي سعى العمال وأصحاب العمل إلى تحقيقه، يعني أن لجنة الخبراء ستواصل تفسير الاتفاقية رقم ٨٧، كما فعلت حتى اليوم. ومن الصحيح أن العمال وأصحاب العمل جمعوا بين المسائل المرتبطة بمبادرة المعايير وبين حق الإضراب في بيانهم المشترك؛ وهم يعتقدون أن مثل هذا النهج من شأنه أن يوفر دعائم أساسية مجدية للمناقشة المقبلة في مجلس الإدارة، وأن يساعد المكتب في إعداد وثيقة لعرضها على مجلس الإدارة، وأن يضع أساساً لمناقشات ناجحة في لجنة تطبيق المعايير خلال دورة مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١٥.

## طرائق وممارسات الإضراب على المستوى الوطني

٤٠. شدد ممثل حكومي من الهند على أن الأحزاب السياسية ونقابات العمال والمنظمات الاجتماعية وغيرها، أساسية للسير الديمقراطي لأي مجتمع وحكومة. وقال إن الدستور الوطني الذي اعتمد في عام ١٩٥٠ ضمن الحقوق الأساسية لتشكيل الجمعيات والنقابات والانضمام إليها كما ضمن حرية الكلام والتعبير وحرية الحركة في جميع أنحاء الإقليم. وفي حين يمكن أن تفرض بعض القيود على هذه الحريات، إلا أنها ينبغي أن تكون ذات طبيعة معقولة أي غير تعسفية أو لا تتجاوز ما هو مطلوب للمصلحة العامة. وذكر أن قانون النقابات، ١٩٢٦، وقانون تسوية المنازعات الصناعية، ١٩٤٧، يشكلان أهم جزأين من التشريع فيما يتعلق بالحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية للعمال في الهند. وقد نصّ قانون تسوية المنازعات الصناعية على حماية قادة وأعضاء النقابات من أفعال التمييز المناهض للنقابات. كما نصّ على أن التدخل في الأنشطة النقابية وجعل العمال ضحايا مشاركتهم في الأنشطة النقابية والإضرابات القانونية سيكون بمثابة ممارسات عمل غير عادلة. وفي حين لم ينص القانون في الهند على تقييد الإضرابات ولا على تشجيعها، فإن أحكام قانون تسوية المنازعات الصناعية نصت على آلية تنظيمية لصالح العلاقات الصناعية وللصالح العامة.

٤١. وأعرب ممثل حكومي من زمبابوي، متحدثاً بالنيابة عن المجموعة الإفريقية، عن شكره للمكتب على الوثيقة الأساسية الشاملة والغنية بالمعلومات. وقال إن المعلومات الوقائية التي تضمنتها الوثيقة ساعدت المشاركين على فهم وتقدير الصلة القائمة بين حق الإضراب والحرية النقابية، ومن شأنها أن تقدم معلومات أساسية مفيدة للمناقشات في الدورة المقبلة لمجلس الإدارة. وأضاف أنه في حين يتفاوت مدى تشريع حق الإضراب من بلد إلى آخر إلا أنه راسخ في الدساتير و/أو تشريعات العمل في عدد من البلدان الإفريقية. وختم قائلاً إن حكومات بلدان إفريقية أخرى تقوم حالياً مع الشركاء الاجتماعيين فيها باستعراض تشريعات العمل لديها وتعالج بالتالي حق الإضراب.

