



منظمة
العمل
الدولية

الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني

دليل منظمة العمل الدولية للإدارة السديدة



الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني

دليل منظمة العمل الدولية للإدارة السديدة

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم 2 المرفق بالاتفاقية العالمية لحقوق التأليف والنشر. على أنه يجوز نقل مقتطفات قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار إلى مصدرها. وللحصول على حقوق النشر أو الترجمة، ينبغي تقديم طلب بذلك إلى قسم منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص) على العنوان: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. أو عبر البريد الإلكتروني على العنوان: pubdroit@ilo.org. ويرحب مكتب العمل الدولي بمثل هذه الطلبات.

يمكن للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ، أن تعد نسخاً بموجب التراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا الموقع: www.ifrro.org للاطلاع على اسم المنظمة المعنية بحقوق الاستنساخ في بلدكم.

الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني: دليل منظمة العمل الدولية للإدارة السديدة/ مكتب العمل الدولي، وحدة الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، دائرة الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي، جنيف، منظمة العمل الدولية، 2013

ISBN: 978-92-2-627996-4 (Print)
978-92-2-627997-1 (Web PDF)
978-92-2-627998-8 (CD-ROM)

مكتب العمل الدولي؛ دائرة الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي
الحوار الاجتماعي / الهيكل الثلاثي / الإدارة السديدة

13.06.1

Le dialogue social tripartite au niveau national : Guide de l'OIT "الدليل متاح أيضاً باللغات الفرنسية " *pour une meilleure gouvernance*", ISBN: 978-92-2-227996-8 (Print), 978-92-2-227997-5 (Web PDF), 978-92-2-227998-2 (CD-ROM), Geneva, 2013
El diálogo social tripartito de nivel "والإسبانية (PDF)", 978-92-2-227998-2 (CD-ROM), Geneva, 2013
nacional: Guía para una mejor gobernanza", ISBN: 978-92-2-327996-7 (Print), 978-92-2-327997-4 (Web PDF), 978-92-2-327998-1 (CD-ROM), Geneva, 2013
"Национальный трехсторонний социальный диалог : Руководство МОТ по эффективному управлению", ISBN: 978-92-2-427996-6 (Print), ISBN: 978-92-2-427997-3 (Web PDF), 978-92-2-427998-0 (CD-ROM), Geneva, 2013
978-92-2-827996-2 (Print), 978-92-2-827997-9 (web PDF), 978-92-2-827998-6 (CD-ROM), Geneva, 2013.

ILO Cataloguing in Publication Data

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

وتقع المسؤولية عن الآراء المعبر عنها في المقالات والدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً على عاتق مؤلفيها وحدهم. ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

إن الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية لا يعني عدم الموافقة عليها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي ومنتجاته الإلكترونية عن طريق المكتبات الكبرى أو المكتبات المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland

يمكن الاضطلاع على قوائم المنشورات الجديدة مجاناً على العنوان آنف الذكر أو بإرسال بريد إلكتروني على العنوان التالي: pubvente@ilo.org

يمكن زيارة موقعنا على العنوان التالي: www.ilo.org/publns

المحتويات

xii	تمهيد
1	مقدمة
3	أهداف الدليل والجمهور المستهدف
4	ألف - غرض هذا الدليل
5	باء - لمن هذا الدليل؟
6	جيم - كيف تستخدم هذا الدليل؟

الجزء الأول

11	تعريف
----	-------

أولاً

12	ألف - الحوار الاجتماعي
13	باء - الهيكل الثلاثي
15	جيم - معانٍ أخرى "للهيكل الثلاثي"
15	دال - الهيكل الثلاثي "الإضافي"
17	هاء - الهيكل الثنائي والمفاوضة الجماعية
19	واو - حالة خاصة: القطاع العام - الحكومة كصاحب عمل

ثانياً

مهمة الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني والنتائج
الممكنة 23

- ألف - مقدمة 24
- باء - تبادل المعلومات 26
- جيم - المشاورات 26
- دال - مفاوضات تؤدي إلى اتفاقات 29
1. كيف يتم اتخاذ القرارات؟ 33
2. تنفيذ الاتفاقات ومراقبتها 36
3. الاتفاق على عدم الاتفاق 38

ثالثاً

الشروط المسبقة لنجاح الحوار الاجتماعي الثلاثي

على المستوى الوطني 41

- ألف - الأسس الديمقراطية والحرية النقابية 42
- باء - شركاء اجتماعيون أقوياء ومستقلون ويتمتعون بصفة تمثيلية 45
- جيم - الإرادة السياسية والالتزام بالمشاركة في الحوار الاجتماعي 47
- دال - الدعم المؤسسي الملائم 50

رابعاً

مزايا الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني 55

- ألف - الديمقراطية والعمل اللائق والتنمية الوطنية 57
- باء - الشرعية وملكية السياسات العامة 60
- جيم - جودة صياغة وتنفيذ السياسات العامة 60
- دال - منع النزاعات وتحقيق السلم الاجتماعي 61
- هاء - إعانات خاصة للعمال ولأصحاب العمل 64

الاعتراضات الممكنة على الحوار الاجتماعي الثلاثي

خامساً

69 على المستوى الوطني .

70 ألف - فقدان حرية التصرف

71 باء - إضعاف دور البرلمان

72 جيم - خلق توترات داخلية داخل الحكومة .

73 دال - عملية ثقيلة الحجم ومستهلكة للوقت .

74 هاء - تراجع في تمثيل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل

سادساً

77 قضايا الحوار الاجتماعي الثلاثي وعملية تخطيط العمل ...

81 ألف - قائمة مرجعية بالمواضيع المطروحة للحوار الاجتماعي الثلاثي

81 1. القضايا التي يمكن مناقشتها في الحوار الثلاثي على المستوى الوطني .

86 2. المسائل ذات الطابع الإقليمي أو القطاعي المحض .

87 باء - إعداد البرنامج

89 جيم - دورة الحوار الاجتماعي

المشاركون في الحوار الاجتماعي الثلاثي

سابعاً

93 على المستوى الوطني .

94 ألف - الحكومة

94 1. المسؤوليات الرئيسية

96 2. ما هي الوزارة التي يجب أن تمثل الحكومة؟

101 باء - الشركاء الاجتماعيون: منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل

101 1. معايير التمثيل

104 2. الشرعية "وقدم المساواة"

105 جيم - الخبراء الآخرون

- 106 دال - من الذين يجب أن يمثلوا منظماتهم؟
- 107 هاء - تعزيز التوازن بين الجنسين .
- 109 واو - الملحق: منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل
- 109 1. هياكل منظمات العمال
- 112 2. هياكل منظمات أصحاب العمل .

ثامناً

الإطار القانوني والمؤسسي للحوار الاجتماعي الثلاثي 115

- 116 ألف - الأدوات التأسيسية للمؤسسات الثلاثية .
- 116 1. الدستور والتشريعات الوطنية .
- 117 2. اللوائح الحكومية .
- 117 3. الاتفاق بين الأطراف .
- 119 باء - مهام وولاية المؤسسات الثلاثية .
- 119 1. الكفاءات الأساسية .
- 120 2. هيئة ذات اختصاص عام أم مؤسسة متخصصة؟
- 130 جيم - العلاقة مع الحكومة .
- 131 دال - مكونات الهيكل .
- 132 1. مجموعات الهيئات المكونة .
- 134 2. الرئيس .
- 136 3. المكتب التنفيذي .
- 136 4. المؤتمر أو الجمعية العامة أو الهيئة العامة .
- 137 5. الغرف أو اللجان المتخصصة .
- 138 6. الأمانة .
- 139 هاء - تواتر الاجتماعات .
- 140 واو - تمويل الهيكل الثلاثي .
- 141 زاي - الحجم .
- 142 حاء - التواصل والسرية .
- 142 1. التواصل .
- 143 2. السرية .

147 الاجتماعي

- ألف - تعزيز المشاورات الثلاثية في الصكوك الرئيسية لمنظمة العمل الدولية .. 148
- باء - اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، 1976 (رقم 144) .. 152
1. مقدمة لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 144 152
 2. كيف تُجرى المشاورات الثلاثية؟ 154
 3. ما هي إجراءات التشاور المطلوبة؟ 154

159 كيف يمكن لمكتب العمل الدولي تقديم المساعدة؟

- ألف - منظمة العمل الدولية، والهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي 160
- باء - المساعدة التقنية وبناء القدرات والأنشطة التدريبية 161
- جيم - المساعدة التقنية بشأن الاتفاقية رقم 144 لمنظمة العمل الدولية 165

173 الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الإقليمي

- ألف - المستوى دون الوطني (المقاطعة، الدولة، المستوى المحلي) 174
1. بولندا 174
 2. بيرو 175
 3. الهند 177
- باء - المستوى الدولي 179
1. الاتحاد الأوروبي 179
 2. أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي 182
 3. أفريقيا 183
 4. المناطق الأخرى: الهيكل الثلاثي كاتجاه صاعد 185

الجزء الثاني

أولاً

دور الحوار الاجتماعي في أوقات الأزمات الاقتصادية 189

1. صكوك منظمة العمل الدولية 190
2. الدروس المستفادة من التجارب السابقة 192
3. الخيارات السياسية 193

ثانياً

الحوار الاجتماعي والتحول السياسي 197

1. تعريف "التحول" 198
2. بناء الهيكل الثلاثي في أوروبا الوسطى والشرقية 198
3. أمريكا اللاتينية: الحوار الاجتماعي والدور التاريخي للشركاء الاجتماعيين في التحول نحو الديمقراطية (نهاية الثمانينات والتسعينات) 199
4. أفريقيا 200
5. الدول العربية 202

ثالثاً

الحوار الاجتماعي وسياسات العمالة 203

رابعاً

الحوار الاجتماعي والأجور 211

1. التحديد الثلاثي للحد الأدنى للأجور 213
2. الإرشادات والتوصيات الثلاثية بشأن الأجور 216

خامساً

الحوار الاجتماعي والضمان الاجتماعي 219

1. صكوك منظمة العمل الدولية 220
2. الإدارة الثلاثية للضمان الاجتماعي 221
3. الحوار الاجتماعي وإصلاحات الضمان الاجتماعي 223

227 الحوار الاجتماعي والاقتصاد غير المنظم

سادساً

233 الحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين

سابعاً

236 1. مشاركة الإناث في هياكل منظمة العمل الدولية

237 2. المضي قدماً

239 الحوار الاجتماعي والحقوق الأساسية في العمل

ثامناً

247 الحوار الاجتماعي والانتقال إلى اقتصاد أخضر

تاسعاً

253 الحوار الاجتماعي وقانون العمل

عاشراً

الملحق

267 تكوين مؤسسة ثلاثية: القواعد الإجرائية المقترحة

الملحق الأول

اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)،

272 1976 (رقم 144)

الملحق الثاني

شكر

نود أن نتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى كل من ساهم في ترجمة هذا الدليل وفي طبع النسخة العربية منه، في فريق العمل اللائق في المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية، القاهرة.

تمهيد

أصبح الحوار الاجتماعي والتعاون الثلاثي بين السلطات العامة والشركاء الاجتماعيين يجذب بصورة متزايدة اهتمام الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية والناشطين في مجال العلاقات الصناعية وخبراء الاقتصاد السياسي. ففي ظل استمرار الأزمة الاقتصادية وأزمة الوظائف وتسارع التغيير والإصلاحات، تحول الحوار الاجتماعي والتعاون الثلاثي بين السلطات العامة والشركاء الاجتماعيين إلى أدوات للإدارة السديدة لسوق العمل وأساليب فعالة لتعزيز التعافي من الأزمة والتكيف مع التغيير.

وخلال السنوات الماضية، كان هناك مطلب متنامٍ من جانب الهيئات المكونة للحصول على الدعم التقني من منظمة العمل الدولية في مجال إرساء أو تعزيز آليات الحوار الاجتماعي الثلاثي على مستوى السياسات. ففي إطار البرنامج والميزانية لفترة السنتين 2012-2013 لمنظمة العمل الدولية، جعل عدد كبير من البلدان من "تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي" أولوية له ولجأ لمنظمة العمل الدولية طلباً للاسترشاد والمساعدة. وهذا الدليل جزء من جهود منظمة العمل الدولية من باب الاستجابة لطلب الدول الأعضاء، ومن ثم لتعزيز مؤسسات وآليات الحوار الاجتماعي وفقاً لمعايير العمل الدولية والممارسات المقارنة الجيدة.

ويتخذ الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني صوراً مختلفة بحسب تقاليد كل بلد، مثل المجالس الاقتصادية والاجتماعية، والمجالس الاستشارية للعمل والمؤسسات المشابهة للتعاون في مجال السياسات. ولكن رغم تزايد أعداد مؤسسات الحوار الاجتماعي، فإن نشاطها ككل متدنٍ غالباً. فكثير من هذه المؤسسات يتسم بالضعف ويلعب دوراً هامشياً فقط في صنع السياسات. وغالباً ما تحدد ولاية واختصاصات هذه المؤسسات بشكل غير سليم، وتتسم الموارد المخصصة لعملها بالضعف. ولذلك، يهدف هذا الدليل إلى تقديم التوجيه إلى الهيئات المكونة لتدارك هذه النواقص.

وأعد هذا الدليل وحدة الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في إدارة الهيكل الثلاثي والإدارة السديدة، وهو ثمرة جهود العمل المتضافر في منظمة العمل الدولية.

وإننا نتوجه بعميق الشكر إلى كل من السيد ستيرلنغ سميث على إعداد المسودة الأولى للدليل، كما نشكر السيد يوسف غلاب والسيدة فاليري فان غوثيم، اللذين قاما بتنسيق المشروع بمساعدة كل من السيدة نانسي فاريل والسيدة سارة دويل والسيد بول ميدل كوب.

وقد قدّم عدد من الزملاء في منظمة العمل الدولية ملاحظاتهم الثابتة وارشاداتهم في المراحل المختلفة من إعداد الدليل، لا سيما في مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل وفي الإدارات الأخرى التالية: إيتالو كاردونا (العمل اللائق - ليما DWT/CO-Lima)؛ أدولفو ثيوداد (العمل اللائق - سان خوسيه DWT/CO-San José)؛ كارين كيرتز (معايير العمل الدولية NORMES)؛ ميناوا إيببوسوي (الإدارة السيدةة GOVERNANCE)؛ ناتان إلكين (معايير العمل الدولية NORMES)؛ كامران فانيزاده (الإدارة السيدةة GOVERNANCE)، كليز هاراستي (العمالة)؛ سوزان هايثير (جودة العمل WORKQUALITY)؛ جين هودجيز (جودة العمل WORKQUALITY)؛ يورغ إينجورث (أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي RO-Latin America and the Caribbean)؛ ميلاني جينزوي (الإدارة السيدةة)؛ ليمفو ماندورو (DWT/CO-Pretoria العمل اللائق - بريتوريا)؛ كريستينا ميهز (العمل اللائق - بودابست DWT/CO-Budapest)؛ أنجيليكا مولر (الإدارة السيدةة)، كونستانتينوس باباداكييس (الإدارة السيدةة)؛ راينر برينتزير (DWT/CO Port-of-Spain العمل اللائق - بورت أوف سباين)؛ ألفارو راميريز (العمل اللائق - سان خوسيه DWT/CO San Jose)؛ جون ريتشوتي (العمل اللائق - بانكوك DWT Bangkok)؛ جول أوبي (العمل اللائق - داكار DWT/CO-Dakar)؛ سايمون شتاين (الإدارة السيدةة)؛ مانويلا تومي (جودة العمل)؛ هومبيرتو فيلاسميل (الإدارة السيدةة).

وإننا ممتنون كل الإمتنان لأعضاء مجلس إدارة مكتب العمل الدولي على مساهماتهم وتحديدًا، السيد جيل دو روبين (رئيس مجلس إدارة مكتب العمل الدولي)، والسيدة إيلوجيا فاميليا (مجموعة العمال)، والسيدة لويز فان إيمبين أندريس (مجموعة أصحاب العمل)، والسيد حمادو سيدو (مجموعة الحكومات).

ونشكر كذلك آن سوليفان ويوكا أوكومورا وريتا ناتولا (الإدارة السيدةة)، وفابيان ستاسين على دعمهم في عملية إعداد الدليل للنشر. ونتوجه أيضاً بوافر الشكر إلى كريستيان ويلز من المؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف المعيشة والعمل على الملاحظات القيمة التي قدمها على مسودة الدليل.

واستفاد الدليل أيضاً من المدخلات والمساعدات الموضوعية التي قدمها مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو، وخاصة بينتي سورينسين وفيرناندو فونيسيكسا وسيلفان بافي، الذين أسهموا بملاحظاتهم على مسودة الدليل كما ساهموا في

تنظيم ورش العمل للتحقق من صحة الدليل وفي ترجمة وتصميم الإصدار. كما استفاد من دعم مالي من فريق العمل اللائق/ المكتب القطري في بودابست من أجل طباعته.

وقد تمت مراجعة الدليل والتحقق من صحته خلال ورشتي عمل عقدتا في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو. حيث عقدت ورشة العمل الأولى في تشرين الثاني/ نوفمبر 2010، وقام خلالها بمراجعة مسودة الدليل كل من: جاجيك ماكاريان، ممثل أصحاب العمل من أرمينيا؛ تولسيراى بينيدين، ممثل النقابات من موريشيوس؛ فالنتين موكانو ممثل الحكومة من رومانيا. وفي كانون الأول/ ديسمبر 2011، راجعت المسودة الثانية للدليل وفود ثلاثية من ألبانيا والبوسنة والهرسك، وجمهورية مولدوفا والجبل الأسود وصربيا وجمهورية مقدونية اليوغسلافية السابقة وكوسوفو - بعثة الأمم المتحدة للإدارة السديدة المؤقتة في كوسوفو، وذلك في ورشة عمل بعنوان تعزيز مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي في منطقة غرب البلقان ومولدوفا.

وقدمت النسخة النهائية من الدليل في تشرين الأول/ أكتوبر وتشرين الثاني/ نوفمبر 2013 خلال ورشتي عمل حول بناء وتعزيز المؤسسات الثلاثية، بمشاركة وفود ثلاثية من بلدان شمال أفريقيا وأفريقيا جنوب الصحراء وأوروبا الشرقية والقوقاز/ آسيا الوسطى.

موسى أومارو

مدير

إدارة الهيكل الثلاثي والإدارة السديدة

مكتب العمل الدولي

جنيف

أيلول/ سبتمبر 2013

مقدمة

تقوم منظمة العمل الدولية على مبدأ الهيكل الثلاثي - الحوار والتعاون بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال - في صياغة وتنفيذ معايير العمل. وبالمثل، تحت منظمة العمل الدولية على التعاون الثلاثي على المستوى الوطني في تصميم وتنفيذ السياسات الاقتصادية والاجتماعية وسياسات العمل الوطنية. كما أن ثمة اتفاقيات وتوصيات معينة صادرة عن منظمة العمل الدولية، تسعى إلى تعزيز المشاورات الثلاثية، وبصفة خاصة، تحدد الإطار اللازم لإجراء حوار اجتماعي ثلاثي فعال على المستوى الوطني.

ويجمع الحوار الاجتماعي الثلاثي الوطني الحكومات والعمال وأصحاب العمل لمناقشة السياسات العامة والقوانين وغير ذلك من أوجه صنع القرار التي تؤثر على الشركاء الاجتماعيين. فالمشاورات الثلاثية تضمن درجة أكبر من التعاون بين الشركاء الثلاثة، وتخلق توافقاً على السياسات الوطنية الملائمة. والحوار الاجتماعي هو أداة مهمة لتعزيز وتحقيق العمل اللائق والتنمية الشاملة والتماسك الاجتماعي، وهو يشجع الإدارة السديدة.

ويلعب الحوار الاجتماعي الثلاثي دوراً مهماً في مجالات مثل إدارة الضمان الاجتماعي وتعزيز معايير العمل الدولية، وأشكال الاستخدام غير المعتادة، والمساواة بين الجنسين، والانتقال العادل إلى اقتصادات منخفضة الكربون. فضلاً عن ذلك، تساعد عمليات الحوار الاجتماعي على تيسير التحولات السياسية والاقتصادية بسلاسة، وتخفيف الآثار الناتجة عن الأزمات. (ويناقش دور الحوار الاجتماعي في هذه القضايا مناقشة مستفيضة في هذا الدليل).

ومن شأن هذا الدليل أن يساعد المكتب على الاستجابة للاحتياجات التي عبرت عنها الهيئات المكونة في استنتاجاتها بشأن المناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي أثناء مؤتمر العمل الدولي لعام 2013. حيث طلبت الهيئات المكونة من المكتب تعزيز الحوار الاجتماعي ودور الشركاء الاجتماعيين في تصميم وإدارة وتنفيذ السياسات الاقتصادية وسياسات العمالة والحماية الاجتماعية على المستوى الوطني.

بالإضافة إلى ذلك، طلبت الهيئات المكونة من المكتب تدعيم النصح في مجال السياسات المبنية على البراهين لبناء مؤسسات الحوار الاجتماعي في بعض البلدان وتحسين فعاليتها في البعض الآخر. وقد تم إعداد هذا التقرير بشأن الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني استجابة لهذه المطالب واتساقاً مع الهدف الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية

بشأن الحوار الاجتماعي. وهو أداة عالمية لإنشاء أو تعزيز الآليات والمؤسسات الثلاثية. وأخيراً، فإن وجود مؤسسات قوية للحوار الاجتماعي من شأنه أن يعزز قدرة الهيئات المكونة الثلاثية على المشاركة في حوار فعال ومفاوضات على كافة مستويات صنع السياسات.

أهداف الدليل والجمهور المستهدف

تقوم منظمة العمل الدولية على خدمة الهيئات المكونة الثلاثية: الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وهي تتفانى من أجل تعزيز العدالة الاجتماعية وحقوق الإنسان والعمل المتعارف عليها دولياً، وذلك في سعيها إلى تنفيذ المهمة التي أنشئت من أجلها، وهي ضرورة تحقيق السلام في العمل لتحقيق الرخاء. ولا تعتمد منظمة العمل الدولية فقط على الحوار الاجتماعي الثلاثي في عملياتها اليومية، بل إن التزامها بتشجيع الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في الدول الأعضاء ينبع من دستورها ومن الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية ("إعلان فيلادلفيا"، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في عام 1944) والذي يشكل جزءاً منها.

لقد طلبت الهيئات المكونة دعم منظمة العمل الدولية لإرساء إطار تستطيع الدول الأعضاء ضمنه تعزيز الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني. والواقع أن الصورة العامة مختلطة. فبعض البلدان ليس لديها حالياً إطار للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني. بينما البعض الآخر لديه الهياكل والإجراءات اللازمة ولكنها بحاجة للمراجعة أو الدعم. وفي الحالتين، ثمة حاجة إلى وجود إطار كافٍ للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني لإشراك الهيئات المكونة في المشاورات والمفاوضات بشأن المسائل الاقتصادية والاجتماعية. وكما أوضحنا بإسهاب في هذا الدليل، فإن الفوائد المحتملة من الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني كبيرة وخاصة من حيث إضفاء صبغة الديمقراطية على عملية صنع القرار، وتحقيق السلام والاستقرار الاجتماعي والحيولة دون حدوث نزاعات.

ألف - غرض هذا الدليل

هذا الدليل هو استجابة لمطالب الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، والهدف منه إتاحة مجموعة من الخيارات لهذه الهيئات لاستخدامها عند إرساء آلية للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني أو عند تعزيز النظام القائم. وليس الهدف من الدليل أن يكون بمثابة وثيقة معيارية. ويستند الدليل إلى نصوص معايير العمل الدولية والدروس المستفادة والخبرات التي اكتسبتها منظمة العمل الدولية على مر السنين في مجال تعزيز الحوار الاجتماعي وتقديم النصح في مجال السياسات وبناء القدرات والإرشاد العملي للهيئات المكونة الثلاثية في كافة الأقاليم في العالم.

ويمثل الحوار الاجتماعي قضية ملحة بالنسبة لكثير من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. حيث يتلقى مكتب العمل الدولي كل عام طلبات لا تعد ولا تحصى من الدول الأعضاء طلباً للنصح بشأن تعزيز مؤسسات وآليات الحوار الاجتماعي وفقاً لمعايير العمل الدولية والممارسات الدولية السديدة، وذلك بغية تكوين إطار فعال للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني.

التساؤلات التي يتناولها هذا الدليل

يسعى هذا الدليل إلى الإجابة على التساؤلات المتكررة الموجهة إلى منظمة العمل الدولية مثل:

1. لِمَ الحاجة إلى مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني؟
2. ما هي الشروط المسبقة اللازمة لإجراء حوار اجتماعي ثلاثي حقيقي على المستوى الوطني؟
3. حيثما تكون موجودة أصلاً، كيف يمكن تنظيم عمل هذه المؤسسات؟ وما هي مزايا وعيوب الخيارات المختلفة؟
4. ما هي الصلاحيات الممكنة لهذه المؤسسات؟
5. ما هو تكوينها وحجمها الملائم؟
6. هل ينبغي أن تكون مستقلة عن الحكومة؟ أم ينبغي أن تشكل جزءاً من الهيكل الحكومي؟ وكيف يمكن تمويلها؟
7. من ينبغي أن يشارك في الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني؟
8. ما هي القضايا التي يمكن مناقشتها في هذه المؤسسات؟
9. ما هي عملية صنع القرار التي يمكن اتباعها؟

10. هل ينبغي أن تعمل هذه المنظمات في سرية أم ينبغي أن تعمل علناً؟
11. كيف يمكن تنظيم عملها وما هي اللوجيستيات الداعمة اللازمة؟
12. ما هي معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة في هذا المجال؟ وما هي أحكامها؟
13. كيف يمكن تعزيز قدرة المؤسسات القائمة؟

باء - لمن هذا الدليل؟

ترى غالبية الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية أن المشاورة والتعاون بين السلطات العامة والشركاء الاجتماعيين، بصورة أو بأخرى، مرغوبة بل وضرورية. ويُنظر إلى الحوار الاجتماعي بشكل متزايد على أنه بديل جيد ذو مصداقية للتعبير عن الأحادية من ناحية وسياسات "عدم التدخل" من ناحية أخرى.

وبينما نجد ممارسات المشاورة والتعاون قائمة منذ زمن في بعض البلدان، لا تزال في بعض البلدان الأخرى في طور النشوء أو ربما ظهرت لتوها. فضلاً عن أنه في بعض الأماكن يواجه الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني التهديد أو يشهد تراجعاً.

وقد صُمم هذا الدليل لأولئك الذين لم يعرفوا الحوار الاجتماعي قط من قبل، وللضالعين في المجالس الوطنية والآليات الثلاثية الأخرى، الذين يرغبون في مراجعة عملياتها وزيادة تأثيرها على صنع السياسات.

المستخدمون المحتملون لهذا الدليل

- ◀ الهيئات المكونة الثلاثية: أعضاء/ موظفو منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وموظفو السلطات العامة (خاصة وزارات العمل والتوظيف)؛
- ◀ أعضاء وموظفو الهيئات الثلاثية الوطنية القائمة ومؤسسات الحوار الاجتماعي الأخرى؛
- ◀ أعضاء وموظفو المؤسسات والمنظمات المشاركة في تعزيز الحوار الاجتماعي (بما في ذلك المؤسسات الأكاديمية والبحثية والمنظمات غير الحكومية)؛
- ◀ الأطراف المهتمة في التجمعات الاقتصادية على المستويين الإقليمي ودون الإقليمي (على سبيل المثال: الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا، السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي، الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي)؛

◀ أعضاء الجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة؛

◀ البرلمانيون وقادة المجتمعات المحلية والمجتمع المدني وأصحاب المصالح الآخرون في المجتمع (مثل المصارف الإنمائية ومؤسسات التمويل الدولية)؛

◀ موظفو منظمة العمل الدولية.

وينصب تركيز هذا الدليل على الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني، وهو لا يتناول المستويات الأخرى من الحوار الاجتماعي أو المفاوضات الجماعية، التي تتناولها أدلة أخرى، بما في ذلك دليل "كيف تعزز المفاوضات الجماعية: دليل الممارسة" (إصدار قادم).

ولكن يرد في نهاية الجزء الأول من هذا الدليل (انظر الملحق)، بحث وجزير لقضية الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الإقليمي، نظراً للروابط المحتملة بينها وبين المناقشات على المستوى الوطني، ونظراً لأن حكومات كثيرة تحيل معالجة قضايا العلاقات الاقتصادية والاجتماعية وعلاقات العمل إلى حكومات الأقاليم والمقاطعات.

جيم - كيف تستخدم هذا الدليل؟

يُستخدم هذا الدليل عند إقامة أو مراجعة إطار للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني. ويمكن استهلال المناقشة إما من جانب الحكومة أو من جانب الشركاء الاجتماعيين. وقد صُمم هذا الدليل بحيث يمكن قراءته ككل أو اختيار الموضوعات اللازمة لبناء القدرات، وهو ينقسم إلى جزئين يتكونان من فصول يمكن قراءة كل منها على حدة.

ويتناول الجزء الأول الإجراء والإطار المؤسسي للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني، ويركز الجزء الثاني على قضايا موضوعية رئيسية معينة يمكن مناقشتها بشكل ثلاثي. وليس الغرض من الجزء الثاني هو بحث جميع هذه القضايا بالتفصيل، بل عرض صورة شاملة لأبرز النقاط المتعلقة بكل موضوع. والنصوص الواردة في الأطر والتي تستعرض أمثلة البلدان، فضلاً عن تلك التي تتضمن المراجع والروابط للقراءات الإضافية، إنما توفر إرشادات إضافية.

وكما هو الحال في أي عملية معقدة، يمكن أن يتخذ الحوار الاجتماعي صوراً مختلفة. حيث لا يوجد هيكل واحد يلائم جميع البلدان، ولا عملية واحدة يمكن نقلها من بلد إلى آخر. فمن الأهمية بمكان أن يتسقى الإعداد لإطار الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى

الوطني مع الوضع الخاص بكل دولة واحتياجاتها، وذلك لضمان امتلاك زمام العملية على السياق المحلي.

ويهدف هذا الدليل إلى مساعدة الهيئات المكونة على إعداد مسارها الخاص نحو تعزيز إجراء حوار اجتماعي ثلاثي فعال على المستوى الوطني.

الجزء الأول

الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني: العمليات والمؤسسات

- أولاً - تعاريف 11
- ثانياً - مهمة الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني
والنتائج الممكنة 23
- ثالثاً - الشروط المسبقة لنجاح الحوار الاجتماعي الثلاثي
على المستوى الوطني 41
- رابعاً - مزايا الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني 55
- خامساً - الاعتراضات الممكنة على الحوار الاجتماعي الثلاثي
على المستوى الوطني 69
- سادساً - قضايا الحوار الاجتماعي الثلاثي وعملية تخطيط العمل 77
- سابعاً - المشاركون في الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني 93
- ثامناً - الإطار القانوني والمؤسسي للحوار الاجتماعي الثلاثي 115
- تاسعاً - معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي 147
- عاشراً - كيف يمكن لمكتب العمل الدولي تقديم المساعدة؟ 159
- الملحق - الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الإقليمي 173

أولاً تعريف

يوضح هذا القسم ماهية الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني، ويقترح تعريفات مختلفة ويناقشها.

- ألف - الحوار الاجتماعي 12
- باء - الهيكل الثلاثي 13
- جيم - معانٍ أخرى "للهيكل الثلاثي" 15
- دال - الهيكل الثلاثي "الإضافي" 15
- هاء - الهيكل الثنائي والمفاوضة الجماعية 17
- واو - حالة خاصة: القطاع العام - الحكومة كصاحب عمل 19



ألف - الحوار الاجتماعي

أولاً

ليس هناك تعريف متفق عليه عموماً للحوار الاجتماعي؛ ويمكن أن يُجرى الحوار الاجتماعي على مستويات مختلفة ويتخذ صوراً مختلفة، بحسب السياق الوطني.

وطبقاً لتعريف منظمة العمل الدولية العام، الذي يعكس مجموعة عريضة من العمليات والممارسات الموجودة في أنحاء العالم، يشمل الحوار الاجتماعي كافة أنواع المفاوضات أو المشاورات أو تبادل المعلومات بين ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال، أو بين ممثلين عن أصحاب العمل وممثلين عن العمال بشأن القضايا ذات الاهتمام المشترك المتعلقة بالسياسات الاقتصادية والاجتماعية.

والحوار الاجتماعي هو وسيلة لتحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية، كما أنه هدف في حد ذاته، حيث يمنح الناس صوتاً وركيزة في مجتمعاتهم وأماكن عملهم. ويمكن أن يكون الحوار الاجتماعي ثنائياً بين العمال وأصحاب العمل (الذين تشير إليهم منظمة العمل الدولية بتسمية "الشركاء الاجتماعيين") أو ثلاثياً فيتضمن مشاركة الحكومة أيضاً.

ومن شأن الحوار الاجتماعي أن يحسن تصميم الإجراءات السياسية؛ كما يمكن أن يساهم في تنفيذها بفعالية وتحسين جودة حوائلها.

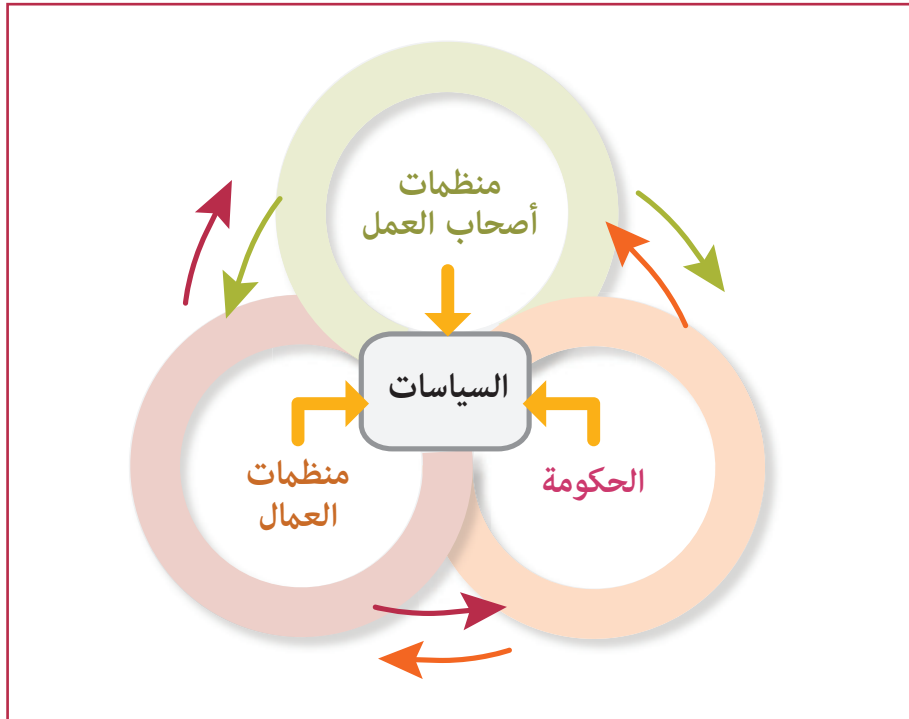
باء - الهيكل الثلاثي

الهيكل الثلاثي هو أحد الصور الرئيسية للحوار الاجتماعي. ويمثل أحد المبادئ التأسيسية والقيم الأساسية لمنظمة العمل الدولية، كما يأتي في صميم عمل المنظمة.

ويمكن تعريف الهيكل الثلاثي على أنه "التفاعل بين الحكومة وأصحاب العمل والعمال (من خلال ممثليهم) كشركاء متساوين ومستقلين، سعياً إلى إيجاد حلول للقضايا ذات الاهتمام المشترك" (قاموس منظمة العمل الدولية).

وبمعنى آخر، يشير الهيكل الثلاثي إلى مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إلى جانب الحكومة على قدم المساواة في عملية صنع القرار.

وهذا لا يعني أنه ينبغي بانتظام تساوي عدد ممثلي منظمات أصحاب العمل مع عدد ممثلي منظمات العمال والحكومة، ولكنه يعني ضرورة أن تؤخذ في الاعتبار آراء كل جانب، وتمنح ذات القدر من الأهمية. كما أنه لا يعني تماثل مسؤوليات الأطراف الثلاثة، فلكل طرف دور واضح ومهمة لينفذها.



الهيكل الثلاثي - المفاتيح الثلاثة لمنظمة العمل الدولية

أدى إنشاء منظمة العمل الدولية في عام 1919 إلى فتح البوابات المغلقة أمام التعاون الثلاثي بين الحكومات والعمال وأصحاب العمل لتحسين قوانين ومعايير العمل في كل أنحاء العالم. وقد صمم المهندسون المعماريون ثلاثة مفاتيح وقفلاً ثلاثياً لبوابة المكتب الجديد لمنظمة العمل الدولية في جنيف. ومنذ ذلك الحين، ظلت هذه المفاتيح الثلاثة ترمز إلى المنظمة.

المصدر: ILO. 2003. "Tripartism in the 21st. century: Building on bedrock"



أولاً

سنغافورة - الهيكل الثلاثي: "ميزة تنافسية مهمة"

"يمثل الهيكل الثلاثي ميزة تنافسية مهمة لسنغافورة تعمل على تعزيز قدرتها التنافسية الاقتصادية، وعلى إقامة علاقات متوافقة بين العمال والإدارة، وعلى تحقيق تقدم شامل كلي للأمم."

المصدر: منتدى الهيكل الثلاثي لسنغافورة (Singapore Tripartism Forum) : <http://www.tripartism.sg/>

الفلبين - الهيكل الثلاثي: "سياسة الدولة"

تنص المادة 275 من قانون العمل لعام 1974 (الموحد في 2011) للفلبين على ما يلي:

1. "بموجب هذا القانون، الهيكل الثلاثي في علاقات العمل هو سياسة الدولة. ولتحقيق هذه الغاية، يكون العمال وأصحاب العمل ممثلين قدر الإمكان في أجهزة صنع القرارات والسياسات الحكومية.
2. يجوز لوزير العمل والتوظيف، أو من يفوضه لتمثيله حسب الأصول، أن يدعو من وقت لآخر إلى عقد مؤتمر ثلاثي على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الصناعي يضم ممثلين عن الحكومة والعمال وأصحاب العمل لبحث واعتماد عدد من مدونات المبادئ الطوعية المقصود منها تعزيز السلام الصناعي استناداً إلى العدالة الاجتماعية، أو لتحقيق الاتساق بين علاقات الحركة العمالية مع أولويات التنمية الاقتصادية والاجتماعية. (...)"

جيم - معانٍ أخرى "للهيكل الثلاثي"

وفقاً لتعريف منظمة العمل الدولية، يضم الهيكل الثلاثي كلياً الحكومة كأحد الشركاء الثلاثيين في المشاورات/ المفاوضات. وبهذا المعنى، ينبغي ألا نخلط بين الهيكل الثلاثي وصورة أخرى من صور الحوار بين الشركاء الثلاثة، المشار إليها غالباً بتعبير "الحوار المدني".

فالحوار المدني يضم ممثلين عن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل إلى جانب نخبة من المجموعات المدنية المهتمة بالشأن الاجتماعي (أي ليس مع الحكومة). ويظهر هذا النموذج في كثير من البلدان على المستوى الوطني. ويتجلى هذا النموذج بشكل كامل في اللجنة الأوروبية الاقتصادية والاجتماعية، وهي جهاز استشاري تابع للاتحاد الأوروبي، وتتكون عضويتها من ثلاث مجموعات كما يلي:

- أصحاب العمل؛
 - العمال؛
 - أصحاب "مصالح مختلفة" (مثل الجمعيات التي تمثل الأسرة والمرأة وقضايا المساواة بين الجنسين والشباب والأقليات والمجموعات المحرومة وذوي الإعاقة ومنظمات المزارعين والأعمال الصغيرة والقطاع الحر في ومنظمات المستهلك والمنظمات البيئية).
- ويُستخدم مصطلح الهيكل الثلاثي في هذا الدليل فقط وفقاً لتعريف منظمة العمل الدولية.