٤٢. وشدد ممثل حكومي من بنما على أن حق الإضراب معترف به في بلاده بموجب القانون ومؤكد بموجب قانون السوابق. وقال إن دستور عام ١٩٤١ أقر حق الإضراب وإن كان قد حظر الإضرابات التضامنية والإضرابات في الخدمات العامة. وخلافاً للدستور السابق، اقتصر دستور عام ١٩٤٦ على تقييد حق الإضراب في الخدمات العامة، كما هو محدد في القانون، فأتاح بالتالي الإضرابات التضامنية. وأضاف أنه بموجب حكم صادر في ٧ آذار/ مارس ١٩٥٠، أعلنت محكمة العدل العليا عدم دستورية المادة ٣٢١ من قانون العمل، التي تحظر الإضرابات في الخدمات العامة. وعُلت المحكمة حكمها بالاستناد إلى أن مكتب المشرع قد تجاوز سلطاته عندما فسر أحكام الدستور التي لم تحظر حق الإضراب بل نصت على أن ممارسة هذا الحق قد تكون مقيّدة بفعل القانون بالنسبة للخدمات العامة. وقال إن القيود على حق الإضراب لم تلغ ممارسة هذا الحق. وتتناول هذه القيود فقط الخدمات العامة المنشأة بموجب القانون. ولم تنطبق الاعتبارات السابقة (الإطار القانوني) على ممارسة حق الإضراب من جانب الموظفين العاملين في هيئة قناة بنما، التي تتمتع بولاية دستورية خاصة لضمان المرور الفعال وغير المنقطع لسفن جميع البلدان، عملاً بالباب الرابع عشر من الدستور. وكان حكم صادر في ٢٧ نيسان/ أبريل عام ٢٠٠٩ قد رأى أن أحكام القانون رقم ١٩ لعام ١٩٩٧، التي تحظر الإضرابات في هيئة قناة بنما، غير دستورية. بالإضافة إلى ذلك، لم يكن القانون آنف الذكر عائقاً أمام ممارسة حق الإضراب وفقاً للمعايير القانونية التي تنظم علاقات الاستخدام الخاصة في سياق توسيع القناة. وتبين في قانون السوابق أن حماية حق الإضراب واسعة الانتشار بحيث أن الدستور لم ينص على حظر الإضرابات في الخدمات العامة، ولكنه ينص على ممارستها بموجب بعض القيود التي يحددها القانون في الخدمات العامة (حكم المحكمة العليا بتاريخ ٢٣ آذار/ مارس ١٩٩٩). وقال إن حق الإضراب مرتبط بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية كما ورد ذلك تكراراً في قانون السوابق. وكانت محكمة العدل العليا في حكمها الصادر في ٢ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٦ عند بحث دستورية أحكام القانون بمرسوم رقم ٨ لعام ١٩٩٨ الذي ينظم العمل البحري، قد شددت على أن الاتفاقات الجماعية مرتبطة ارتباطاً ضيقاً بالحرية النقابية وحق الإضراب. كما شددت محكمة العدل العليا على هذه الصلة في مناسبات أخرى (مثلاً الأحكام الصادرة في ٢٢ تموز/ يولييه ١٩٩٨ وفي ٢١ تموز/ يولييه ٢٠٠٩). بالإضافة إلى ذلك، ذكرت المادة ٤٠١ من قانون العمل أنه ينبغي لصاحب العمل أن يتفاوض في اتفاق جماعي عندما تطلب نقابة عمالية منه ذلك. وأخيراً، لا يمكن النظر إلى حق الإضراب خارج سياق علاقات العمل؛ فهو حق أساسي وإن لم يكن غاية في حد ذاته.

٤٣. وأشار ممثل حكومي عن الجزائر، إلى أن حق التنظيم وحق الإضراب في الجزائر هما من الحقوق الأساسية الممنوحة لجميع العمال والمحمية في الدستور. وفي هذا الصدد، ذكرت المادة ٥٦ من الدستور أن حق التنظيم معترف به لجميع المواطنين ونصت المادة ٥٧ على أن حق الإضراب يمارس ضمن إطار القانون. وقد تجلّت هذه الحقوق في تشريع العمل الوطني عن طريق القانون رقم ٩٠-٠٢ الصادر بتاريخ ٦ شباط/ فبراير ١٩٩٠ بشأن منع وتسوية منازعة العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب، والقانون رقم ٩٠-١٤ الصادر في ٢ حزيران/ يونيو ١٩٩٠ بشأن ممارسة حق التنظيم. وتنطبق أحكام هذه القوانين على جميع العمال وأصحاب العمل، أشخاصاً طبيعيين أو اعتباريين على السواء، باستثناء الموظفين المدنيين والعسكريين في إدارات الدفاع الوطني.

٤٤. بيد أن اللجوء إلى الإضراب يعتبر كمالاً أخيراً بعد استنفاد جميع قنوات الحوار. ولذا، اعتمد القانون رقم ٩٠-٠٢ الصادر في ٦ شباط/ فبراير ١٩٩٠ المشار إليه أعلاه، طرائق وتدابير وقائية تهدف إلى تجنب اللجوء إلى الإضراب قدر المستطاع وتشجيع التشاور والحوار بين الشركاء الاجتماعيين لتسوية نزاعات العمل. وقد نصّ التشريع على آليات التوفيق سعيًا إلى تسوية المنازعات دون اللجوء إلى الإضراب. وفي غياب إجراءات التوفيق الاعتيادية أو في حالة فشل هذه الإجراءات، يرفع صاحب العمل أو ممثلو العمال نزاع العمل الجماعي إلى دوائر تفتيش العمل المختصة إقليمياً. وفي حالة فشل إجراءات التوفيق بشأن جميع القضايا المتصلة بنزاع العمل الجماعي أو بجزء منه، يضع مفتش العمل تقريراً يدوّن فيه فشل التوفيق. وفي هذه الحالة، يمكن أن تتفق الأطراف على اللجوء إلى الوساطة أو التحكيم كما ينص التشريع على ذلك.