دال - الهيكل الثلاثي "الإضافي"

كما أسلفنا، فإن الفاعلين الرئيسيين التقليديين في الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني هم الشركاء الاجتماعيون والحكومة، نظراً لتأصل الحوار الاجتماعي في القضايا المتعلقة "بعالم العمل".

غير أن مصطلح "الهيكل الثلاثي الإضافي" أكثر شيوعاً عندما يختار الشركاء التقليديون الثلاثيون فتح الحوار والمشاركة مع مجموعات المجتمع المدني الأخرى بغية اكتساب رؤية وإجماع أوسع نطاقاً بشأن القضايا الأخرى خارج نطاق عالم العمل (مثل حماية البيئة أو احتياجات مجموعات معينة أو المجموعات المستضعفة). وفي عام 2002، اعترف

قرار منظمة العمل الدولية بشأن الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي بإمكانية التعاون مع المجتمع المدني:

وإذ يشدد على أن الشركاء الاجتماعيين منفتحون للحوار ويعملون في الميدان مع المنظمات غير الحكومية التي تشاطرهم نفس القيم والأهداف وتتبعها بطريقة بناءة، وإذ يقر بإمكانيات مكتب العمل الدولي للتعاون مع المجتمع المدني بعد إجراء المشاورات المناسبة مع الهيئات المكونة الثلاثية (...).

فضلاً عن ذلك، تتطلب بعض صكوك منظمة العمل الدولية مشاركة مجموعات معينة من المجتمع المدني غير الشركاء الاجتماعيين، كما هي الحال مثلاً في اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، 1983 (رقم 159)، وتوصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، 2010 (رقم 200).

غير أن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال تختلف عن مجموعات المجتمع المدني الأخرى، حيث أنها تمثل الهيئات الفاعلة في "الاقتصاد الحقيقي" وتستمد شرعيتها من عضويتها.

لذلك، يتضح على أي حال أن الهدف من المشاركة مع المجموعات "المدافعة الأخرى" هو تعزيز الهيكل الثلاثي وليس إضعافه أو الحد منه.

تقرير المدير العام المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي لعام 2013

(...) مع الضمانات التي قدمتها عمليات تحسين الإدارة الثلاثية في منظمة العمل الدولية، ينبغي أن يكون من الممكن إشراك هيئات مكونة غير ثلاثية بشكل مناسب في عمل المنظمة، بالاستناد إلى مزايا مبينة بوضوح وأدوار محددة تحديداً جيداً. فبإمكانها إضفاء قيمة مضافة من حيث الخبرة والمعرفة وقد فعلت ذلك، ولا فائدة من إنكار هذا الأمر أو التغافل عن إسهاماتها. أما بعد، فإن مسؤولية بناء قدرات منظمة العمل الدولية موجهة إلى هيئاتها المكونة الثلاثية لا غير.

المصدر: مكتب العمل الدولي، 2013. نحو مئوية منظمة العمل الدولية: الحقائق والتجدد والالتزام الثلاثي، الفقرتان 98 و99.

هاء - الهيكل الثنائي والمفاوضة الجماعية

الحوار الاجتماعي الثنائي هو قيام طرفان - صاحب عمل أو أكثر و/أو منظمة واحدة أو أكثر لأصحاب العمل، أو منظمة واحدة أو أكثر للعمال - بتبادل المعلومات أو مشاوره بعضهما البعض أو التفاوض معاً بدون تدخل الحكومة. وربما يتعلق الأمر على سبيل المثال بالأجور، أو ظروف العمل أو الصحة والسلامة في العمل، وقد يتناول أيضاً مسائل سياسية أوسع نطاقاً.

وفي حين أن الحكومة ليست شريكاً في العملية الثنائية، إلا أنها يمكنها مساعدة الشركاء الاجتماعيين في المفاوضات الثنائية. كما يمكنها أن تعرض خدمات التوفيق والوساطة في حالة نشوب نزاع بين الشركاء الاجتماعيين. ويتحدد نوع ودرجة مشاركة الحكومة في العملية الثنائية من خلال نظام العلاقات الصناعية القائم. وبسبب هذه المساهمة، قد يصعب أحياناً إرساء الحدود بين الحوار الاجتماعي الثنائي والثلاثي، على نحو دقيق.

وتعد المفاوضات الجماعية أحد أشكال الحوار الاجتماعي الثنائي. فطبقاً لاتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المفاوضات الجماعية، 1981 (رقم 154)، تعرف المفاوضات الجماعية بأنها:

جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل، أو مجموعة من أصحاب العمل، أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى، لغرض واحد أو أكثر من الأغراض التالية:

أ. تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام؛

ب. تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال؛

ج. تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات عمال.

والمفاوضة الجماعية تساعد على خلق ثقافة الحوار بين النقابات العمالية وأصحاب العمل و/أو منظماتهم. فوجود ثقافة الحوار بين الشركاء الاجتماعيين بشأن شروط وظروف العمل وعلاقات الاستخدام يمكنه أن يرسى أسس الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني.



بلجيكا - تعاون الحكومة في الحوار الاجتماعي الثنائي

إن استقلال الشركاء الاجتماعيين والمشاركة الثنائية هو ما يميز نموذج الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني (بين المهنيين)، والمستوى القطاعي ومستوى المنشأة في بلجيكا. وتخضع علاقات العمل بصورة كبيرة لاتفاقيات العمل الجماعية، رغم أن الحكومة تلعب دوراً هي الأخرى. وتدعم السلطات العامة في بلجيكا الحوار الاجتماعي الثنائي، خاصة من خلال التدابير التالية:

- إطار تنظيمي متسق: يؤخذ القرار بشأن الإطار القانوني وإنشاء أجهزة الحوار الاجتماعي بعد المشاورة وبالالتفاق مع المنظمات الممثلة للعمال ولأصحاب العمل.
- حرية المفاوضة وحق المبادرة: على كل المستويات، يستطيع الشركاء الاجتماعيون إجراء مفاوضات بحرية، ويسمح التشريع الاجتماعي بوضع أو تعديل الإجراءات التنفيذية من خلال اتفاقيات العمل الجماعية.
- التشجيع والدعم - أمثلة مختارة: تقوم الحكومة بتسهيل الحوار الاجتماعي بين المهنيين وعلى المستوى القطاعي؛ كما يوجد نظام حر للتوفيق الاجتماعي الطوعي؛ ويتم أكثر من 90 في المائة من الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين القطاعات بشكل إجباري (أي أن مخالفتها أمر مجرم ويستدعي فرض عقوبات)؛ ويتم توفير الدعم اللوجستي للمفاوضة على المستوى القطاعي (بما في ذلك عمل الأمانة وغرف الاجتماعات، إلخ).
- المراقبة: تقوم الإدارة بمراقبة وتحليل نتائج الحوار الاجتماعي المكثف على المستوى القطاعي (أكثر من 1000 اتفاقية سنوياً)، كما تقوم بتقديم تقارير للشركاء الاجتماعيين في الصناعات الممثلة في مجلس العمل الوطني والمجلس الاقتصادي المركزي.

المصدر: Belgian Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue:

<http://www.emploi.belgique.be>

بعبارة أخرى، يعتمد الهيكل الثلاثي على وجود علاقات صناعية سليمة وفعالة، ويمكن النظر إلى العمليتين على أنهما وجهان لعملة واحدة - كل منهما يدعم الآخر. كما يمكن أن تؤثر المناقشات الثنائية على الهيكل الثلاثي والعكس صحيح.

واو - حالة خاصة: القطاع العام - الحكومة كصاحب عمل

الموقف الآخر هو عندما تشارك الحكومة في الحوار الاجتماعي بصفقتها صاحب عمل، وهذه هي الحال في القطاع العام. والمادة 7 من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن علاقات العمل في الخدمة العامة، 1978 (رقم 151) تشجع المفاوضة الجماعية وغير ذلك من أشكال الحوار الاجتماعي في الخدمات العامة.

وينبغي عدم اعتبار مشاركة الحكومة في المفاوضات بشأن شروط الاستخدام في القطاع العام كأحد أشكال الهيكل الثلاثي، فالحكومة في هذه الحالة تشارك فقط بصفقتها صاحب عمل.



قراءات إضافية

- ◀ مكتب العمل الدولي. 1960. ملاحظات بشأن التشاور والتعاون بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على المستويين الصناعي والوطني، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 44، جنيف، 1960.
- ◀ مكتب العمل الدولي. 1996. التشاور الثلاثي على المستوى الوطني بشأن السياسة الاقتصادية والاجتماعية، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 83، جنيف، 1996.
- ◀ مكتب العمل الدولي. 2000. الدراسة الاستقصائية العامة بشأن اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، 1976 (رقم 144) وتوصية المشاورات الثلاثية (أنشطة منظمة العمل الدولية)، 1976 (رقم 152)، التقرير الثالث (الجزء Iباء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 88، جنيف، 2000.
- ◀ ILO. 2003. "Tripartism in the 21st century: Building on bedrock", in *World of Work, The magazine of the ILO*, No. 46, March 2003 (Geneva).
- ◀ مكتب العمل الدولي. 2011. اتفاقية تشجيع المفاوضة الجماعية (رقم 154).
- ◀ مكتب العمل الدولي. 2013. نحو مئوية منظمة العمل الدولية: الحقائق والتجدد والالتزام الثلاثي، تقرير المدير العام المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي، الدورة 102 (جنيف).
- ◀ مكتب العمل الدولي. 2013. المناقشة المتكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن الحوار الاجتماعي، بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 102، جنيف، 2013.
- ◀ ILO. Forthcoming. *How to promote collective bargaining: A handbook for practitioners* (Geneva).
- ◀ Hayter, S. (ed.). 2011. *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for Social Justice* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar Publishing and ILO).
- ◀ Trebilcock, A. 1994. *Towards social dialogue: Tripartite cooperation in national economic and social policy making* (Geneva, ILO).

ملاحظات

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

ثانياً

مهمة الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني والنتائج الممكنة

يناقش هذا القسم طبيعة ومهمة الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني والنتائج الممكنة له على أساس ثلاثة خيارات: المفاوضة، التشاور و/أو عمليات تبادل المعلومات.

- ألف - مقدمة 24
- باء - تبادل المعلومات 26
- جيم - المشاورات 26
- دال - مفاوضات تؤدي إلى اتفاقات 29
1. كيف يتم اتخاذ القرارات؟ 33
2. تنفيذ الاتفاقات ومراقبتها 36
3. الاتفاق على عدم الاتفاق 38



ألف - مقدمة

بالنسبة للحكومة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، ثمة حاجة إلى النظر في مهمة مؤسسة الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني، أو الغرض من عملية الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني. فهل الهدف هو التشاور أم التفاوض؟ وما هي حالة نتائجها؟

لدى الحكومة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل - وأصحاب المصلحة المحتملون الآخرون - ثلاثة خيارات لدى وضع إطار الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني:

- ◀ **منتدى لتبادل المعلومات**، وهي أبسط أشكال الحوار الاجتماعي. ويدل على وجود درجة معينة من الثقة بين الأطراف؛
- ◀ **منتدى للتشاور**، ويشير إلى تبادل الآراء لمناقشة اقتراح ما أو لاختبار أحد خيارات السياسات العامة؛ وقد يؤدي إلى إعادة نظر أحد الأطراف في موقفه. فالتشاور هو طلب معرفة رأي الآخرين وإتاحة الفرصة لهم للرد، كما يشير إلى أخذ كافة الآراء التي يتم التعبير عنها بعين الاعتبار؛
- ◀ **منتدى للمفاوضة**، ويشير إلى المناقشات بين أطراف ذات مصالح متباينة أو متعارضة بهدف الوصول إلى اتفاق. والمفاوضة هي أكثر أشكال الحوار الاجتماعي رسمية وإلزاماً وتتسم بالطابع المؤسسي في الغالب.

قد تتضمن الظروف الوطنية العادات والممارسات المحلية في مجال العلاقات الصناعية؛ توافر وخبرة الموارد الإدارية؛ مرحلة التنمية التي يمر بها البلد؛ نقاط القوة في منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

يمكن أن تكون أي عملية من عمليات الحوار الاجتماعي السابقة غير رسمية، أو أن تكون مخصصة لغرض ما، أو رسمية وتتسم بالطابع المؤسسي. ولا يمكن التنبؤ بالنهج الملائم لأي دولة، حيث تعتمد العملية التي يقع الاختيار عليها على الموضوع الذي تتم مناقشته ودرجة الإلحاح والظروف الوطنية الأخرى.

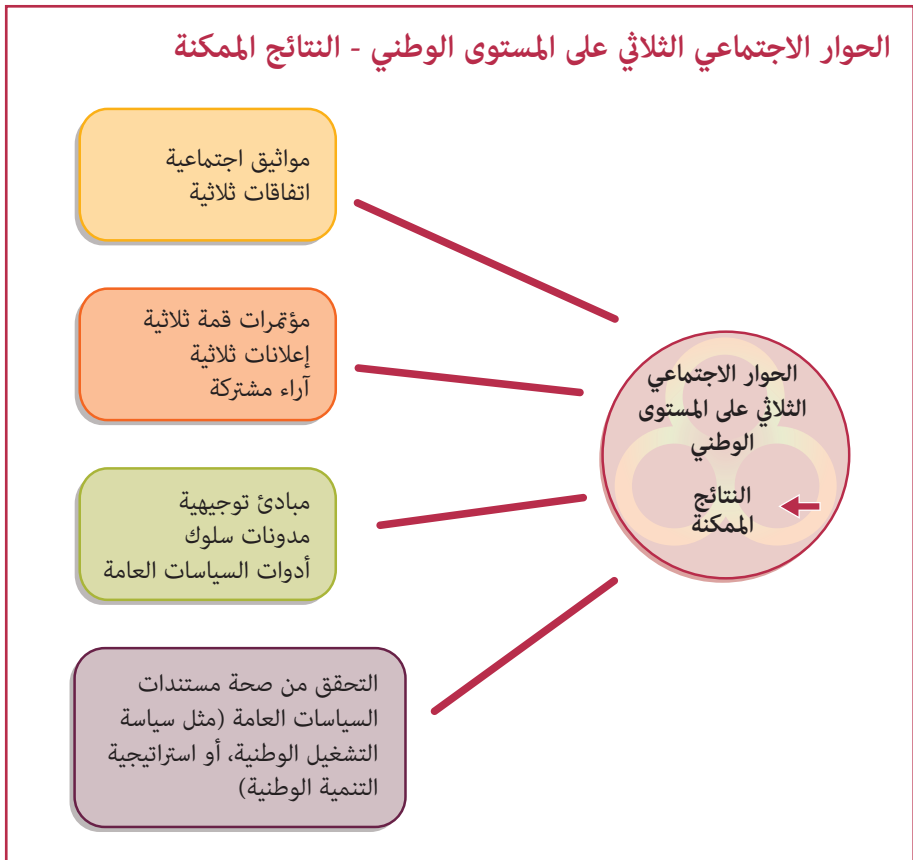
غالباً ما تتسم العمليات غير الرسمية بالأهمية نفسها التي تتسم بها العمليات الرسمية.

ويمكن أن تتضمن عملية الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني جميع الخيارات الثلاثة في أوقات مختلفة. ولكن إذا بدأت العملية في مستوى ما - مثل التشاور - ينبغي ألا تنتقل إلى مستوى آخر - مثل المفاوضة - بدون موافقة جميع الأطراف.

الأمر الذي يثير مبدأ مهماً: الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي عمليتان طوعيتان، ولا يمكن فرضهما بأي حال من الأحوال.

وهناك وسائل مختلفة لإشراك العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم. ووفقاً للعرف والممارسة الوطنية يمكن إجراء المشاورة والتعاون، للعمل الاختياري من جانب منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛ بموجب الأعمال التشجيعية من جانب السلطات العامة؛ القوانين أو اللوائح؛ أو من خلال تركيبة هذه الوسائل (انظر التوصية رقم 113 بشأن المشاورات على المستويين الصناعي والوطني (1960)، الفقرة 3).

الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني - النتائج الممكنة



باء - تبادل المعلومات

تبادل المعلومات هو الجوهر الأساسي للحوار الاجتماعي. وهو لا يشير إلى أي مناقشة حقيقية أو إجراء حقيقي بشأن القضايا المعنية، ولكنه بمثابة نقطة بداية ضرورية لإجراء مناقشات أكثر موضوعية.



هناك دائماً افتراض بأن تبادل المعلومات لا يعد مفيداً بنفس درجة الأشكال الأخرى للحوار الاجتماعي. ولكن يمكن أن يكون إجراءً مفيداً. فتبادل المعلومات بشكل منظم في ظل مناخ مريح قد يساعد الأطراف على رؤية منطقتي المجموعات الأخرى، الأمر الذي قد يؤدي إلى إجراء مشاورات غير رسمية.

ولكن قد يحدث تبادل للمعلومات دون أن يتبعه إجراء مشاورات أو مفاوضات رسمية.

جيم - المشاورات

التشاور هو أكثر ممارسات الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني شيوعاً. وهو بمثابة وسيلة يتبادل من خلالها الشركاء الاجتماعيون المعلومات ويشتركون في حوار عميق بشأن القضايا محل النقاش. وفي حين أن التشاور في حد ذاته ليس له سلطة صنع القرار، إلا أنه يمكن أن يكون جزءاً من عملية صنع القرار.



التشاور هو طلب معرفة آراء الآخرين وإشراكهم بشكل منفتح في المناقشات.

وتزود المشاورات الحكومة بمعلومات حول ردود الفعل الاجتماعية المحتملة على التدابير المقترحة في مجال السياسات العامة أو على مشروعات القوانين المقترحة، وذلك بدون الإخلال بسلطاتها في صنع القرار. وفي الوقت نفسه، توفر المشاورات للشركاء الاجتماعيين معلومات مباشرة عن نوايا الحكومة، كما توفر لهم فرصة للتعبير عن مواقفهم دون أن يشاركوا الحكومة المسؤولية الكاملة عن سياساتها.

وليس من المفترض أن تؤدي المشاورات إلى اتفاقات، ولكنها قد تؤدي إلى حدوث تفاهم مشترك أو إصدار إعلان أو تصريحات مشتركة أو آراء أو تقارير.

وعلى أي حال، يجب أن توفر الحكومة لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل معلومات حول المتابعة. والحقيقة إذا اعتبر التشاور مجرد "ممارسة للتحدث" بدون أي التزام جاد من جانب الحكومة، سوف يفقد المصداقية ومن ثم دعم الشركاء الاجتماعيين له.

هل يتعين على الحكومة أن تستجيب إلى آراء الشركاء الاجتماعيين؟

في بعض البلدان، يتعين على الحكومة أن تستجيب لآراء الشركاء الاجتماعيين. ولكن في بلدان أخرى، تلتزم الحكومة بأن تقدم للبرلمان معلومات عن الآراء التي عبرت عنها المؤسسة الثلاثية بشأن تدابير السياسات أو التشريعات المقترحة. ولهذه الأنواع من الالتزامات مزايا معينة كما يلي:

- ◀ تعطي إشارة إيجابية للعمال وأصحاب العمل والمجتمع المدني؛
- ◀ تعمل على تدعيم شعور الشركاء الاجتماعيين بأنهم ومساهماتهم يؤخذون على محمل الجد، مما يدعم اهتمامهم ويحفزهم على المشاركة في المشاورات؛
- ◀ تضمن أن تأخذ الحكومات في الاعتبار الآراء المختلفة حول القضايا التي تمت مناقشتها؛
- ◀ تعمل على تعزيز الشفافية.



© ILO/Maillard J.



الالتزام بالاستجابة؟ - الوضع في جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة

في جمهورية مقدونيا اليوغوسلافية السابقة، أنشئ المجلس الاقتصادي والاجتماعي بموجب اتفاق ثلاثي جرى إبرامه في آب/ أغسطس 2010 بدعم من منظمة العمل الدولية. وهذا الاتفاق، الذي كان تقدماً كبيراً على صعيد الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني، قد منح المجلس الثلاثي استقلالية أكبر في صنع السياسات.

والآن أصبح لزاماً أخذ رأي المجلس الاقتصادي والاجتماعي في القوانين المتعلقة بعلاقات العمل والاستخدام والمعاشات التقاعدية والتأمين ضد العجز والسلامة والصحة المهنيين. ويتعين على الوزارات الحكومية أيضاً توفير معلومات حول آراء المجلس الاقتصادي والاجتماعي وتوصياته ومقترحاته. وفي تشرين الأول/ أكتوبر 2011، وافق المجلس الاقتصادي والاجتماعي على إرساء الحد الأدنى للأجور لأول مرة في الدولة، وذلك بعد سنوات من المناقشات المطولة بين الشركاء الاجتماعيين. وبعد ذلك تبنى البرلمان قانون الحد الأدنى للأجور.

المصادر:

- ♦ ILO. 2010. *New Economic and Social Council in the former Yugoslav Republic of Macedonia*, 25 .August 2010 press release
- ♦ اتحاد النقابات العمالية في مقدونيا، *Amount of Minimum Wage Determined*: <http://www.ssm.org.mk>

ثانياً



الالتزام بالاستجابة؟ - الوضع في هولندا

في هولندا، ليست الحكومة مجبرة على طلب مشورة المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن كافة الأمور الاجتماعية والاقتصادية المهمة. فقد تم إلغاء هذا الالتزام في عام 1995، ولكن لم يتراجع عدد الطلبات التي يتلقاها المجلس. وفي حالة عدم طلب الحكومة لمشورة المجلس بشأن قضية يراها المجلس مهمة، يجوز للمجلس أن يصدر تقريراً استشارياً بشأنها من تلقاء نفسه. وكقاعدة، يفعل المجلس ذلك فقط إذا كانت نصيحته مدعومة من جميع أعضائه.

وللحكومة أن تقرر اتباع مشورة المجلس الاقتصادي والاجتماعي من عدمه. ولكن إذا جاء التقرير الاستشاري مدعوماً من جانب جميع أعضاء المجلس، تكون الرسالة الموجهة للحكومة واضحة. وطبقاً لقانون إطار تنظيم الأجهزة الاستشارية لعام 1997، يتعين على الحكومة أن تستجيب لمشورة المجلس خلال ثلاثة أشهر من إصدارها. وفي حالة عدم اتباع الحكومة لمشورة المجلس، ينبغي لها تفسير سبب ذلك.

المصدر: المجلس الاقتصادي والاجتماعي هولندا: <http://www.ser.nl>

دال - مفاوضات تؤدي إلى اتفاقات

تعد المفاوضات أكثر أشكال الحوار الاجتماعي رسمية وإلزاماً وتتخذ في أغلب الأحيان طابعاً مؤسسياً.

وتهدف المفاوضات الثلاثية إلى إبرام اتفاقات بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين، وهو ما يستدعي إجراء مفاوضات.



عادة ما تتناول المفاوضات الثلاثية على المستوى الوطني قضايا اقتصادية واجتماعية وطنية رئيسية. ويمكن أن تكون المفاوضات خاصة لغرض ما، أو قد تتم بصفة منتظمة حيث يكون للاتفاقات مدة محددة. وتظهر نتائج نجاح الحوار الاجتماعي الثلاثي الوطني أحياناً في صورة إبرام اتفاقات ثلاثية وطنية أو ما يطلق عليه "مواثيق اجتماعية".

أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي - أمثلة حديثة على النتائج الثلاثية

أوروغواي	اتفاق ثلاثي بشأن إصلاح نظام الضمان الاجتماعي (2008)
شيلي	اتفاق ثلاثي بشأن البرنامج الوطني للعمل اللائق (2008)
الجمهورية الدومينيكية	إعلان ثلاثي بشأن الحرية النقابية (2009)
كوستاريكا	تعديلات على مشروع إصلاح قانون تدابير العمل (2010)
هندوراس	آلية جديدة لتحديد الحد الأدنى للأجور (2011)



المواثيق الاجتماعية

تعد المواثيق الاجتماعية من أكثر النتائج دلالة على نجاح الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني.

وطبقاً لتعريفها المقيد، توجد المواثيق الاجتماعية في الاتفاقات الثلاثية التي يتم الإعلان عنها بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين في مجالات الاستخدام والمداخيل، وسوق العمل، أو السياسات الاقتصادية أو الاجتماعية، وتتضمن قائمة تفصيلية لتدابير السياسات وأساليب الإجراءات من خلال الحوار الاجتماعي (أي التزامات كل طرف، الأهداف الحقيقية وإطار زمني محدد لتنفيذها). وبشكل عام، تسعى المواثيق الاجتماعية إلى تسهيل تكيف الاقتصادات الوطنية مع الصدمات الخارجية مثل فقدان القدرة التنافسية أو الاندماج الاقتصادي/ النقدي.

وبمجرد إبرام هذه الاتفاقات، يجب أن يكون بمقدور الأطراف المشاركة فيها تحقيق ما تم الاتفاق عليه.

أما طبقاً للتعريف العام، يمكن أن تشمل المواثيق الاجتماعية أيضاً الإعلانات الثلاثية ذات الطبيعة الأعم والمنتبئة على المستوى الوطني، وتهدف غالباً إلى التذكير بعدد من الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل (مثل الحرية النقابية، والحق في المفاوضة الجماعية)، والمشاركات، مثل ما يتعلق بأهمية تعزيز الحوار الاجتماعي كأداة للتقريب بين متطلبات التنمية الاقتصادية والحاجة إلى تقدم اجتماعي.

وفي كثير من البلدان الأوروبية، أصبحت المواثيق الاجتماعية (بتعريفها المقيد) أداة مهمة للتعامل مع التحديات الاقتصادية والاجتماعية للعملة، وإعادة الهيكلة الاقتصادية والاندماج النقدي. غير أن البلدان التي لا يوجد لديها تقليد المشاورة بشأن السياسات استطاعت أيضاً الاتفاق على مواثيق اجتماعية، مما يمثل إجماعاً بين أصحاب المصلحة الثلاثين (أو الثلاثين زائد) نتيجة الحوار الاجتماعي الوطني.

وفي الحقيقة، في البلدان غير المستقرة سياسياً أو تلك التي تمر بمرحلة انتقالية، أحياناً يكون إنجازاً في حد ذاته إذا استطعنا الجمع بين الشركاء الاجتماعيين والحكومة حول مائدة المفاوضات لتحقيق إجماع اجتماعي، حتى وإن كان الأمر لا يتعدى مجرد إعلان النوايا.

المصادر:

- ♦ Avdagic, S.; Rhodes, M.; Visser, J. (eds): *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution and Institutionalisation* (Oxford: Oxford University Press).
- ♦ Ishikawa, J. 2003. *Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book* (Geneva, ILO).
- ♦ Pochet, P. et al. (eds). 2010. *After the euro and enlargement: social pacts in the EU* (Brussels, European Trade Union Institute).



إسبانيا - المواثيق الاجتماعية والتحول السياسي

بعد انتهاء نظام فرانكو، وقع الشركاء الاجتماعيون في تشرين الأول/أكتوبر 1977 عدة اتفاقات لتدعيم التحول السياسي إلى الديمقراطية وإصلاح الاقتصاد. وعملت هذه الاتفاقات المعروفة بمواثيق مونكلوا "Pactos de la Moncloa" على تسهيل تبني دستور جديد في 1978، وجاء في المادة 137 (1) منه "يضمن القانون حق المفاوضة الجماعية العمالية بين ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل، كما يضمن الالتزام بالاتفاقات." وعليه، جرى الاعتراف بدور منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في دستور عام 1978.

وفي عام 1981، وافق الشركاء الاجتماعيون على ضرورة استعادة الثقة الاقتصادية خوفاً من حدوث تقلبات سياسية. وبدأت الحكومة مفاوضات انتهت إلى الاتفاق الوطني بشأن العمالة (Acuerdo Nacional sobre el Empleo) الذي وقعته منظمة أصحاب العمل (الاتحاد الإسباني لمنظمات الأعمال Confederación Española de Organizaciones Empresariales) واثنان من النقابات العمالية (الاتحاد العمالي العام، واتحاد اللجان العمالية Confederación Sindical de Comisiones Obreras). وتم الاستجابة إلى التحفظات المبدئية بشأن خفض التشدد (اتحاد اللجان العمالية)، واعتدال الأجور وتقنين سياسات الدولة (كلا النقابتين)، من خلال التوقيع على اتفاقات موازية أضفت الطابع المؤسسي على دور الشركاء الاجتماعيين في أجهزة تنظيمية مختلفة وقدمت حوافز مالية للنقابات لتعاونها. وفي عام 1984، تم التوقيع على الاتفاق الاقتصادي والاجتماعي في ظل إضفاء الطابع المؤسسي الديمقراطي وأزمة اقتصادية عميقة. وقد أمن الاتفاق اعتدال الأجور وضبط أوضاع الميزانية واستخدام العقود المؤقتة.

ولم يتم مناقشة أي مواثيق اجتماعية أخرى حتى عام 1997. غير أن المخاوف المشتركة حول استمرار انخفاض القيمة المضافة، وتدني الإنتاجية الاقتصادية، دفعت إلى بذل جهود جماعية جديدة. وأهمها أن رأت الأطراف أن قدرتها التفاوضية كانت أقوى، مما صحح المخاوف بشأن حدوث نتائج معاكسة. وتوزعت المفاوضات على سبع موائد تفاوضية مختلفة وأفضت إلى تبادل المفاوضة الجماعية وإصلاحات في سوق العمل. وكان أحد الملامح الجديدة الأخرى التي ظهرت هو أسلوب المفاوضة الثنائية وتقنين الحكومة لها لاحقاً. وقد تكررت هذه العملية بناء على طلب الحكومة ذات الأغلبية الاشتراكية خلال الفترة 2000-2004، مما شكل عقبة أمام الشركاء الاجتماعيين نظراً لأنه أصبح بإمكانها التصرف من جانب واحد في حالة عدم الاتفاق.

وقد أدى إضفاء الطابع المؤسسي خلال العقد التالي من عام 2001 على اتفاقات سياسات المداخيل الثنائية واتفاق المفاوضة الجماعية لعام 2002 إلى تحويل المواثيق الاجتماعية الإسبانية من سياسات خاصة لغرض إعادة التوزيع إلى اتفاقات يتم التفاوض عليها على المستوى الوطني. وتطرح الاتفاقات الجديدة تدابير ومحتوى مفاوضات غير مركزية في بلد يتسم بتنوعه القطاعي والإقليمي. ولكن منذ عام 2009، تم تقويض الحوار الاجتماعي بفعل التدابير التكميلية التي تم تبنيها لتخفيف تأثير الأزمة في سوق العمل.

المصدر:

Molina, O.; Rhodes, M. 2011. "Spain: From Tripartite to Bipartite Pacts", in S. Avdagic, M. Rhodes and J. Visser (eds): *Social Pacts in Europe. Emergence, Evolution and Institutionalisation*. (Oxford: Oxford University Press), pp. 174-202

ثانياً



تونس - العقد الاجتماعي الثلاثي لعام 2013

تم إبرام "عقد اجتماعي" ثلاثي في تونس في 14 كانون الثاني/يناير 2013. وقد وقع على هذا الاتفاق، الذي استفاد من دعم قوي من جانب منظمة العمل الدولية، يوم الذكرى الثانية للأحداث التي أدت إلى انتفاضات الربيع العربي والتي بدأت أولاً في تونس ثم امتدت لباقي المنطقة.

والعقد الاجتماعي هو نتاج مفاوضات طويلة وصعبة بين أكثر المنظمات تمثيلاً للعمال ولأصحاب العمل والحكومة. وفي ظل التحول السياسي في تونس، يهدف العقد الاجتماعي لتحسين مجالات مثل قانون العمل، والعلاقات الصناعية، وسياسات العمالة، والحماية الاجتماعية، والتدريب المهني، فضلاً عن تحقيق تنمية إقليمية متوازنة. كما يدعو إلى إنشاء المجلس الوطني للحوار الاجتماعي لضمان تنفيذه.

وقد رحب المدير العام لمنظمة العمل الدولية بتبني هذا العقد في تونس ووصفه بأنه "مبادرة كبيرة وتاريخية بشأن الإدارة السديدة" سوف يمتد تأثيرها إلى خارج حدود تونس. ولكنه أكد أيضاً على أن التوقيع على العقد ليس غاية في حد ذاتها، ولكنه بداية عملية يتوقف نجاحها على تعزيز الشروط الأساسية اللازمة لاستمرار الحوار الاجتماعي في البلاد، بما في ذلك سيادة القانون التي تضمن الحرية النقابية وجميع الحريات المدنية.

أبرمت بلدان أخرى في المنطقة اتفاقات ثلاثية خلال السنوات الأخيرة منها الجزائر (الميثاق الاجتماعي لعام 2006)، مالي (ميثاق التضامن لعام 2001)، السنغال (ميثاق الحوار الاجتماعي لعام 2002)، جنوب أفريقيا (اتفاق إطاري لعام 2009)، توغو (اتفاق بروتوكولي لعام 2006).

1. كيف يتم اتخاذ القرارات؟

بغية التوصل إلى اتفاقات، تتضمن المفاوضات الثلاثية خيارات وتنازلات بين جميع الأطراف. والقاعدة الذهبية هي بناء التوافق في الآراء. فلا بد من توافر مناخ محفز من الرغبة في الأخذ والعطاء وإجراء مفاوضة يفوز فيها الطرفان. وعلى الطرفين أن يتنازلا.

القرار الذي يتم اتخاذه بالإجماع هو بمثابة تعبير عن الإرادة الجماعية لكافة الأطراف المشاركة. وتستمر المشاورات والمفاوضات حتى يتم التوصل إلى قرار مقبول من الجميع. لذلك ينبغي تجنب التصويت من حيث المبدأ.

يتضمن الحوار الاجتماعي بطبيعته مشاركة طوعية. لذلك وجود أي صورة من صور القسر سوف يؤدي إلى عدم نجاح الحوار الاجتماعي.

وفي هذا السياق، تشكل الاتفاقات الثلاثية هيكل مؤسسية مشروطة، وتعتمد على الوضع السياسي والاجتماعي للبلد، وكذا الحالة الاقتصادية، وتوزيع السلطات بين الشركاء الاجتماعيين والحكومة، ومختلف الاهتمامات واستراتيجيات التفاوض لكل منهم. كما تعتمد بذات القدر على توافر معلومات دقيقة، وتبادل المعلومات بصورة جيدة، وتوافر الثقة بين الأطراف، فضلاً عن وجود أهداف مشتركة، بالإضافة إلى عدة أمور أخرى.

ولذلك فإن توافر مهارات تفاوضية قوية، والكفاءة التقنية فضلاً عن الشعور بالمسؤولية لدى كافة الأطراف يعد من الأمور المهمة اللازمة لإجراء حوار اجتماعي فعال وإبرام اتفاقات متوازنة ومجدية.

عملية التفاوض	
الإعداد	قبل أي مفاوضة، لا بد من تحديد متى وأين يُعقد الاجتماع، ومن سوف يشارك فيه. وتحديد إطار زمني محدد من شأنه أن يجنب استمرار الخلافات بدون داعٍ.
مناقشة القضايا	خلال المناقشة، من المهم أن نتفهم مخاوف الأطراف الأخرى. وهو أمر ضروري لاقتراح حلول بناءة وخلق الظروف الملائمة لإجراء مفاوضة متوازنة.
توضيح الأهداف	من المناقشة يتعين توضيح أهداف ومصالح كل الأطراف. ومن المفيد تحديد هذه الأهداف والمصالح وفقاً لأولويتها في قائمة. ومن خلال هذا التوضيح، يمكن في الغالب إقامة أرضية مشتركة.
التفاوض على اتفاق	من المهم التوصل إلى نتيجة يرى جميع الأطراف فيها أنهم حققوا مكاسب إيجابية وأن رأيهم قد تم أخذه في الاعتبار. غير أن هذا قد لا يكون ممكناً دائماً، لذلك يجب الأخذ في الاعتبار إستراتيجيات بديلة وحلولاً وسط.
تنفيذ عمل	من الاتفاق ينبغي تنفيذ عمل من خلال القرار. وفي حالة توقفت عملية المفاوضات وتعذر التوصل إلى اتفاق، ينبغي إعادة تحديد اجتماع آخر. وهو ما يجنب جميع الأطراف الانخراط في مناقشة أو سجل محتدم.
المصدر: BIT/PRODIAF, 2007. <i>Processus et techniques de médiation: manuel de formation à l'intention des partenaires sociaux d'Afrique francophone</i> (Dakar)	

الكفاءات التقنية	مهارات التفاوض
<p>يعد توافر الخبرة التقنية (الداخلية أو الخارجية) والقدرة على فهم وتحليل القضايا المعقدة المدرجة في قائمة الحوار الاجتماعي (مثل المعاشات التقاعدية، الأجور، سياسات الدخل، ديناميكيات الاستخدام وما شابه ذلك)؛ القدرة على تحليل واستخدام الإحصاءات وفهم مواقف الأطراف الأخرى وأولوياتها؛ الولاية وسلطة إبرام الاتفاقات، من الشروط الضرورية اللازمة للمشاركة في المناقشات والمفاوضات الثلاثية على نحو فعال.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • التخطيط • التفكير بوضوح في ظل ضغوط • الذكاء العملي • القدرة الشفهية • النزاهة الشخصية • القدرة على الإدراك واستخدام القوة • الموثوقية • القدرة على الإنصات • المبادرة • المثابرة • قيادة الفريق • العقل المتفتح
<p>للمزيد من المعلومات: يوفر مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية بانتظام دورات تدريبية على مهارات التفاوض: http://www.itcilo.org</p>	

ربما يكون مسار المفاوضات أكثر يسراً إذا ما تم الاتفاق على تجنب التصويت. ولا نعني هنا عدم إمكانية التصويت. ففي حالة استدعت ظروف معينة التصويت - مثل عدم التوصل لاتفاق وضرورة اتخاذ قرار - يمكن التصويت شريطة تفهم وقبول الجميع للهدف منه والظروف التي سوف يتم اللجوء إليه فيها.

2. تنفيذ الاتفاقات ومراقبتها

في حالة قدمت الأطراف التزاماً خلال المفاوضات الثلاثية، ينبغي أن يكونوا واثقين من قدرتهم على "تنفيذ" هذه الالتزامات.

وفي هذا الإطار، تعد القدرة على تنفيذ الالتزامات والتقييد بها من المكونات الأساسية للثقة الواجب توافرها بين الأطراف. وتشكل شروطاً مسبقة أساسية لنجاح واستمرار الهيكل الثلاثي.

وبدون التنفيذ بالشكل الملائم، قد يُنظر إلى الحوار الاجتماعي على أنه مجرد "ممارسة للحديث" لا تؤدي إلى أي نتائج ملموسة. ويجب مراقبة التنفيذ ذاته وتقييمه، على أن يستعان بالتقييم خلال الدورة التالية من المفاوضات. كما يجب الأخذ في الاعتبار الدروس المستخلصة من الاتفاقات السابقة في الجولة التالية من المفاوضات.

وفي غالبية البلدان، تقع مسؤولية تنفيذ الاتفاقات على عاتق الوزارات الحكومية المعنية. لذلك، من المهم أن يرسي البلد قدرته على ترجمة الاتفاقات إلى سياسات وبرامج عمل ملموسة للتدابير ومراقبة تنفيذها. ولكن حتى لو تحملت الحكومة المسؤولية الكاملة عن تسهيل المفاوضات وتنفيذ الاتفاقات، مازال الشركاء الاجتماعيون يلعبون دوراً في ضمان تنفيذ الاتفاقات على نحو ملائم.

في الفلبين، تتضمن مهام مجلس السلام الصناعي الثلاثي - الآلية الرئيسية الاستشارية المرتبطة بإدارة العمل والاستخدام - "مراقبة التنفيذ الكامل من جانب القطاعات المعنية لأحكام جميع الصكوك الثلاثية والامتثال لها، بما في ذلك الاتفاقيات الدولية ومدونات السلوك والاتفاقات الاجتماعية".