٤٥. وتابع قائلاً أنه في حال عدم حل القضايا، تدعو السلطة العليا إلى اجتماع للتوفيق مع الأطراف في نزاع العمل الجماعي ومع ممثلي السلطة المختصة الإقليمية المسؤولة عن الخدمة العامة وتفتيش العمل. وإذا تبين خلال اجتماع التوفيق في نزاع العمل الجماعي أنّ النزاع يتناول تفسير القوانين أو اللوائح، تقوم سلطات الخدمة العامة عندها بعرض تلك القضايا على المجلس المشترك للخدمة العامة. وإذا استمر النزاع بعد استنفاد إجراءات التوفيق ومن ثم إجراءات الوساطة المنصوص عليها في التشريع، وفشلت التسوية عن طريق قنوات أخرى منصوص عليها في اتفاق أو بالاتفاق بين الأطراف، يمكن آنذاك أن يمارس العمال حقهم في اللجوء إلى الإضراب وفقاً للشروط والطرائق المشمولة بأحكام القانون رقم ٩٠-٠٢ بتاريخ ٦ شباط/فبراير ١٩٩٠. وفي هذه الحالة، تدعو منظمة العمال المعنية (وبيلغ صاحب العمل بذلك) إلى اجتماع عام يعقد في أماكن العمل المعتادة بغية تقديم المعلومات عن قضايا الخلاف المستمرة واتخاذ قرار بشأن إمكانية وقف العمل على نحو جماعي ومتفق عليه. وتستمتع منظمة العمال من ثم إلى ممثلي صاحب العمل أو ممثلي السلطة الإدارية المعنية، بناءً على طلبهم.

٤٦. واستطرد قائلاً إنه تجري الموافقة على الإضراب بالاقتراع السري بأغلبية العمال في جمعية عامة ينبغي أن تضم على الأقل نصف عمال المجموعة المعنية. وما أن يوافق على الإضراب وفقاً للقانون حتى يصبح نافذاً في نهاية فترة إخطار تبدأ من تاريخ إيداعه لدى صاحب العمل وإبلاغ هيئة تفتيش العمل المعنية. وتكون فترة الإخطار محددة عن طريق التفاوض ولا يمكن أن تكون أقل من ثمانية أيام بدءاً من تاريخ إيداع الإخطار. ويطلب من الأطراف في نزاع العمل الجماعي خلال فترة الإخطار وبعد بدء الإضراب أن تواصل المفاوضات من أجل التوصل إلى تسوية الخلاف الذي هو موضوع النزاع. وعليه، فإن حق الإضراب الممارس بالطريقة المقررة يتمتع بحماية القانون، والإضراب الذي يجري في ظل هذه الظروف لا يخرق علاقة الاستخدام، بل يعلق آثارها طوال فترة توقف العمل الجماعي باستثناء بما يتعلق بما اتفق عليه الأطراف في النزاع عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات. ولا يمكن فرض أي عقوبات ضد العمال بسبب مشاركتهم في الإضراب نشأ على نحو نظامي وفقاً للشروط المنصوص عليها في القانون. بيد أنه عندما يتناول الإضراب أنشطة يحتمل أن يؤدي توقفها كلياً إلى المساس باستمرارية الخدمات العامة الأساسية والأنشطة الاقتصادية الحيوية وتزويد السكان بالسلع والتسهيلات القائمة أو ضمانها، ينظم استمرار الأنشطة اللازمة في شكل خدمة دنيا إلزامية أو ناشئة عن مفاوضات أو اتفاقيات أو اتفاقات وفقاً للقانون. وتنظم الخدمة الدنيا الإلزامية في عدد من الخدمات، ومنها خدمات المستشفيات تحت الحفظ أو للطوارئ وتوزيع الأدوية؛ والخدمات المتصلة بتشغيل شبكات الاتصالات الوطنية والراديو والتلفزيون والبريد الإذاعي؛ والخدمات المتصلة بإنتاج الكهرباء والغاز والنفط والمياه وما إلى ذلك ونقلها وتوزيعها.