أيرلندا - نظم مختلفة لمراقبة الاتفاقات

أنشئت هيئة ثلاثية، هي اللجنة المركزية للمراجعة، بغية مراقبة ومراجعة تنفيذ برنامج الانتعاش الوطني خلال الفترة 1987-1990. ويتضمن البرنامج اتفاقاً بين أصحاب العمل، النقابات العمالية، ومصالح المزارعين والحكومة بشأن مستويات الأجور في القطاعين العام والخاص على حد سواء لمدة ثلاثة أعوام. وتتأكد اللجنة، كجزء من مهمتها، من التزام كل طرف بشروط الاتفاق، ومن أهم مسؤولياتها الحفاظ على استمرار الحوار بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين بشأن قضايا السياسات الاقتصادية والاجتماعية المهمة وإصدار التوصيات عند الحاجة. واستمرت اللجنة في العمل في ظل اتفاقات لاحقة:

- ◀ برنامج التقدم الاقتصادي والاجتماعي، 1991-1994
- ◀ برنامج القدرة التنافسية والعمل، 1994-1996
- ◀ الشراكة 2000، (حلت لجنة مراقبة الشراكة 2000 مكان اللجنة المركزية للمراجعة).

ولاحقاً، في ظل برنامج الإنعاش والإنصاف والتقدم المستمر (2003-2005)، أنشأت الحكومة عدداً من مجموعات العمل بالإضافة إلى اجتماع اللجنة التوجيهية كل ثلاثة شهور، والتي تتضمن ممثلين عن الشركاء الاجتماعيين. وقد عكست فكرة مجموعات العمل الرغبة في التعامل مع عدد من الإشكالات الاجتماعية والاقتصادية المعقدة. غير أنه ثمة إجماع عام على أن مجموعات العمل هذه لم تحقق النجاح المنشود.

وموجب اتفاق الشراكة الاجتماعية لإطار عمل عشر سنوات (T16) (2006، Towards 2016-، واتفاق Towards 2016 نحو 2016: المراجعة والاتفاق الانتقالي 2008-2009، كانت هناك لجنة توجيهية قامت الحكومة والشركاء الاجتماعيين من خلالها بتولي مسؤولية إدارة وتنفيذ الاتفاق الإطاري. ولكن تم إيقاف نظام الشراكة الاجتماعية في بداية عام 2009 بعد فشل المفاوضات على اتفاق جديد. ومن ثم، أصبح لا يوجد أي من الترتيبات الآن. ولكن طبقاً لاستراتيجية أوروبا 2020، يتعين على الحكومة مشاوره كل طرف من الشركاء الاجتماعيين لإعداد برنامج الإصلاح الوطني الخاص بها.

المصدر: O'Donnel, R.; Thomas, D. 2002. "Ireland in the 1990s: Policy Concertation Triumphant" in: S. Berger and H. Compston (eds): *Policy Concertation and Social Partnership in Western Europe: Lessons for the 21st Century* (New York, Berghahn Books), pp. 167-186

3. الاتفاق على عدم الاتفاق

الغرض من المفاوضات هو التوصل إلى اتفاق، ولكن أحياناً لا يكون ذلك ممكناً. فقد تتعارض آراء الأطراف بحيث لا يمكن الاتفاق. وفي هذه الحالات، من الأهمية بمكان على الأقل تبني تصريح يحدد القضايا ومواقف الأطراف المختلفة ومجالات الاتفاق ونقاط الخلاف التي تجعل التفاوض على تسوية ما أمراً مستحيلاً.

ويعني آخر، قد "يتفق الأطراف على عدم الاتفاق"، مما يفتح إمكانية تجدد المفاوضات في مرحلة تالية.

وفي بعض البلدان، عندما يختلف الشركاء الاجتماعيون على عدد قليل من القضايا في المفاوضات، يمكنهم تبني "بروتوكول للاختلافات" مع احتمال استعراضه في المستقبل.

ثانياً

قراءات إضافية

- ILO. 1960. Record of Proceedings, International Labour Conference, 44th Session, Geneva, 1960 [see discussions related to the adoption of the Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation, 1960 (No. 113)]
- ILO. 2010. *Social dialogue in Africa: practices and experiences* (Dakar)
- Ishikawa, J. 2003. *Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book* (Geneva, ILO)



في بعض البلدان، تم تحديد مجموعة من القواعد لإرشاد الجهات الفاعلة الثلاثية في أدائها أثناء عملية الحوار الاجتماعي

السنغال - قواعد أداء كل طرف من الشركاء الاجتماعيين

الميثاق الوطني للحوار الاجتماعي، 2002
الجزء جيم - مدونة السلوك في الحوار الاجتماعي
(مقتطفات)

المادة 9

قواعد السلوك للعمال ومنظماتهم

- الالتزام بالإجراءات القانونية والتنظيمية التقليدية المتعلقة بالإضرابات وعدم اللجوء إلى العنف والاعتداء
- المساهمة في تحسين بيئة العمل وظروف العمل والمناخ الاجتماعي
- إنذار صاحب العمل في حالة إدراكهم لحقائق أو خطر وشيك الحدوث
- المساهمة في إيجاد حلول ملائمة لمنع الإشكاليات التي تعيق عمل المنشأة بسلاسة، أي التغيب، التراخي في العمل، تدني الانتاجية وعدم الكفاءة
- المساهمة في القضاء على كافة الخسائر التي قد تؤدي إلى تراجع المبيعات: فقدان الزبائن نتيجة عيوب المنتجات أو سوء عرضها، أعطال الآلات، سوء إدارة المخزون، حالات التغيب والحوادث، الإفتقار إلى الإصحاح والنظافة، إلخ.

المادة 8

قواعد السلوك للحكومة

- خدمة المستخدمين وفقاً للشروط التالية: قرب الخدمات وسهولة الوصول إليها، المشاركة، التشاور، الوساطة، الجودة والكفاءة، تقييم الخدمات، الشفافية والمعلومات، السرعة، الموثوقية، سرية المعلومات
- الالتزام بتعزيز سياسة العدالة الاجتماعية وعدم المساس بحق الإضراب
- الالتزام، في إطار زمني معقول، باتخاذ كافة القوانين واللوائح اللازمة لتنفيذ أو استكمال تشريعات الضمان الاجتماعي والعمل
- ضمان إجراء مشاورات منتظمة في إطار عمل اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 144.

المادة 7

قواعد السلوك لأصحاب العمل

- الالتزام بإنشاء إطار عمل مؤسسي للحوار الاجتماعي
- تعزيز تقاسم المعلومات الاقتصادية والمالية والاجتماعية
- تعزيز الحماية الاجتماعية للعمال
- تنفيذ سياسات التدريب للعمال
- الالتزام بعدم اتخاذ قرارات تعرض النظافة والصحة والسلامة للخطر
- الالتزام بلوائح الأجور
- حظر كافة أشكال التمييز
- الالتزام بمشاركة ممثلي النقابة و/ أو ممثلي الأفراد العاملين في إعداد الخطط التدريبية والميزانيات
- الالتزام بالتفاوض حول الفترات، الأجور، ساعات العمل الفعلية، ترتيبات وقت العمل، التصنيفات المهنية المحددة سلفاً.



ثالثاً

الشروط المسبقة لنجاح الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني

يناقش هذا القسم العوامل الواجب توافرها لإنجاح الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني والعوامل التي قد تحول دون تحقيق هذا النجاح.

- ألف - الأسس الديمقراطية والحرية النقابية 42
- باء - شركاء اجتماعيون أقوياء ومستقلون ويتمتعون بصفة تمثيلية 45
- جيم - الإرادة السياسية والالتزام بالمشاركة في الحوار الاجتماعي 47
- دال - الدعم المؤسسي الملائم 50



ما الذي يجعل الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني فعالاً؟ فيما يلي أهم العوامل في هذا الصدد:

- ◀ الأسس الديمقراطية والحرية النقابية؛
- ◀ وجود منظمات للعمال ومنظمات لأصحاب العمل تكون قوية وشرعية ومستقلة وتمتتع بتمثيل بارز؛
- ◀ الإرادة السياسية والشعور بالمسؤولية والتزام جميع الأطراف بالمشاركة في الحوار الاجتماعي؛
- ◀ الدعم المؤسسي الملائم؛
- ◀ الممارسة والخبرة.

ثالثاً

"ربما يكون الطريق للتشاور والتعاون بشكل فعال طويلاً ويحتاج إلى كثير من الصبر واللباقة والمثابرة والإقناع لتحقيق الغاية المرجوة."
(ملاحظات بشأن التشاور والتعاون، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 44، 1960، ص 673)

ألف - الأسس الديمقراطية والحرية النقابية

لا يمكن تفعيل الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني في بلدٍ ما في ظل غياب الأسس الديمقراطية. فاحترام الحقوق الأساسية والحريات من الأمور الضرورية. وبدء ذي بدء، يقوم الحوار الاجتماعي على احترام الحرية النقابية وتطبيقها. ويتطلب ذلك مناخاً خالياً من العنف والضغوط والتهديدات من أي نوع ضد قادة وأعضاء منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. فإذا لم يستطع العمال وأصحاب العمل تنظيم أنفسهم بحرية، لن يستطيعوا المناقشة بحرية كذلك.

وتنص معظم الدساتير الوطنية للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية. ويحتلان أهمية كبيرة بالنسبة للشركاء الاجتماعيين لأنهما أساس تمثيل المصالح. وهما يمكنان الشركاء من وضع القواعد المتعلقة بظروف العمل، ومتابعة شكاوى أكثر عمومية، وتوفير مصالحهم الخاصة بغية تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية دائمة.

وعملياً، تستلزم الحرية النقابية مناخاً من الاحترام لسيادة القانون ولمبدأ الفصل بين السلطات، حيث تكون حقوق الإنسان لكافة المواطنين محمية، ومناخاً خالياً من العنف أو الضغوط أو التهديدات من أي نوع لقادة وأعضاء منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل من جانب أي طرف.

تعتبر الحرية النقابية والإقرار الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية من المبادئ والحقوق الأساسية التي ينص عليها إعلان منظمة العمل الدولية لعام 1998 بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

وتشمل الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية ما يلي:

- ◀ حق العمال وأصحاب العمل في تشكيل منظمات من اختيارهم والانضمام إليها بدون موافقة مسبقة؛
- ◀ عمل هذه المنظمات بحرية؛
- ◀ الحق في انتخاب ممثلين عنهم بحرية كاملة؛
- ◀ حق المنظمات في تنظيم إدارتها الداخلية؛
- ◀ حق المنظمات في تنظيم أنشطتها وصياغة برامجها بحرية؛
- ◀ الحق في الإضراب؛
- ◀ الحق في تكوين اتحادات واتحادات فيدرالية والانتساب لمنظمات دولية للعمال ولأصحاب العمل؛
- ◀ الحماية من التمييز المناهض للنقابات؛
- ◀ الحماية من أعمال التدخل؛
- ◀ الحق في المفاوضة الجماعية.

هذه الحقوق عالمية وتنطبق بغض النظر عن العرق أو الدين أو الجنس أو المهنة أو الجنسية أو الرأي السياسي. إنها تسري على جميع العمال وأصحاب العمل، بمن فيهم العاملون في الاقتصاد غير المنظم.

ويتسم دور الحكومة في توفير مناخ مؤاتٍ للحوار الاجتماعي، بأهمية قصوى. والسلطات العامة مسؤولة عن سن القوانين واللوائح الملائمة لحماية الحرية النقابية وإنفاذها.

لذلك، فإن التصديق على هذين الصكين الأساسيين لمنظمة العمل الدولية وتطبيقها في هذا الصدد، يضم الأهداف الأساسية لكافة الدول الأعضاء، وتحديدًا: اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98).

فضلاً عن ذلك، وبمجرد إرساء الحوار الاجتماعي الثلاثي، يمكنه أن يساعد على تعزيز الديمقراطية (انظر الفصل الرابع حول مزايا الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني).

ثالثاً

قراءات إضافية

- ◀ مكتب العمل الدولي. 1998. إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (جنيف).
- ◀ مكتب العمل الدولي. 2006. الحرية النقابية - خلاصة القرارات والمبادئ الصادرة عن لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي، النسخة (المنقحة) الخامسة (جنيف).
- ◀ مكتب العمل الدولي. 2008. الحرية النقابية على أرض الممارسة: الدروس المستخلصة، تقرير المدير العام - التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 97، جنيف، 2008، ومحضر الأعمال.
- ◀ مكتب العمل الدولي. 2012. إضفاء وجه إنساني على العولمة: دراسة استقصائية عامة بشأن الاتفاقيات الأساسية المتعلقة بالحقوق في العمل في ضوء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، 2008، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 101، جنيف، 2012، ومحضر الأعمال.
- ◀ Tajgman, D.; Curtis, K. 2000. *Freedom of association: A user's guide – Standards, principles and procedures of the International Labour Organization* (Geneva, ILO)



باء - شركاء اجتماعيون أقوياء ومستقلون ويتمتعون بصفة تمثيلية

تحتاج منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إلى قدرة تمثيلية تعكس مصالح أعضائها. فالحوار مع منظمات ضعيفة وغير ممثلة لن يكون فعالاً. كما أن وجود منظمات للشركاء الاجتماعيين غير مستقلة عن الحكومة وسياساتها يمكن أيضاً أن يضعف الحوار.

وللمشاركة في الحوار الاجتماعي الوطني بشكل بناء، يجب أن يتوافر لدى الشركاء الاجتماعيين القدرة التقنية على التفاوض مع الحكومة على قدم المساواة وعلى تنفيذ الاتفاقات بمجرد إبرامها. وتجدر الإشارة هنا إلى أنه لا يوجد شيء يضر بفعالية التشاور والتعاون سوى مشاركة أطراف غير مستعدة بالقدر الكافي أو ليس لديها سلطة كافية لمناقشة الأمور محل النقاش.

لذا، ينبغي إيلاء الاهتمام للموارد التقنية للشركاء الاجتماعيين، وخاصة توافر الخبراء في مجالات تقنيات الإدارة، والاقتصاديين، الإحصائيين والمحامين. كما يجب توفير تدريب لبناء القدرات عند الضرورة.

وينبغي الاستماع إلى كافة أقسام العضوية بهذه المنظمات. وبالنسبة للنقابات العمالية، ينبغي توجيه اهتمام خاص لمشاركة النساء والمجموعات التي غالباً ما تجد نفسها خارج عضوية المنظمات مثل العاملين في الاقتصاد غير المنظم؛ الشباب من النساء والرجال؛ العمال الريفيين والمهاجرين؛ الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية؛ العمال ذوي الإعاقات؛ العمال من السحاقيات واللوطيين ومزدوجي التوجه الجنسي والمتحولين جنسياً؛ العمال من الأقليات العرقية. كما يجب أيضاً توجيه الاهتمام للعاطلين عن العمل.

وأخيراً، وكما يوضح الدليل فيما بعد، لا بد من وجود معايير محددة مسبقاً تتسم بالدقة والموضوعية لتحديد تمثيل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وذلك بغية توضيح المنظمات التي يحق لها المشاركة في الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني.

حرية عدم التدخل - آراء هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية

طبقاً لهيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، تتضمن الحماية من التدخل في الإدارة الداخلية لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل النقاط التالية بين أمور أخرى:

- لا يجوز للسلطات العامة أن تقوم بتحديد تكوين أعضاء أو رؤساء منظمات العمال أو منظمات أصحاب العمل؛
- لا يجب أن يكون لزاماً تقديم نسخ من قرارات المنظمات إلى السلطات أو إخطار السلطات العامة بالقرارات المهمة مسبقاً؛
- الأمور الداخلية مثل النزاعات الداخلية والقضايا المتعلقة بالعضوية هي أمور خاصة بمنظمات العمال وأصحاب الأعمال أنفسهم؛
- يجب أن تتمتع المنظمات بحصانة ضد انتهاك مقراتها ومراسلاتها واتصالاتها. وغير مقبول إجراء فحوصات من جانب الشرطة بدون استصدار إذن لهذا الغرض من السلطة القضائية المختصة؛
- يتعين على السلطات العامة أن تمتنع عن التدخل بأي صورة كانت يكون من شأنها تقييد حرية التجمع أو تعيق هذا التجمع بشكل قانوني، على ألا تسبب ممارسة هذه الحقوق أي تهديد خطر ووشيك للنظام العام.

جيم - الإرادة السياسية والالتزام بالمشاركة في الحوار الاجتماعي

يجب أن يصاحب مشاركة الحكومة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في الحوار الاجتماعي فهمٌ عامٌ للغرض منه. وينبغي توافر مستوى معين من الثقة المتبادلة و"الإرادة السياسية" اللازمة للمشاركة في هذه العملية.

ويجب أن يكون بمقدور الشركاء الاجتماعيين تحديد أهداف وأولويات مشتركة رغم تباين آرائهم وأهدافهم. ويجب على جميع الممثلين المتفاوضين الاعتراف ببعضهم البعض كشركاء متساوين.

لا يمكن فرض الالتزام أو الإجماع عليه.



© ILO/Crozet M.

الالتزام طويل الأجل

يستغرق الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني وقتاً، فقد يستمر لسنوات طوال في بعض القضايا. لذلك فهو يتطلب التزاماً طويل الأجل وصبراً، خاصة من جانب الحكومة.

وبينما يمكن أن يكون الحوار الاجتماعي وسيلة فعالة لتخفيف التوترات الاقتصادية والاجتماعية، يجب الحفاظ على مشاركة الشركاء الاجتماعيين والحكومة في الحوار الاجتماعي بعد خروج البلد من مرحلة التعديلات الاقتصادية الحادة، وذلك لضمان استدامة النتائج الإيجابية التي ظهرت خلال الأزمة.

والحوار الاجتماعي هو أداة استباقية يمكنها المساعدة في إبرام الاتفاقات توقعاً للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، وخاصة في مجالات تنمية المهارات، الإنتاجية، الهجرة، السلامة والصحة المهنية، المساواة بين الجنسين، القضايا المتعلقة بعدم التمييز أو فيما يتعلق بتطبيق معايير العمل الدولية المصدق عليها في بلد ما.

بالإضافة إلى ذلك، لا ينبغي للجهات الفاعلة الثلاثية أن توقف حوارها في البلدان التي قد لا يؤدي الحوار الاجتماعي فيها إلى اتفاق، بل عليها بذل الجهود لاستمرار التحوار معاً لبناء الثقة واستعادة الائتمان. فلا يوجد بديل عن إقامة حوار اجتماعي يتسم بالمصداقية والجدية، وهو ما يتضح من عدة أمثلة لبلدان مختلفة.

وفي حال عدم التزام جميع الأطراف بالكامل في المفاوضات، يمكن اللجوء إلى أشكال أخرى أكثر محدودية للحوار الاجتماعي. وقد يعمل بدء العملية بتبادل المعلومات والاتصالات غير الرسمية على بناء الثقة وإحراز تقدم على صعيد الحوار الاجتماعي.

في السويد، استغرق إصلاح المعاشات التقاعدية خلال الفترة 1990-2000 نحو عقد كامل تقريباً لالتهاء منه وكان الوصول إلى إجماع أمراً صعباً في أغلب الأحيان. وتطلب الأمر التزاماً طويل الأجل وإرادة قوية من جانب الشركاء الثلاثين للوصول إلى توافق في الآراء.

بناء الثقة

يحتاج الشركاء الاجتماعيون والحكومة إلى بناء الثقة المتبادلة والاحتفاظ بها. وقد لا يكون هذا الأمر سهلاً في حال وجود تاريخ من النزاعات والريبة وفقدان الثقة. ومهما اقتنع أحد الأطراف بصحة موقفه، لا بد أن يكون هناك استعداد للاعتراف بأن الحقوق تتضمن أيضاً التزامات، وضرورة تفهم وجهة نظر الآخرين.

إجراءات بناء الثقة - أمثلة

- ◀ تحسين التواصل وتقاسم المعلومات بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين بشأن الإجراءات المقترحة والقيود ونتائج العملية الثلاثية؛
- ◀ ضمان الالتزام بالعملية على أعلى مستوى وتنظيم اجتماعات تمهيدية مع ممثلين رفيعي المستوى عن كل طرف؛
- ◀ تكوين أساس مؤسسي قوي للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني، ووضع قواعد وضمانات واضحة حول العملية والنتائج واستقلالية الأطراف؛ قد يرغب بعض الأطراف في جعل المناقشات سرية، لذلك قد يكون التوصل إلى اتفاق مسبق حول سرية المناقشات من الأمور الضرورية؛
- ◀ الاستعانة بخدمات يقدمها شخص مستقل يتمتع باحترام جميع الأطراف ليكون رئيساً محايداً ومعتدلاً؛
- ◀ الاستعانة بخدمات تقدمها أمانة مستقلة؛
- ◀ تشجيع الدراسات الأكاديمية والبحوث والمناقشات حول الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني ومشاركة الممارسات الجيدة؛
- ◀ ضمان عقد الاجتماعات بانتظام للتعرف على بعضهم بصورة أفضل؛ فمجرد اللقاء يوفر اتصالاً شخصياً وثيقاً. ومن واقع الخبرة بعمليات المشاورة، فإن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل قادرة بشكل أفضل على التواصل والدفاع عن آراء أعضائها وعلى التعاون مع الحكومة؛
- ◀ ضمان متابعة القرارات المتخذة (أي الاتفاقات) وتنفيذها بفعالية.

دال - الدعم المؤسسي الملائم

قد تكون المشاورات الثلاثية غير منظمة ومخصصة لغرض ما (مثلما في ألمانيا)، ولكن إقامة مؤسسات للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني قد يكون مفيداً في إجراء حوار اجتماعي كجزء من عملية صنع القرار في بلدٍ بعينه. وفي هذه الحالة، يجب أن تضمن الحكومة بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين، فعالية واستدامة المؤسسات التي تمّت إقامتها وحصولها على الموارد الملائمة.

ووجود إطار مؤسسي لديه الموارد الملائمة هو التزام طويل الأجل.

في غالبية الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية (80 في المائة)، يتسم الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني بالطابع المؤسسي بطريقة أو بأخرى. غير أن حقيقة وجود مؤسسة لا يضمن إجراء الحوار الاجتماعي الثلاثي بكفاءة. وفي هذا الصدد، يعد تعزيز وجود إطار مؤسسي وقانوني للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني، وزيادة تأثيره على صنع السياسات من الحاجات الملحة في كثير من البلدان.

كما أن أحد شروط الدعم المؤسسي الملائم هو وجود إطار تشريعي جيد للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني كأساس صلب لممارسة الحوار، وبغير ذلك يكون الحوار الاجتماعي عرضة للتأثر بالمواقف السياسية المتغيرة. ويجب أن يوفر التشريع الضمانات والحماية اللازمة، كما يجب أن يحدد أشكال التعاون بين الشركاء الاجتماعيين والمبادئ والتدابير والوظائف التي تضطلع بها الهيئات الثلاثية.

وفضلاً عن ذلك، يمكن أن يوفر الإطار المؤسسي للحوار الاجتماعي ما يلي: "1" الدعم من جانب إدارة عمل قوية وكفؤة؛ "2" آليات منع نزاعات العمل وتسويتها؛ "3" مؤسسات تعمل على تسهيل المفاوضة الجماعية؛ "4" مؤسسات تقوم بإعداد الإحصاءات والمعلومات اللازمة الأخرى.

في غالبية البلدان، يكون للحوار الاجتماعي أساس في التشريع، بما في ذلك الدستور الوطني في بعض الحالات.

الحوار الاجتماعي في الدساتير الوطنية

تشير بعض الدساتير الوطنية صراحة إلى الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي أو الهيئات الثلاثية*:

دستور أنغولا (2010)

المادة 49(1). "يُكفل لجميع أعضاء المهنة الحرة أو المستقلة، وبصفة عامة كافة العمال لحسابهم الخاص، الحرية النقابية بغية الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم وتنظيم أخلاقيات كل مهنة."

المادة 50 (2). "يتم الاعتراف بحق النقابات العمالية في الدفاع عن حقوق ومصالح العمال وممارسة حق الحوار الاجتماعي، الذي يجب أن يراعي مراعاة كاملة حقوق الإنسان الأساسية للأفراد والمجتمعات والقدرة الفعلية للاقتصاد، وفقاً لأحكام القانون."

دستور كولومبيا (1991)

المادة 56. (...) "من شأن لجنة دائمة مكونة من الحكومة وممثلين عن أصحاب العمل والعمال، أن تقوم بتعزيز وجود علاقات عمل جيدة والمساهمة في تسوية نزاعات العمل الجماعية وتنسيق سياسات الأجور والعمل. وينظم القانون العضوية بهذه اللجنة والمهام المنوطة بها."

دستور المكسيك (1917)

المادة 123. "تقوم لجنة وطنية بتحديد حد أدنى عام للأجور، ويشارك فيها ممثلو العمال وأصحاب العمل والحكومة. ويُسمح لهذه اللجنة الوطنية تكوين اللجان المساعدة عند الضرورة بغية تحسين أداؤها."

دستور الجبل الأسود (2007)

المادة 65. "يتم توفيق الوضع الاجتماعي للمستخدمين في المجلس الاجتماعي. ويتكون المجلس الاجتماعي من ممثلين عن النقابات العمالية وأصحاب العمل والحكومة."

دستور بولندا (1997)

مقدمة

"اهتماماً بوجود ومستقبل بلدنا الأم (...)، نحن، الأمة البولندية - جميع مواطني الجمهورية (...). نحدد دستور جمهورية بولندا كقوانين أساسية للدولة تستند إلى احترام الحرية والعدالة وتعاون السلطات، والحوار الاجتماعي وحكم يعزز حقوق المواطنين ومجتمعاتهم."

المادة 20. "أساس النظام الاقتصادي لجمهورية بولندا هو اقتصاد السوق الاجتماعي، الذي يقوم على حرية النشاط الاقتصادي، الملكية الخاصة، التضامن، الحوار والتعاون بين الشركاء الاجتماعيين."

دستور تايلند (2007)

المادة 84. "تعمل الدولة وفقاً للسياسة الاقتصادية التالية: (...)(7) تشجيع الأشخاص في سن العمل على الحصول على عمل، حماية العمالة من الأطفال والنساء، تعزيز علاقات العمل والنظام الثلاثي الذي يحق للعمال بموجبه انتخاب ممثليهم، توفير الضمان الاجتماعي وضمان المساواة في العمل والأجر والمزايا والرعاية للعمال بدون تمييز؛ (...)"

دستور الفلبين (1987)

المادة 3. "تكفل الدولة حقوق جميع العمال في التنظيم والمفاوضة الجماعية والمفاوضات، والأنشطة السلمية، بما في ذلك الحق في الإضراب وفقاً للقانون. (...). كما يشارك العمال في عمليات وضع السياسات العامة وصنع القرارات التي تؤثر على حقوقهم والمزايا التي يحصلون عليها وفقاً للقانون."

تعمل الدولة على تعزيز مبدأ تقاسم المسؤولية بين العمال وأصحاب العمل والاستخدام التفضيلي للأساليب الطوعية في تسوية النزاعات بما في ذلك التوفيق، وإنفاذ الالتزام المتبادل لتعزيز السلم الصناعي (...)"

* الكلمات التي تحتها خط وضعها المؤلف.

رابعاً

مزايا الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني

يتناول هذا القسم المزايا المحتملة للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني، بما في ذلك تلك المتعلقة بعملية الحوار الاجتماعي ونتائجه.

- ألف - الديمقراطية والعمل اللائق والتنمية الوطنية 57
- باء - الشرعية وملكية السياسات العامة 60
- جيم - جودة صياغة وتنفيذ السياسات العامة 60
- دال - منع النزاعات وتحقيق السلم الاجتماعي 61
- هاء - إعانات خاصة للعمال ولأصحاب العمل 64





في تعزيز الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني، هناك تساؤل واضح يجب الإجابة عليه: **لماذا نجريه؟**

قد يُنظر إلى تكاليف العملية على أنها مرتفعة للغاية. وقد يُنظر إلى العملية على أنها تبطئ عملية صنع القرارات وتدخل في السوق.

وهذا السؤال تكرره الحكومة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وغيرهم من الجهات.

الحوار الاجتماعي ليس بدون مخاطر (انظر الفصل الخامس بشأن الاعتراضات المحتملة على الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني).

هناك إجابتان لسؤال لماذا نجري الحوار الاجتماعي الثلاثي:

1. **لأنه نجح** - في كثير من البلدان، وفر الحوار الاجتماعي الرخاء ومستوى من السلم الصناعي والاجتماعي ومزايا حقيقية للمجتمع والناس. وفي حين تتباين آراء الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن بعض الأمور، يبقى الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني إقراراً بوجود مصلحة مشتركة في تحسن المنشآت والعاملين في سوق العمل. وهناك ثلاثة أسباب تجعل من الحوار الاجتماعي ضرورة: (1) يوفر المعلومات اللازمة لصانعي السياسات لتصميم السياسات بفعالية؛ (2) يحسن فرص الملكية وبالتالي التنفيذ الفعال لهذه السياسات؛ (3) يحسن فرص تحقيق التوازن في هذه السياسات بتخفيف الآثار السلبية على المجموعات الأكثر استضعافاً.
2. **البدائل غير مجدية** - تشير الدلائل إلى أنّ العلاقات الصناعية المعاكسة في الاقتصاد العالمي لا تثمر عن مزايا اقتصادية واجتماعية طويلة الأجل. وغياب الحوار الاجتماعي قد يؤدي إلى خطر أنّ السياسات الحكومية ليست قوية بدرجة جيدة وقد تواجه مقاومة في مرحلة التنفيذ.

وهذا لا يعني أن الحوار الاجتماعي دواء لكل داء. فالحوار الاجتماعي يوفر أداة سياسية لمواجهة التحديات الجديدة والاختلافات والمخالفات والسعي لإيجاد حلول، ولكنه في حد ذاته لا يضمن تحقيق نتائج مثمرة. كما يجب أن يصاحب الحوار الاجتماعي سياسات عامة رشيدة تهدف إلى تحقيق حلول مستدامة للتحديات الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الوطني.

ألف - الديمقراطية والعمل اللائق والتنمية الوطنية

تعد المشاركة العامة أحد المبادئ الأساسية للديمقراطية، فهي تعمل على ضمان أن تكون السياسات والبرامج الحكومية منصفة وشاملة وتلبي احتياجات المستفيدين المستهدفين. ويمكن أن يسهم الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في صنع القرارات بصورة شاملة وديمقراطية.

وترتكز المهام الرئيسية للحوار المجتمعي على آليات تقوم على المشاركة: تقاسم المعلومات، المشاورات، المفاوضات وصنع القرارات المشتركة، وكلها مكونات مهمة للإدارة السديدة والديمقراطية. ومن شأن الإدارة السديدة أن تعزز الاستقرار والتماسك الاجتماعي، وهما ضروريان لتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

إن الهدف من صنع السياسات بشكل يشمل الجميع ليس فقط تنسيق الاتفاقات بشأن سياسات اقتصادية واجتماعية، ولكن أيضاً ضمان أن تقسم هذه السياسات بالعدالة والتوازن.

ولدعم الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين في تحقيق الهدف، تبنى منظمة العمل الدولية برنامج العمل الذي يضم أربعة أهداف مترابطة ويعزز بعضها بعضاً خلق فرص العمل، ضمان الحقوق في العمل، توسيع نطاق الحماية الاجتماعية وتعزيز الحوار الاجتماعي.

تقرير المدير العام المقدم لمؤتمر العمل الدولي لعام 2003

"ويعترف على نطاق متزايد بأن المشاركة والتمكين لهما أهمية حيوية في الحد من الفقر. إن نقابات العمل ومنظمات أصحاب العمل والإدارات الحكومية والوكالات العامة والسلطات المحلية والمنظمات المجتمعية تمارس دوراً محورياً في تهيئة بيئة تؤدي فيها زيادة فرص العمل اللائق إلى الإدماج الاجتماعي وتحسين سبل الرزق. (...)

إن الالتزام القوي من جانب الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية، له أهمية هائلة لأولئك الرجال والنساء الذين يجاهدون للعثور على فرص عمل تخلصهم من براثن الفقر".

أصبح العمل اللائق اليوم معترفاً به كجزء من الأهداف الإنمائية للألفية (الهدف 1)،
وخطة المجتمع الدولي لتحقيق التنمية.

ومن شأن تعزيز الحوار الاجتماعي كأحد وسائل تحقيق أهداف العمل اللائق، أن يساهم
في تطبيق الإدارة السديدة وتحقيق نمو شامل وتنمية مستدامة.



© ILO/Dey A.



كينيا - الحوار الاجتماعي يسهم في بلورة استراتيجيات التنمية

أنشئ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي التابع لمكتب الرئيس بموجب الإخطار رقم 7699 في الجريدة الرسمية في أيلول/ سبتمبر 2004. وهو أعلى هيئة استشارية للحكومة في كينيا بشأن السياسات اللازمة الرامية إلى تسريع التنمية الاجتماعية والاقتصادية في البلاد. ويضم المجلس في عضويته خبراء وأعضاء من الإدارات الحكومية المهمة وقطاع الأعمال المنظمة ومنظمات العمل والمجتمع/ المجتمع المدني. ويشمل عمل المجلس بعض دعائم برنامج العمل اللائق، ولا سيما تعزيز النمو الاقتصادي المستدام، توليد فرص العمل، الإنصاف والحماية الاجتماعية، وكلها من الأمور المهمة لتحقيق الهدف الوطني المتمثل في خفض الفقر والقضاء على جميع أشكال عدم المساواة.

وعلى سبيل المثال، قدم المجلس إلى الحكومة المشورة بشأن وضع سياسة متكاملة لخلق فرص العمل، وأفضى الأمر إلى إنشاء صندوق تنمية مشاريع الشباب وصندوق تنمية النساء وبرنامج *Kazi Kwa Vijana*. وتم إطلاق البرنامج الأخير في آذار/ مارس 2009، ويعمل على تيسير فرص كسب الدخل بين الشباب.

وطبقاً لوزارة العمل في 2011، استفاد ما مجموعه 298999 شاب وشابة من مبادرة *Kazi Kwa Vijana*. وتشمل المجالات الأخرى التي قدم المجلس المشورة بشأنها للحكومة ما يلي: الزراعة، صناعة النسيج، الرعاية الصحية، البنية التحتية، السياسة النقدية. وذلك بالإضافة إلى إعداد المجلس لدراسات بحثية مهمة. ومن أحدث إنجازات المجلس، نشره لتقرير بعنوان النمو والفقر وانعدام المساواة في الدخل في كينيا: خيارات السياسات المقترحة، وهو تقرير يستعرض الفقر وانعدام المساواة في الدخل في كينيا والاستراتيجيات والمبادرات التي تهدف إلى خفض الفقر.

المصادر:

- ♦ الموقع الإلكتروني للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: <http://www.nesc.go.ke/>
- ♦ Fashoyin, T. 2010. *Collective bargaining and employment relations in Kenya*, Working Paper No. 13 (Geneva, ILO).
- ♦ الموقع الإلكتروني لوزارة العمل الكينية: <http://www.labour.go.ke/>
- ♦ الموقع الإلكتروني للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي لكينيا: <http://www.nesc.go.ke/>
- ♦ Omolo, J. 2010. *The Dynamics and Trends of Employment in Kenya*, Institute of Economic Affairs – Kenya. IEA Research Paper, Series No.1/2010 (Nairobi)

باء - الشرعية وملكية السياسات العامة

في مجتمع ديمقراطي، قد يواجه اتخاذ الدولة إجراء من جانب واحد مقاومة بما في ذلك، الإضرابات أو الاحتجاجات أو المقاطعات أو طلب مراجعة قضائية لمدى دستورية الإجراءات المفروضة.

لذلك، من المهم أن تشعر منظمات أصحاب العمال ومنظمات العمال بالرضا أن السلطات العامة ترغب جدياً في معرفة وجهات نظرها وتنوي الاهتمام بها. فالاستماع إلى ممثلي العمال وأصحاب العمل، والتحاور معهم يظهر رغبة الحكومة في مراعاة احتياجات الأفراد المعنيين في قراراتها. وبالتالي، يشعر العمال وأصحاب العمل بالتمكين في العملية السياسية. وهو أمر ضروري لتحسين فرص صنع القرار (الملكية) وبالتالي، التنفيذ الفعال للتدابير والسياسات من جانب الحكومة والشركاء الاجتماعيين.

رابعاً

جيم - جودة صياغة وتنفيذ السياسات العامة

يمكن أن يساعد الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني الأطراف الثلاثة على إيجاد حلول ربما تكون قد استعصت على كل منهم منفرداً. وبإشراك الشركاء الاجتماعيين في إعداد قراراتها، يكون لدى الحكومة طائفة أوسع من المعلومات والخيارات السياسية. كما تصبح أكثر إدراكاً لاحتياجات ومصالح منظمات أصحاب العمل والعمال، وكذلك التأثير المحتمل لقراراتها في مجال السياسات، ومن المحتمل أن ينعكس ذلك على صنع القرار.

ومن ناحية أخرى، يمكن لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، باعتبارها جهات فاعلة في "الاقتصاد الحقيقي" أن يعرضوا تجربتهم من واقع الممارسة اليومية لعلاقات العمل والأمور الأخرى المتعلقة بسوق العمل.

دال - منع النزاعات وتحقيق السلم الاجتماعي

تتمتع عمليات الحوار الاجتماعي الناجحة بإمكانية حل القضايا الاقتصادية والاجتماعية المهمة وتحقيق تقدم على صعيد السلم والاستقرار الاجتماعي والصناعي. فمن خلال الحوار الاجتماعي، يمكن تقليل سوء الفهم بين المجموعات إلى أدنى حد ويصبح من الأسهل إدارة حالات التوتر. كما يمكن أن يلعب الحوار الاجتماعي دوراً مركزياً في التوسط في حل النزاعات الاجتماعية وإيجاد توازنات بين المصالح الاقتصادية والاجتماعية المختلفة.

مساهمة الهيكل الثلاثي في السلم الاجتماعي - هنغاريا في التسعينات

في وسط وشرق أوروبا، كانت هنغاريا من بين أوائل البلدان التي أنشأت هيئات ثلاثية على المستوى الوطني. وتحديداً، أنشئ مجلس المصالحة في 1 آب/ أغسطس 1990. وقد ارتقى هذا المجلس للتركيز على المصلحة العامة في خريف عام 1990، عندما تفاوض على تسوية في اعتصام ليوم واحد نقله التلفزيون المجري مباشرة، لسائقي سيارات الأجرة والنقل الذين أدى اعتصامهم إلى حدوث شلل كامل في البلاد.

المصدر: Lajos, H. 2001. "Social dialogue in Hungary: its rise and decline", in South-East Europe
.Review for Labour and Social Affairs, 01 special/2001





بلغاريا في التسعينات

شهد عام 1989 انهيار الاشتراكية في بلغاريا. وخلال السنوات الأولى للتحول السياسي، واجه البلد قضايا اجتماعية واقتصادية كبرى. فانهار الإنتاج وأنظمة الحماية الاجتماعية مع تحرير الأسعار والخصخصة أفضوا إلى ارتفاع كبير في البطالة (أمر لم يكن موجوداً أثناء النظام الشيوعي) والفقير، مع تراجع كبير في الأجور والدخول الحقيقية. ونتيجة لذلك، كان على الدولة أن تواجه إضرابات ومظاهرات العمال احتجاجاً على تدهور ظروف العمل والمعيشة وعلى الخصخصة، الأمر الذي أدى إلى شل البلاد. وتفهمت الحكومة أنه لا سبيل لكي تتجاوز الدولة هذه الصعوبات سوى بإجراء حوار اجتماعي شامل.