٤٧. وذكر ممثل حكومي من الأرجنتين أنّ حق الإضراب فعليّ تماماً في بلده، وفقاً للمادة ١٤ مكرر من الدستور الوطني وأنّ الحق المذكور معترف به للعمال ومنظمتهم على حد سواء. وذكر أن تنظيم الإضرابات مقصور فقط على الخدمات الأساسية بموجب القانون رقم ٢٥٨٧٧، الذي صيغ على نسق مبادئ منظمة العمل الدولية. وبصورة استثنائية، إذا كان هناك حاجة إلى توصيف خدمة جديدة على أنها أساسية، في بعض الأنشطة أو الأوضاع، تُنشأ لجنة مستقلة من رجال القانون للقيام بذلك. وفيما يتعلق بالنزاعات الجماعية، نص القانون رقم ١٤٧٨٦ على عمليتي تدخل محدودتين زمنياً للتوفيق، بغرض ضمان تعاون الأطراف بهدف تسوية النزاع. وعند انتهاء الفترة الزمنية، تسمح السلطة الإدارية للأطراف باستئناف عملية تسوية النزاع بصفتها هذه. وفيما يتعلق بالمفاوضة الجماعية في القطاع الخاص، تستطيع الأطراف تنظيم نزاعاتها بنفسها بما في ذلك اللجوء إلى حق الإضراب. وأضاف المتحدث قائلاً إن بلاده قد صدقت على أهم معاهدتين دوليتين في هذه المسألة، ألا وهما: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للأمم المتحدة وبروتوكول سان سلفادور. بالإضافة إلى ذلك، نصّت المادة ١١ من إعلان العمل والشؤون الاجتماعية الصادر عن السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي، على أنه ينبغي ألا يعيق أي حكم وطني أو لائحة وطنية ممارسة حق الإضراب.

٤٨. وأشار ممثل حكومي من ألمانيا إلى أنّ حق الإضراب ليس مذكوراً صراحة في الدستور الألماني. وقال إن حق الإضراب في بلاده مستمد من السوابق القضائية للمحاكم في ألمانيا، التي تقرّ بأنه لغرض المفاوضة الجماعية يعتبر حق الإضراب أساسياً للعمال لأنه يضعهم على قدم المساواة مع أصحاب العمل.

٤٩. وأشارت ممثلة حكومية من النرويج، متحدثة بالنيابة عن بلدان شمال أوروبا، إلى أنه في بلدان شمال أوروبا جرى إضفاء السمة الرسمية على حق الإضراب من خلال القوانين والاتفاقات الجماعية. وفي بعض بلدان شمال أوروبا، يتمتع حق اتخاذ إجراءات صناعية بحماية دستورية. والحق في الإجراءات الصناعية، بما في ذلك حق الإضراب وحق الإقفال التعجيزي على حد سواء، هو نتيجة طبيعية للحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية. والإضراب هو الأداة الأخيرة التي يمكن استخدامها بعد استنفاد جميع الإجراءات المتاحة الأخرى. وما دام الاتفاق الجماعي سارياً، لا يمكن اتخاذ أية إجراءات صناعية لتعديله. وفي بلدان شمال أوروبا، يجوز اتخاذ إجراءات تعاطف عندما تدعم إجراءات صناعياً مشروعاً.

٥٠. وفي الإشارة إلى الوضع في النرويج، ذكرت أن التركيز على القانون الدولي وحق الإضراب يعود إلى شكاوى فردية قدمها الشركاء الاجتماعيون إلى لجنة الحرية النقابية وإلى تعليقات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات. وذكرت أنه قبل أواخر الثمانينات، حظرت النرويج الإضرابات على نطاق واسع على افتراض أنها مضرّة بالمجتمع. وبعد تعليل لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، الذي يفيد أن العواقب والآثار الضارة لإضراب من الإضرابات يتعين أن تكون واضحة وفورية، أعادت الحكومة النظر في ممارستها. ولا يمكن تقديم مشروع قانون لحظر إضراب إلى البرلمان إلا عندما يثبت أن الآثار الضارة للنزاع ستكون ذات طبيعة من شأنها أن تعرض للخطر حياة السكان أو سلامتهم الشخصية أو صحتهم. وفي حين لا تعارض النرويج تفسير لجنة الحرية النقابية ولجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، فإن لديها أحياناً تقييماً مختلفاً للآثار الضارة الناشئة عن إضراب بعينه، وعن أوضاع يكون فيها حظر إضراب أو إقفال تعجيزي، مبرراً. وعلى سبيل المثال، عندما تتسع الإضرابات لتشمل مستودعاً كاملاً في مجموع إنتاج الغاز والنقط، تبلغ العواقب أحجاماً تعتبر معها السلطات أن تدخلها ضروري. وعلى الرغم من ذلك، فإن الحكومة تزمع دراسة الملاحظات الأخيرة الصادرة عن لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات وكذلك توصيات لجنة الحرية النقابية بغية إدخال المزيد من التعديلات المحتملة.