ونتيجة للتحويل والحاجة إلى ضمان شرعية الجهات الفاعلة الجديدة الصاعدة وإصلاح الجهات الفاعلة القديمة، أدى الأمر إلى زيادة المؤسسات الثلاثية الشبيهة بالشركات. وكان بإمكان غالبية الجهات المعنية الوصول إلى المنتديات الثلاثية، نظراً لعدم تبني أي معايير محددة للتمثيل. وقد يؤدي اختيار الشركاء الاجتماعيين بشكل متعجل إلى إعاقه إعادة الهيكلة التنظيمية لهم وتنميتها وتوطيدها. كما أن مشاركة عبء التحول السياسي والاقتصادي مع جميع الشركاء الاجتماعيين أدت إلى زيادة فرص الحفاظ على السلم الاجتماعي. وفيما بعد، اتفق الشركاء الاجتماعيون على معايير التمثيل في الهيئات الثلاثية. وأبرمت اتفاقات أدت إلى إنهاء الإضرابات في قطاعات عديدة وخاصة قطاع النقل.

المصدر: Markova, P. 2012. "The case of Bulgaria", in I. Guardiancich (ed.): *Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: the case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia*, Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe (Budapest, ILO)



غانا - اللجنة الثلاثية الوطنية لتحقيق السلم الاجتماعي

تأسست اللجنة الثلاثية الوطنية بموجب قانون العمل رقم 651 لعام 2003 (الجزء الثالث والعشرون)، وهي مؤسسة للحوار الوطني على المستوى الكلي في غانا، ومثابة منتدى للتعاون الثلاثي بين ممثلي العمال وأصحاب العمل والحكومة. وتتكون اللجنة من 15 عضواً، ويرأسها وزير القوة العاملة والشباب والتشغيل. وتقدم اللجنة إطاراً مؤسسياً لمفاوضات الشركاء الثلاثين، واتفاقيات وطنية بشأن مشروعات القوانين الاقتصادية والاجتماعية وتلك المتعلقة بالتشغيل وغيرها من القوانين المرتبطة بالعمل، فضلاً عن السياسات والأولويات التي تقوم عليها. ومن المهام المهمة للجنة ضمن أمور أخرى، تعزيز "تنمية العمالة والسلم في قطاع العمل".

ووفقاً لتقرير الوكالة النرويجية للتعاون الإنمائي (NORAD) عام 2011، "مع إعادة طرح الحكم الديمقراطي بعد فترة من الحكم العسكري من عام 1981 إلى عام 1996، أصبحت غانا من بين أكثر البلدان الإفريقية ديمقراطية مع حدوث اضطرابات سياسية قليلة نسبياً. (...) وأجرت غانا عمليات للحوار الاجتماعي استناداً لنقابات قائمة، وجمعيات تعبر عن أصحاب العمل وحكومة مسؤولة، وبدعم من اللجنة الثلاثية الوطنية قرابة 20 عاماً. (...) ويمكن أن يكون مثال غانا للحوار الاجتماعي الناجح نموذجاً تحتذي به البلدان الإفريقية الأخرى، وخاصة فيما يتعلق بدمج القطاع غير المنظم في عملية الحوار الاجتماعي".

المصدر: Norwegian Agency for Development Cooperation (NORAD). 2011. *Social Dialogue in: Developing Countries –A Desk Study prepared for Norad* (Oslo).

قراءات إضافية

- ◀ ILO. 2011. *Freedom of Association and Development (Guidebook)* (Geneva)
- ◀ Fashoyin, T. 2004. "Tripartite cooperation, social dialogue and national development", in *International Labour Review*, Vol. 143, No. 4
- ◀ Fraile, L. (ed.). 2010. *Blunting neoliberalism: Tripartism and economic reforms in the developing world* (Basingstoke and Geneva, Palgrave Macmillan and ILO)



هاء - إعانات خاصة للعمال ولأصحاب العمل

يمكن أن يوفر الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعلومات التي لم تكن لتتوفر لهم بدون إجراء الحوار، والتي قد تفيد في صياغة السياسات والمواقف الخاصة بهم وفي سلوكياتهم في الشؤون اليومية.

كما تتاح لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الفرصة للمساهمة في صياغة السياسات العامة وتنفيذها وتشريعها، وبذلك جذب الاهتمام لاحتياجات وشواغل أعضائها. كما أنهم يصبحون على دراية أفضل بآراء وخطط الحكومة بانتظام.

وكل هذه الجوانب تعمل على تحسين الصورة العامة لهذه المنظمات ومن ثم تدعيم قوتها وشرعيتها.

رابعاً

آراء أعضاء مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بشأن الحوار الاجتماعي الثلاثي (مجموعة في 2012)

مجموعة العمال

السيدة أيلوجيا فاميليا (الجمهورية الدومينيكية)
نائب الرئيس، إدارة المساواة بين الجنسين
العضو التنفيذي في الاتحاد الوطني للنقابات العمالية (CNUS)

المزايا الرئيسية للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني

1. يشكل إطاراً سياسياً يوفر حلولاً في حالات النزاعات المستمرة أو العرضية. فالحوار يسهل تبني الإدارة السديدة وتحقيق السلم وتكوين علاقات عمل سليمة واستباقية، وكذلك المفاوضة الجماعية. وفي حالة غياب اللوائح التنظيمية أو في حالة عدم كفاية اللوائح القائمة، يؤدي تنفيذ الاتفاقات إلى تأسيس مناخ مؤاتٍ لممارسة الحقوق. وإني أعتقد إن الحوار الاجتماعي الثلاثي هو أداة للتعامل مع الثغرات التي تعترى قانون العمل.
2. يعمل على تعزيز التسامح والتفاهم بين الشركاء، فهو يوكل المسؤولين، ويلزم النقابات وأصحاب العمل والحكومات كجهات ممثلة تتحمل مجموعة من القرارات لتحقيق القيادة الفعالة نحو التنمية الوطنية، مع مراعاة أنها جهات فاعلة مشاركة في الإنتاج.
3. عندما تتصرف الحكومة كرئيس ووسيط ومنفذ، تصبح نتائج الحوار سياسات عامة تحكم سلوك كل من تم تمثيله من أجل تعايش وتلبية أفضل للاحتياجات، مما يدعم الوحدة بين القطاعات والاندماج الاجتماعي والمؤسسي ويعزز الديمقراطية.

4. يقيم منتدىً لبناء القدرات على مستوى القطاعات، مما يدعم جودة تمثيل الجهات الفاعلة. وتتغلب النية الحسنة على مصالح الشركاء ويمثل التزامهم ضماناً لتعزيز ثقافة الالتزام.

أهم الدروس المستخلصة

1. كي يحقق الحوار نتائج فعالة، ينبغي للشركاء الثلاثين، بدءاً من الحكومة، تزويد أنفسهم بالمعلومات وزيادة قدراتهم التقنية؛ ومن المهم الاعتراف بالجهات الفاعلة المشاركة في القرارات الثلاثية واحترامها، حتى تستمر المصادقية في التنفيذ.
2. في عملية الحوار، تعلمنا أن النتائج قد تكون مفيدة أو غير مفيدة بالنسبة لكل شريك وفقاً لقدرته ورغبته في مواجهة التحديات. فلا يمكن لأحد القطاعات فرض رأي على الآخر، وبخاصة لا يجب أن تكون مراقبة الاتفاقات خلال النزاعات فقط، ولكن يجب أن تستمر على مدى العملية.

المخاطر والعيوب المحتملة

- في رأيي، المخاطر والعيوب المحتملة التي قد تظهر للحوار الثلاثي هي كما يلي:
1. أن يفتقر أحد الشركاء إلى الشرعية اللازمة من القطاع الذي يمثله لطرح مقترحات بشأن قضايا السياسة العامة.
 2. ليس من الضروري أن يؤدي الحوار إلى تبني قانون ما، ولكن بفعل نية الشركاء والإرادة والأهداف المشتركة قد تصبح نتائج الحوار بمثابة مبادئ تستوجب الالتزام بها، ويستخدم الحوار كآلية للتغلب على التحديات. ومن ناحية أخرى، يؤدي عدم احترام الشركاء للحوار إلى إضعاف القانون والإساءة إلى آلية الحوار الاجتماعي كأداة مناسبة، وإلى رفض الحلول التشاركية، الأمر الذي يؤثر على بناء الديمقراطية في نهاية المطاف.

مجموعة أصحاب العمل

السيدة لويز فان إمبدن أندريس (هولندا)

اتحاد الصناعات وأصحاب العمل في هولندا (VNO-NCW)

لعب الحوار الاجتماعي، خلال القرن الماضي، دوراً مهماً في هولندا، حيث ساعدنا على تحقيق تنمية اجتماعية واقتصادية متوازنة، مما أدى إلى اقتصاد تنافسي والرخاء ومجتمع يتمتع بالتوافق نسبياً.

وأدت العولمة إلى زيادة الاعتماد المتبادل بين الاقتصادات المختلفة. فأثار التطورات الإيجابية والسلبية في الأجزاء الأخرى من العالم غالباً ما تؤثر بشكل مباشر على التطورات في بلدك. وهو ما يزيد عدم القدرة على التوقع ويحتاج إلى استجابات كافية وسريعة. لذلك أنا مقتنعة بأن إجراء حوار اجتماعي بنّاء أكثر أهمية الآن وفي المستقبل مما كان عليه في الماضي.

المزايا الرئيسية للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني

1. تحتاج الإصلاحات الرئيسية غالباً ما إلى رؤية أبعد مما يستطيع السياسيون أخذه في اعتبارهم إذا عملوا منفردين، وخاصة بالنظر لرغبتهم في إعادة انتخابهم، والاتفاقات المبرمة مع الشركاء الاجتماعيين ومن طرفهم يمكنها أن تحل هذه المشكلة.
2. يؤدي الحوار الاجتماعي الثلاثي عادة إلى نتائج أفضل في الأجل الطويل. كما يحول دون اتخاذ مواقف متطرفة ويدفع إلى التفكير في وضع الضحايا المحتملين لعملية الإصلاح.
3. تشكل الاتفاقات مع الشركاء الاجتماعيين دعماً عاماً وهو ما يؤدي إلى تنفيذها بشكل أفضل وأسرع. كما أن الوقت الضائع في عملية صنع القرارات بفعل زيادة المشاورات غالباً ما يتم تعويضه بسهولة خلال مرحلة التنفيذ.

وهناك أيضاً **عيوب للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني** رغم إمكان التخلص منها بتوفير الشروط الاستباقية الصحيحة:

1. يستغرق صنع القرارات وقتاً أكبر ولكن كما أشرنا من قبل غالباً ما يتم تعويض هذا الوقت في مرحلة التنفيذ. وفي بعض الحالات القليلة، تتطلب الضرورة اتخاذ قرار فوري ولا تسمح بالمشاورة ولا تتيح وقتاً للتوصل إلى اتفاق.
 2. عادة ما يؤدي التوصل لاتفاق إلى تغيير موقفك. الأمر الذي يحتاج إلى تفسير سليم وقوي للجهات المعنية بالممثلين الذين يتفاوضون للحصول على الموافقة النهائية.
- والحوار الاجتماعي الثلاثي لا يكون ناجحاً دائماً، غير أن توافر **الشروط المسبقة** التالية سوف يزيد من النتائج الناجحة:

- وجود علاقات شخصية جيدة بين الجهات الفاعلة وتوافر الثقة المتبادلة بينها؛
- يجب أن تتمتع جميع الأطراف المعنية بعقل منفتح على الآراء الأخرى، وأن تكون على استعداد لتقديم تنازلات؛
- القدرة والرغبة في التكيف مع تغيير الهيكليات والتدابير للإسراع في صنع القرارات.

خامساً

الاعتراضات الممكنة على الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني

يتناول هذا القسم بعض الاعتراضات التي قد تظهر على عملية الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني، ويقترح ردوداً محتملة عليها.

- ألف - فقدان حرية التصرف 70
- باء - إضعاف دور البرلمان 71
- جيم - خلق توترات داخلية داخل الحكومة 72
- دال - عملية ثقيلة الحجم ومستهلكة للوقت 73
- هاء - تراجع في تمثيل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل 74



ألف - فقدان حرية التصرف

الرد	الاعتراض
<p>لا يؤدي الهيكل الثلاثي إلى فقدان أي طرف لحرية التصرف. فهو بمثابة منتدى للحوار، يتيح رؤية بشأن الاحتياجات المختلفة للأطراف المشاركة. كما يوفر المعلومات للقرارات والسياسات المشتركة مما يمكن الأطراف من العمل بشكل منسق في مجالات كل منها.</p> <p>تُبقي الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على سلطة صنع القرارات الخاصة بها ولا تتخلى عنها. فالحوار الاجتماعي عملية طوعية والمشاركة فيه هي قرار واقعي واستراتيجي يهدف إلى التأثير بشكل أفضل على صنع السياسات. ولا ينبغي إجبار أي منظمة على المشاركة.</p> <p>للحد من النقد الداخلي، ينبغي لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أن تشرك أعضائها وأن تقدم التقارير لهم بانتظام. كما يجب أن تفسر تكلفة غياب الحوار الاجتماعي وعدم التوصل لتوافق في الآراء.</p>	<p>الهيكل الثلاثي يخضع لقيود من جانب الحكومة والجهات الفاعلة الأخرى. ويقلل من قدرتهم على متابعة ما يرونه في صالح البلد أو الأعضاء.</p> <p>يمكن أن تتولى منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل المهمة الصعبة بأن تطلب من أعضائها قبول نتائج الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني التي يصعب قبولها - مثل كبح النفس والالتزام بتحقيق السلم الاجتماعي أو دفع ضرائب جديدة.</p> <p>وقد تواجه هذه المنظمات أيضاً النقد من جانب المجموعات الصغيرة التي لم تشملها عملية الحوار الاجتماعي.</p>

باء - إضعاف دور البرلمان

الرد	الاعتراض
<p>لقيت هذه المناقشة تأييد الكثيرين فيما مضى. غير أنها فقدت الآن الكثير من المؤيدين. فاليوم من المتعارف عليه أن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل تكتسب شرعيتها من تفويضها وهو ما يؤكد عليه اتساع قاعدة العضوية بها. ويجب إخطار البرلمان بعملية الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني، وذلك من خلال:</p> <ul style="list-style-type: none"> • التأكد من أن الهيئة الثلاثية تقدم تقاريرها بانتظام للبرلمان؛ وفي بعض البلدان، تكون وثائق السياسات ومشروعات القوانين المقترحة والمقدمة من الحكومة إلى البرلمان مصحوبة بآراء المجالس الاقتصادية والاجتماعية أو الهيئات الثلاثية؛ • التأكد من أن ممثل المؤسسة الثلاثية يقدم تقارير شفوية للجان البرلمان (مثل لجنة شؤون العمل)؛ • التأكد من أن بعض أعضاء البرلمان (مثل رؤساء اللجان المعنية) يشاركون في أنشطة الهيئة الثلاثية. • تنظيم جلسات مشتركة. 	<p>يكون الهيكل الثلاثي أحياناً أحد العوامل المقيدة للديمقراطية لأنه يضع جزءاً من عملية صنع القرار في يد منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال التي لا تتحمل المسؤولية السياسية نفسها التي يتحملها البرلمان والذي ينتخب الشعب أعضاءه.</p> <p>قد يعترض أعضاء البرلمان بأن المكان المفترض أن تتم فيه مناقشة مسار عمل ما يجب أن يكون البرلمان.</p>

جيم - خلق توترات داخلية داخل الحكومة

الرد	الاعتراض
<p>من غير المحتمل أن يظهر هذا الاعتراض، ولكن عند إجراء حوار اجتماعي ثلاثي على المستوى الوطني بالشكل الملائم، يتم تنسيق مدخلات الحكومة وجميع الوزارات المعنية المشاركة.</p>	<p>قد يؤثر الهيكل الثلاثي على هيكليات القوة الداخلية، خاصة إذا كان الهيكل قوياً. وربما يُنظر إلى أعضاء الحكومة والوكالات المشاركة في العملية، مثل وزارة العمل، على أنهم يكتسبون قوة على حساب الوزارات الأخرى.</p>

دال - عملية ثقيلة الحجم ومستهلكة للوقت

الرد	الاعتراض
<p>لهذه الأسباب، يجب توفير موارد جيدة لهيكلية وعملية الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني (وضرورة استخدام هذه الموارد جيداً) مع الموارد المالية والموارد من العمالة، خاصة أمانة كفاءة لدعم العمل.</p> <p>قد يؤدي غياب الحوار الاجتماعي إلى تأخيرات مكلفة في تعديلات السياسات اللازمة لإعادة إقامة توازن اقتصادي كلي. فالوقت المخصص للحوار الاجتماعي هو استثمار جيد عندما يؤدي إلى دعم اجتماعي وسياسي واسع النطاق للإصلاحات اللازمة ويقلل من المعارضة. كما أن الوقت المتوفر من جراء التنفيذ السريع والسلس للإصلاحات يجلب منافع اقتصادية وتنافسية جوهرية.</p> <p>انظر: Ghellab, Y. et al. 2011. "Social dialogue and social security governance: A topical ILO perspective", in <i>International Social Security Review</i>, Vol. 64, No. 4, p. 55</p>	<p>ينظر أحياناً إلى الحوار الاجتماعي الثلاثي على أنه ثقيل الحجم ومستهلك للوقت.</p> <p>بينما قد تأتي المدخلات الرئيسية من أمانة الهيئة الثلاثية والحكومة، يكون على الشركاء الاجتماعيين أيضاً تقديم آرائهم والمشاركة في العملية، وخاصة خلال الأزمات عندما يزداد حجم العمل.</p>

هاء - تراجع في تمثيل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل

الرد	الاعتراض
<p>تطرح هذه القضايا تحديات كبيرة أمام الحكومات والشركاء الاجتماعيين والمجتمعات ككل.</p> <p>قد يؤدي الاستثمار في الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني إلى "حلقة حميدة" يكتسب فيها عمل الشركاء الاجتماعيين اعترافاً عاماً، مما يمنحهم مزيداً من الإلحاح والتأثير على صنع السياسات الاجتماعية. وهذا بدوره يمكن أن يجعلهم أكثر جاذبية لجذب أعضاء محتملين ومن ثم زيادة عضويتهم وتمثيلهم.</p> <p>وعلى أي حال، تتطلب مواجهة هذه التحديات توفر إطار قانوني وإداري مبتكر وكافٍ.</p> <p>ويمكن أن تلعب الحكومات دوراً مهماً في دعم الحوار الاجتماعي في الاقتصاد غير المنظم، مثلاً من خلال زيادة نطاق الهيئات الثلاثية الوطنية.</p> <p>ويمكن أيضاً للنقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل مراجعة الهياكل والسياسات والاستراتيجيات الخاصة بها لتنظيم نفسها وتمثيل مصالح الاقتصاد غير المنظم بشكل أفضل.</p> <p>انظر: مكتب العمل الدولي. العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 90، جنيف، 2002.</p>	<p>تراجعت عضوية النقابات العمالية في بعض البلدان خلال العقدين الماضيين. وبالتوازي مع ذلك، يشهد الاقتصاد غير المنظم تنامياً على مستوى العالم.</p> <p>نسبة كبيرة ومتنامية من العاملين في الاقتصاد غير المنظم وفئات محددة أخرى من العمال (مثل النساء، العاملين من منزلهم/ العاملين في منازلهم، العاطلين عن العمل، الخ...) مستبعدة من مؤسسات وعمليات الحوار الاجتماعي أو منتقصة التمثيل.</p> <p>وفي بعض البلدان، تعاني منظمات أصحاب العمل أيضاً من التمثيل المنقوص.</p> <p>ونظراً للتراجع في عضوية النقابات العمالية في بعض البلدان وعدم قدرة الأشكال التقليدية للحوار الاجتماعي على ضم فئات معينة من العمال، يثار أحياناً أن الحوار الاجتماعي الثلاثي يفقد صلته بالموضوع وكفاءته في الوصول إلى الجهات الفاعلة الحقيقية في عالم العمل.</p>

ملاحظات

A series of horizontal dotted lines for taking notes.

سادساً

قضايا الحوار الاجتماعي الثلاثي وعملية تخطيط العمل

يتناول هذا القسم القضايا التي يمكن إدراجها في نطاق الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني ومنهجية إدراج البنود في جدول الأعمال.

- ألف - قائمة مرجعية بالمواضيع المطروحة للحوار الاجتماعي الثلاثي 81
1. القضايا التي يمكن مناقشتها في الحوار الثلاثي على المستوى الوطني 81
2. المسائل ذات الطابع الإقليمي أو القطاعي المحض 86
- باء - إعداد البرنامج 87
- جيم - دورة الحوار الاجتماعي 89



بينما كان مركز المشاورات الثلاثية تقليدياً هو علاقات الاستخدام والسياسة الاجتماعية، تم زيادة نطاق الحوار الاجتماعي الثلاثي منذ نهاية التسعينات.

وبدأ عدد متزايد من البلدان والمؤسسات الثلاثية للحوار الاجتماعي في تناول مجموعة كبيرة من القضايا التي تتراوح بين علاقات الاستخدام والسياسات الاجتماعية والاقتصادية وموضوعات الاقتصاد الكلي (مثل السياسات المالية والنقدية والتجارة والصناعة). ويتمشى ذلك مع أحكام توصية المشاورات (على المستويين الصناعي والوطني)، 1960 (رقم 113)، التي تعمل على تعزيز إجراء نطاق عريض من المشاورات.

توصية المشاورات (على المستويين الصناعي والوطني)، 1960 (رقم 113)

تهدف توصية المشاورات (على المستويين الصناعي والوطني)، 1960 (رقم 113)، إلى تعزيز نطاق أوسع للمشاورات بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين. وطبقاً للتوصية، تستهدف هذه المشاورات والتعاون بوجه خاص:

(أ) بحث منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المشترك للمسائل ذات الأهمية المتبادلة بغية التوصل إلى أوسع مدى ممكن من الحلول المتفق عليها؛

(ب) ضمان سعي السلطات العامة إلى الحصول على آراء ومشورة ومساعدة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بالطريقة المناسبة بالنسبة لما يلي:

"1" إعداد وتنفيذ القوانين واللوائح التي تمس مصالحهم؛

"2" إقامة وتسيير هيئات وطنية مثل الهيئات المسؤولة عن تنظيم العمالة، والتدريب وإعادة التدريب المهنيين، وحماية العمل، والصحة والسلامة الصناعيتين، والإنتاجية، والضمان الاجتماعي والرعاية؛

"3" وضع وتنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

من حيث الممارسة، يعتمد نطاق الموضوعات التي سوف يتم تناولها في إطار المناقشات الثلاثية على احتياجات الناس، وتوازن القوى بين الشركاء الاجتماعيين والحكومة، والمناخ الدولي، والموقف السياسي للبلد وثقافة الحوار الاجتماعي، إلخ.

بعض الموضوعات قد يتم تناولها أيضاً من خلال هيئات متخصصة مثل السلامة والصحة المهنيين، مثل:

تركيا: لوائح عام 2004 الخاصة بتدابير العمل ومبادئ المجلس الاستشاري الثلاثي بشأن الحياة العملية.

أوروغواي: القرار رقم 96/83 لعام 1996 بإنشاء المجلس الوطني الثلاثي



كولومبيا - الاختصاصات الواسعة للجنة الثلاثية المعنية بالأجور وسياسات العمل



يمكن أن يتسع نطاق صلاحيات المؤسسات الثلاثية. على سبيل المثال، في كولومبيا حيث يتيح القانون رقم 278 لعام 1996 للجنة الثلاثية الدائمة للأجور وسياسات العمل، ضمن جملة أمور، تعزيز العلاقات الصناعية السديدة بغية تحقيق العدالة في ظل مناخ من التنسيق الاقتصادي والتوازن الاجتماعي؛ وذلك للمساهمة في حل نزاعات العمل الجماعية؛ وضع سياسات الأجور والعمل بشأن قضايا مختلفة بشكل متضافر (سلامة العمال، الحد الأدنى للأجور، خلق فرص العمل، مشاركة العمال في إدارة الشركات ...).

كما يحق للجنة متابعة تنفيذ التدابير والسياسات التي يتم تبنيها وإعداد القوانين في مجالات اختصاصها والتي تحيلها الحكومة فيما بعد للكنغرس. فضلاً عن ذلك، يمكنها أن تتناول أي تساؤلات من جانب الحكومة فيما يتعلق بالاتفاقية رقم 144 الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

المصدر: Ley núm. 278, por la cual se reglamenta la composición y el funcionamiento de la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, creada por el art. 56 de la Constitución Política Nacional

ألف - قائمة مرجعية بالمواضيع المطروحة للحوار الاجتماعي الثلاثي

1. القضايا التي يمكن مناقشتها في الحوار الثلاثي على المستوى الوطني

ليس المتوخى من القائمة المرجعية التالية أن تكون شاملة، ولكنها تعرض بعض الأمثلة عن مجموعة من القضايا الملائمة للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني.

1 "علاقات العمل والاستخدام" ✓

- ◀ تشريعات العمل والامتثال لقانون العمل
- ◀ تحديد الأجور، بما في ذلك تعيين الحد الأدنى للأجور
- ◀ تسوية نزاعات العمل ذات الأهمية الوطنية
- ◀ الحرية النقابية
- ◀ إجراءات المفاوضة الجماعية

2 "قضايا السياسات الاقتصادية" ✓

- ◀ إطار سياسات الاقتصاد الكلي والنمو الاقتصادي
- ◀ التغيرات الهيكلية والتحول الاقتصادي
- ◀ السياسة النقدية
- ◀ الإنتاجية والقدرة التنافسية الاقتصادية
- ◀ الضرائب والسياسة المالية
- ◀ التحول إلى اقتصاد السوق
- ◀ التكامل الإقليمي
- ◀ برامج التكيف الهيكلي
- ◀ استراتيجيات الحد من الفقر
- ◀ سياسات التجارة

يعد إشراك الجهات الفاعلة في "الاقتصاد الحقيقي" في الحوار الاجتماعي بشأن السياسات الاقتصادية والاجتماعية من الأمور المهمة لصياغة وتنفيذ استراتيجية نمو غني بالوظائف.

المصدر: ILO. 2013. *Jobs, growth and social justice - Report of the Director- General*, 9th European Regional Meeting, (Oslo, April 2013)

"3" خلق فرص العمل



- ◀ سياسات سوق العمل (كجزء لا يتجزأ من قضايا السياسات الاجتماعية والاقتصادية الأوسع نطاقاً)
- ◀ خلق فرص العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة
- ◀ المنشآت المستدامة
- ◀ سياسة العمالة
- ◀ سياسة التعليم والتدريب
- ◀ سياسة الهجرة

"4" المساواة بين الجنسين



- ◀ القضاء على التمييز بين الجنسين في الاستخدام (بما في ذلك فجوة الأجور بين الجنسين)
- ◀ التحرش الجنسي والعنف القائم على نوع الجنس في مكان العمل

"5" الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية



- ◀ فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل
- ◀ الرعاية الاجتماعية وإصلاح المعاشات التقاعدية
- ◀ الحماية الاجتماعية
- ◀ حماية الأمومة

"6" ظروف العمل

- ◀ السلامة والصحة المهنيتان
- ◀ ساعات العمل
- ◀ وقت العمل
- ◀ تدابير التوفيق بين العمل والعائلة
- ◀ الإجازة الوالدية

"7" معايير العمل الدولية وبرامج منظمة العمل الدولية

أي موضوع يتعلق بمعايير العمل الدولية هو من الموضوعات الملائمة للمناقشة من خلال الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني.

وينبغي للبلدان المصدقة على اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، 1976 (رقم 144) الصادرة عن منظمة العمل الدولية - أي 133 دولة عضواً في أيار/ مايو 2013 - اتخاذ التدابير اللازمة لمناقشة الموضوعات المتعلقة بمعايير العمل الدولية (انظر الفصل التاسع بشأن معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي).

وكذلك تعد البرامج القطرية للعمل اللائق - أي برامج العمل والتعاون الخاصة بمنظمة العمل الدولية في بلد ما - من الموضوعات الملائمة للمناقشة في الحوار الاجتماعي الثلاثي. ويجب أن تكون البرامج القطرية للعمل اللائق موضوع مناقشة في الحوار الثلاثي على المستوى الوطني في جميع المراحل: الصياغة والتنفيذ والتقييم. وبمجرد تبنيها، تكون البرامج القطرية للعمل اللائق بمثابة قناة يتلقى البلد من خلالها التعاون التقني في إرساء أو تعزيز عمليات ومؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي.



اليابان - الاتفاق الثلاثي لعام 2009 بشأن الاستقرار الوظيفي والاستخدام

عام 2009، وفي ظل أزمة الاقتصاد والعمل العالمية، شارك الشركاء الاجتماعيون والحكومة في مشاورات ثلاثية بغية تعزيز استقرار الاستخدام. وأُعتبرت مشاركة العمل ودعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة من بين الوسائل المهمة لتحقيق هذا الهدف.

وبعد مناقشات محتدمة، كان هناك تباين في الآراء حول تعريف ونطاق ترتيبات مشاركة العمل بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، بل وحتى بين منظمات العمال نفسها، وتوصل الشركاء الثلاثيون إلى اتفاق بشأن الاستقرار الوظيفي وخلق فرص العمل في آذار/ مارس 2009. ويشمل هذا الاتفاق تدابير مختلفة تهدف إلى المحافظة على الاستخدام من خلال ترتيبات مشاركة العمل المدعومة من الحكومة، ويتم تنفيذها على مستوى المنشأة، وفقاً للمشاورة بين العمال والإدارة. وتشمل هذه التدابير: (أ) البطالة المؤقتة بدلاً من التسريحات، (ب) خفض ساعات العمل، (ج) التعليم والتدريب، (د) تحويل العمال مؤقتاً فيما بين الشركات.

المصدر: 1. Dialogue in Brief No. 1: Recovering from the crisis through social dialogue, Ghellab, Y. 2009. (Geneva, ILO).

البرامج القطرية للعمل اللائق في منظمة العمل الدولية

تسعى منظمة العمل الدولية إلى تقديم فرص للنساء والرجال في الحصول على عمل لائق ومنتج في ظل ظروف عمل تتسم بالحرية والإنصاف والأمن والكرامة الإنسانية. وتهدف المنظمة، على المستوى القطري، إلى تعزيز هذه المبادئ من خلال إطار البرامج القطرية للعمل اللائق.

وتوفر البرامج القطرية للعمل اللائق منصة للتواصل حول كيفية مواجهة منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة لمواطن العجز في العمل اللائق، والمساهمة في تحقيق تغييرات إيجابية في السياسات والمستويات المعيشية للنساء والرجال في بلد بعينه. وقد صممت ونفذت بمشاركة كاملة من جانب الهيئات المكونة الثلاثية. وتُعتبر الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال شركاء ومستفيدين أساسيين من هذه البرامج، وينبغي تحديد دورها بوضوح. وينبغي أن تتجلى وجهات نظرها في الوثيقة.

وعلى المستوى التنفيذي، لا بد من ضمان المشاركة الفعالة من جانب الهيئات المكونة الثلاثية أيضاً. وعلى الهيئات المكونة أن تلتزم بمراقبة ومتابعة التقدم المحرز. وفي بعض البلدان، يتم إضفاء الطابع المؤسسي على هذه العملية من خلال لجان توجيهية ثلاثية وطنية أو منتديات مشابهة. وحيث توجد نقاط ضعف، ينبغي تحديد التدابير اللازمة لبناء القدرات.

ويعد بناء القدرات المؤسسية من العناصر الإستراتيجية المهمة للهيئات المكونة الثلاثية اللازمة لتصميم وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق. وهو ما سوف يساعدها بدورها في المشاركة بشكل أكبر في تخطيط التنمية الوطنية والاضطلاع بدور فعال في رسم معالم السياسات الوطنية الاقتصادية منها والاجتماعية.

المصدر: ILO. 2011. *ILO Decent Work Country Programmes – A Guidebook, Version No.3*. (Geneva, ILO)

2. المسائل ذات الطابع الإقليمي أو القطاعي المحض

من المهم أيضاً الأخذ بعين الاعتبار المجالات التي لا يشملها الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني. فبالرغم من أن المسائل ذات الطابع الإقليمي أو القطاعي المحض يجب أن تكون من مسؤولية الهيئات الثلاثية على المستويين الإقليمي أو القطاعي، إلا أنه في بعض الحالات، يمكن أن يسهم الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني في معاونة المناطق أو الأقاليم أو القطاعات التي تعاني من مشاكل حادة. وفضلاً عن ذلك، وجود مشكلة ما على المستوى الإقليمي أو القطاعي لها تداعيات على الدولة ككل، يستدعي مناقشتها في حوار وطني.

ويتناول الجزء الأول من هذا الدليل في نهايته (الملحق) مسألة الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الإقليمي بمزيد من التفاصيل.

وعلى المستوى القطاعي، يجتمع ممثلو الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من البلدان والأقاليم المختلفة عدة مرات سنوياً في جنيف، للمشاركة في اجتماعات ثلاثية قطاعية دولية وفي منتديات عالمية للحوار. ونتيجة التوافق في الآراء الذي تتوصل إليه هذه الاجتماعات، يتم إصدار التوصيات في مجال السياسات والتدابير الواجب اتخاذها في هذه القطاعات. في عام 2013، على سبيل المثال، عُقدت اجتماعات قطاعية في منظمة العمل الدولية لمناقشة اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، 2007 (رقم 188) أو الآثار الناجمة عن الأزمة الاقتصادية في صناعة الطيران المدني.

سادساً

الاتحاد الأوروبي - مبدأ تفريع السلطات

يتبع الاتحاد الأوروبي مبدأ تفريع السلطات لتحديد المستوى الأمثل لصنع القرارات في مجال ما. ولا ينطبق هذا المبدأ على المناقشات الثلاثية فقط، ولكن على سير أعمال الاتحاد الأوروبي بصفة عامة. غير أنه بمثابة إرشاد للهيئات المكونة الثلاثية. فطبقاً للمادة 5 من معاهدة الاتحاد الأوروبي: (...). يتصرف الاتحاد فقط في حالة عدم قدرة الدول الأعضاء على تحقيق الأهداف المرجوة من الإجراء المقترح بدرجة كافية، سواء على المستوى المركزي أو الإقليمي أو المحلي، والتي يمكن تحقيقها بشكل أفضل على مستوى الاتحاد بسبب حجم الإجراء المقترح أو الآثار المترتبة عليه. بمعنى آخر، لا يجب أن تقوم مؤسسة أكبر وأكثر تعقيداً بتنفيذ شيء يمكن أن تقوم به مؤسسة أبسط وأصغر بنفس الدرجة من الجودة.



باء - إعداد البرنامج

يمثل إعداد برنامج الحوار الاجتماعي جزءاً ضرورياً من إدارة الإجراء الثلاثي. مرة أخرى، هناك عدد من الخيارات.

وفيما يلي قائمة بالخيارات الأكثر تكراراً. وبغض النظر عن الحل المختار، ينبغي أن يتفهم جميع الأطراف المعنية بالكامل كيفية إدراج البنود في البرنامج.



أ. أي شريك - يمكن لأي شريك إدراج أحد البنود في البرنامج. وقد يُنظر لهذا النهج على أنه "ديمقراطي". ولكنه قد يؤدي إلى إثقال البرنامج وجعله غير فعال.

ب. حكم الأغلبية - يمكن لغالبية المجموعات الممثلة في الهيئة الثلاثية إدراج أحد البنود في البرنامج. غير أنه إذا رأت إحدى المجموعات أن الموضوع الذي تتم مناقشته ضد رغبتها يمكنها المشاركة بشكل محدود.

ج. توافق الآراء - يجب أن توافق الحكومة والشركاء الاجتماعيون مجتمعين على البرنامج، وهو ما يعد طريقة فعالة ومفضلة أكثر.

إن إعداد البرنامج يعني تحديد الأولويات. ويجب أن يتسم الحوار الاجتماعي بالمركية من حيث تحديد أولويات السياسة العامة.

ويجب إعداد برنامج الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني خلال فترة من الزمن، مما يمنح الشركاء الاجتماعيين والحكومة الوقت الكافي لإجراء البحوث التي توفر لهم خلفية عن الأمر وتؤكد على رؤية كل طرف. وبصفة عامة، وجود برنامج سابق الإعداد يوفر الأساس لمزيد من العمل المستقر والمنهجي.

غير أنه لا بد من المرونة في تناول القضايا العاجلة بناء على إخطار مسبق قبلها بفترة وجيزة. وبمجرد تحديد البرنامج ينبغي توزيعه على المشاركين أو نشره لضمان استمرار الجلسات.

وفي حالة وجود مؤسسة ثلاثية، يجب أن تقوم الهيئة التنفيذية العاملة بشكل وثيق مع الأمانة بإعداد البرنامج وتقديمه قبل الجلسة العامة للموافقة عليه.

إعداد البرنامج - بعض الإرشادات العملية

- تقوم أمانة الهيئة الثلاثية بتجميع ما يلي بغية إعداد برنامج أحد الاجتماعات المخطط لها:
- مشاريع القوانين التي تستدعي رأي الهيئة الثلاثية، والتي هي في طور الإعداد (لذلك، لا بد من الاتصال المستمر مع وزراء الحقائق الاجتماعية ومكتب رئيس الوزراء)؛
- أولويات الحكومة وخاصة في نطاق سياسات العمل وإدارة العمل على المستوى الوطني؛
- أولويات الشركاء الاجتماعيين (مجتمعة أو منفردة)؛
- المسائل المهمة الأخرى والاتجاهات في العمل والمجال الاجتماعي والاقتصادي.

ومع مراعاة هذه المعلومات، يمكن وضع جدول واقعي وإعداد برنامج متوقع للجلسات على أساس سنوي. ومن شأن هذا الجدول أن يسهل إعداد المسائل التي سوف يتم تناولها في الوقت المناسب وتخطيط الموارد اللازمة لها. وفي هذه المرحلة خاصة، تلعب أمانة الهيئة الثلاثية دوراً استباقياً حيث تقوم بضح زخم جديد للمناقشات الثلاثية والحوار الاجتماعي بصفة عامة.

المصدر: Lecuyer, N. 2003. *Guide for Secretariats of National Tripartite Consultation Bodies in English-speaking African Countries* (R. Pritzer ed.), InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration, African Regional Labour Administration Centre (Harare, ILO).

جيم - دورة الحوار الاجتماعي

الحوار الاجتماعي عملية مستمرة.

يشير إعداد برنامج الاجتماعات الثلاثية إلى الأخذ في الاعتبار كل ما تمت مناقشته في المناقشات أو المفاوضات الثلاثية السابقة. لذلك، لإجراء حوار اجتماعي مستدام على المستوى الوطني، لا بد من وجود دورة مناسبة للحوار الاجتماعي، على أن تتضمن هذه الدورة آلية تستند إلى عدة مراحل، لا سيما: "1" المشاورات المنتظمة؛ "2" القرارات والاتفاقات؛ "3" تنفيذ الاتفاقات؛ "4" المراقبة/ التقييم.

وينبغي إشراك الشركاء الاجتماعيين بفعالية خلال كافة هذه المراحل.

كما أن الاحتفاظ بسجل تفصيلي للمناقشات وإتاحة مذكرة متفق عليها بشأن النتائج لكافة المشاركين، يعمل على تجنب حدوث أي سوء فهم فيما بعد.



الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني - المؤشرات المحتملة للكثافة

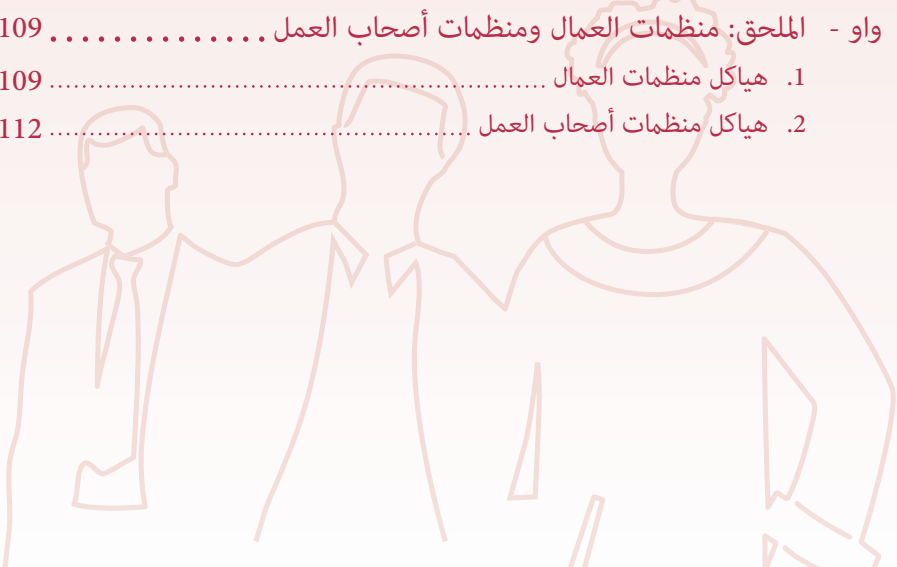
<p>هناك دليل على الاجتماعات التي يعقدها الشركاء الاجتماعيون بانتظام وعلى التعاون بينهم، ويوجد دليل واضح وموثق على مشاركتهم في القرارات الاقتصادية الكلية المهمة:</p> <p>← بيانات حول انتظام الاجتماعات الثلاثية</p> <p>← يمكن عرض أمثلة ملموسة للقرارات المتخذة على المستوى الوطني (ومن ذلك أيضاً الأجور)</p>	<p>المستوى 1</p> <p>أعلى كثافة</p>
<p>عدم وجود تفاعل منظم بين الشركاء الاجتماعيين، ولكنهم يجتمعون عند الحاجة:</p> <p>← القرارات الخاصة بالمسائل الاقتصادية والاجتماعية الوطنية والناجمة عن المناقشات الثلاثية</p>	<p>المستوى 2</p>
<p>عقد اجتماعات عرضية بين الشركاء الاجتماعيين للحصول على المعلومات، والمشاركة بصفة رئيسية:</p> <p>← يقدم الشركاء الاجتماعيون توصيات قد تقبلها الحكومة أو لا تقبلها</p>	<p>المستوى 3</p>
<p>يجتمع الشركاء الاجتماعيون ولكن ليس لمناقشة المسائل المهمة (هيكل ثلاثي زائف)</p>	<p>المستوى 4</p>
<p>عدم المشاركة في أي مسألة على المستوى الوطني</p>	<p>المستوى 5</p>
<p>المصدر: Kuruvilla, S. 2006. "Social dialogue for decent work", in D. Ghai (ed.): <i>Decent Work: Objectives and Strategies</i>, (Geneva, ILS-ILO)</p>	

سابعاً

المشاركون في الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني

يتناول هذا القسم المنظمات والوزارات التي يجب أن تشارك في الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني وكيفية اختيارها.

- ألف - الحكومة 94
1. المسؤوليات الرئيسية 94
2. ما هي الوزارة التي يجب أن تمثل الحكومة؟ 96
- باء - الشركاء الاجتماعيون: منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل 101
1. معايير التمثيل 101
2. الشرعية "وقدم المساواة" 104
- جيم - الخبراء الآخرون 105
- دال - من الذين يجب أن يمثلوا منظماتهم؟ 106
- هاء - تعزيز التوازن بين الجنسين 107
- واو - الملحق: منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل 109
1. هياكل منظمات العمال 109
2. هياكل منظمات أصحاب العمل 112



س: من يجب أن يشارك في الحوار الاجتماعي الثلاثي؟

ج: المشاركون بشكل مباشر في عالم العمل.

ألف - الحكومة

تلعب الحكومة دوراً مهماً في النهوض بالحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني. فعندما يكون لدى الحكومة الرغبة في الاعتراف بمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل كشركاء شرعيين كاملين وقادرين على تقديم مساهمات قيمة في عملية صنع السياسات - وعندما تظهر التزامها الدائم بالعملية - من الأرجح تحقيق نتائج ناجحة للحوار الاجتماعي.

1. المسؤوليات الرئيسية

يمكن تحديد أربع مسؤوليات رئيسية للحكومة فيما يتعلق بالحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني:

أ. **تقديم الدعم** - يجب أن تنشئ الحكومة الأطر المؤسسية والقانونية اللازمة لإجراء الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني؛ وبصفة خاصة، يجب أن تكفل احترام سيادة القانون والحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية؛

ب. **التعزيز** - وفقاً لمعايير العمل الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، تكون الحكومات مسؤولة عن تعزيز الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني، وذلك باتخاذ التدابير اللازمة لإجراء مشاورات منتظمة وفعالة مع الشركاء الاجتماعيين (انظر الفصل التاسع بشأن معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي)؛

- ج. المشاركة** - بوصفها أحد الأطراف الثلاثة في العملية، يجب أن تشارك الحكومة في إجراء مشاورات أو مفاوضات فعالة على قدم المساواة مع الشركاء الاجتماعيين، وذلك بهدف التوصل إلى قرارات تقوم على توافق الآراء؛ ويتعين عليها تشجيع تبادل المعلومات، ومحاولة الحصول على الدعم اللازم لسياساتها؛ كما عليها أن تقبل تحدي مشاركة أجزاء من صنع قراراتها مع أصحاب المصلحة الرئيسيين في المجتمع؛
- د. التنفيذ** - يجب أن تضمن الحكومة، عند الضرورة، ترجمة نتائج الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني إلى سياسات وبرامج عامة ملموسة؛ وهو ما يتطلب منها وضع آليات كافية للمراقبة بغية ضمان الالتزام بهذه الاتفاقات.

دور أكثر محدودية وغير مباشر للحكومة في الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني - أمثلة



للحكومة في المجلس الاقتصادي والاجتماعي خبراء مستقلون يقوم الملك بتعيينهم ولكنهم لا يمثلون الحكومة. ولا يتعين عليهم مشاوره الحكومة أو التصرف وفقاً لتعليماتها. ومن بين الأعضاء المعينين من قبل الملك ممثلون عن البنك المركزي الهولندي والمكتب الهولندي لتحليل السياسات الاقتصادية. ويرأس المجلس أحد الأعضاء الذين يعينهم الملك. ومهمة هؤلاء الخبراء هي خدمة الصالح العام والسعي لإيجاد حلول وسط عندما لا يستطيع أصحاب العمل والعمال التوصل إلى إجماع.

هولندا

لدى اليابان ممارسات راسخة للمشاورات الثلاثية في مجالات متنوعة لسياسات العمل والاستخدام، وذلك من خلال المجلس الثلاثي لسياسات العمل، المنظم بمشاركة خبراء أكاديميين و/ أو ممارسين (مثل أولئك الذين يمثلون الصالح العام)، وممثلين عن العمال وعن أصحاب العمل. وتقوم وزارة الصحة والعمل والرفاه بعمل الأمانة.

اليابان

2. ما هي الوزارة التي يجب أن تمثل الحكومة؟

"1" مقدمة

في غالبية الحالات، تلعب وزارة العمل الدور الرئيسي في تعزيز وسير الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني مع إشراك وزارات أخرى عند الضرورة.

وفي حالات أكثر ندرة، يوكل هذا الدور لمكتب الرئيس أو مكتب رئيس الوزراء.

وأياً كان الاختيار المتبع، يجب أن تكون الوزارة التي تلعب الدور القيادي هي ذات الوزارة المسؤولة عن توفير الموارد اللازمة لدعم عملية الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني - مثل تكاليف الاجتماعات والأمانة.

وعلى أي حال، عندما يتضمن برنامج المناقشات الثلاثية موضوعات تتعلق بعدة وزارات، يجب أن تضم المجموعة المتفاوضة عن الحكومة ممثلين عن جميع الوزارات المعنية والذين يتعين عليهم تنسيق مواقفهم.

سابعاً



أمثلة عن مشاركة الوزارات الوطنية في مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني

<p>يتضمن تمثيل الحكومة في المجلس الأعلى للعمل ووزارة الاقتصاد ووزارة العدل، كي يتمكن وفد الحكومة من المشاركة، في حالة تناولت المناقشات مسائل قانونية أو اقتصادية، والتوصل إلى إجماع بشأن القضايا التي تتجاوز اختصاص وزارة العمل.</p>	<p>كوستاريكا</p>
<p>يمثل الحكومة سبع وزارات في مجلس العمل الوطني هي: وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص؛ وزارة التعليم والعلوم؛ وزارة الاقتصاد والطاقة؛ ووزارة العدل؛ وزارة الصحة؛ وزارة الأشغال العامة والاتصالات؛ وزارة المالية. ونادراً ما يشارك الوزراء في اجتماعات مجلس العمل الوطني ولكنّ النواب دائماً الحضور. وترأس وزارة العمل والشؤون الاجتماعية وتكافؤ الفرص المجلس وتتولى تنسيق مواقف أعضاء الحكومة.</p>	<p>ألبانيا</p>

"2" تلعب وزارة العمل الدور الرئيسي في الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني

الميزة المحققة من تولى الوزارة المسؤولة عن شؤون العمل الدور الرئيسي في الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني هي توافر الخبرة في التعامل مع الشركاء الاجتماعيين وفي إيجاد توافق في الآراء.

وهذا هو الحل الأمثل خاصة عندما يتناول الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني مسائل ترتبط مباشرة بعالم العمل، مثل سياسات العمالة وإطار العلاقات الصناعية وإصلاحات قانون العمل والتدريب المهني، إلخ.

ويعد تعزيز الهيكل الثلاثي إحدى المهام الرئيسية لإدارة العمل. وفي ذات الوقت، تشمل الكثير من إدارات العمل حول العالم ممثلين عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الهياكل ونظم الإدارة الخاصة بها. وهكذا يمكننا القول إنَّ الهيكل الثلاثي جزء من الإدارة السديدة للعمل في بلدان كثيرة.

لذلك يعد وجود إدارات عمل قوية مهماً لإجراء حوار اجتماعي فعال. ففي بعض البلدان، تعاني وزارات ومفتشيات العمل من عدم الوضوح داخل الحكومة أو من إشكاليات في مجال الإدارة تحول دون أدائها لمهامها بفعالية (مثل الافتقار إلى القدرات، عدم كفاية التمويل، عدم كفاءة إدارة الموارد البشرية، إلخ). وفي هذا المجال، يعد بناء القدرات ضرورياً.

في فيتنام، يحدد القرار رقم ND-CP/2004/145 بتاريخ 14 تموز/ يوليه 2004 الدور الرئيسي لوزارة العمل، والمعاقين والشؤون الاجتماعية، والذي يقوم بتفصيل عملية تنفيذ عدد من مواد قانون العمل وإرشادها في مجال مشاركة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في صنع السياسات والمشاورات بشأن القضايا القانونية وتلك المتعلقة بمشاورات العمل.

دور مكتب الرئيس أو مكتب رئيس الوزراء في مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني - أمثلة



<p>تتبع اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي مكتب رئيس الوزراء. ويوفر المكتب الميزانية اللازمة لسير أعمال المؤسسة، بينما توفر وزارة العمل الأمانة الدائمة للمؤسسة، وتشمل الأمين (موظف حكومي رفيع المستوى) وأفراد الدعم. ويعين رئيس الوزراء رئيس اللجنة ونائبه من بين قائمة من المرشحين الذين يقترحهم أعضاء اللجنة.</p>	<p>النيجر</p>
<p>إدارة الـ Taoiseach (رئيس الوزراء) هي المسؤولة عن تنسيق المفاوضات ككل وتنفيذ اتفاقات الشراكة الاجتماعية، وهو الشكل الرئيسي للحوار الاجتماعي على المستوى الوطني.</p>	<p>أيرلندا</p>
<p>إدارة رئيس الجمهورية مسؤولة مباشرة عن عمل المجلس الوطني الثلاثي الاجتماعي والاقتصادي. وتنشئ الأمانة وتعين رئيسها بعد مشاوره أعضاء المجلس. كما تدير عملية الحوار الاجتماعي ككل.</p>	<p>أوكرانيا</p>

قراءات إضافية

Rychly, L. 2013. *Ministries of Labour: Comparative Overview - Database*, ◀
Organograms, ILO Action, LAB/ADMIN Working Document No. 27 (Geneva,
.ILO)



آراء أعضاء مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بشأن الحوار الاجتماعي الثلاثي (مجموعة في عام 2012)

مجموعة الحكومات

السيد جيل دي روبان (فرنسا)
رئيس مجلس إدارة مكتب العمل الدولي

وفقاً لمنظمة العمل الدولية، يتضمن الحوار الاجتماعي الحوار داخل المنشأة وخارجها. ويشير إلى مشاركة حقيقية من جانب الشركاء الاجتماعيين في عمليات صنع القرارات الخاصة بالقضايا الاقتصادية والاجتماعية على المستوى المحلي والوطني والدولي.

وفي الحقيقة، البلدان التي لديها ممارسات مثلى على صعيد الحوار الاجتماعي هي غالباً البلدان التي تحقق نتائج اقتصادية استثنائية، بينما العكس صحيح أيضاً في كثير من الحالات. فعندما تعتمد السياسات على إجماع ثلاثي قوي - بحيث يكون الجميع قد أبدى رأيه - تكون فرص النجاح الاقتصادي والصناعي أكبر منها في حالات غياب الحوار الاجتماعي.

ويعتمد نجاح هذه الممارسات بدرجة أقل على الطبيعة الكاملة نسبياً أو الملزمة لمصادقية آليات الحوار الاجتماعي والجهات الفاعلة نفسها.

كنت مدركاً دائماً خلال دوري كوزير للنقل ثم وزير للتعليم - وهما قطاعان في فرنسا الحوار الاجتماعي فيهما ليس مجرد كلمة - لشرط استباقي هو أن تضمن الدولة بالكامل دورها الثلاثي كمنسق للحوار الاجتماعي، وكضامن للاتفاقات التي يتم إبرامها. الأمر الذي يتطلب - بالإضافة إلى الفهم الأساسي للمدلولات الاقتصادية والاجتماعية لإجرائها - الانفتاح واحترام وصدق النية ودعم وجود إدارة عمل قوية بما في ذلك خدمات تفتيش العمل.

كما ينبغي أن يهتم الحوار الاجتماعي بذات القدر بالمنشآت والعمال المعنيين - فكلاهما مرتبط بالآخر. وقد يبدو ذلك واضحاً ولكنه ليس كذلك دائماً.

والأهم من ذلك أن المعيار المحدد هو الثقة. فلا بد من بناء إجماع اجتماعي حقيقي بمرور الوقت، وهو ما يشكل عملية تفاوض خطيرة وصعبة. وعلى أي حال، ينبغي ترسيخ الحوار الاجتماعي في أرض ملائمة وخصبة وهو ما يتوقف على الثقافة، والتقاليد النقابية والنسيج الصناعي والاجتماعي للبلد، حيث لا يمكن تطبيق منهج واحد على الجميع.

إن الحوار الاجتماعي ممارسة تحتاج إلى التحسين والتجديد المستمر. فأولاً، هي ممارسة إنسانية معيشية. وثانياً، الحوار الاجتماعي هو عملية استجابة تأخذ أشكالاً مختلفة وتؤدي إلى نتائج مختلفة، وتتطور وفقاً للقضايا والاهتمامات الحالية. وبالمثل، يتطور محتوى الحوار الاجتماعي، ويجب أن يستمر في التطور. ويجب أن يشمل كافة المسائل الاقتصادية والاجتماعية وأن يعمل على تعزيز ليس فقط رفاه العمال، ولكن أيضاً التنمية والقدرة التنافسية ككل بصفة عامة. وأخيراً، يشكل الحوار الاجتماعي جزءاً من الحياة المهنية، والتنمية الاقتصادية، والتغير التكنولوجي، وبالتالي من تغيير عالم العمل.

مجموعة الحكومات

السيد حمادو سيدو (النيجر)
الأمين العام، وزارة العمل والخدمة المدنية

المزايا الرئيسية للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني

1. تحسين التواصل بين الجهات الفاعلة في عالم العمل مما يؤدي إلى فهم أفضل للقرارات الخاصة بالعلاقة بينها؛
2. تحسين تنفيذ أصحاب العمل والعمال للمعايير.
3. تحسين دعم العمال لقيم وأهداف المنشآت مما يؤدي إلى تحسين الإنتاجية.
4. ضمان السلم الاجتماعي مما يؤدي إلى تقدم اقتصادي واجتماعي أفضل بدءاً من مستوى المنشأة إلى المستوى الوطني ويمتد لعائلات العمال.

أهم الدروس المستفادة

1. يعد التواصل أحد العناصر المهمة لنجاح الحوار الاجتماعي: يجب إخطار الأطراف بالاتفاقات المنفردة وبالصعوبات التي تواجه التنفيذ.
2. الثقة هي أساس نجاح الحوار الاجتماعي. وثمة حاجة لبذل الجهود الضرورية لبناء الثقة بين الأطراف في إطار جميع المشاريع المتعلقة بالحوار الاجتماعي.

باء - الشركاء الاجتماعيون: منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل

تعد منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل من الجهات الفاعلة الرئيسية في الإدارة السديدة لسوق العمل وتنمية العلاقات الصناعية، مما يعمل بدوره على تعزيز الاستقرار والعدالة الاجتماعية والسلام الاجتماعي.



في حالة وجود اتحاد نقابات واحد واتحاد وطني واحد لأصحاب العمل، يكون اختيار المنظمات المشاركة في الحوار الاجتماعي الثلاثي الوطني مباشراً.

ولكن في كثير من الحالات، يكون هناك أكثر من منظمة واحدة. وأحياناً يكون لهذه المنظمات مطالب متعارضة. وفي حالات أخرى، قد تعمل وتتفق معاً على وجوب تمثيلها جميعاً في الحوار الثلاثي.

1. معايير التمثيل

يرتبط أحد التحديات الرئيسية بتحديد منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل التي سوف تشارك في المشاورات أو عملية المفاوضات. ويثير هذا الاختيار مسألة "تمثيل" منظمات العمال وأصحاب العمل.

وطبقاً لهيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، يجب أن يستند تحديد "المنظمات الأكثر تمثيلاً" - بغرض المشاركة في عمليات المشاورة الثلاثية والمفاوضة الجماعية - إلى معايير دقيقة وموضوعية ومحددة مسبقاً، لتجنب أي تحيز أو سوء استغلال. فعدم وجود إجراءات واضحة لتحديد معايير التمثيل يؤدي إلى مخاطر التحيز السياسي.

وبكلمات أخرى، هذا التحديد لا يجب أن يُترك لتقدير الحكومات. ففي غالبية الحالات، تحدد معايير التمثيل في القانون بعد المشاورات مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل المعنية. ولكن في حالات أخرى (محدودة أكثر)، تحدد هذه المعايير بواسطة اتفاق ثلاثي (مثلاً في الجمهورية التشيكية).

والجدير بالذكر أن التعريف المسبق لمعايير دقيقة وموضوعية تُستخدم في تحديد تمثيل منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال يساعد على توضيح إطار عمل الشركاء

الاجتماعيين، وتجنب النزاعات المتعلقة بشرعية أي اتفاق مبرم أو قرارات يتخذها الشركاء الثلاثيون.

وأخيراً، في حالات وجود نزاعات على التمثيل بين الشركاء الاجتماعيين، وهو ما قد يؤثر على عملية الحوار الاجتماعي، ينبغي التوصل إلى تسوية من خلال هيئة محايدة ومستقلة.



بلجيكا - معايير التمثيل في قانون المؤسسة الثلاثية الوطنية

يتم اختيار الأعضاء الذين يمثلون المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل في قطاعات الصناعة والخدمات والزراعة والتجارة والحرف والقطاعات التي لا تهدف إلى الربح، على أساس قائمة ثنائية للمرشحين تقدمها هذه المنظمات، شريطة أن يمثل عدد من المرشحين المنشآت الصغيرة والمتوسطة والأعمال العائلية. ويتم توزيع 13 تفويضاً للمنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل، على النحو التالي:

- ثمانية تفويضات للمنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل على المستوى الوطني - والتي تمثل أصحاب العمل ذوي الأغلبية المطلقة في القطاعات التالية: الصناعة، التجارة، الخدمات - على أن يتم تمثيل غالبية العمال أيضاً؛
- ثلاثة تفويضات عند عرضها من قبل المجلس الأعلى للعاملين للحساب الخاص والمنشآت الصغيرة والمتوسطة؛
- تفويض واحد للمنظمة الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل المزارعين؛
- تفويض واحد للمنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل المقامة على المستوى الوطني والتي تمثل أصحاب العمل في القطاعات التي لا تهدف إلى الربح.

يتم اختيار الأعضاء الذين يمثلون المنظمات الأكثر تمثيلاً للعمال على أساس قائمة ثنائية للمرشحين تقدمها هذه المنظمات. ولكي يتم اعتبارها ضمن المنظمات الأكثر تمثيلاً للعمال، يجب أن تستوفي المنظمة جميع المعايير التالية:

1. أن تكون مقامة على المستوى الوطني ولديها مهام مهنية؛
2. أن تمثل الأغلبية المطلقة من القطاعات وفئات الموظفين العاملين في القطاعين الخاص والعام، على أن يتم تمثيل غالبية العمال أيضاً؛
3. أن يكون لديها 125000 عضو مشترك كحد أدنى خلال فترة الأربع سنوات السابقة لتعيين [الممثلين]، بمن فيهم أعضاء المنظمات المنتسبة لها أو المرتبطة بها؛
4. أن تكون حماية مصالح العمال أحد الأهداف التي تنص عليها لوائحها.

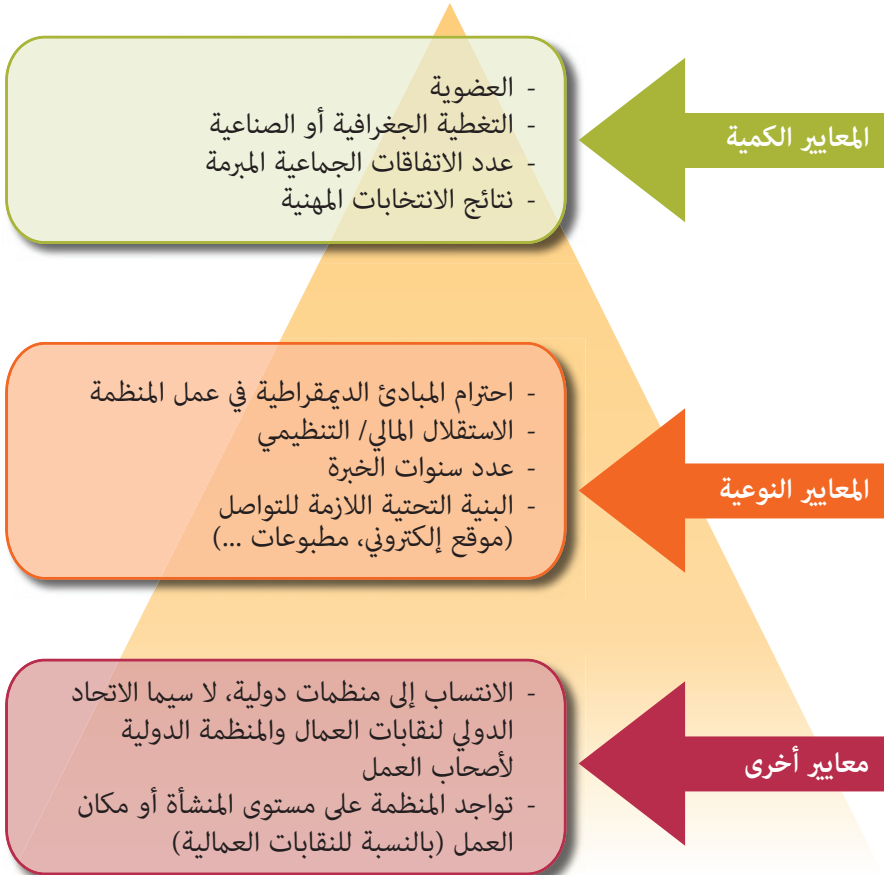
المصدر: القانون الصادر في 29 أيار/ مايو 1952 بشأن المجلس الوطني للعمل (المادة 2، الفقرتان 3 و4 (مقتطفات)) المعدل بموجب القانون الصادر في 30 كانون الأول/ ديسمبر 2009.



قراءات إضافية

- ILO. 2002. *La représentativité des organisations de travailleurs et d'employeurs en Afrique francophone dans un contexte comparatif* (Dakar)
- Casale, G. 1996. *Union Representativeness in a Comparative Perspective*, ILO-CEET Working Paper No. 1 (Geneva, ILO)

معايير تمثيل منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال للمشاركة في المشاورات الثلاثية على المستوى الوطني في عدة بلدان - أمثلة مختارة



2. الشرعية "وقدم المساواة"

يجب أن تشارك أكثر منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل تمثيلاً في الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني "على قدم المساواة". وهذا الأمر لا يعني دائماً تساوي أعداد الممثلين - حتى لو كان هذا هو الاختيار الأكثر شيوعاً - ولكنه يتطلب أخذ آراء كل طرف بعين الاعتبار، وذلك بالأهمية نفسها.

يجب أن يكون لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الحرية في اختيار من يمثلهم في المشاورات. ولا يجوز للنقابات العمالية أن تعترض على أصحاب العمل لإرسالهم وفداً خاصاً لحضور اجتماع ثلاثي أو العكس. كما لا يجوز للحكومة أن تختار الممثل أو أن تطلب من أحد أصحاب العمل أو العمال أن يتحدث أو لا يتحدث نيابة عن منظمته.

بالإضافة إلى ذلك، يعتمد الهيكل الثلاثي الفعال على شرعية الشركاء الاجتماعيين. وهو ما يعني ضرورة أن تكون قيادات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل جديرة بالثقة. ويجب أن تشارك القيادة المعلومات مع الأعضاء. كما يجب أن يكون بمقدور الأعضاء التعبير عن مخاوفهم وعرض مصالحهم. ويتعين منح اهتمام خاص لتمثيل النساء والمجموعات الخاصة - مثل العاملين في الاقتصاد غير المنظم، والشباب من النساء والرجال، والعمال الريفيين والمهاجرين، والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية، والعمال ذوي الإعاقات، والعمال المثليين والمثليات ومزدوجي الميل والمتحولين جنسياً، والعاملين من الأقليات الإثنية.

سابعاً

حقوق منظمات الأقليات - موقف هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية

وفقاً لهيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، ينبغي أن يقتصر التمييز بين المنظمات الأكثر تمثيلاً والمنظمات الأخرى على الاعتراف بحقوق تفضيلية معينة، على سبيل المثال لأغراض مثل المفاوضة الجماعية والمشاورة مع السلطات أو تعيين الوفود المرسلة إلى المنظمات الدولية.

ويعنى آخر، لا يجب أن يترتب على هذا التمييز حرمان منظمات النقابات العمالية، غير المعترف بها ضمن المنظمات الأكثر تمثيلاً (منظمات الأقليات)، من الوسائل الضرورية اللازمة للدفاع عن المصالح المهنية لأعضائها، بغية تنظيم إدارتها وأنشطتها وصياغة برامجها، كما تنص عليه الاتفاقية رقم 87 لمنظمة العمل الدولية.

المصادر:

- ♦ مكتب العمل الدولي. 2006. الحرية النقابية - خلاصة وافية عن قرارات ومبادئ لجنة الحرية النقابية، التابعة لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي (جنيف)، الفقرات 346-359.
- ♦ مكتب العمل الدولي. 2012. إضفاء وجه إنساني على العوامة: دراسة استقصائية عامة بشأن الاتفاقيات الأساسية المتعلقة بالحقوق في العمل في ضوء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة، 2008، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 101، جنيف، 2012، الفقرات 96-98.

جيم - الخبراء الآخرون

قد تدعو عمليات التشاور والمفاوضة في بعض الحالات إلى حضور أشخاص آخرين غير الذين تحددهم السلطات العامة والشركاء الاجتماعيون.

ونظراً لتعدد الكثير من المسائل التي يتم تناولها في العمليات الثلاثية، وخاصة تلك المتعلقة بالمسائل التقنية والقانونية، تعد المدخلات من بحوث الخبراء القائمة على الأدلة والبراهين وإعدادها من الأمور المهمة لإجراء حوار اجتماعي مستنير وتحقيق نتائج مجدية. فالخبرة الخارجية التي يوفرها الخبراء المستقلون أو الأكاديميون يمكن أن تساعد على اتخاذ قرارات أكثر استنارة واستجابات فعالة للمسائل التي يتناولها الشركاء الثلاثيون.

كيف تعتمد المؤسسات الثلاثية على الخبرة الداخلية والخارجية؟ - أمثلة مختارة



أعضاء المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي في أيرلندا هم ممثلو منظمات أصحاب العمل، النقابات العمالية، المنظمات الزراعية، المنظمات المجتمعية والمنظمات الطوعية، منظمات البيئة إلى جانب رؤساء الإدارات الحكومية. كما يضم المجلس خبراء مستقلون.

وتتولى أمانة تقنية صغيرة الحجم تنفيذ أعمال المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي بشكل أساسي. كما تشارك الأمانة باستمرار مع الأعضاء الثمانية المستقلين بالمجلس، ولكل منهم خبرة تقنية قوية في مجالات الاقتصاد والسياسات الاجتماعية والبيئة. ويقدم هؤلاء الخبراء البحوث والخبرة المستقاة من شبكات أوسع نطاقاً، التي يعملون فيها جميعاً بفعالية. ويضمن وجود الخبراء استناد عمل الأمانة إلى البحوث والخبرات المتاحة فيما يتعلق بالمواضيع التي تتم مناقشتها. وفي الماضي، عمل المجلس خارج إطار المشاورة في مجالات مثل سياسات الإسكان. ولكن استخدام المجلس لهذا النوع من البحوث المتعارضة كان محدوداً: <http://www.nesc.ie>.

أيرلندا

في المجلس الاجتماعي والاقتصادي في هولندا، يمثل الحكومة خبراء مستقلون يتم اختيارهم لأنهم يمثلون أهم الحركات السياسية والتخصصات العلمية ذات الصلة، ولا يتم تشغيل هؤلاء الخبراء من قبل المؤسسة، فهم يعملون عادة في الجامعة. ويختلف الوقت الذي يقضونه لصالح المؤسسة وفقاً لكل شخص وفي فترات مختلفة. وفي المتوسط، يقضون نحو أربع ساعات أسبوعياً <http://www.ser.nl>.

هولندا

أنشئ المجلس الرئاسي الاستشاري للعمل والإنصاف الاجتماعي خصيصاً خلال ولاية حكومة الرئيسة باشلي لوضع توصيات السياسة العامة الرامية إلى تحسين الإنصاف الاجتماعي. وكان يرأس اللجنة شخص أكاديمي وقامت الحكومة بتعيين أعضائه، وغالبيتهم من الخبراء في مختلف المجالات التقنية وبعض الساسة والشركاء الاجتماعيين.

شيلي

واستمر عمل هذه اللجنة لفترة معينة (عام تقريباً)، أصدرت خلالها عدداً من التوصيات في مجالات تم التوصل إلى توافق في الآراء بشأنها، وتركت جانباً المجالات التي لم يكن من الممكن التوصل إلى توافق في الآراء بشأنها. ثم تم حل اللجنة.

دال - من الذين يجب أن يمثلوا منظماتهم؟

كي يتسم الحوار الاجتماعي بالفعالية، يجب أن يقوم الشركاء الاجتماعيون والحكومة بتعيين أشخاص لديهم المهارات الملائمة والقدرة على التحدث بالنيابة عن المنظمة، كمندوبين في عمليات التشاور أو المفاوضة.



وأحياناً ينبغي حضور الشخص الأعلى رتبة - الوزير أو الرئيس أو الأمين العام - وخاصة خلال الجلسات الافتتاحية والختامية، أو عند وصول المناقشات إلى طريق مسدود.

سابعاً

عندما يمثل المنظمات أفراد مهنيون ربما يسعون للوصول إلى حل وسط يبدو مقبولاً ولكن قد يفتقد نقطة مهمة لا يتقبلها قائد تم انتخابه ديمقراطياً.

ولذلك، من المهم أن تقوم جميع الهيئات المكونة باختيار فريق عمل يمثلها، على أن يضم ممثلين من كبار المسؤولين في السلطة، بالإضافة إلى الأفراد التقنيين والمهنيين. ويجب أن يكون جميع أعضاء الفريق على دراية كاملة بمهمتهم.

كما يجب أن يجتمع الفريق بانتظام بغية إعداد المناقشات الخاصة بكل مسألة مدرجة في برنامج الأعمال لتجنب التشتت أو الارتجال، ومراجعة نتائج الحوار الاجتماعي.

هاء - تعزيز التوازن بين الجنسين

غالباً ما يكون تمثيل النساء منقوصاً على جميع مستويات الحوار الاجتماعي، وذلك كإحدى النتائج المباشرة لتمثيل النساء المنقوص في الإدارات الحكومية والنقابات العمالية وهيكل منظمات أصحاب العمل.



ويمكن أن يكون الحوار الاجتماعي الثلاثي الوطني والمفاوضة الجماعية أدوات سياسية أساسية لتحقيق تقدم على صعيد المساواة بين الجنسين في عالم العمل. غير أن المناقشات والمبادرات المجدية بشأن قضايا المساواة بين الجنسين في المجالس الوطنية للحوار الاجتماعي وفي الاتفاقات الجماعية على مستوى القطاعات والمنشآت لا تزال نادرة.

لذلك، عند إنشاء مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني، يجب على الحكومة والشركاء الاجتماعيين إعداد سياسة بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وعدم التمييز بصفة عامة. كما يجب دعوة المنظمات إلى تحقيق توازن أفضل بين الجنسين في إطار عضوية الهياكل الخاصة بها.

وتعزيز المساواة بين الجنسين ووجود حوار اجتماعي فعال أمران مترابطان بشكل لا ينفصم ويحمل منافع متبادلة. وتأتي مناقشة هذه المسألة في الجزء الثاني من هذا الدليل.

جمهورية تنزانيا المتحدة (زانزيبار) - لوائح المجلس الاستشاري للعمل لعام 2012



المادة 4: "عند تعيين أعضاء في المجلس، يجب أن يراعي الوزير وحسب مقتضى الحال، منظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية، شرط تحقيق المساواة بين الجنسين وتمثيل الأشخاص ذوي الإعاقات في المجلس."

* الخط مضاف من جانب المؤلفين.



نيبال - المساواة بين الجنسين والحوار الاجتماعي

في نيبال، أنشئت لجنة لتحقيق وتعزيز المساواة بين الجنسين تابعة للنقابة العمالية في كانون الأول/ ديسمبر 2000، لتكون بمثابة منتدى مشترك لإدارات النساء في اتحادات النقابات العمالية الثلاثة في البلد - الاتحاد العام للنقابات العمالية النيبالية، كونغرس النقابات العمالية النيبالية، الاتحاد الديمقراطي للنقابات العمالية النيبالية.

وتوصلت النقابات، من خلال سلسلة من المشاورات بين المنظمات، إلى إجماع بشأن عشر مسائل مشتركة ذات أولوية فيما يتعلق بالنوع الاجتماعي في عالم العمل لتعتمد عليها السياسات والاستراتيجيات الخاصة بها في مجال النوع الاجتماعي، والتي تم تقديمها للغرف التجارية والصناعية النيبالية ومناقشتها معها. وقد شكل ثلاث من هذه المسائل بداية عملية الحوار فيما بينها (التحرش الجنسي، إعانات الأمومة، فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز) وصدقت عليها لاحقاً وزارة العمل وإدارة النقل.

وفي كانون الأول/ ديسمبر 2002، وقع الشركاء الاجتماعيون الثلاثة إعلاناً مشتركاً يؤكد على التزامهم بالمشاركة في الحوار الاجتماعي بهدف تحقيق تقدم على صعيد المساواة بين الجنسين في نيبال.

المصدر: ILO. 2005. *Gender Equality and Decent Work: Good Practices at the Workplace*, Bureau for Gender Equality (Geneva).

تمثيل أصحاب العمل والعمال - قائمة مرجعية

ما الذي يتطلبه وجود تمثيل فعال لأصحاب العمل والعمال؟

- المنظمات الممثلة والشرعية التي تضمن مشاركة النساء وكافة فئات العمال، خاصة فيما يتعلق بالنقابات العمالية، العاملين في القطاع غير المنظم، الشباب من النساء والرجال، العمال الريفيين والمهاجرين، الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية، العاملين ذوي الإعاقات، العاملين من السحاقيات أو اللوطيين أو مزدوجي الميل الجنسي أو المتحولين جنسياً، العاملين من الأقليات الإثنية والعاملين في القطاع العام؛
- منظمات مستقلة تتسم بالقوة والاستقرار؛
- منح صوت واحد إن أمكن في حالة وجود مجموعة من المنظمات، ينبغي حثها على التعاون والتوافق فيما بينها، إذا أمكن ذلك؛
- الممثلون المتخصصون تقنياً والمدربون بشكل جيد، المدعومون بالتسهيلات البحثية المناسبة؛
- الاستعداد لاحترام حقوق وآراء جميع الأطراف؛
- الاستعداد للتوصل إلى إجماع.



سابعاً

واو - الملحق: منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل

1. هياكل منظمات العمال

بدأت منظمات العمال منذ فترة طويلة حول العالم. وتطورت خلال فترة الثورة الصناعية.

حاول العمال تكوين منظمات لحماية مصالحهم في أي مكان وزمان يتجمعون فيه في أماكن العمل المختلفة - مثل المناجم، المصانع، المكاتب، الأسواق أو السفن.



ويمكن تعريف منظمة العمال بأنها منظمة تعتمد على عضوية العاملين في مختلف التجارات والمهن والوظائف، وينصب تركيزها الرئيسي على تمثيل أعضائها في مكان العمل وفي المجتمع الأكبر. وهي تسعى بصفة خاصة إلى تحقيق مصالحها من خلال وضع القواعد والمفاوضة الجماعية.

ويتجمع العمال ضمن منظمات لأنهم لا يستطيعون التفاوض بمفردهم على أساس المساواة مع صاحب العمل. وخلال تاريخها حول العالم، تختلف منظمات العمال بصورة كبيرة من حيث الحجم والتكوين والأهداف والتغطية، إلخ. فبينما تضم بعض النقابات العمالية ملايين الأعضاء، يكاد يصل عدد المنتسبين في نقابات أخرى إلى 100 عضو.

"1" على مستوى الفروع ومكان العمل

حجر الأساس في منظمة العمال هو الفرع أو وحدة مكان العمل. وتعتمد الفروع على المنطقة التي يعيش فيها الأعضاء أو يعملون فيها. ويدير الفرع أو وحدة مكان العمل الشؤون الخاصة به وله القيادات الخاصة به، ويمكنه التفاوض مع صاحب العمل أو منظمة لأصحاب العمل. كما يتناول قضايا مثل الصحة والسلامة في مكان العمل، أو نقل العمال من عملهم وإليه.

ويدير العمال بأنفسهم المنظمات في مكان العمل أو الفروع المحلية. ويتولى الأعضاء وظائف بمسميات مختلفة مثل "الحارس" أو "ممثل النقابة" أو "أمين الفرع". والنقطة

المهمة هي أنهم منتخبون من قبل أعضاء منظمات العمال ويمثلون الأعضاء في الاجتماعات مع أصحاب العمل والحكومة ومختلف الوكالات.

"2" المستوى الوطني

قد تضم النقابة العمالية الوطنية صناعة واحدة أو عدة صناعات، فمثلاً نقابة العاملين بالتعدين تغطي كافة عمال المناجم. بينما يمكن أن تضم نقابة النقل العاملين بالنقل بأشكاله، المختلفة أو قد يكون هناك نقابات منفصلة لكل من عمال الموانئ وعمال السكك الحديدية وعمال النقل البري.