٥١. وأضافت أن بلدان شمال أوروبا تحترم التزاماتها الدولية والتطورات في السوابق القضائية وفقاً لاتفاقية فيينا. وليس هناك من اعتراضات قوية من جانب الحكومات على تفسير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة الحرية النقابية. واعتبرت أن تفسير الصكوك الدولية لا بد من أن يكون عملية حية. وبالنظر إلى أن الأوضاع المتعلقة بحق الإضراب متنوعة فسيكون هناك على الدوام مناقشات بشأن القيود والحدود المفروضة عليه. ولا يمكن أن تكون هذه القيود والحدود منقوشة في الحجر بل ينبغي أن تظل مرنة.

٥٢. وأشار ممثل حكومي من جمهورية فنزويلا البوليفارية، إلى أن حق الإضراب محمي ومضمون بموجب المادة ٩٧ من الدستور الوطني، وإلى أن قانون العمل الأساسي قد استفاض في تفسيره. ويرد تعريف تعبير "إضراب" بموجب المادة ٤٨٦ من القانون المذكور؛ وتجدر الإشارة إلى أن هذا الحكم قد أغفل من الحاشية ذات الصلة في الجزء الثاني من وثيقة المعلومات الأساسية (الحاشية رقم ١٢). وقد صدقت جمهورية فنزويلا البوليفارية على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧). ووفقاً للتشريع الوطني، يعتبر الإضراب كجزء من حق العمال والمنظمات النقابية من أجل الدفاع على نحو أفضل عن حقوقهم ومصالحهم ضمن إطار القانون. وكرر أن الحكومة قد حددت مع العمال الحقوق النقابية والتزمت بها، ولا سيما الحق في الإضراب. وأضاف أن بلده لم يكن غير مكترث بحق العمال في الإضراب في إطار الاتفاقية رقم ٨٧، بل تجلّى اهتمام بلده في وثيقة المعلومات الأساسية، على الرغم من أن الإشارات قصرت عن وصف اتساع نطاق تشريعات بلده بشأن المسألة. وشدد على أن وجود حق الإضراب في فنزويلا سابق لعام ١٩٤٨، وهو العام الذي اعتمدت فيه الاتفاقية رقم ٨٧. وقال إن الحرية النقابية وحق الإضراب في فنزويلا مرتبطان باحترام التشريع الوطني والاتفاقية رقم ٨٧ على السواء وبالتحديد بهما.

٥٣. وأضاف، متحدثاً كذلك بالنيابة عن الوفد الحكومي الكوبي الذي كان حاضراً الاجتماع بصفة مراقب، أن الحكومتين تحتفظان بإمكانية التعليق على جميع المسائل المتصلة بمبادرة المعايير، خلال دورة مجلس الإدارة المقبلة. ورأى أن هذا الاجتماع ليس المنتدى المناسب لمعالجة المسائل ذات الصلة بالمنظمة وأنه ينبغي ألاّ تعالج هذه المسائل بأسلوب ثنائي تستبعد منه الحكومات. وتترك حكومتا كوبا وجمهورية فنزويلا البوليفارية أن الهيكل الثلاثي هو روح منظمة العمل الدولية بهدف التوصل إلى اتفاقات قد يستتبعها في سياق من التوافق؛ وعندها فقط يكون عالم العمل قادراً على التوصل إلى حلول حقيقية لا تخضع لمصالح مقررّة، بل الأهم من ذلك، لا تشكل حلولاً هشة وإنما حلولاً دائمة بموجب نهج ثلاثي.

٥٤. ورَّحِب ممثل حكومي من أنغولا بوثيقة المعلومات الأساسية التي عالجت على نحو واضح وموضوعي البنود الواردة في جدول الأعمال وأتاحت فهمها على نحو أفضل. وما من شك في أن طرائق وممارسات الإضراب على المستوى الوطني مرتبطة بالاعتراف بحق الإضراب. وقال إن جمهورية أنغولا تعتبر أن حق الإضراب حق أساسي تحميه المادة ٥١ من الدستور. بيد أن حق الإضراب ليس مطلقاً لأنه منظم بموجب القوانين التي تحدد ممارسته النظامية وحدوده في إطار المشاورات والحوار الاجتماعي. وحق الإضراب مرتبط بالحرية النقابية وهو دعامة من الدعائم الأساسية لمنظمة العمل الدولية. ويندرج مبدأ هذا الحق في تشريع عدد من الدول الأعضاء من أجل الدفاع عن حقوق العمال، في حين يضمن حق حرية النشاط وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية. وتعتبر جمهورية أنغولا أن حق الإضراب حق مشروع وتشجع الحوار الاجتماعي بهدف ضمان السلم الاجتماعي.