وعادة ما تتبع النقابة "مركز نقابات وطني" في دولتها والذي يتبع بدوره جهاز عالمي مثل الاتحاد الدولي لنقابات العمال. ويمكن أن تنتسب النقابة نفسها إلى اتحاد عالمي للنقابات خاص بالصناعة التي ينتمي إليها أعضاؤها.

"3" الاتحاد الوطني

تتجمع النقابات لتكوين "مركز وطني" (اتحاد وطني). وفي بعض الحالات، يكون هناك مركز واحد في كل بلد وفي حالات أخرى، قد يكون هناك عدة مراكز وطنية. وتعد المراكز الوطنية مهمة لعرض الحالة على الحكومة وأصحاب العمل نيابة عن جميع العمال سواء المنتسبين للنقابة أو غير المنتسبين، والعاملين في الاقتصاد المنظم وغير المنظم، وذلك فيما يتعلق بطائفة كاملة من السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

"4" المنظمات الدولية

هناك نوعان من منظمات النقابات الدولية: المنظمات التي تجمع المراكز الوطنية والمنظمات التي تجمع النقابات القائمة على أساس الصناعة.

اتحادات النقابات العالمية	الاتحاد الدولي لنقابات العمال
<p>تربط اتحادات النقابات العالمية بين النقابات الوطنية لتجارة أو صناعة معينة على المستوى الدولي.</p> <p>يشمل بعض هذه النقابات عدة قطاعات. وغالباً ما تنتمي النقابات التي لديها أعضاء في صناعات مختلفة متعددة لأكثر من اتحاد نقابات عالمي.</p> <p><u>أمثلة على الاتحادات النقابية العالمية:</u></p> <p>الاتحاد الدولي لعمال البناء والصناعات الخشبية</p> <p>الاتحاد العالمي للمعلمين والعمال بالمهن التعليمية الأخرى</p> <p>التحالف الدولي للعمال في الفن والترفيه</p> <p>الاتحاد الدولي للصحفيين</p> <p>الاتحاد الدولي للصناعة: قطاعات التعدين والطاقة والصناعة التحويلية</p> <p>الاتحاد الدولي لعمال النقل</p> <p>الاتحاد الدولي لرابطات عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم وتوريد الأطعمة والتبغ والفروع المثلثة</p> <p>الاتحاد الدولي للخدمات العامة</p> <p>الشبكة الدولية للنقابات العمالية</p>	<p>يعد الاتحاد الدولي لنقابات العمال أكبر اتحاد للنقابات في العالم.</p> <p>تأسس عام 2006 نتيجة اندماج الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة مع الاتحاد العالمي للعمل .</p> <p>ويمثل الاتحاد الدولي لنقابات العمال 175 مليون عامل من خلال 308 منظمة منتسبة للاتحاد في 153 بلداً وإقليماً (عام 2012).</p> <p>المهمة الأساسية للاتحاد الدولي لنقابات العمال هي تعزيز حقوق ومصالح العمال والدفاع عنها، من خلال التعاون الدولي بين النقابات العمالية والحملات والتوعية العالمية داخل المؤسسات العالمية الرئيسية، وخاصة منظمة العمل الدولية.</p> <p>ويتم دعوة المنظمة العضو في الاتحاد الدولي لنقابات العمال تلقائياً للمشاركة في الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني.</p> <p>المصدر: http://www.ituc-csi.org.</p>
<p>المصدر: http://www.ituc-csi.org</p>	

قراءات إضافية

- ILO. 2001. "Approaches to Trade Union Administration", in *Tools for the High Road*, PROMALCO, ILO Decent Work Team and Office for the Caribbean
- ILO Bureau for Workers' Activities (ACTRAV). 2010. *ACTRAV Presentation: Mission, Goals, Team, Actions* (Geneva, ILO): <http://www.ilo.org/actrav>



2. هياكل منظمات أصحاب العمل

منظمات أصحاب العمل هي كيانات تعمل على تعزيز المصالح الجماعية لقطاع الأعمال في القطاعات المختلفة بصرف النظر عن حجم المنشأة. ونظراً لاختلاف نطاق ومحتوى هذه المصالح الجماعية بين بلدٍ وآخر، يتباين كذلك هيكل وأساس العضوية ومهام منظمات أصحاب العمل بشكل كبير بين البلدان.



واتسافاً مع مبادئ الحرية النقابية، يجب أن يكون انتساب المنشآت والمنظمات لجمعيات أصحاب العمل طوعية.

وجوهر عمل منظمات أصحاب العمل الممثلة هو الدفاع نيابة عن مجتمع قطاع الأعمال عن تغيير السياسات والتغيير التنظيمي الذي يضمن مناخاً اقتصادياً مؤاتياً لتكوين المشروعات وتحقيق التنمية.

وقد أصبح هذا الدور مهماً بشكل متزايد لأنه في البلدان التي تحتاج إلى تحسين البيئة التمكينية للمنشآت المستدامة، ينبغي أن تبدأ الإصلاحات بشكل فوري من خلال عمليات سياسية وطنية تتطلب جهات فاعلة على المستوى الوطني. ومنظمات أصحاب العمل الممثلة على المستوى الوطني هي تلك الجهات الفاعلة.

ويتجمع أصحاب العمل عادة وفقاً للموقع الجغرافي والصناعي. فمثلاً، قد يكون هناك منظمات لأصحاب العمل على مستوى الدولة أو على المستوى الإقليمي، أو اتحاد وطني لأصحاب العمل في المجال الهندسي أو في صناعة المنسوجات، أو اتحاد وطني على مستوى القطاعات.

ومنظمة أصحاب العمل على المستوى الوطني تكون عادة هيكلاً فيدرالياً يتكون من جمعيات قطاعية وجمعيات محلية لأصحاب العمل، رغم أن بعض هذه المنظمات قد يضم أيضاً الشركات الأكبر كأعضاء مباشرين. وترتكز منظمة أصحاب العمل على المستوى الوطني على الضغط على الحكومة فيما يتعلق بمجموعة من القضايا الاقتصادية والاجتماعية التي تؤثر على أعضائها، مثل اشتراكات أصحاب العمل في نظم الضمان الاجتماعي أو الضرائب أو تشريعات العمل. ولذلك تشارك في الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني للتأثير على السياسات العامة والخطط الحكومية.

المنظمة الدولية لأصحاب العمل

على المستوى الدولي، يوجد منظمة واحدة لأصحاب العمل. وقد تم الاعتراف بالمنظمة الدولية لأصحاب العمل منذ نشأتها في عام 1920، بأنها منظمة دولية لتمثيل مصالح قطاع الأعمال في مجالات العمل والسياسة الاجتماعية. وتتكون المنظمة من 151 منظمة وطنية لأصحاب العمل في 144 بلداً حول العالم (عام: 2012).

مهمة المنظمة الدولية لأصحاب العمل هي تعزيز مصالح أصحاب العمل والدفاع عنها في المنتديات الدولية وخاصة في منظمة العمل الدولية. ولتحقيق هذه الغاية، تعمل المنظمة الدولية لأصحاب العمل على تعزيز سياسات العمل الدولي والسياسات الاجتماعية لاستدامة المشروعات وخلق بيئة مؤاتية لتنمية المنشآت وخلق فرص العمل.

وأي منظمة عضو في المنظمة الدولية لأصحاب العمل يتم دعوتها تلقائياً للمشاركة في الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني كمنظمة أكثر تمثيلاً لأصحاب العمل.

المصدر: <http://www.ioe-emp.org>

قراءات إضافية

- ◀ ILO Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP): <http://www.ilo.org/actemp>
- ◀ ILO. 2010. *The role of employers' organizations in growth and sustainable enterprise promotion*, Working Paper No. 4, ACT/EMP (Geneva)
- ◀ ILO. 2012. *Services by Employers' Organizations – A strategic approach to service development: Developing, agreeing and delivering a sustainable service strategy*, ACT/EMP (Geneva)



ثامناً

الإطار القانوني والمؤسسي للحوار الاجتماعي الثلاثي

يناقش هذا القسم الاحتمالات المختلفة لمؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني. ويرجع الأمر إلى كل بلد لإجراء التدابير الخاصة به وفقاً لمنظومته القانونية وظروفه الوطنية الخاصة.

غير أنه من المهم أن نؤكد على ضرورة إشراك كافة الجهات المعنية في المناقشات بشأن هذه القضايا. فربما يكون على الحكومة اتخاذ القرار الأخير، ولكن ينبغي عليها مشاورة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

- ألف - الأدوات التأسيسية للمؤسسات الثلاثية 116
1. الدستور والتشريعات الوطنية 116
 2. اللوائح الحكومية 117
 3. الاتفاق بين الأطراف 117
- باء - مهام وولاية المؤسسات الثلاثية 119
1. الكفاءات الأساسية 119
 2. هيئة ذات اختصاص عام أم مؤسسة متخصصة؟ 120
- جيم - العلاقة مع الحكومة 130
- دال - مكونات الهيكل 131
1. مجموعات الهيئات المكونة 132
 2. الرئيس 134
 3. المكتب التنفيذي 136
 4. المؤتمر أو الجمعية العامة أو الهيئة العامة 136
 5. الغرف أو اللجان المتخصصة 137
 6. الأمانة 138
- هاء - تواتر الاجتماعات 139
- واو - تمويل الهيكل الثلاثي 140
- زاي - الحجم 141
- حاء - التواصل والسرية 142
1. التواصل 142
 2. السرية 143

ألف - الأدوات التأسيسية للمؤسسات الثلاثية

لجعل الحوار الاجتماعي الوطني سمة دائمة من سمات الإدارة السديدة في سوق العمل في بلدٍ ما، يجب أن يتسم بالقوة وأن يستند إلى توافق في الآراء واسع النطاق.



ولكن لا يوجد نموذج موحد لاتباعه، فهناك عدة احتمالات مختلفة مرة ثانية. والعنصر الوحيد المهم هو الاتفاق بين الأطراف على المقاييس الرئيسية للمؤسسة، وخاصة الجوانب المتعلقة بالولاية والاختصاص والتشكيل والتمويل. وبعد ذلك، يجب على الهيئة الثلاثية أن تتبنى قواعدها ونظامها الأساسي.

1. الدستور والتشريعات الوطنية

في كثير من البلدان، يشار إلى مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني في التشريعات. وقد يشار إليها أحياناً كهيئات ثلاثية في الدستور الوطني.

فمثلاً، ينص دستور الجبل الأسود (2007) على "تعديل الوضع الاجتماعي للمستخدمين في المجلس الاجتماعي، الذي يتكون من ممثلي كل من النقابات العمالية وأصحاب العمل والحكومة" (المادة 65).

ثامناً

وقد تستغرق عملية تبني قانون أو لائحة مناسبة بعض الوقت، ولكن يكون لها في النهاية منافع كبيرة، فهي تمهد الطريق لجعل الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني أحد العناصر المهمة في صنع السياسات العامة. كما أن وجود أساس قانوني قوي للهيكل الثلاثي يعمل على عدم حله كاستجابة قصيرة الأجل خلال الصعوبات مثل الأزمات الاقتصادية.

غير أن تكوين المؤسسات بموجب التشريعات لا يضمن نجاح الحوار الاجتماعي الوطني. فالالتزام والشعور بالمسؤولية والثقة كلها من الأمور الضرورية لإنجاحه.

2. اللوائح الحكومية

يمكن الخيار الآخر في أن تنشئ الحكومة مؤسسة ثلاثية بموجب لوائح حكومية أو وزارية (القرار مثلاً) بعد التشاور مع الشركاء الاجتماعيين. وميزة اللوائح الحكومية هي إنشاء المؤسسة بشكل سريع.

3. الاتفاق بين الأطراف

يمكن أن يتم تأسيس الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني من خلال اتفاق بين الأطراف.

في الجمهورية التشيكية، مجلس الاتفاق الاقتصادي والاجتماعي هو جهاز طوعي يتكون من ممثلين عن النقابات وأصحاب العمل والحكومة، ويشارك في المفاوضات الثلاثية المشتركة. ويستند إلى اتفاق ثلاثي تم التفاوض عليه (1990) وليس بموجب قانون صادر عن البرلمان.



مؤسسات الحوار الاجتماعي - أمثلة للأدوات التأسيسية

الأداة التأسيسية	البلد/ المؤسسة
القانون رقم 18 لعام 2004	أنتيغوا وبربودا - المجلس الاقتصادي والاجتماعي الوطني
القانون رقم 10.683 بتاريخ 28 أيار/ مايو 2003	البرازيل - مجلس التنمية الاجتماعية والاقتصادية
قانون صادر عن المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل رقم 35 لعام 1994	جنوب إفريقيا - المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل
القرار رقم 47-99 بتاريخ 17 شباط/ فبراير 1999	الجمهورية الدومينيكية - المجالس الاستشارية للعمل
القرار رقم 2000/159 بتاريخ 23 أيار/ مايو 2000	النيجر - اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي
القرار رقم 008/558 بتاريخ 21 تشرين الثاني/ نوفمبر 2008	أوروغواي - اللجنة الاستشارية الثلاثية
الاتفاق الثلاثي لعام 1990	الجمهورية التشيكية - مجلس الاتفاق الاقتصادي والاجتماعي
اتفاق ثلاثي متعلق بإنشاء المجلس بتاريخ 25 آب/ أغسطس 2010	جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة - المجلس الاقتصادي والاجتماعي
اتفاق ثلاثي: نص الميثاق الوطني للحوار الاجتماعي، 22 تشرين الثاني/ نوفمبر 2002 على إنشاء اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي الثلاثي	السنغال - اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي الثلاثي
اتفاقات متعددة - ليست جزءاً من التشريع	سنغافورة - لجان ثلاثية متعددة

ثامناً

باء - مهام وولاية المؤسسات الثلاثية

1. الكفاءات الأساسية

تتباين مهام وولاية مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني بصورة كبيرة. وتتولى المؤسسات الثلاثية مهام مختلفة وفقاً للوضع الاقتصادي والاجتماعي للبلد، وتاريخه وثقافته ونوع العلاقات الصناعية فيه.



ويجب أن تحدد القواعد الإجرائية لمؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني المهام التي قد تتولاها المؤسسة الثلاثية كمبادرة من جانبها والمهام التي يجب تنفيذها عند الطلب فقط.

وفي أغلب الحالات، تتضمن ولاية المؤسسات الثلاثية بعض الخيارات التالية أو كلها:

- ◀ توفير المشورة إلى الحكومة بشأن مسائل السياسة العامة:
- تحليل مبادرات السياسات العامة وتطويرها
- إجراء مشاورات بشأن صياغة السياسات العامة وتنفيذها
- طرح توصيات بشأن المسائل الاقتصادية والاجتماعية وتلك المرتبطة بالعمل
- ◀ تحليل ومناقشة القوانين والبرامج القائمة؛
- ◀ التفاوض بشأن الاتفاقات الثلاثية والإشراف على تنفيذها؛
- ◀ إدارة السياسات التي يتم إرساؤها؛
- ◀ تقاسم المعلومات العامة.

2. هيئة ذات اختصاص عام أم مؤسسة متخصصة؟

تتمتع بعض البلدان بمؤسسات متخصصة وعامة للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني، بينما بلدان أخرى لديها نوع واحد فقط من المؤسسات. والأمر يرجع إلى كل بلد يقرر بنفسه.

ولتبسيط الأمر - حتى إذا لم يعكس هذا الفرق جميع الخصائص التي يمكن اكتشافها بالممارسة - يمكن تقسيم المؤسسات الثلاثية إلى ثلاثة أنواع: (1) المجالس الاقتصادية والاجتماعية؛ (2) المجالس الاستشارية الثلاثية في مجال العمل؛ و(3) اللجان الوطنية للحوار الاجتماعي الثلاثي. غير أنّ مهام واختصاصات هذه الأنواع من الهيئات تتداخل فيما بينها في بعض الحالات.

وفي أغلب الحالات، ترجع نشأة المجالس الاقتصادية والاجتماعية أو مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني إلى مواقف شهدت صعوبات وأزمات اقتصادية أو تحولات سياسية وديمقراطية. واليوم، غالبية البلدان لديها مجلس اقتصادي واجتماعي أو نوع آخر من المؤسسات الثلاثية الوطنية.

الهيكل الثلاثي في البرازيل

تتضمن المؤسسات الثلاثية (والثلاثية الإضافية) في البرازيل ما يلي:

- مجلس التنمية الاقتصادية والاجتماعية
- اللجنة الثلاثية للعلاقات الدولية
- اللجنة الوطنية للقضاء على عمل الأطفال - رباعية
- اللجنة الثلاثية لتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة فيما بين الجنسين والعرق في مكان العمل
- اللجنة الرباعية لتدعيم الحد الأدنى للأجور
- اللجنة الثلاثية للتمثيل الدائم والعدل (الصحة والسلامة)
- المجلس الوطني للهجرة
- المجلس الوطني للضمان الاجتماعي
- اللجنة الوطنية الدائمة للموائن
- اللجنة الوطنية لاستئصال عمل الرق

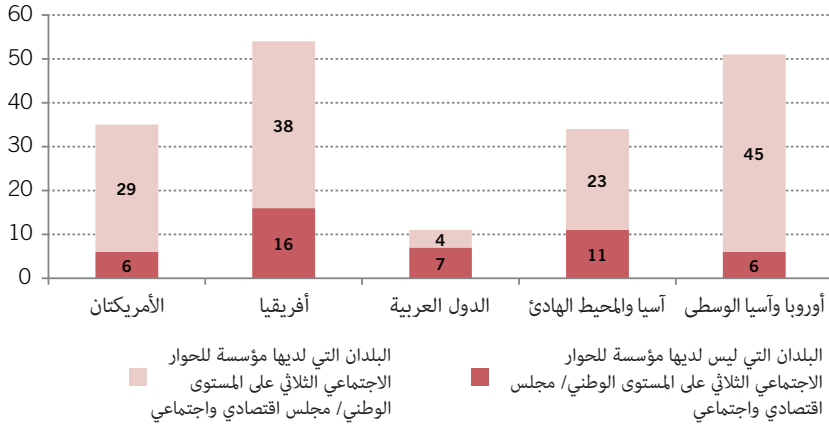
بالإضافة إلى ذلك، توجد لجان على مستوى الولاية والمقاطعة والبلدية تُعنى بالاستخدام (وبها تمثيل ثلاثي عادل)، تم إنشاؤها والاعتراف بها بموجب قرارات صادرة عن المجلس المعني بصندوق دعم العمال.

المصدر: ILO. 2009. *Decent Work Country Profile: Brazil* (Geneva and Brasilia).



ثامناً

البلدان الأعضاء في منظمة العمل الدولية والتي تتمتع بمؤسسة للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني و/ أو مجلس اقتصادي واجتماعي (بدءاً من عام 2012)



المصدر: قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية، إدارة الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي.

"1" المجالس الاقتصادية والاجتماعية

كان هناك اهتمام متزايد منذ منتصف التسعينات بدور المجالس الاقتصادية والاجتماعية كأدوات لمشاركة مجموعات المجتمع المدني بشكل ديمقراطي، وخاصة الشركاء الاجتماعيين، في إدارة الشؤون العامة.

وبينما ليس ضرورياً أن تتبع المجالس الاقتصادية والاجتماعية الحكومة، إلا أنها تنشأ كأجهزة استشارية رفيعة المستوى لتمثيل المصالح المشروعة لطائفة واسعة من الهيئات المكونة. وتتسم عموماً بالمسؤوليات التي تضطلع بها بطابع مزدوج:

1. بناء على طلب الحكومة أو البرلمان، تقدم المجالس الاقتصادية والاجتماعية الآراء أو المشورة أو التوصيات بشأن السياسات الاقتصادية والاجتماعية، ومشاريع القوانين واستراتيجيات التنمية الوطنية المقترحة؛
2. بمبادرة منها، تصوغ المجالس الاقتصادية والاجتماعية آراءها بشأن الأمور الاقتصادية والاجتماعية التي تقع في نطاق اختصاصاتها وتلفت اهتمام صانعي السياسات لبعض المسائل المهمة في مجال السياسات العامة.

تختلف المجالس الاقتصادية والاجتماعية من حيث حجمها وتشكيل أعضائها. ويؤثر حجم المؤسسة على طريقة عملها. فكلما كان حجم المؤسسة كبيراً كلما اتسمت إجراءاتها بالسمة المنظمة بشكل أكبر.

غير أن المجالس الاقتصادية والاجتماعية لا تعكس دائماً هيكلًا ثلاثياً وفقاً لتعريف منظمة العمل الدولية، وتحديداً مع "مجموعة الحكومات" كأحد المجموعات الثلاث الممثلة الرئيسية. وأحياناً لا يتم تمثيل الحكومة في المؤسسة أو يقتصر دورها على رئاسة الاجتماعات أو توفير الدعم للأمانة فقط. ويضم كثير من المجالس الاقتصادية والاجتماعية أصحاب المصلحة المعنيين من قطاعات الأعمال والنقابات العمالية مع "أصحاب المصلحة الآخرين" (مثل منظمات المجتمع المدني الأخرى غير الشركاء الاجتماعيين: المستهلكون، الشباب، التعاونيات، المزارعون، منظمات ذوي الاحتياجات الخاصة، إلخ)، بدون تمثيل السلطات العامة. وبذلك، تعكس هذه المؤسسات تشكيل اللجنة الأوروبية الاقتصادية والاجتماعية والتي لا يتم تمثيل الحكومات فيها. وغالباً ما تكون المؤسسة "ثلاثية إضافية" أيضاً (انظر الفصل الأول بشأن التعاريف).

وبصفة عامة، فإن نطاق مشاركة المجالس الاقتصادية والاجتماعية واسع للغاية. وتشمل المسائل المهمة: الضمان الاجتماعي، الرعاية الصحية والمعاشات؛ الأجور والأسعار والضرائب؛ العلاقات الصناعية؛ المفاوضات الجماعية؛ علاقات العمل. وفي السنوات الأخيرة، تناولت المجالس الاقتصادية والاجتماعية القضايا المتعلقة بسوق العمل والنتائج الاجتماعية المترتبة على الأزمة المالية والاقتصادية. بالإضافة إلى ذلك، تناولت المجالس الاقتصادية والاجتماعية في كثير من البلدان مفهوم العمل اللائق في مداولاتها.

وبينما توصيات المجالس الاقتصادية والاجتماعية غير ملزمة بصفة عامة للحكومة، إلا أنها غالباً ما تتمتع بسلطة أخلاقية مؤثرة. فبوصفها انعكاساً لمشاورات واسعة واتفق بين نطاق عريض من المصالح والمجموعات، تؤثر على السياسات الحكومية والبرلمان والرأي العام.

ثامناً

في أيرلندا، التقارير والاستراتيجيات التي توصي بها المجالس الوطنية الاقتصادية والاجتماعية غالباً ما تؤثر بشكل مباشر على وحدة السياسة الاجتماعية في مكتب رئيس الوزراء.

وفي هولندا، غالباً ما يستعين البرلمان بتقارير المجلس الاقتصادي والاجتماعي في مناقشاته مع الحكومة، وفي صياغة التشريعات الخاصة بنطاق عريض من المسائل الاجتماعية.

الجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة

تأسست الجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة في عام 1999 في موريشيوس. وتضم الجمعية حالياً 71 عضواً (في 2013)، وتتولى المهام التالية:

- تشجيع وتعزيز الحوار وتبادل الممارسات الجيدة بين أعضائها وبين الشركاء الاجتماعيين حول العالم؛
- المساعدة في تطوير ديمقراطية المشاركة ودور الشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني؛
- تشجيع إنشاء المجالس الاقتصادية والاجتماعية من خلال التوعية بالقيمة المضافة لهذه الهيئات الاستشارية؛
- تنظيم مساهمات أعضائها في المنظمات الدولية مثل منظمة العمل الدولية والمجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، حيث تعمل بصفة مراقب دائم.

ودعماً لهذه الأهداف، تعمل الجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة بفعالية على الساحة الدولية من خلال تنظيم مساهمات أعضائها وتمثيلهم في المنظمات الدولية، وتعمل الجمعية بصفة مراقب دائم في المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة. وفي عام 2012، وقعت منظمة العمل الدولية والجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة اتفاق تعاون ينص على تعاون الطرفين في تحقيق الأهداف المشتركة فيما يتعلق بتعزيز الحوار الاجتماعي وديمقراطية المشاركة من خلال تنظيم مؤتمرات مشتركة على المستويين الإقليمي ودون الإقليمي ومن خلال تدريب أعضاء المجالس الاقتصادية والاجتماعية. القرارات الخاصة بمسار وعمل الجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة يتخذها مجلس الإدارة الذي يجتمع مرتان سنوياً. ويتكون مجلس الإدارة من 15 إلى 18 عضواً، يمثلون أربع قارات وتقوم بتعيينه الجمعية العامة. ويرأس مجلس الإدارة رئيس الجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة، الذي تستمر ولايته لعامين. ويتم تطبيق نظام لتناوب المنصب على أساس جغرافي.

المصدر: <http://www.aicesis.org>

"2" المجالس / الهيئات الاستشارية الثلاثية للعمل

الهدف من إنشاء المجالس / الهيئات الاستشارية للعمل هو إتاحة المشاورات بين الحكومة ممثلة في إدارة العمل، وممثلي أصحاب العمل والعمال بشأن القضايا المتعلقة بسياسات العمل والاستخدام على المستوى الوطني (مثل ظروف العمل، الاستخدام، الإرشاد والتدريب المهني، الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية، تدابير تعزيز وتيسير المفاوضة الجماعية الطوعية والحرّة، الحد الأدنى للأجور، السلامة والصحة المهنيّتين، إلخ). وفي أغلب الحالات، يُعتمد على هذه المجالس / الهيئات ويتم إنشاؤها داخل وزارة العمل / الاستخدام.



سري لانكا - مجلس العمل الاستشاري الوطني

مجلس العمل الاستشاري الوطني هو آلية استشارية ثلاثية وطنية أنشئ بغرض إجراء المشاورة والتعاون بين الحكومة ومنظمات العمال وأصحاب العمل على المستوى الوطني بشأن الموضوعات المتعلقة بالسياسات الاجتماعية وسياسات العمل ومعايير العمل الدولية.

أهداف مجلس العمل الاستشاري الوطني هي التالية:

- تعزيز الحوار الاجتماعي بين الحكومة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بشأن القضايا الاجتماعية وقضايا العمل؛
- توفير منتدى تتعرف الحكومة من خلاله على آراء منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وتتلقى المشورة والمساعدة منهم بشأن المواضيع المتعلقة بالسياسات الاجتماعية وسياسات العمل، وتشريعات العمل والأمور الخاصة بالتصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها وتنفيذها؛
- تعزيز التفهم المتبادل والعلاقات الجيدة وتحقيق تعاون أوثق بين الحكومة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بغية تطوير الاقتصاد وتحسين ظروف العمل ورفع مستويات المعيشة.

التشكيل

يتولى وزير العمل وعلاقات العمل رئاسة مجلس العمل الاستشاري الوطني. ويختار الوزير المنظمات والمؤسسات الممثلة في المجلس من بين "المنظمات الأكثر تمثيلاً" لأصحاب العمل والعمال في القطاعات المختلفة من الاقتصاد.

ويمكن أيضاً تعيين لجان صناعية ثلاثية ولجان متخصصة لمناقشة قضايا معينة لدراستها وتقديم تقرير عنها لمجلس العمل الاستشاري الوطني، بمساعدة الخبراء عند الحاجة.

المصدر: وزارة العمل وعلاقات العمل السيرلانكية، مجلس العمل الاستشاري الوطني، متاح على: http://www.labourmin.gov.lk/web/index.php?option=com_content&view=article&id=173&Itemid=176&lang=en



المؤسسات الثلاثية في أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي

كثير من البلدان في أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي لديها مجالس استشارية ثلاثية و/أو مجالس استشارية للعمل. وهذه هي الحال في كولومبيا على سبيل المثال (اللجنة الدائمة لمفاوضات سياسات العمل والأجور)، كوستاريكا (المجلس الأعلى للعمل)، الجمهورية الدومينيكية (المجلس الاستشاري للعمل)، السلفادور (المجلس الأعلى للعمل)، غواتيمالا (اللجنة الثلاثية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي للشؤون الدولية)، هندوراس (المجلس الاقتصادي والاجتماعي)، نيكاراغوا (المجلس الوطني للعمل)، بيرو (المجلس الوطني للعمل وتعزيز الاستخدام).

وقد نوقشت مسائل كيفية تمثيل مصالح غير العمال وأصحاب العمل في مؤسسات الحوار الاجتماعي على المستوى الإقليمي. ومنح اهتمام خاص للعاملين في التعاونيات والمنشآت الصغيرة والمتوسطة والعاملين لحسابهم الخاص.

وكانت هناك استجابتان لهذه المسألة في الإقليم:

أولاً، وافقت منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على أن تضم بدرجة أكبر الجهات الفاعلة الاجتماعية إلى جانب أعضائها لضمان تمثيلهم. وثانياً، ظهرت هيئات أخرى للحوار الاجتماعي وتحديدًا المجالس الاقتصادية والاجتماعية (مثلًا السلفادور والجمهورية الدومينيكية وغواتيمالا). ولهذه المجالس وفود أكبر، مما يسمح بتغطية كافة أصحاب المصلحة. ويجب الإشارة هنا إلى أن المجلس الاقتصادي والاجتماعي في هندوراس، هو أحد أنواع المجالس الاستشارية الثلاثية ويختلف عن المجالس الاقتصادية والاجتماعية الأخرى في الإقليم.

والحل الأمثل هو تحديد مجالات السياسات الخاصة بكل نوع من نوعي مؤسسات الحوار الاجتماعي بأسلوب تكميلي، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين والجهات الفاعلة الاجتماعية الأخرى.

فمثلاً، في الجمهورية الدومينيكية يتناول المجلس الاقتصادي والاجتماعي والمؤسسي (أنشئ عام 2005) قضايا على المستوى الوطني، بينما يشدد المجلس الاستشاري للعمل (1999) فقط على العلاقة بين رأس المال والعمل. وفي حالة السلفادور، إنَّ العلاقة بين المؤسستين تكميلية: المجلس الاقتصادي والاجتماعي يحدد الجوانب العامة للسياسة العامة بشأن المسائل الاجتماعية وتلك المتعلقة بالعمل، بينما يقوم المجلس الأعلى للعمل بتنفيذ هذه القضايا وتطويرها.

لمزيد من المعلومات، انظر الموقع الإلكتروني للمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في أمريكا اللاتينية ومنطقة

الكاريبي: <http://www.ilo.org/americas>.

"3" لجان/ مجالس الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني

تعد اللجان/ المجالس الوطنية للحوار الاجتماعي الثلاثي نوعاً آخر من المؤسسات الثلاثية التي يمكن أن نجدها في بعض البلدان. ويتم إنشاء هذه اللجان عادة بغية تعزيز إجراء حوار اجتماعي فعال وحقيقي بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين وكذلك لمنع وتسوية نزاعات العمل الجماعية ذات الأهمية على المستوى الوطني، أو لمراقبة تنفيذ بعض الأدوات/ الاتفاقات.

من أهم خصائص هذه اللجان/ المجالس، تمثيل عدة وزارات ذات أهمية بالنسبة للحكومة على المستوى الوطني (مثل وزارات العمل، والمالية، والاقتصاد، إلخ).

وعادة ما تكون هذه المؤسسات أصغر بصفة عامة من حيث الحجم مقارنة بالمجالس الاقتصادية والاجتماعية، وغالباً ما يكون تشكيلها ثلاثياً محضاً.



© ILO/pool photo ILC.



لجان أو مجالس الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني - أمثلة

<p>الجهاز الرئيسي الذي يقوم بالإشراف على الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني هو المجلس الوطني للتعاون الثلاثي، الذي تم إنشاؤه في عام 1993. ويقوم المجلس بتعزيز التعاون والتشاور بشأن القضايا المتعلقة بالعمل والضمان الاجتماعي ومستويات المعيشة. ويتبع لجان دائمة تختص بعدد من المسائل.</p>	<p>بلغاريا</p>
<p>أنشئت اللجنة الثلاثية للقضايا الاجتماعية - الاقتصادية في عام 2001، وتختص بمجالين فقط: إعداد مؤشرات الزيادة في الأجور في الشركات وفي قطاع الموازنة العامة للدولة والذي له تأثير مباشر على الأجور في القطاع العام؛ المشاركة في المرحلة الأولية لتحديد الموازنة العامة للدولة. وبالإضافة إلى ذلك، يحق للجنة أن تبدي رأيها في كل الموضوعات ذات الأهمية فيما يتعلق بالاقتصاد أو الشؤون الاجتماعية، إذا ارتأت أن تسوية الأمر مهمة للحفاظ على السلم الاجتماعي. ويعمل في إطار المجلس ما مجموعه عشر فرق عمل.</p> <p>المصدر: EUROOnline.</p>	<p>بولندا</p>
<p>أنشأت الحكومة والشركاء الاجتماعيون اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي الثلاثي بموجب الميثاق الوطني لعام 2002 بشأن الحوار الاجتماعي، وذلك لضمان مراقبته وحسن إدارته. وقد أثر التأثير المركب الناجم عن الميثاق ونشاط اللجنة على العمليات الحكومية، وأدى إلى صياغة مشروع اتفاقية الاستقرار الاجتماعي والنمو الاقتصادي كأداة لتنفيذ السياسات الوطنية.</p>	<p>السنغال</p>
<p>يدعو العقد الاجتماعي الثلاثي لعام 2013 إلى إنشاء المجلس الوطني للحوار الاجتماعي لضمان إجراء الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني بشكل فعال ومستمر في البلاد. وللمجلس تشكيل ثلاثي ويتمتع بالاستقلالية المالية والإدارية. وينبغي مشاورته - ضمن أمور أخرى - بشأن مشاريع التشريعات المتعلقة بالمسائل الاجتماعية والاقتصادية.</p>	<p>تونس</p>

"4" اللجان الثلاثية المتخصصة

يتم أحياناً إنشاء لجان ثلاثية متخصصة لبحث قضايا معينة ترتبط بعالم العمل وغيره (مثل الصحة والسلامة في العمل، تعزيز المساواة بين الجنسين أو الأجور والحد الأدنى للأجور).

ويمكن أن تعمل اللجان الثلاثية المتخصصة كأجهزة بمفردها أو كوحدات فرعية للمؤسسة الوطنية الثلاثية الرئيسية. ويمكن إنشاؤها لغرض ما أو لفترة قصيرة أو لأجل طويل.



سنغافورة - الهيئات الثلاثية المتخصصة (الاختيار)

بالرغم من عدم وجود أساس تشريعي لإضفاء الطابع المؤسسي على الآليات في سنغافورة، إلا أنّ الهيكل الثلاثي يعمل من خلالها بطريقة فريدة وعملية حيث يتناول قضايا مختلفة ويحقق الأهداف بالفعل. وقد تم تكوين عدد من اللجان الثلاثية بمرور السنوات، ومازال بعضها قائماً إلى الآن بينما تم حل البعض الآخر. وعند التوصل إلى توافق في الآراء بشأن قضية ما سواء في صورة استشارات أو إرشادات أو أي وسيلة أخرى يقع الاختيار عليها للتأثير على إرادة الشركاء الثلاثين، يصبح كل طرف مسؤولاً عن تنفيذها في الممارسة.

1972	المجلس الوطني للأجور - مستمر
1981	اللجنة المعنية بالإنتاجية - تم حلها
1983	اللجنة التوجيهية بشأن التعاون في إدارة العمل - تم حلها
1986	اللجنة الفرعية الثلاثية التابعة للمجلس الوطني للأجور بشأن إصلاح الأجور - تم حلها
1993	لجنة الاستعراض الثلاثية بشأن مرونة نظام الأجور - تم حلها
1994	لجنة الاستعراض الثلاثية بشأن قانون الاستخدام - تم حلها
1997	اللجنة الفرعية للقوة العاملة والإنتاجية (في اللجنة الخاصة بتنافسية سنغافورة) - تم حلها
1998	اللجنة الثلاثية بشأن العمال المسرحين - تم حلها
2000	اللجنة الثلاثية لاستراتيجية التوازن بين الحياة والعمل - مستمرة
2001	اللجنة الفرعية للتعامل مع تأثير إعادة الهيكلة الاقتصادية؛ مجموعة العمل المعنية بالأجور (في لجنة الاستعراض الاقتصادية) - تم حلها
2004	فريق الاستعراض الثلاثي لمراجعة القسم 18 ألف من قانون الاستخدام بشأن إعادة هيكلة الشركات - تم حله
2004	مجموعة العمل الثلاثية بشأن جداول العمل المرنة - تم حلها
2004	المبادرة الوطنية الثلاثية بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات - تم حلها
2005	اللجنة الثلاثية بشأن إمكانية استخدام العمال المسنين - مستمرة

ثامناً

اللجنة الثلاثية بشأن المشاركة المجتمعية في أماكن العمل - مستمرة	2006
التحالف الثلاثي لممارسات الاستخدام المنصفة - مستمر	2006
اللجنة الثلاثية بشأن الصندوق المركزي للأدخار (CPF) والإعانات المرتبطة بالعمال منخفضي الأجر - تم إعادة تكوينها كلجنة ثلاثية للعمال منخفضي الأجر والنمو الشامل في 2010.	2007
مجموعة العمل الثلاثية بشأن تعزيز خيارات العمل للنساء - تم حلها	2007
مجموعة العمل الثلاثية بشأن مراجعة قانون الاستخدام - تم حلها	2008
فريق العمل الثلاثي لإدارة الانكماش الاقتصادي - تم حله	2008
مجموعة العمل الثلاثية للاستعداد لمواجهة وباء الأنفلونزا - تم حلها	2009
فرق عمل الاستراتيجية الثلاثية للتحويل إلى الأفضل (فرق تراست TRUST) - تم حلها	2009
المجلس الوطني للإنتاجية والتعليم المستمر - مستمر	2010
مجموعة العمل الثلاثية بشأن فرص العمل من المنزل من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات - تم حلها	2010
اللجنة الثلاثية للعمال منخفضي الأجر والنمو الشامل - مستمرة	2010
مجموعة العمل الثلاثية بشأن مراجعة قانون الاستخدام - مستمرة	2012
فرقة العمل الثلاثية - مستمرة	2013
المصادر:	
. ILO. 2010. <i>ILO Study Mission on Singapore's Tripartism Framework</i> (Geneva) ♦	
Fashoyin T. 2010. <i>Tripartite cooperation, labour market reform and economic upturn in Singapore</i> , DIALOGUE Working Paper No. 20 (Geneva, ILO): http://www.ilo.org ♦	

جيم - العلاقة مع الحكومة

لا تستطيع مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني أن تعمل بفعالية بدون أن يكون لديها اتصال وثيق مع الحكومة بوصفها أحد أصحاب المصلحة الرئيسيين. ومن ناحية أخرى، كي تكون إسهامات الشركاء الاجتماعيين فعلية، فإنهم بحاجة إلى تكوين آرائهم باستقلالية.

ويمكن ربط المؤسسات الثلاثية بالوزارة مباشرة أو يمكن أن تعمل كجهاز مستقل. ولكن حتى ولو من الناحية الإدارية ترتبط المؤسسة بالوزارة، مازال يمكنها العمل باستقلالية وبدون تدخل غير مناسب من السلطات العامة في برامجها أو عملها. بمعنى آخر، إن الاستقلالية مسألة واقع وممارسة.

وتتضمن المؤشرات الهيكلية على استقلال المؤسسة الثلاثية على سبيل المثال ما يلي:

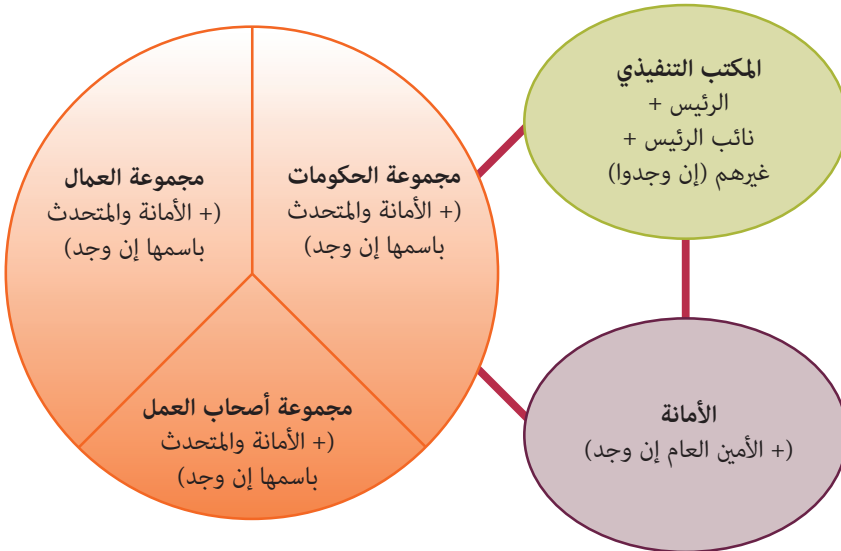
- ◀ أن يكون للمؤسسة باب اعتماد محدد في الميزانية، يكون مستقلاً عن مخصصات الميزانية الأخرى في نظام إدارة العمل أو أي وزارة أخرى؛
- ◀ ألا يكون مجلس إدارتها والأمانة الخاصة بها جزءاً من إدارة الدولة.

دال - مكونات الهيكل

يجب أن يكون مؤسسة الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني هيكل يضمن تشغيلها بالصورة الملائمة وفقاً لمهامها واحتياجاتها التشغيلية. كما يجب أن تكون رئاستها ديناميكية وفعالة لتسهيل أدائها. وفي هذا الصدد، لا يوجد نموذج واحد ينطبق على الجميع. ولكن في بلدان كثيرة، تتم هيكلة المؤسسة في إطار المكونات التالية:

- ◀ المجموعات (أي الهيئات المكونة: الحكومة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل)
- ◀ الرئيس (نواب الرئيس إذا كان هناك حاجة لذلك)
- ◀ المكتب التنفيذي
- ◀ الهيئة العامة (أي المؤتمر العام أو الجمعية العامة)
- ◀ اللجان أو الغرف المتخصصة
- ◀ الأمانة

هيكل مؤسسة الحوار الاجتماعي الثلاثي - نظرة عامة للمكونات الرئيسية



+ غرف أو لجان متخصصة، إن وجدت

1. مجموعات الهيئات المكونة

يعد وجود "مجموعات" مستقلة داخل المؤسسة إحدى الآليات المهمة اللازمة لعمل الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني، وتحديدًا: الحكومة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

وعلى أي قوى اقتصادية واجتماعية أخرى أن تكون مجموعة أو مجموعات لتمثيلها في الجهاز الثلاثي.

ومن المفترض أن تعمل المجموعات على برنامج مشترك وفقاً لمصلحتها المشتركة، وأن يكون لديها متحدث خاص باسمها. ويطلق على هذا الأسلوب نظام "الصوت الواحد"، وهو يوفر الوقت ويعمل على تجاوز الاختلاف في آراء المجموعات المتفاوضة قبل بدء المفاوضات. وقد تتضح أهميته بشكل خاص عند تمثيل العمال و/أو أصحاب العمل من قبل منظمات متعددة ذات اتجاهات مختلفة.

وينبغي أن يكون بمقدور كل مجموعة الاجتماع بشكل منفصل قبل الاجتماعات وبعدها لمناقشة جدول الأعمال، وطرح المقترحات واتخاذ قرار بشأن مسار العمل. وقد تحتاج المجموعات أن تطلب تأجيل الاجتماع لتحديد موقفها معاً بشأن قضية ما أو لإجراء مناقشة خاصة ومباشرة مع إحدى المجموعات الأخرى.

وعادة ما تنتخب المجموعات رئيسها أو المتحدث الرسمي لها والأمين الخاص بها. ويمكن أن يتواصل الرئيس والأمناء مع نظرائهم من المجموعات الأخرى ومع الأمانة الخاصة بالهيئة الثلاثية.



"المجموعات" في المجالس الاقتصادية والاجتماعية - أمثلة

الجبيل الأسود	لبنان
يعد المجلس الاجتماعي في الجبل الأسود على المستوى الوطني منتدى ثلاثياً يتضمن 33 ممثلاً:	المرسوم رقم 2012 بتاريخ آب/ أغسطس 2000
1. 11 من الحكومة	يتكون المجلس الاقتصادي والاجتماعي من 65 عضواً ينقسمون إلى سبع مجموعات:
2. 11 من منظمات أصحاب العمل	1. ممثلو قطاع الأعمال
3. 11 من اتحادات النقابات العمالية	2. المهن الحرة
ويرأس المجلس وزير العمل والشؤون الاجتماعية .	3. النقابات العمالية
المصدر: http://www.eurofound.europa.eu	4. التعاونيات
	5. المؤسسات الاجتماعية
	6. المثقفون والمتخصصون
	7. اللبنانيون المغتربون
	وهكذا لا توجد مجموعة حكومية بحد ذاتها.
	المصدر: http://www.ces.gov.lb

المغرب

يتكون المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي من 99 عضواً (بالإضافة إلى الرئيس)، وينقسمون إلى خمس مجموعات:

1. الخبراء (في مجالات التنمية الاجتماعية، التدريب، الثقافة، الاستخدام، البيئة، التنمية المستدامة، المجالان الاقتصادي والاجتماعي، التنمية المحلية والإقليمية والاقتصاد الرقمي)
2. النقابات العمالية الأكثر تمثيلاً (القطاعان العام والخاص)
3. المنظمات المهنية (الممثلة للمنشآت وأصحاب العمل في القطاعات المختلفة)
4. منظمات المجتمع المدني (في مجالات الاقتصاد الاجتماعي، حماية البيئة، مكافحة الفقر، التنمية البشرية، إلخ)
5. ممثلون رفيعو المستوى من المؤسسات المختارة على المستوى الوطني (والي بنك المغرب، المفوض الأعلى للتخطيط، مجلس التعليم العالي، المجلس الاستشاري لحقوق الإنسان، مجلس المجتمع المغربي في الخارج، المجموعة الاحترافية للبنوك المغربية، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، الصندوق المغربي للتقاعد، الصندوق المغربي للتقاعد بين المهن، الوكالة الوطنية للتأمين الصحي، المرصد الوطني للتنمية البشرية).

المصدر: <http://www.ces.ma>

2. الرئيس

ثمة خيارات مختلفة بالنسبة للرئاسة. فإذا كان يتعين اختيار رئيس، من المهم أن يحوز على احترام جميع الأطراف. وفي جميع الأحوال، لا يجب إدارة المؤسسة الثلاثية وفقاً لمتطلبات الرئيس وحده، بل يجب أن تتضمن مصالح جميع الأعضاء. كما قد يحتاج الرئيس إلى أفراد للدعم.

والخيارات هي كالتالي:

"1" الرئيس الدائم

◀ عضو الحكومة - يمكن أن يكون رئيس المؤسسة الثلاثية عضواً بالحكومة وتوفده (مثل رئيس الوزراء، وزير، وزير الدولة، إلخ) وفقاً لحالة المؤسسة. ويمكن أن تكون فترة الرئاسة مشابهة لفترة الحكومة في عملها.

◀ شخص مستقل - يمكن أن يختار أعضاء الهيئة الثلاثية شخصاً مستقلاً ومحايداً سياسياً (خبير أكاديمي مثلاً)، أو أن يقوم رئيس الدولة أو رئيس الوزراء بتعيينه، أو أن يتم انتخابه من قبل البرلمان (في حالة مشاركة البرلمان في تأسيس الهيئة الثلاثية)، وذلك وفقاً للقواعد والإجراءات المعنية.

وفي حالة اختيار رئيس محايد مستقل، ينبغي ضمان استقلالية هذا الشخص عن طريق تحديد فترة ثابتة لولايته، بحيث يمكن إنهاؤها مبكراً في الظروف الاستثنائية فقط.

ثامناً

"2" الرئيس ونواب الرئيس

في حالة اختيار الرئيس من بين مجموعة ما في المؤسسة، تختار المجموعات الأخرى نائباً للرئيس منها.

"3" الرئاسة المشتركة

في ظل هذا النظام، يوجد رئيسان لهما حقوق متساوية، أحدهما لتمثيل منظمات أصحاب العمل والآخر لتمثيل منظمات العمال.

"4" الرئاسة بالمداورة

في هذه الحالة تدور الرئاسة بين كل عضو من الأعضاء كل × أشهر. وتحدد المجموعات في المؤسسة الرؤساء لفترات قصيرة (لا تتعدى العام في العادة). ويكونون من رؤساء المجموعات بصفة عامة.

"5" لا يوجد رئيس دائم

في حالة عدم تعيين رئيس دائم، قد يجرى انتخاب الرئيس لغرض ما أو يُعين عن طريق الاتفاق بين المجموعات الثلاث على شخص بعينه ليرأس الجلسة.

"6" رئيس الجلسة

ليس ضرورياً أن يرأس الرئيس أو نائبه كل اجتماع، فيمكن أن تختار اجتماعات معينة رئيس الجلسة الخاصة بها. كما يمكن انتخاب قائمة رؤساء للجلسات من بين الأعضاء على فترات منتظمة.

وفضلاً عن ذلك، يمكن أن يرأس الجلسات شخص من خارج الهيئة الثلاثية مثل مدير مصلحة العمل والتحكيم.

في جمهورية مولدوفا، تأسست اللجنة الوطنية للمشاورات والمفاوضة الجماعية كجهاز ثلاثي بموجب القانون رقم 245 لعام 2006. ويرأس اللجنة النائب الأول لرئيس الوزراء وتوفر مستشارية الدولة الدعم اللازم للأمانة.

3. المكتب التنفيذي

يساعد المكتب التنفيذي على عمل الهيئة الثلاثية وفقاً لولايته القانونية، كما يصدر التعليمات للأمانة. وإحدى المهام الرئيسية للمكتب التنفيذي هي إعداد برنامج العمل السنوي للموافقة عليه، ومراقبة تنفيذه. ويمكن كذلك أن يحدد المواد التي يتم إدراجها في برنامج العمل.

ويتكون المكتب التنفيذي من رؤساء وأمانات المجموعات الثلاث. ولكن في بعض الحالات قد يكون هذا التكوين صغيراً وتكون هناك حاجة إلى أعضاء إضافيين، وفي هذه الحالة لا بد من تمثيل المجموعات الثلاث بنسب متساوية. وتؤخذ القرارات بالإجماع، وفي حالة تعذر ذلك، تؤخذ القرارات بالتصويت.

في حالة إنشاء لجان متخصصة، يمكن أن يكون أعضاء هذه اللجان أعضاء أيضاً في المكتب التنفيذي.

4. المؤتمر أو الجمعية العامة أو الهيئة العامة

يمكن إجراء كثير من عمل المؤسسة الثلاثية في الأمانة أو ضمن لجان أصغر حجماً.

غير أن اجتماعات المؤتمر أو الجلسات العامة بين جميع الهيئات المكونة أمر ضروري. ويجب أن تكون المناقشات المتعلقة بالمبادئ والمصالح ذات الأهمية للحكومة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل من قبل الأشخاص المقربين إليهم والذين يتمتعون بخبرة عملية ومعرفة عميقة بأعمالهم.

وتوفر الاجتماعات العامة فرصة للموافقة رسمياً على النص النهائي لأحد الاتفاقات أو التصريحات بغية التوقيع عليها رسمياً.

وتُعقد اجتماعات المؤتمر أو الجلسات العامة بعد الإعداد لها بشكل كامل في إطار كل مجموعة من المجموعات وفي المجموعات الفرعية الثلاثية أيضاً. ويمكن أن يرأس هذه الاجتماعات الرئيس بما في ذلك الرؤساء المشتركين للمجموعات.

5. الغرف أو اللجان المتخصصة

يتضمن الهيكل الثلاثي الأكثر تقدماً غرفاً أو لجاناً متخصصة كلجان دائمة أو لجان متخصصة، على أن تكون مهمتها الإعداد لمناقشة موضوع محدد في الجلسة العامة أو الجمعية العامة. ويجب أن تتكون هذه اللجان من عدد متساوٍ من الأعضاء الذين يمثلون مصالح أصحاب العمل والعمال والحكومة. وتُعرض آراء وقرارات هذه اللجان على المجلس لاتخاذ القرار النهائي بشأنها.

وتوفر اللجان أو الغرف المتخصصة مرونة أكبر في إعداد مجموعات العمل التي تضم غير الأعضاء بالجهاز الرئيسي والذين قد يوفرون آراء خبيرة. كما تتيح مزيداً من الوقت لبحث القضايا واتخاذ القرارات أو استخلاص النتائج المستنيرة.

جنوب أفريقيا - غرف المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل (NEDLAC)



تجرى المفاوضات في المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل في جنوب أفريقيا في أربع غرف وفقاً لسير العمل:

1. غرفة المالية العامة والسياسة النقدية
2. غرفة التجارة والصناعة
3. غرفة سوق العمل
4. غرفة التنمية

الغرفة التي تُجرى فيها مناقشة قضية ما تتفق على العملية والإطار الزمني لبحث الموضوع. فمثلاً، يمكن تشكيل لجنة خاصة للتفاوض أو قد تقرر الغرفة بحث الموضوع بنفسها. كما يجب أن توافق الغرفة على البداية سواء مناقشة القضية بغرض المشاورة أو للتفاوض أو كلاهما معاً. ويجب أن يوضح منظمو الاجتماعات بالغرفة نوع العمل اللازم لكل قضية.

وفي الحالات التي تُعرض فيها القضية على أكثر من غرفة، يمكن إنشاء لجنة مشتركة أو فريق عمل مشترك للمفاوضة. وقد يكون هناك حالات تتطلب تدخل الوزير/ الوزراء المعنيين. وفي هذه الحالة، يتولى منظم الاجتماعات الحكومية مسؤولية تسهيل حضور الوزير.

كما قد تحتاج الغرفة أو فريق العمل المساعدة التقنية بشأن قضايا بعينها. وفي هذه الحالة، تستطيع الهيئة المكونة جلب خبراء للاستعانة بهم ضمن فريق العمل المسؤول عن المفاوضات. وبمجرد الانتهاء من المشاركة في صنع السياسات، يقوم المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل بإعداد تقرير تصدق عليه الهياكل المعنية بالمجلس.

وفي حال أشارت الحكومة إلى أن تنفيذ السياسات يحتاج إلى إصدار تشريع، تطرح الحكومة مشروع القانون المعني للمناقشة في المجلس الوطني للتنمية الاجتماعية والعمل. ومجرد الانتهاء من مناقشة مشروع القانون، يتم إعداد تقرير من المجلس للتوقيع النهائي عليه من قبل الهيكل المعنية. وبعد التوقيع النهائي على التقرير من قبل هيكل المجلس المعنية، يرسل لوزير العمل والوزير المختص الذي يقوم بدوره بطرح مشروع القانون في البرلمان.

المصدر: <http://www.nedlac.org.za>.

6. الأمانة

تنشأ الأمانات الدائمة لضمان استدامة وكفاءة وفعالية عمل مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني.

وتوفر الأمانة المعونة الإدارية اللازمة لعمل المؤسسة. كما تقوم بتنسيق إبرام العقود الرسمية وتشجيع العقود غير الرسمية وتعمل كنقطة مركزية لجميع المعلومات ذات العلاقة. وبناء على طلب السلطة المسؤولة عن الهيئة الثلاثية (الرئيس أو الأمين العام)، تقوم الأمانة بتنظيم وعقد وإعداد الاجتماعات ومسودات محاضر الاجتماعات والسجلات الأخرى للقرارات التي يتم اتخاذها، كما تتولى المتابعة.

يعتمد تنظيم الأمانة على الوضع القانوني للهيئة الثلاثية.

في كثير من الحالات، تكون الأمانة جزءاً من الوحدة الإدارية للوزارة المسؤولة عن إدارة العمل، ويكون الأفراد العاملون في الأمانة موظفين حكوميين. ولكن في بعض الحالات، تكون المؤسسة الثلاثية أكثر استقلالاً ولديها أمانة مستقلة لدعم عملها.

هاء - تواتر الاجتماعات

مرة أخرى، هناك عدة خيارات.

يختلف تواتر الاجتماعات والمشاورات التي تنظمها مؤسسة الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني بين بلدٍ وآخر، وفقاً للظروف الوطنية الخاصة بكل بلد. ولا توجد في هذا الصدد مبادئ توجيهية محددة.



وأياً كان الحل، من المهم أن يكون تواتر الاجتماعات بدرجة كافية كي يفهم الشركاء الاجتماعيون بالقدر المناسب السياسات والبرامج المقترحة وكي يتكون لديهم بصيرة بشأنها، ويكون للاجتماعات برامج عمل جوهرية وتأتي بقيمة مضافة على عملية الإصلاح. بالإضافة إلى ذلك، من الواضح أنّ تنظيم اجتماعات ثلاثية بانتظام يتيح لممثلي الشركاء الاجتماعيين والحكومة التعرف على بعضهم بشكل أفضل. فمجرد اللقاء يوفر أساساً لإقامة اتصالات شخصية أوثق وبناء الثقة، ويؤدي إلى عمل بناء.

على سبيل المثال، تنص اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، 1976 (رقم 144) على أنه - فيما يتعلق بالموضوعات التي يتم تناولها - "تجرى مشاورات على فترات مناسبة يُتفق عليها، مرة على الأقل كل سنة".

ويتوقف تواتر الاجتماعات على القضايا التي تظهر خلال العام. ويُنصح في كثير من الحالات بعقد اجتماعات متكررة (أكثر من مرة في العام). كما لا بد من المرونة في التعامل مع القضايا العاجلة التي يتم الإخطار بها بفترة مسبقة قصيرة.

واو - تمويل الهيكل الثلاثي

تمويل الهيكل الثلاثي يكون غالباً من الموازنة العامة للدولة، وذلك على اعتبار أن الحوار الاجتماعي يعد بصفة عامة نشاطاً عاماً يرتبط بعمل الحكومة والدولة. وتسدد التكاليف الجارية للمؤسسات الثلاثية (المكان، الأمانة، إلخ) عادة من ميزانية الوزارات المعنية التي تتعاون معها. على سبيل المثال، إذا كانت المؤسسة الثلاثية تابعة لوزارة العمل، تمول ميزانيتها من موارد الوزارة.

وبصفة عامة، يفضل أن يكون للمؤسسة الثلاثية خط موازنة منفصل بشكل واضح لتمويل أنشطتها وتوفير قدر معين من الاستقرار والاستقلالية لها.

وفي بعض الحالات، تُغطي تكاليف مشاركة العمال وأصحاب العمل سواء بشكل جزئي أو كلي من قبل المنظمات التي ينتمون إليها.

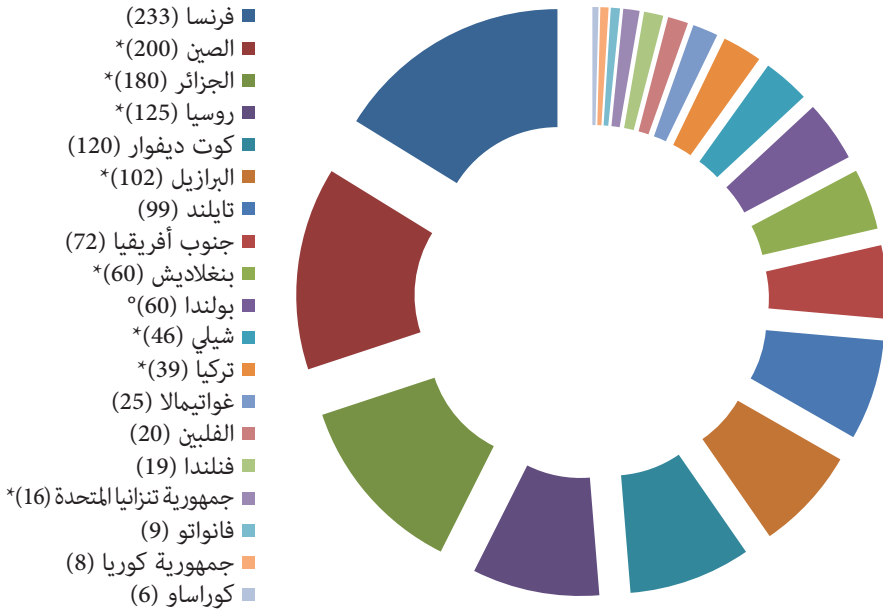
المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي في المغرب
- مؤسسة لها أساس دستوري - يتمتع بباب اعتماد
محدد في الميزانية العامة للدولة طبقاً للقانون الأساسي
الخاص به (المادة 32).

زاي - الحجم

لا يوجد حجم أمثل للمؤسسات الثلاثية.

فثمة أحجام مختلفة لما يوجد من مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني. ويبين الإطار أدناه بعض الأمثلة:

هيكل مؤسسة الحوار الاجتماعي الثلاثي - نظرة عامة للمكونات الرئيسية



المصادر:

- المواقع الإلكترونية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية، وESC-SIs
- AICESIS-UNDESA Guide، 2011 (البلدان المشار إليها بعلامة *)
- منظمة العمل الدولية (البلدان المشار إليها بعلامة °)

حاء - التواصل والسرية

1. التواصل

يعد التواصل الخارجي والظهور في وسائل الإعلام من الأمور المهمة بالنسبة لجميع المشاركين في الحوار الاجتماعي الوطني، لأنها تعمل على إيصال رسائلهم للمجتمع. كما إنه من المفيد للجميع إتاحة المستندات للجمهور. ويمكن أن تقوم المؤسسة الثلاثية بتعيين متحدث رسمي لها.

وتشمل المعلومات التي يمكن إتاحتها للجمهور والإعلام ما يلي:

◀ دستور المؤسسة الثلاثية والقواعد الإجرائية فيها؛

◀ العضوية؛

◀ برنامج العمل ومحاضر الاجتماعات؛

◀ معلومات حول الجلسات المفتوحة وكيفية حضور الجمهور لها؛

◀ نصوص الاتفاقات والتوصيات والنتائج المعتمدة؛

◀ كيفية الاتصال بالأمانة.

وينبغي عدم مشاركة البحوث ومستندات المعلومات الحساسة (مثل المعلومات المرتبطة بالمفاوضات الحالية).

عادة ما يتم تقديم التقرير السنوي والحسابات المراجعة الخاصة بالمؤسسة الثلاثية إلى الحكومة والبرلمان في نهاية كل عام.

على سبيل المثال، يقوم المجلس الاقتصادي والاجتماعي في صربيا بنشر تقارير سنوية شاملة مترجمة باللغة الإنجليزية (انظر: <http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/en/>).

ويعد الإنترنت طريقة جيدة لنشر المعلومات. ويمكن تخصيص موقع ما لنشر جميع المستندات والمعلومات. كما يجب نشر المعلومات الخاصة بعمل المؤسسة الثلاثية عبر الشبكات الخاصة بمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

سنغافورة - الموقع الإلكتروني للمنتدى الثلاثي لسنغافورة



2. السرية

في الوقت ذاته، قد تشكل الدعاية عقبة أمام نجاح المفاوضات وحتى المشاورات، فقد يفضل المشاركون الاحتفاظ بأرائهم و"عروضهم" سرية.

ولهذا السبب، ربما يتعين إضفاء السرية على اجتماعات معينة. وأفضل أسلوب هو وضع قواعد تحدد الاجتماعات المفتوحة والاجتماعات المغلقة والاجتماعات التي ينطبق عليها مبدأ السرية.

وربما يكون هناك حاجة لكل من الأنشطة العامة وغير العامة معاً، وتشمل الخيارات الممكنة ما يلي:

◀ الجلسات الرسمية المفتوحة للجمهور والصحافة؛

◀ الجلسات المغلقة (مهمة بصفة خاصة عند إجراء المفاوضات)، وفي هذه الحالات، تُعرض النتائج للجمهور من خلال مؤتمرات صحفية أو تصريحات مشتركة.

قراءات إضافية



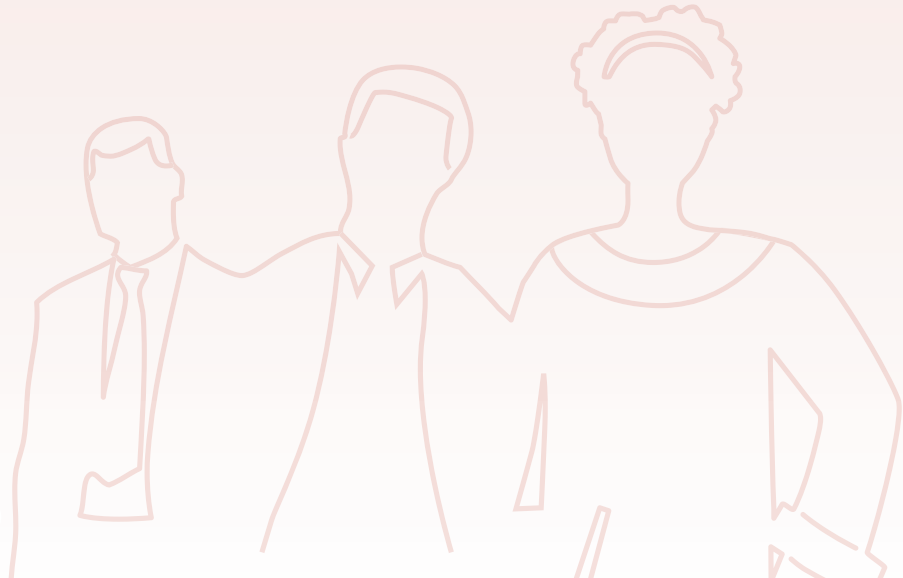
- ◀ ILO. 2011. *Challenges and Solutions for Economic and Social Councils in the Western Balkans and Moldova at a time of crisis: Report on the Sub-Regional Tripartite Conference on the Role of Economic and Social Councils in the Western Balkans and Moldova at a Time of Crisis*, ILO Decent Work Technical Support .Team and Country Office for Central and Eastern Europe (Budapest)
- ◀ ILO Governance and Tripartism Department. *Comparative table on Economic .and Social Councils and Tripartite Institutions* (work in progress)
- ◀ Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA). 2008. *Economic .and Social Councils – Information Kit*
- ◀ Lecuyer, N. 2003. *Guide for Secretariats of National Tripartite Consultation Bodies in English-speaking African Countries* (R. Pritzer ed.), InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration, African Regional .Labour Administration Centre (Harare, ILO)

تاسعاً

معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي

يستعرض هذا القسم باختصار معايير العمل الدولية الرئيسية المتعلقة بالمشاورات الثلاثية والحوار الاجتماعي. ويمنح اهتمام خاص لاتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، 1976 (رقم 144).

- ألف - تعزيز المشاورات الثلاثية في الصكوك الرئيسية لمنظمة العمل الدولية . . 148
- باء - اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، 1976 (رقم 144) . . 152
1. مقدمة لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 144 152
 2. كيف تُجرى المشاورات الثلاثية؟ 154
 3. ما هي إجراءات التشاور المطلوبة؟ 154



ألف - تعزيز المشاورات الثلاثية في الصكوك الرئيسية لمنظمة العمل الدولية

الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي قيم أساسية لمنظمة العمل الدولية. وتعزز جميع اتفاقات وتوصيات منظمة العمل الدولية تقريباً الحوار الاجتماعي الثلاثي كآلية لمعالجة طائفة واسعة من القضايا.



وفي غالبية الحالات، تنص هذه الصكوك بوضوح على إجراء مشاورات مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً لضمان تنفيذ أحكامها بشكل ملائم.

أولاً وقبل كل شيء، لا تتحقق المشاورة الثلاثية الفعالة إلا إذا كان ممثلو العمال وأصحاب العمل يتمتعون بالحرية النقابية. وترد العناصر والشروط الرئيسية للحوار الاجتماعي في اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87)، اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98)، اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، 1978 (رقم 151)، اتفاقية المفاوضة الجماعية، 1981 (رقم 154)، اتفاقية ممثلي العمال، 1971 (رقم 135).

كما تتضمن توصية المشاورات (على المستويين الصناعي والوطني)، 1960 (رقم 113) وتوصية ممثلي العمال، 1971 (رقم 135) والقرار لعام 2002 بشأن الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي، إرشادات إضافية في هذا الصدد.



كولومبيا - اللجنة الثلاثية الخاصة المعنية بتسوية النزاعات المحالة إلى منظمة العمل الدولية (CETCOIT)

تأسست اللجنة الثلاثية الخاصة المعنية بتسوية النزاعات المحالة إلى منظمة العمل الدولية في عام 2000، وهي هيئة ثلاثية مسؤولة عن معالجة نزاعات العمل المتصلة بحقوق الحرية النقابية في كولومبيا. وفي عام 2008، بدأت منظمة العمل الدولية العمل مع اللجنة لتعزيز قدرتها التشغيلية. وانطلاقاً من تقييم القدرة المؤسسية للجنة الثلاثية الخاصة المعنية بتسوية النزاعات المحالة إلى منظمة العمل الدولية، قام المكتب بتسهيل الاتفاقات الثلاثية لاعتماد التدابير اللازمة الرامية إلى تحسين عمل اللجنة وتأثيرها.

وسرعان ما تجلّى التأثير الإيجابي لهذه التدابير في تسوية ثلاث حالات رئيسية دامت لفترة طويلة خلال أقل من شهر. وفي عام 2012، اعتبر تقييم مستقل للمشروع الدعم الممنوح للجنة كأحد الإنجازات المهمة للمشروع على صعيد بناء الثقة والحوار الثلاثي في البلاد. وفي تشرين الثاني/نوفمبر 2012، أكد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي على نتائج المشروع كجزء من تنفيذ الاتفاق الثلاثي بشأن الحرية النقابية والديمقراطية في كولومبيا.

المصدر: مكتب العمل الدولي. 2013. مناقشة متكررة بشأن الحوار الاجتماعي بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 102، جنيف، 2013، الإطار 3-1.

فضلاً عن ذلك، تلعب الصكوك المتعلقة بإدارة العمل أيضاً دوراً مهماً في خلق بيئة مؤاتية لإجراء حوار اجتماعي ثلاثي سليم وفعال. وفي هذا الصدد، تنص اتفاقية إدارة العمل، 1978 (رقم 150)، على أن كل دولة تصدق على الاتفاقية "تتخذ ترتيبات مناسبة للظروف الوطنية لتكفل، في إطار نظام إدارة العمل، قيام مشاورات وتعاون مفاوضات بين السلطات العامة والمنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، أو ممثلي أصحاب العمل والعمال عند الاقتضاء". وتضيف أنه "بالقدر الذي يتلاءم فيه ذلك مع القوانين واللوائح الوطنية والممارسة الوطنية"، تتخذ هذه الترتيبات على المستوى الوطني بوجه خاص.

وتشير صكوك منظمة العمل الدولية الأخرى إلى الحوار الاجتماعي الثلاثي في مجالات معينة. وتنص على ضرورة مشاورات ممثلي أصحاب العمل والعمال بشأن القضايا التالية:

- ◀ صياغة وتنفيذ سياسات العمال (اتفاقية سياسة العمالة، 1964 (رقم 122))؛
- ◀ وضع وتعديل الحد الأدنى للأجور، في حال وجوده (اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، 1970 (رقم 131))؛

- ◀ صياغة وتنفيذ سياسات وبرامج التوجيه المهني والتدريب المهني (اتفاقية تنمية الموارد البشرية، 1975 (رقم 142))؛
 - ◀ البنود المدرجة في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية والموضوعات المتعلقة باعتماد معايير العمل الدولية والتصديق والإشراف عليها؛ ونقضها (اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، 1976 (رقم 144))؛
 - ◀ صياغة وتنفيذ ومراجعة السياسات الوطنية بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل (اتفاقية السلامة والصحة المهنتين، 1981 (رقم 155))؛
 - ◀ استحداث وتنفيذ التدابير الرامية إلى تمكين الأشخاص الذين لديهم مسؤوليات عائلية ويعملون أو يرغبون في العمل من ممارسة حقهم في ذلك دون أي تمييز وبدون التعارض بين عملهم ومسؤولياتهم العائلية بقدر الإمكان (اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981 (رقم 156))؛
 - ◀ تعزيز النظم المستدامة للضمان الاجتماعي، وصياغة وتنفيذ استراتيجيات توسيع نطاق الضمان الاجتماعي على المستوى الوطني (توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، 2012 (رقم 202)).
- ويتعين على الدول الأعضاء تقديم تقرير لمنظمة العمل الدولية بشكل منتظم بشأن تنفيذ الاتفاقيات المصدق عليها، مع توضيح ليس فقط ما إذا كانت القوانين الوطنية تتماشى مع الاتفاقية المعنية أم لا، ولكن كذلك إخطار منظمة العمل الدولية بشأن ما تم فعله لضمان وجود تأثير للاتفاقية على المستوى العملي.



قراءات إضافية

- ◀ مكتب العمل الدولي. 2009. قواعد اللعبة: مقدمة موجزة عن معايير العمل الدولية (جنيف).
- ◀ مكتب العمل الدولي. 2012. دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية (جنيف).
- ◀ مكتب العمل الدولي. 2013. مناقشة متكررة بشأن الحوار الاجتماعي بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 102، جنيف، 2013؛ تقرير اللجنة المعنية بالمناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 102، جنيف، 2013.
- ◀ Casale, G.; Sivananthiran, A. 2011. *The fundamentals of labour administration, Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN)* (Geneva, ILO).

لمزيد من المعلومات

- ◀ مكتب المساعدة بمنظمة العمل الدولية لمساعدة قطاع الأعمال بشأن معايير العمل الدولية:
<http://www.ilo.org/business>
- ◀ نظام معلومات منظمة العمل الدولية بشأن معايير العمل الدولية (NORMLEX):
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>
- ◀ برنامج منظمة العمل الدولية لإدارة وتفتيش العمل (LAB/ADMIN):
<http://www.ilo.org/labadmin/lang--en/index.htm>

باء - اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)

1. مقدمة لاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 144

اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، 1976 (رقم 144) هي إحدى الاتفاقيات الأربع لمنظمة العمل الدولية بشأن "اتفاقيات الإدارة السديدة"، كما هي معرفة في إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (2008). وتعد إحدى الصكوك الأساسية لتعزيز الهيكل الثلاثي على المستوى الوطني. وينبغي قراءة الاتفاقية رقم 144 بالتوافق مع توصية المشاورات الثلاثية (أنشطة منظمة العمل الدولية)، 1976 (رقم 152).

وتنص الاتفاقية رقم 144 على إجراء مشاورات فعالة على المستوى الوطني بين ممثلي الحكومة وممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في كل مرحلة من مراحل الأنشطة المتعلقة بمعايير منظمة العمل الدولية. وتحديداً، تنص بصفة خاصة على اختصاص المشاورة مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بخمسة مواضيع تتعلق بكل مرحلة من مراحل أنشطة منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمعايير.

1. البنود المدرجة في جدول أعمال مؤتمر منظمة العمل الدولية. وتشمل ردود الحكومات على الاستبيانات بشأن بنود جدول الأعمال الخاصة بوضع المعايير، وملاحظاتها على مشاريع نصوص الاتفاقيات. بينما المحتوى النهائي للردود والملاحظات يبقى من مسؤولية الحكومات.

2. تقديم اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية التي اعتمدت حديثاً للبرلمانات الوطنية للنظر في التصديق عليها وإصدار التشريعات أو اتخاذ أي إجراء آخر. هذا الأمر مطلوب وفقاً ل دستور منظمة العمل الدولية ويتم بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

3. إعادة النظر في الاتفاقيات والتوصيات غير المصدق عليها لتعزيز التصديق عليها وتطبيقها. وستجري إعادة النظر على "فترات ملاممة" تحددها الممارسة الوطنية. وهو ما يتيح فرصة لتقييم مدى تحسن التوقعات المرجوة من التصديق والتطبيق بفعل التطورات.

4. تقديم تقارير إلى منظمة العمل الدولية بشأن الاتفاقيات المصدق عليها. عند التصديق على إحدى الاتفاقيات، يجب أن تقدم الدول الأعضاء تقريراً بصورة منتظمة بشأن تنفيذها لهذه الاتفاقيات في القانون والممارسة. وينبغي استشارة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال قبل إعداد كل تقرير بشأن الاتفاقيات المصدق عليها وتقديمه إلى منظمة العمل الدولية.

5. المقترحات المتصلة بنقض الاتفاقيات المصدق عليها. في حالة النظر في نقض إحدى الاتفاقيات المصدق عليها (لإنهاء التزامات إحدى الدول الأعضاء بموجب الاتفاقية)، ينبغي للحكومة استشارة المنظمات الممثلة للعمال ولأصحاب العمل قبل اتخاذ القرار النهائي.

وبالإضافة إلى ذلك، تقترح التوصية رقم 152 التشاور بشأن القضايا الأخرى ذات العلاقة، مثل أنشطة التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية؛ قرارات واستنتاجات مؤتمرات واجتماعات منظمة العمل الدولية؛ تعزيز التوعية بأنشطة منظمة العمل الدولية.

وفي حزيران/ يونيو 2013، صدقت 134 دولة من الدول الأعضاء على الاتفاقية رقم 144.

حتى ولو، من الوهلة الأولى، يبدو تركيز الاتفاقية رقم 144 محدوداً نسبياً، إلا أن هذا الصك أدى في كثير من البلدان إلى تفعيل حوار اجتماعي ناجح بشأن عدد من المواضيع غير المحددة في الاتفاقية، مما أظهر قدرته على تعزيز الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني.

2. كيف تُجرى المشاورات الثلاثية؟

إنّ الهدف من الاتفاقية رقم 144 هو ضمان أخذ الحكومة في اعتبارها آراء الجهات المعنية، وتحديدًا جميع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، قبل اتخاذ القرارات. تستلزم الاتفاقية رقم 144 بأن تجرى المشاورات مع "المنظمات الممثلة". وفي هذا الصدد، ينبغي تحديد معايير اختيار المنظمات التي يتم التشاور معها مسبقاً، على أن تتسم هذه المعايير بالدقة والموضوعية. كما يجب السماح لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل باختيار من يمثلهم بحرية. ويجب أن يكون تمثيل أصحاب العمل والعمال على قدم المساواة في أي هيئة مختصة.

وتُجرى المشاورات على فترات متفق عليها، وعلى الأقل مرة سنوياً. ويجب أن تصدر السلطة المختصة تقريراً سنوياً بشأن العمل وفقاً لهذه الإجراءات، حيثما كان ذلك ملائماً.

وبعد التشاور، تتخذ الحكومة القرار النهائي في حالة عدم التوصل إلى موافقة بالإجماع عليه. ولا تلتزم منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بدعم القرار النهائي أو موقف الحكومة، ويمكنها إيصال آرائها وملاحظاتها مباشرة إلى منظمة العمل الدولية.

3. ما هي إجراءات التشاور المطلوبة؟

يترك أمر الاختيار لكل بلد. وتترك الاتفاقية رقم 144 مساحة معقولة للحكومات لتحديد الأشكال الأكثر ملاءمة للتشاور. فليس ضرورياً إعداد ترتيبات مؤسسية خاصة. وتحدد طبيعة أي تدابير تمثيلاً مع الممارسة الوطنية، بعد استشارة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال. وطالب عدد من البلدان منظمة العمل الدولية بتوفير المشورة والتدريب بغية تسهيل تنفيذ الاتفاقية.

ومن الناحية العملية، أنشأ كثير من البلدان لجاناً رسمية لمعالجة المواضيع التي تشملها الاتفاقية رقم 144. وغالباً ما يكون ذلك من خلال هيئة يتم إنشاؤها وتختص بمواضيع منظمة العمل الدولية. وهناك اختيار آخر وهو مناقشة أنشطة منظمة العمل الدولية ومعايير العمل الدولية ضمن هيئة ذات اختصاصات أوسع نطاقاً تشمل المجالات الاقتصادية والاجتماعية والعمل.