٥٥. وذكرت ممثلة حكومية من كولومبيا أن حكومتها تعتبر حق الإضراب ملازماً لحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وأن هذه الحقوق لا يمكن فصلها عن ممارسة حق الإضراب. وذكرت أن حق الإضراب قد أقر قانوناً ونظم في كولومبيا منذ عام ١٩١٩ وأنه اليوم مترسخ في الدستور الوطني. ويرتبط هذا الحق ارتباطاً وثيقاً بمبادئ الدستور المتمثلة في التضامن والكرامة والمشاركة فضلاً عن تحقيق نظام اجتماعي منصف. ورأت المحكمة الدستورية في كولومبيا أن حق الإضراب استفاد من حماية دستورية مزدوجة على السواء من خلال الإقرار المباشر به في المادة ٥٦ من الدستور الوطني ومن خلال علاقته الوثيقة بالحرية النقابية. وحق الإضراب منظم تنظيمياً شاملاً بموجب عدة أحكام في قانون العمل أدت إلى تطورات في السوابق القانونية. وأضافت أن حق الإضراب الممثل للاشتراطات القانونية هو أحد الحقوق الأكثر أهمية التي تمكن العمال من تسوية نزاعات العمل الجماعية مع صاحب عملهم. بيد أن حق الإضراب، بالرغم من أنه حق أساسي، ليس حقاً مطلقاً. ووفقاً للتشريع الوطني، لا تقيد الإضرابات إلا في الخدمات العامة الأساسية. وبالرغم من أنه يمكن أن يكون حق الإضراب محدوداً في بعض الأوضاع بغية حماية الحقوق الأساسية الأخرى، فإن من الواضح أنه لا يمكن تقويض امتيازات العمال. وفي أعقاب الإرشاد الذي قدمته هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، لا سيما لجنة الحرية النقابية ولجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، فإن القانون رقم ١٢١٠ لعام ٢٠٠٨ منح الآن المحاكم اختصاص أن تعلن قانونية الإضرابات أو عدم قانونيتها.

٥٦. وأشار ممثل حكومي من أوروغواي، ذاكراً البيان التي قدمته مجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي في وقت سابق، إلى أنه يشاطر هذه المجموعة آراءها بشأن غياب إشارة إلى الدراسات الإقليمية في أمريكا اللاتينية. وقد قدم إسهام الإقليم تطورات قانونية هامة بشأن الحرية النقابية وحق الإضراب. وكانت دراسة لقانون العمل في أمريكا اللاتينية قد أفضت إلى وضع قانون العمل الجماعي بالاستناد إلى ثلاث دعائم أساسية ومتداخلة، هي: حق التنظيم وحق الإضراب والحق في المفاوضة الجماعية. ومن شأن غيبة أو ضعف إحدى هذه الدعائم أن يعيق سير عمل النظام القانوني. وعلى غرار ذلك، اعتبرت منظمة العمل الدولية من خلال لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة تطبيق المعايير ولجنة الحرية النقابية، لسنوات عديدة أن حق الإضراب جزء من الأنشطة النقابية بوصفه مكوناً من استراتيجيتها لتحسين الدفاع عن مصالح العمال. وفهم الحرية النقابية فحسب على أنها حق التنظيم وإنشاء منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، لا يعكس تماماً نطاقها كحرية مدنية وسياسية. فالحرية النقابية هي أكثر من حق تكوين الجمعيات، إذ هي حق تنظيم الأنشطة النقابية، بما فيها الإضرابات.

٥٧. وشدد المتحدث على أن الدستور في بلده يقرّ بحق الإضراب بوصفه حقاً نقابياً وأن الحكم نفسه المنصوص عليه في القانون يشجع إنشاء نقابات العمال. وكان الإطار الدستوري قد ربط منذ عام ١٩٣٤ بين الحرية النقابية وحق الإضراب ربطاً وثيقاً. وتقرّ إدارة العمل أيضاً باستقلالية منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل للتفاعل دون قيود في ممارسة حريتها النقابية باستثناء حالة الخدمات الأساسية أو بسبب أحكام السياسة العامة. وبشكل الافتقار إلى تعريف وإلى تنظيم قانوني للإضرابات إحدى الخصوصيات ضمن نظام علاقات العمل في أوروغواي. وقد صانته حكومة أوروغواي تقييد احترام استقلال واستقلالية نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل في تنظيم أنشطتها وصياغة برامجها وفقاً للاتفاقية رقم ٨٧، وشجعت كذلك التوفيق والوساطة.

° أنظر الفقرة ١١ أعلاه.

٥٨. وأشارت ممثلة حكومية من غانا إلى أن الاجتماع اتسم بمعاودة الحوار الاجتماعي، وهو حوار كان قد بدأ يؤتي ثماره، كما أظهره البيان المشترك الصادر عن الشركاء الاجتماعيين، وسيضمن أن تواصل المنظمة ممارسة ولايتها في الإشراف على المعايير. وقالت إن غانا هي من بين العديد من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي اعترفت بحق الإضراب في دستورها الوطني وإن هذا الحق يعطي العمال وسيلة للدفاع عن مصالحهم. وعلى الرغم من ذلك، لا بد من ممارسة هذا الحق ضمن حدود القوانين الوطنية، تمشياً مع الظروف الوطنية. أما القضية التي تواجهها منظمة العمل الدولية منذ ثلاث سنوات، فهي ليست قضية مشروعية حق الإضراب وإنما ما إذا كان هذا الحق مكرساً في الاتفاقية رقم ٨٧. وقالت إن وفدها يرحب باقتراح استهلال آلية لاستعراض المعايير بوصف ذلك فرصة لمعالجة هذا الشاغل. وأضافت أن وفدها يتطلع كذلك إلى سير لجنة تطبيق المعايير سيراً تاماً خلال الدورة ١٠٤ لمؤتمر العمل الدولي (٢٠١٥).

## طريق المستقبل

٥٩. وزع المكتب على المشاركين نصاً يقدم حصيلة الاجتماع وينص على ما يلي:

اجتمعت الهيئات المكونة الثلاثية في جنيف من ٢٣ إلى ٢٥ شباط/فبراير ٢٠١٥. وجاء الاجتماع في جو بناء للغاية. ونظراً إلى التقدم الإيجابي المحرز خلال المناقشات، طلب من المكتب أن يعد بالتشاور الوثيق مع المجموعات الثلاث وثيقة تتناول جميع القضايا المتبقية في مبادرة المعايير لتقديمها إلى الدورة ٣٢٣ لمجلس الإدارة.

ويرد مرفقاً بهذه الوثيقة البيان المشترك الصادر عن مجموعتي العمال وأصحاب العمل والبيانان الصادران عن مجموعة الحكومات. وستدرج جميع البيانات المقدمة خلال الاجتماع الثلاثي في تقرير الاجتماع.

٦٠. وأوضح الرئيس أن القصد من النص هو توفير مقدمة وجيزة وقائية لوثيقة حصيلة الاجتماع مع بعض الإشارات إلى الأعمال التحضيرية لمناقشة دورة مجلس الإدارة في آذار/مارس. وسيرفق بهذه الوثيقة البيان المشترك الصادر عن أصحاب العمل والعمال والبيانان الصادران عن مجموعة الحكومات.

٦١. واقترحت ممثلة حكومية من إيطاليا، محدثة بالنيابة عن مجموعة الحكومات، بعض تعديلات على النص وافقت عليها المجموعة، على النحو التالي:

اجتمعت الهيئات المكونة الثلاثية في جنيف من ٢٣ إلى ٢٥ شباط/فبراير ٢٠١٥ وفقاً للقرار الوارد في الوثيقة GB.322/INS/5، الذي اعتمدته مجلس الإدارة في دورته ٣٢٢ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤).

وجرى الاجتماع في جو بناء. وقدم الشركاء الاجتماعيون بياناً مشتركاً بشأن حزمة تدابير تهدف إلى إيجاد وسيلة ممكنة للخروج من المأزق الحالي في نظام الإشراف. وأعربت مجموعة الحكومات عن موقفها المشترك بشأن الحق في الإضراب وعلاقته بالحرية النقابية. كما قدمت هذه المجموعة بياناً ثانياً رداً على البيان المشترك الصادر عن الشركاء الاجتماعيين. ويرد مرفقاً بهذه الوثيقة البيانان الصادران عن مجموعة الحكومات والبيان المشترك الصادر عن مجموعة العمال ومجموعة أصحاب العمل. وسوف ترد في تقرير الاجتماع كافة البيانات المقدمة خلال الاجتماع الثلاثي.

وعند إعداد الوثيقة بشأن مبادرة المعايير للدورة ٣٢٣ لمجلس الإدارة، ونظراً للتطورات الحاصلة خلال هذا الاجتماع الثلاثي، سيأخذ المكتب في اعتباره البيانات المشار إليها أعلاه، بالتشاور الوثيق مع المجموعات الثلاث.

وقالت إن هذه الاقتراحات هي إعادة صياغة للعناصر التي كانت واردة في النص الأصلي وأعربت عن أملها في أنها ستلقى موافقة الشركاء الاجتماعيين. والقصد من تعديل الفقرة الأولى هو وضع الاجتماع في سياق إجراءات مجلس الإدارة الأخرى الهادفة إلى الخروج من الطريق المسدود. والقصد من تعديل الفقرة الثانية هو تقديم صورة وقائية عما حصل خلال الاجتماع، من أجل التوضيح ولفائدة من لم يكن حاضراً. أما الفقرة الثالثة فهي إعادة صياغة لمعالجة الشاغل الإجرائي: إذ لم تشعر المجموعة أن هذا الاجتماع يتمتع بولاية أن يطلب من المكتب إعداد وثيقة لمجلس الإدارة. وهذا الطلب كان مشمولاً أصلاً بقرار مجلس الإدارة المتخذ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤.

٦٢. وأيد الناطق بإسم أصحاب العمل والناطق بإسم العمال النص مع التعديلات التي اقترحتها مجموعة الحكومات.

(اعتمدت وثيقة حصيلة الاجتماع.)

٦٣. وأعرب ممثل حكومي من جمهورية فنزويلا البوليفارية، متحدثاً بالنيابة عن مجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي، عن شكره للحكومات التي تقاسمت تجاربها الوطنية بما يتمشى مع الولاية التي أسندها مجلس الإدارة إلى الاجتماع في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤. ورحب بالجهود التي بذلها الشركاء الاجتماعيون بشأن هذه القضية التي تتسم بأهمية كبرى بالنسبة لمنظمة العمل الدولية وركز على أهمية التوافق الذي تم التوصل إليه ضمن مجموعة الحكومات حول الصلة بين الحرية النقابية وحقوق الإضراب. وأعرب عن أمله بأن توفر حصيلة الاجتماع أساساً مفيداً لعمل مجلس الإدارة.

٦٤. وقال المدير العام إن هذا الاجتماع عقد بدعوة من مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤ في ظروف صعبة وعلى أمل أن يخترق الطريق المسدود الذي كان يخلف عواقب سلبية على عمل المنظمة بطرق عدة. ولقد تخطى الاجتماع الآمال التي عقدها عليه مجلس الإدارة. فجو العمل الإيجابي المذكور في وثيقة حصيلة الاجتماع، تطلب من المشاركين أن يتحلوا بالمرونة وبروح المسايمة، وأن يقوموا بتنازلات حقيقية بغية التوصل إلى حلول. ولقد كان التنسيق ضمن المجموعات وفيما بينها مثيراً للإعجاب. أما الآثار الفورية لأيام العمل الثلاثة فقد تجلت في انفتاح آفاق إيجابية جديدة أمام دورة مجلس الإدارة المقبلة التي ستنصدي للقضايا المتصلة بجميع العناصر المترابطة في مبادرة المعايير. ويمكن للهيئات المكونة الثلاثية أن تتطلع بثقة إلى دورة مجلس الإدارة المقبلة.

٦٥. وسيراعي المكتب عند قيامه بإعداد الوثائق لدورة مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٥، مراعاة تامة وثيقة حصيلة الاجتماع والوثائق المعتمدة في هذا الاجتماع، وسيعمل بتشاور وثيق مع المجموعات الثلاث التي كانت ضالعة فيه. وإذا كان للمنظمة أن تتوصل إلى حلول وأن تمضي قدماً فسيتم ذلك بتوافق ثلاثي كامل. ولقد وفر الاجتماع زخماً يحفز الخطوات القادمة.

٦٦. وقال الرئيس إن الاجتماع قد أفضى إلى تقدم يعتد به ينبغي أن يدفع بالمنظمة قدماً بثقة مستعادة في الحوار وفي الهيكل الثلاثي. وأضاف أنه لا يشك البتة في أن الموقف البناء ذاته سيطغى على المناقشات في لجنة تطبيق المعايير في دورة مجلس الإدارة المقبلة.