هل يجب أن تؤدي عمليات المشاورة الثلاثية بالضرورة إلى اتفاق بالإجماع؟ - رأي أجهزة الإشراف في منظمة العمل الدولية في حالة محددة

نوقشت قضية ما إذا كان يجب أن يكون الإجماع بالضرورة هو هدف المشاورات الثلاثية من قبل أجهزة الإشراف في منظمة العمل الدولية في سياق احتجاج يزعم عدم التزام غواتيمالا باتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، 1976 (رقم 144)، قدمته نقابتان عماليتان بموجب المادة 24 من دستور منظمة العمل الدولية في عام 2003. ورغم أن هذه الحالة تحيل إلى أمور متعلقة بتفسير الاتفاقية رقم 144، إلا أن الاستنتاجات التي توصلت إليها اللجنة - والتي عينها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي لبحث الاحتجاج - قد تنطبق على العمليات الثلاثية الأخرى كذلك.

وارتأت اللجنة أنه لكي تكون المشاورات مجددة، ينبغي ألا تكون مجرد مبادرة رمزية، ولكن يجب أخذها في الاعتبار بشكل جاد من قبل السلطة المختصة. ورغم أنه ينبغي للسلطات العامة أن تجري المشاورات بنية حسنة، إلا أنها ليست ملزمة بأي من الآراء المعبر عنها، وتظل مسؤولة عن القرار النهائي بالكامل. وتضيف اللجنة أن شرط الإجماع المطلق قد يؤدي إلى خفض فعالية المشاورات التي تنص عليها الاتفاقية. وفي هذا الصدد، تشير اللجنة إلى أن الاتفاقية لا تنص على أن يكون التوصل إلى اتفاق هو هدف المشاورة بالضرورة؛ فالهدف الرئيسي من المشاورات هو مساعدة السلطة المختصة على اتخاذ القرار.

المصدر: قاعدة بيانات NORMLEX في منظمة العمل الدولية:

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>

ترينيداد وتوباغو - لجنة المشاورات الثلاثية 144 لمنظمة العمل الدولية

في عام 1996، أنشأت حكومة ترينيداد وتوباغو "لجنة المشاورات الثلاثية 144 لمنظمة العمل الدولية". ويتضمن أعضاؤها أفراداً لديهم خبرة في المسائل الاقتصادية والاجتماعية والمسائل المرتبطة بالعمل.

ومن خلال اجتماعاتها الشهرية المنتظمة واجتماعات اللجنة الفرعية، تتولى هذه اللجنة بحث القانون الوطني وممارسته بشكل تقني وشامل في ضوء الاتفاقيات التي يُنظر في التصديق عليها، مثل الاتفاقيتين رقم 138 ورقم 182 بشأن عمل الأطفال. ومنذ عهد أقرب وافقت اللجنة على التوصية بالتصديق على اتفاقية سياسة العمالة، 1964 (رقم 122). وعلى اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، 1981 (رقم 155).

وتتساور اللجنة، خلال مداولاتها، مع أصحاب المصلحة المعنيين لمعرفة آرائهم بشأن التصديق على الاتفاقيات وتنفيذها. كما تتواصل اللجنة مع الخبراء والمنسقين ذوي الصلة بالمناقشات.

مكتب العمل الدولي، 2011. طلب مباشر (لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات). اعتمد في عام 2010، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 100، جنيف، 2011.





النرويج - اللجنة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية

تأسست اللجنة النرويجية الثلاثية لمنظمة العمل الدولية في عام 1977، نتيجة اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 144. وتجتمع اللجنة خمس مرات في العام، وبصفة أساسية قبل اجتماعات مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، بغية مراجعة جدول الأعمال ومقارنة الآراء. كما تجتمع كل عام قبل وبعد مؤتمر العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية، بغية تحديد دور كل عضو ومضمون الآراء بشأن جدول الأعمال. ثم تقوم اللجنة بمتابعة التصديق على الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي.

وتقوم اللجنة أيضاً ببحث البرنامج الوطني للعمل اللائق وتناقش المساهمة النرويجية في منظمة العمل الدولية، فضلاً عن أي مسائل تتعلق بمنظمة العمل الدولية.



قراءات إضافية

- ◀ مكتب العمل الدولي. 2009. نحو التصديق واسع النطاق على اتفاقيات الإدارة السديدة وتنفيذها على نحو فعال - خطة العمل (2010-2016) التي اعتمدها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، الدورة 306، جنيف، 2009.
- ◀ مكتب العمل الدولي. 2011. تعزيز المشاورات الثلاثية: التصديق على الاتفاقية رقم 144 وتطبيقها، إدارة العلاقات الصناعية وعلاقات الاستخدام وإدارة معايير العمل الدولية (جنيف).

عاشراً

كيف يمكن مكتب العمل الدولي تقديم المساعدة؟

يشرح هذا القسم دور منظمة العمل الدولية في دعم الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني.

- ألف - منظمة العمل الدولية، والهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي 160
- باء - المساعدة التقنية وبناء القدرات والأنشطة التدريبية 161
- جيم - المساعدة التقنية بشأن الاتفاقية رقم 144 لمنظمة العمل الدولية 165



ألف - منظمة العمل الدولية، والهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي

منذ إنشاء منظمة العمل الدولية في عام 1919، كان الحوار الاجتماعي الثلاثي أحد المبادئ المؤسسة للمنظمة، والتي يعتمد هيكلها الأساسي ومهامها على الهيكل الثلاثي. وتعد منظمة العمل الدولية الوكالة "الثلاثية" الوحيدة التابعة للأمم المتحدة. وهي اليوم بمثابة المنتدى العالمي الأكثر تقدماً ويتسم بالصبغة المؤسسية للحوار الاجتماعي، وهو يوفر وسيلة فريدة للتعاون الثلاثي بين ممثلي الحكومات وممثلي منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

وقد أرسى إعلان فيلادلفيا لعام 1944 أهمية الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية. وتم التأكيد عليه أكثر من مرة منذ ذلك الحين، وخاصة في قرار عام 2002 بشأن الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي، وإعلان 2008 بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، والاتفاق العالمي لفرص العمل لعام 2009.

وهو مدرج في الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية:

- ◀ تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
- ◀ خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين؛
- ◀ تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع؛
- ◀ تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي.

تعمل هذه الأهداف الأربعة على تدعيم بعضها البعض وتعزيز نموذج منظمة العمل الدولية للعمل اللائق.

الهيكل الثلاثي في هيكل وعمل منظمة العمل الدولية

تجدر الإشارة إلى أن كل من مؤتمر العمل الدولي ومجلس إدارة مكتب العمل الدولي ثلاثي، خلافاً لمكتب العمل الدولي. والموظفون في منظمة العمل الدولية هم موظفون مديون مستقلون عن حكوماتهم وعن أي هيئات مكونة أخرى.

وللمكتب مكتبان أحدهما يختص بأنشطة العمال (ACTRAV) والآخر يختص بأنشطة أصحاب العمل (ACT/EMP)، ويعمل فيهما خبراء من منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. ويؤكد قرار عام 2002 بشأن الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي على دور المكتبتين، حيث نص على ضرورة إقرار المكتب "بالوظائف والأدوار الفريدة التي يضطلع بها مكتبا الأنشطة الخاصة بالعمال وبأصحاب العمل داخل مكتب العمل الدولي، وتقوية قدراتهما على توفير الخدمات لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال". وتعزيز قدراتهما على توفير الخدمات لمنظمات العمال وأصحاب العمل".

باء - المساعدة التقنية وبناء القدرات والأنشطة التدريبية

يعد الحوار الاجتماعي والمشاورات الثلاثية من الأساليب المجربة في حل النزاعات وإعداد السياسات الفعالة والإصلاحات المستدامة. ولذلك يعد تدعيم قدرة الهيئات المكونة والهيكل الثلاثي للعمل في النقاشات الوطنية والإقليمية والعالمية من الأمور الرئيسية المتعلقة بولاية منظمة العمل الدولية.



ويمكن أن تساعد منظمة العمل الدولية الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على بدء وتحسين الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني، بصفة رئيسية من خلال أنشطة بناء القدرات ووضع المعايير، والتعاون التقني وتوفير المشورة في مجال السياسات العامة، فضلاً عن تجميع ومشاركة الممارسات الناجحة والدروس المستفادة فيما يتعلق بالحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني.

وتركز المساعدة التقنية في هذا المجال على بناء مؤسسات وعمليات قوية وفعالة للحوار الاجتماعي وتدعيم قدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

غير أن المكونات الأخرى للتعاون التقني مهمة كذلك لإرساء وتدعيم الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي على المستوى الوطني، وخاصة ما يلي:

- ◀ تعزيز التصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها؛
- ◀ دعم إدارات العمل حتى يمكن لوزارات العمل والوكالات الحكومية الأخرى المعنية تسهيل الحوار الاجتماعي والمشاركة فيه بشكل أفضل؛
- ◀ دعم تحديث وإصلاح تشريعات العمل.

في بعض البلدان، مثل أفغانستان أو ناميبيا أو جنوب إفريقيا أو سري لانكا، ساعدت منظمة العمل الدولية في بدء مناقشات حول أفضل الطرق لإضفاء الطابع المؤسسي على الحوار الثلاثي بشأن إنفاذ معايير العمل من خلال الهيئات الثلاثية الوطنية، واللجان الفرعية المتخصصة التابعة لها، أو إدارة تفتيش العمل المتخصصة أو الهيئات الثلاثية المعنية بالسلامة والصحة على المستوى الوطني أو المحلي.

المصدر: Rychly, L. 2013. *Ministries of Labour: Comparative Overview - Database, Organograms, ILO Action, LAB/ADMIN Working Document No. 27* (Geneva, ILO).

ويعد تعزيز الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني كأداة لصياغة وتحقيق الأهداف الإنمائية على المستويين الوطني والدولي أولوية بالنسبة لإدارة الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي في منظمة العمل الدولية. كما أن دور مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل - من خلال برامج التعاون الخاصة بهما والتي تستهدف بناء قدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على التوالي - مهم للغاية لتحقيق هذه الأهداف.

برنامج تعزيز الحوار الاجتماعي في بلدان أفريقيا الناطقة بالفرنسية (PRODIAF)

استمر برنامج منظمة العمل الدولية لتعزيز الحوار الاجتماعي في بلدان أفريقيا الناطقة بالفرنسية من عام 1998 ولغاية عام 2010. وكان البرنامج بتمويل من الحكومتين البلجيكية والفرنسية، وشمل 22 بلداً، بالإضافة إلى مؤسسات دون إقليمية في غرب أفريقيا ووسط أفريقيا (الجماعة الاقتصادية والنقدية لوسط أفريقيا) وبلدان منطقة البحيرات الكبرى.

وكان الهدف الأساسي للبرنامج هو مساعدة البلدان الأفريقية الناطقة بالفرنسية لتعزيز هياكل التعاون الثلاثي على المستويين الوطني ودون الإقليمي. كما مكن البرنامج الحكومات والشركاء الاجتماعيين من تقييم الحوار الاجتماعي ونظم التعاون الثلاثي فيها، وتحليل التحسينات والتغيرات والدعم عند الضرورة معاً.

الدروس المستفادة من برنامج تعزيز الحوار الاجتماعي في بلدان أفريقيا الناطقة بالفرنسية

1. التحدي الحقيقي الذي يواجه إجراء الحوار الاجتماعي وتطوره هو تحدٍ بشري أكثر منه تقني .
2. دعم الحوار الاجتماعي يتطلب قيادة سياسية قادرة على إشراك القادة السياسيين في القضايا الأساسية.
3. يجب أن يكون إعداد الحوار الاجتماعي وبالتالي برمجته وإدارته وتقييمه مدعوماً بإطار مرجعي نظري ومفاهيمي واضح وصريح ومتقاسم.
4. الشروط اللازمة لاستدامة مؤسسات فعالة للحوار الاجتماعي هي التدريب والتعلم المستمر.
5. لا يوجد نموذج واحد للحوار الاجتماعي يمكن تطبيقه في جميع البلدان.
6. الحوار الاجتماعي ليس غاية في حد ذاته ولكنه وسيلة لتطوير الهيكل الثلاثي بغية تحسين الإدارة السديدة والتنمية الاجتماعية والاقتصادية.

المصادر:

ILO. 2010. *Promotion of a social dialogue programme in Africa (PRODIAF III) (Final Evaluation Summary)* (Geneva)

ILO. 2011. *Compilation of African experiences on social dialogue, DIALOGUE* (Geneva)

البرامج القطرية للعمل اللائق في منظمة العمل الدولية
الأهداف المختارة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي
(الفترة بين عامي 2010 و2015)

إنشاء مؤسسة فعالة للحوار الاجتماعي على المستوى الوطني وتعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين على التأثير بشكل فعال على السياسات الاجتماعية والاقتصادية.	بوتسوانا	أفريقيا
تعزيز مؤسسات الحوار الاجتماعي وسوق العمل كي تعمل وفقاً لمعايير العمل الدولية.	جنوب أفريقيا	
إعداد منتدى ثلاثي وطني؛ خفض عدد نزاعات العمل بنسبة 10 في المائة بحلول عام 2014، من خلال زيادة الحوار بين الشركاء الاجتماعيين؛ زيادة عدد الاتفاقات الجماعية.	موريشيوس	
ضمان إجراء حوار ثلاثي ذا طابع مؤسسي على المستويين القطاعي والوطني فيما يتعلق بصنع السياسات؛ تنفيذ البرامج التدريبية التي تلبى الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل؛ ضمان إجراء حوار حول السياسات بين القطاعات فيما يتعلق بمختلف أصحاب المصالح بشأن مسائل التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ومشاركة الهيئات المكونة الثلاثية.	جزر البهاما	الأمريكتان
إجراء أنشطة تدريبية للأفراد المهمين على مفاهيم وممارسات الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي؛ إعداد حملة للتوعية العامة بشأن العمل اللائق والحوار الاجتماعي للوصول إلى أكبر عدد ممكن من الجمهور.	بليز	
إعداد ورش عمل تدريبية للهيئات المكونة الثلاثية على المسائل ذات الأولوية (مثل السلامة والصحة المهنيين، عمل الأطفال، فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، العلاقات الصناعية، بناء الثقة والاطمئنان، التشريعات الوطنية، معايير العمل الدولية).	غيانا	الدول العربية
إنشاء لجنة وطنية ثلاثية استشارية وتحديد هياكل لنقابات عمالية مستقلة على مستوى المنشأة.	عمان	

تكوين لجنة وطنية ثلاثية، على ألا تقل نسبة تمثيل الإناث بها عن 20 في المائة، مما يضمن التزام اللجنة بالحد الأدنى المقرر بثلاثة أضعاف بحلول عام 2015.	أفغانستان	آسيا والمحيط الهادئ
تفعيل التدريب للعاملين في وزارة العمل على كيفية إجراء مفاوضات جماعية فعالة؛ بناء القدرات مع اللجنة الاستشارية الثلاثية بشأن تنفيذ ولايتها بفعالية.	كمبوديا	
إجراء البحوث، والترويج والتوعية بغية تعزيز قاعدة معارف تستجيب لاحتياجات النوع الاجتماعي وقدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل؛ تعزيز قدرة أصحاب العمل، من الذكور والإناث، على الحوار الاجتماعي.	باكستان	
تعزيز البيئة القانونية والمؤسسية المؤاتية لإجراء حوار اجتماعي فعال من خلال تعزيز قدرة صانعي السياسات الثلاثين لتدعيم آليات المفاوضة الجماعية على نحو فعال.	جمهورية مولدوفا	أوروبا وآسيا الوسطى
تعزيز الحوار الاجتماعي على المستوى الإقليمي والتنسيق بين مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية والإقليمية.	أوكرانيا	
تعزيز الحوار الاجتماعي من خلال إنشاء مجلس اقتصادي واجتماعي فعال على مستوى الدولة.	البوسنة والهرسك	

جيم - المساعدة التقنية بشأن الاتفاقية رقم 144 لمنظمة العمل الدولية

يمكن أن تساعد منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة المهتمة بالتصديق على اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، 1976 (رقم 144)، وتنفيذها بعدة طرق. وعلى الأخص يمكن أن تقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

◀ توفير المواد الترويجية وتنسيق الندوات والمناقشات لمساعدة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والحكومات على فهم جوهر الاتفاقية رقم 144 بشكل أفضل؛

◀ تقديم الدعم التقني لمسؤولي الحكومة من أجل التصديق على الاتفاقية رقم 144؛

- ◀ تقديم المساعدة التقنية لإنشاء آلية تشاور؛
- ◀ مساعدة الحكومة على الالتزام بشرط تقديم التقرير بموجب دستور منظمة العمل الدولية؛
- ◀ معاونة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومسؤولي الحكومة في تقديم تدريب يتيح لهم المشاركة بشكل كامل في عملية المشاورة الثلاثية؛
- ◀ توفير المعلومات والتدريب على صنع آليات وعمليات ثلاثية أكثر استجابة لقضايا الجنسين؛
- ◀ مشاركة التجربة الدولية لمنظمة العمل الدولية بشأن تنفيذ الاتفاقية رقم 144 مع الدول الأعضاء.

تأثير الاتفاقية رقم 144 لمنظمة العمل الدولية

أنشئت هيئات جديدة تهدف إلى ضمان إجراء مشاورات ثلاثية في مناطق كثيرة حول العالم، بما في ذلك مؤخرًا في بنغلاديش وكولومبيا والأردن وكينيا والكويت.

وفي مقدمة المناقشات بشأن المسائل المتصلة بالمعايير في منظمة العمل الدولية، تناولت هذه الهيئات المسائل الخاصة بالحد الأدنى للأجور، والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وفي البلدان التي لديها هيئات ثلاثية بالفعل، ساعدت الاتفاقية رقم 144 على تحسين فعالية التدابير الخاصة بالحوار الاجتماعي من خلال دعوة الشركاء الاجتماعيين لإبداء ملاحظاتهم على تقارير منظمة العمل الدولية (كما في أرمينيا والجمهورية التشيكية)؛ إشراك ممثلي الشركاء الاجتماعيين حتى في المراحل المبكرة لعملية اتخاذ القرار (جنوب أفريقيا)؛ تفعيل تكوين وحدات ولجان جديدة داخل وزارات العمل تهدف إلى الإعداد ل مشاورات ثلاثية بشأن معايير العمل الدولية (توغو)؛ مناقشة قضايا معينة تواجه أسواق العمل، مثل الحد الأدنى للأجور على المستوى الوطني والاستجابات للأزمة العالمية (الهند واندونيسيا وبيرو وتركيا).

ونتيجة للمشاورات الثلاثية، استطاع بعض البلدان ومن بينها ألبانيا وبنن وسلوفاكيا والولايات المتحدة، تسجيل أو التصديق على أو إعداد أساس التصديق على اتفاقيات إضافية لمنظمة العمل الدولية.

المصدر: مكتب العمل الدولي، 2013. مناقشة متكررة عن الحوار الاجتماعي بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 102، جنيف، 2013.



قائمة مرجعية

بعض الاستراتيجيات لتحقيق هيكل ثلاثي ناجح

- ◀ الإقرار الفعلي بالحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية (بما في ذلك التصديق على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 87 ورقم 98 وتنفيذهما)؛
- ◀ يجب ألا تخضع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل للهيمنة السياسية والتدخل غير المبرر من قبل السلطات العامة؛
- ◀ ينبغي الالتزام بالتوصيات والاتفاقات الصادرة عن المؤسسات الثلاثية وتنفيذها؛
- ◀ يجب أن تهدف منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل إلى أن تكون الأكثر تمثيلاً بقدر الإمكان (مثلاً، يجب أن تشمل منظمات أصحاب العمل المنشآت الصغيرة والتعاونيات؛ يجب أن تجتهد النقابات العمالية في ضم العمال من الاقتصاد غير المنظم، والأقليات العرقية والشباب؛ يجب مراعاة التوازن بين الجنسين)؛
- ◀ الكفاءات التقنية والتنظيمية للحكومة ولممثلي العمال وأصحاب العمل من خلال البرامج التدريبية الملائمة وبرامج بناء القدرات؛
- ◀ بناء الثقة المتبادلة من خلال التفاعل المتكرر مع الشركاء الاجتماعيين؛
- ◀ ينبغي وجود هيكل كفاء داعم للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني قدر الإمكان، بما في ذلك القدرة البحثية؛
- ◀ يجب ألا يقل النصاب القانوني في كل اجتماع عن نصف ممثلي كل شريك من الشركاء؛
- ◀ تجنب التصويت والسعي إلى توافق في الآراء؛
- ◀ الحصول على المساعدة والمشورة من منظمة العمل الدولية، عند الحاجة.

ما الذي يمكن أن يعيق نجاح الهيكل الثلاثي؟

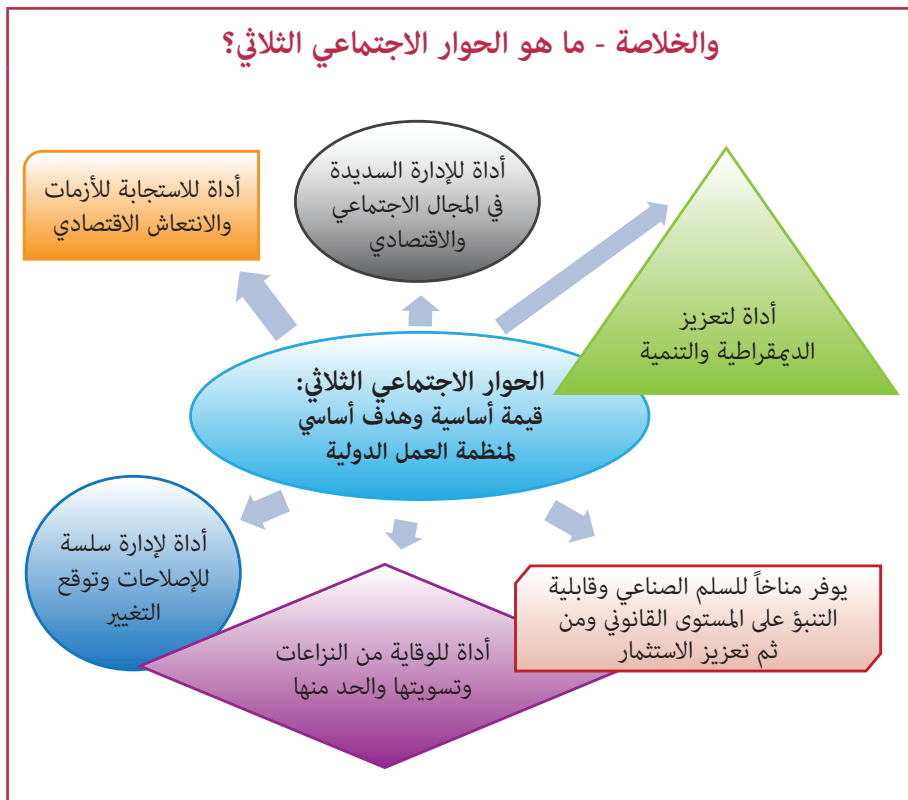
بصفة عامة

- ◀ انتهاكات الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية؛
- ◀ عدم فهم معنى الحوار الاجتماعي - بما في ذلك حلول التسوية؛
- ◀ غياب التنسيق بحيث لا يمكن تنفيذ القرارات المتخذة على المستوى الوطني بالصورة الملائمة عند مستويات أدنى (على مستوى المصنع/ مكان العمل أو المستوى الإقليمي أو القطاعي)؛
- ◀ غياب التنسيق داخل الحكومة بين الوزارات المختلفة المعنية بعمليات الحوار الاجتماعي؛
- ◀ ضعف منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أو عدم تمثيلها؛
- ◀ عدم وجود هيكل دعم لمؤسسة الحوار الاجتماعي الثلاثي الوطني بالأفراد المهنيين والتمويل الكافي؛
- ◀ عدم التحديد الواضح لواجبات وسلطات ومعايير مؤسسة الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني؛
- ◀ القوانين المعيقة؛
- ◀ الاجتماعات التي يتم الدعوة إليها بإخطار مسبق قصير جداً؛
- ◀ تغير الحكومة أو اللجنة في منتصف المفاوضة مما يقطع سير العملية؛
- ◀ عدم إعداد وعدم وجود بيانات/ إحصاءات موثوقة بشأن المعايير المهمة الخاصة بالوضع الاقتصادي والاجتماعي للبلد؛
- ◀ محاولة التوصل إلى اتفاق سريع بشكل مبالغ فيه أو الإصرار على الوصول إلى إجماع، مما قد يتسبب في حدوث عقبات؛
- ◀ الاتفاقات "الشكلية" بدلاً من الاتفاقات التي عليها إجماع حقيقي؛
- ◀ عدم وجود مشاورات مجدية وكافية وعدم الالتزام بالاتفاقات على التشاور والتفاوض؛
- ◀ عدم الاعتراف القانوني أو عدم وجود سلطة للآليات الثلاثية الوطنية؛
- ◀ عدم القدرة على تنفيذ ومراقبة الاتفاقات التي يتم التوصل إليها.

بالنسبة لممثلي العمال وأصحاب العمل

- ◀ عدم التزام شريك أو أكثر وعدم كفاية التدريب أو مستوى المعارف بالقضايا ذات الصلة؛
- ◀ انعدام الثقة والاحترام بين الشركاء الاجتماعيين؛
- ◀ سعي الشركاء الاجتماعيين إلى الحفاظ على المنافع والمزايا الخاصة بهم بدلاً من البحث عن طرق لتحديد المشاكل وحلها معاً؛
- ◀ الممثلون الذين يفكرون في صناعتهم أو شركتهم فقط ولا يتبنون رؤية أوسع؛
- ◀ الممثلون المقيدون بوظائفهم والأنشطة الأخرى بحيث لا يمكنهم منح اهتمام كامل للهيئة الثلاثية، وضعف التدريب على كيفية عمل الهيكل الثلاثي؛
- ◀ عدم مشاركة أصحاب العمل والمنشآت صغيرة الحجم وممثلي القطاع غير المنظم؛
- ◀ عدم توفير التمويل والمساعدة التقنية للمنظمات، بما في ذلك عدم كفاية المرافق البحثية.

والخلاصة - ما هو الحوار الاجتماعي الثلاثي؟



الملحق

الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الإقليمي

يمكن إجراء الحوار الاجتماعي على مستويات أخرى غير المستوى الوطني بما في ذلك المستوى الإقليمي. ويمكن فهم المستوى الإقليمي على أنه المستوى دون الوطني - كما في حالة الأنظمة الفيدرالية التي تتمتع بدرجة كبيرة من الاستقلالية - والمستوى الدولي.

وعلى الرغم من أن تركيز هذا الدليل هو الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني، إلا أنه سوف يتناول الحوار الاجتماعي على المستوى الإقليمي فيما يلي باختصار، نظراً لأنه قد يؤثر على المشاورات الثلاثية والمفاوضات على المستوى الوطني والعكس.

ألف - المستوى دون الوطني (المقاطعة، الدولة، المستوى المحلي)	174
1. بولندا	174
2. بيرو	175
3. الهند	177
باء - المستوى الدولي	179
1. الاتحاد الأوروبي	179
2. أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي	182
3. أفريقيا	183
4. المناطق الأخرى: الهيكل الثلاثي كاتجاه صاعد	185



ألف - المستوى دون الوطني (المقاطعة، الدولة، المستوى المحلي)

يُجرى الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى دون الوطني/ الإقليمي في أجزاء مختلفة من العالم. ويتخذ الحوار الاجتماعي على المستوى الإقليمي أشكالاً مختلفة، بحسب التشريع الوطني، وتنظيم الدولة من الناحية الدستورية، وتقسيم السلطات بين السلطة المركزية والأقاليم.

1. بولندا¹

في بولندا، تم إضفاء الطابع المؤسسي على الحوار الاجتماعي على المستوى الإقليمي في تموز/ يولييه 2001 بموجب "قانون اللجنة الثلاثية للشؤون الاجتماعية والاقتصادية واللجان الإقليمية للحوار الاجتماعي في أقاليم *voivodship*".² وقد نص القانون على إنشاء لجان إقليمية للحوار الاجتماعي (*Wojewódzkich Komisji Dialogu Spoecznego, WKDS*) تضم ممثلين عن الهياكل الإقليمية لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الأكثر تمثيلاً، والحكومة الإقليمية (مكتب مارشال) وممثل الحكومة المركزية في الإقليم. كما تتم دعوة ممثلي الأحياء والبلديات من المنطقة لحضور اجتماعات اللجان الإقليمية وفقاً لمرسوم رئاسة الوزراء بتاريخ 22 شباط/ فبراير 2002. وينص المرسوم على اجتماع اللجان الإقليمية للحوار الاجتماعي مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر.

وأتاح القانون للجان الإقليمية للحوار الاجتماعي (*Wojewódzkich Komisji Dialogu Spoecznego, WKDS*) إبداء رأيها فيما يتعلق بكافة القضايا الخاصة بمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في نطاق ما تم إدراجه ضمن سلطة إدارة الدولة والحكومة المحلية في المنطقة. ولذلك تتسم الموضوعات المحتملة للمناقشة من قبل اللجنة الإقليمية للحوار الاجتماعي بالتنوع والتباين، وترتبط بكافة الموضوعات الاقتصادية والاجتماعية المتعلقة بالتنمية الإقليمية (مثل الاستخدام وتعزيز قطاع الأعمال، المعونة الاجتماعية، البنية التحتية، وما شابه ذلك). وعملياً، تتم مشاوره اللجان بشأن السياسات والصكوك

¹ يعتمد هذا النص بشكل كبير على مصدرين هما: Sroka, J. 2005. *Rules on regional social dialogue amended*, EIROOnline; and Gardawski, J. 2003. *Regional social dialogue develops*, EIROOnline:

<http://www.eurofound.europa.eu>

² القانون رقم 100، البند 1080 المعدل.

المتعلقة بالتطورات الإقليمية والمحلية قبل تبني إدارة الدولة والحكومة الإقليمية لها. ويتضمن ذلك برامج إمائية يتم تمويلها من قبل الصناديق الهيكلية للاتحاد الأوروبي.

ومنذ عام 2003، اتسع نطاق اختصاصات اللجان الإقليمية للحوار الاجتماعي في مجال العلاقات الصناعية، ليضم مراقبة اتفاقات الشركات المبرمة بين صاحب العمل وممثل عن المستخدمين (في غياب النقابات العمالية) بالمخالفة للقانون وبسبب ضعف الوضع المالي للشركة.

وبتقييمها للسياسات والصكوك المقدمة لها من السلطات العامة الإقليمية تهدف اللجان الإقليمية للحوار الاجتماعي إلى التوفيق بين المصالح الاجتماعية والاقتصادية لأصحاب العمل والعمال والمصلحة العامة. وفي ذلك، تتحمل المسؤولية الأساسية عن تعزيز السلم والتماسك الاجتماعي على المستويين الإقليمي والمحلي، وهو شرط مسبق لتحقيق تنمية إقليمية متسقة. واستطاعت اللجان الإقليمية للحوار الاجتماعي حل النزاعات في كثير من المناطق حتى الآن؛ غير أن ثقافة الحوار الاجتماعي مازالت غير متأصلة في كل مناطق بولندا.

وفي مقدمة دورها في تعزيز ثقافة المشاركة والمشاورة في مجال السياسات العامة على المستويات دون الوطنية، ساهمت اللجان الإقليمية للحوار الاجتماعي أيضاً في مكافحة الفساد، ومن ثم تعزيز الشفافية في إدارة الشؤون العامة على المستويين الإقليمي والمحلي. ورسمياً، يعد دور اللجان الستة عشرة دوراً استشارياً ويهتم الشركاء الاجتماعيون والسلطات الإقليمية بعملها كثيراً.

2. بيرو

في بيرو، تهدف وزارة العمل وتعزيز الاستخدام إلى تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي على المستويين الوطني والإقليمي. ويعد المجلس الوطني للعمل وتعزيز الاستخدام أحد هيئات الوزارة، وهو المسؤول عن تعزيز وتدعيم الحوار الاجتماعي الثلاثي في كل منطقة من مناطق الدولة - ويحتذي في ذلك بالنموذج المنفذ على المستوى الوطني.

وخلال السنوات العشر الأخيرة، كان لإضفاء الطابع المؤسسي على الحوار الاجتماعي الإقليمي نتائج مهمة، مع إنشاء 16 مجلساً ثلاثياً إقليمياً للعمل وتعزيز الاستخدام. وتضم هذه المجالس، بالإضافة إلى الحكومة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، في غالبية الحالات، ممثلين عن "مصالح أخرى" (أكاديميون، ومنظمات المجتمع المدني، إلخ).

ومنذ عام 2005، تتم هذه التطورات في إطار خطة للتدريب المستمر وتعزيز الجهات الفاعلة الاجتماعية، وذلك لتلبية الحاجة إلى إرساء ثقافة الحوار الفعال الموقوت كأساس للإدارة السديدة الديمقراطية والاستقرار.

وتبحث وزارة العمل في بيرو سبل تحقيق التأزر وتنسيق الإجراءات بين المجلس الوطني للعمل وتعزيز الاستخدام والمجالس النظرية الإقليمية الستة عشرة الأخرى. لذلك، تم تنفيذ عدد من البرامج والأنشطة في كل منطقة، بغية تناول القضايا التالية بصفة خاصة:

◀ استثارة الوعي بين الجهات الفاعلة الاجتماعية بشأن الدور المحوري الذي يلعبه الحوار الاجتماعي الثلاثي في معالجة المسائل المرتبطة بالعمل على المستوى الإقليمي؛

◀ معالجة المسائل القانونية والتقنية المتعلقة بإنشاء منتدى للحوار الاجتماعي في المنطقة؛

◀ تحديد الأسباب التي قد تحول دون تطوير الحوار الاجتماعي على المستوى الإقليمي؛

◀ تعزيز الجهات الفاعلة الاجتماعية بشأن منهجية واستراتيجيات الحوار الاجتماعي؛

◀ تحديد احتياجات التدريب؛

◀ تحديد مستويات التنسيق بين الأمانة التقنية للمجلس الوطني للعمل وتعزيز الاستخدام والسلطات الإقليمية.

وحدد الشركاء الاجتماعيون على المستوى الإقليمي الآليات التي قد تساعد على تنسيق عمل المجالس الإقليمية مع المجلس الوطني للعمل وتعزيز الاستخدام بشكل أفضل، ومنها على سبيل المثال:

◀ إنشاء لجنة تنسيق استشارية تعنى بالمستويات المختلفة للحوار الاجتماعي؛

◀ اختيار ثلاثة ممثلين إقليميين للمشاركة في عمل المجلس الوطني؛

◀ إنشاء لجان عمل على المستوى القطاعي؛

◀ تقديم التقارير بانتظام بين المؤسسات؛

◀ مشاركة الممثلين الإقليميين في جلسات المجلس الوطني من خلال المؤتمرات الفيديوية.



منطقة أوكايالي (بيرو) - المجلس الثلاثي الإقليمي للعمل وتعزيز الاستخدام

أنشئ المجلس الإقليمي الثلاثي للعمل وتعزيز الاستخدام في منطقة أوكايالي في عام 2001، وهو أول منتدى للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الإقليمي في بيرو. ويتمتع هذا المجلس بست لجان تقنية: العمل، الاستخدام، التدريب المهني، الضمان الاجتماعي، السياسات التنظيمية، العمل الجبري في قطاع قطع الأخشاب.

والمجلس الإقليمي مدعو إلى مناقشة المسائل التالية: المشاكل في قطاعي الغابات والموانئ؛ العمل الجبري في صناعة قطع الأخشاب؛ عدم احترام أنظمة الرواتب في نظام التشييد المدني؛ السلامة والصحة في العمل؛ المسائل المتعلقة بعمل الأطفال؛ انتهاك حقوق العمل في قطاعي الزراعة والنقل؛ الاقتصاد غير المنظم؛ انخفاض مستويات الإنتاجية في الأنشطة الاقتصادية المختلفة في المنطقة؛ تنسيق أفضل بين فرص التعليم والاحتياجات الإنتاجية في المنطقة؛ تباين الحد الأدنى للأجور، إلخ.

المصادر وقراءات إضافية

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2010. *Diálogo socio laboral a nivel regional (2001-09)*, Peru (Lima) ◀
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2011. *Institucionalización del diálogo socio laboral regional (2008-2010)*, Peru (Lima) ◀



3. الهند

لهند تاريخ طويل من الحوار الاجتماعي الثلاثي تشكل وفقاً لنموذج منظمة العمل الدولية. فالقرارات الرئيسية المتعلقة بالاستخدام والعمل والعلاقات الصناعية والتشريع يتم اعتمادها بعد المفاوضات الثلاثية في عدة مننديات. ومنذ عام 2013، أصبح لدى الهند 44 هيئة/ لجنة ثلاثية على المستوى الوطني، من بينها مؤتمر العمل الهندي، اللجنة الدائمة للعمل، اللجنة الثلاثية الخاصة (التي تم إنشاؤها عام 1991 للتشاور بشأن الإصلاحات الهيكلية)، اللجان الصناعية واللجنة الاستشارية بشأن صناديق الرعاية الاجتماعية. وعلى مستوى الدولة، أنشئت هيئات ثلاثية مثل مجلس الدولة الاستشاري للعمل واللجان الثلاثية بشأن الحد الأدنى للأجور. وفي بعض الولايات، مثل ولاية كيرالا، هناك لجان ثلاثية لكل صناعة مهمة. فولاية ماهاراشترا وتاميل نادو لديها لجان للعمال والأجور وظروف العمل، وهناك لجان أخرى في بعض الصناعات مثل آلات التحميل (ماتهادي).

ومجلس الدولة الاستشاري للعمل هو الهيئة الثلاثية الرئيسية في ولاية بنغال الغربية ويناقش القضايا التي استعصت على الحل في المنتديات الأخرى، ويقترح الطرق الممكنة لحلها. وقد أنشئت هذه الهيئة منذ سنوات عديدة للحفاظ على السلم والتوافق الصناعي وخاصة

"لتقديم المشورة إلى حكومة الولاية بشأن كافة الموضوعات المتعلقة بالعمل التي يمكن أن يقدمها وزير العمل إلى الهيئة". وتتكون الهيئة الثلاثية من 35 عضواً من بينهم وزير العمل الذي يرأس الهيئة. وفعالياً، مهمته الأساسية هي عقد الاجتماع السنوي بشأن وضع إرشادات منح المكافآت في المنشآت الصناعية المختلفة. ورغم نص القانون على المكافآت إلا أن أصحاب العمل يميلون إلى الموافقة على حد أدنى يبلغ 8.33 في المائة من الراتب السنوي فقط. وأقصى حد مسموح به بموجب القانون هو 20 في المائة. وبالتالي تقترح الحكومة على أصحاب العمل تخصيص مبلغ "لا يقل عما دفعوه العام السابق" وأن يكون الدفع في تاريخ محدد.

وتشير حكومة الولاية إلى كافة التدخلات الحكومية في تسوية النزاعات بالهيكل الثلاثي، والذي من المفترض أن يتضمن اتفاقات كل صناعة على حدا مثل الصناعة الهندسية وصناعة الشاي. وتأتي المبادرات غير الرسمية في الحوار من قبل الغرف التجارية المختلفة والتي تجري المناقشات والتفاعلات بين بعضها البعض، وممثلي الحكومة والنقابات العمالية بشأن قضايا مختلفة من وقت لآخر. وتدل قائمة بعض هذه المناقشات المتعلقة بالعمل إلى مخاوفهم ودعمهم للتطورات الجديدة.

المصادر وقراءات إضافية

- ◀ Sen, R. 2010. *Industrial Relations: Text and Cases*, MacMillan India
- ◀ Sen, R. 2009. *The Evolution of Industrial Relations in West Bengal*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series, South Asia Office (New Delhi, ILO)
- ◀ Venkata Ratnam, C. S. 2006. *Industrial Relations* (Delhi, Oxford University Press)



© ILO/Dey A.

باء - المستوى الدولي

1. الاتحاد الأوروبي

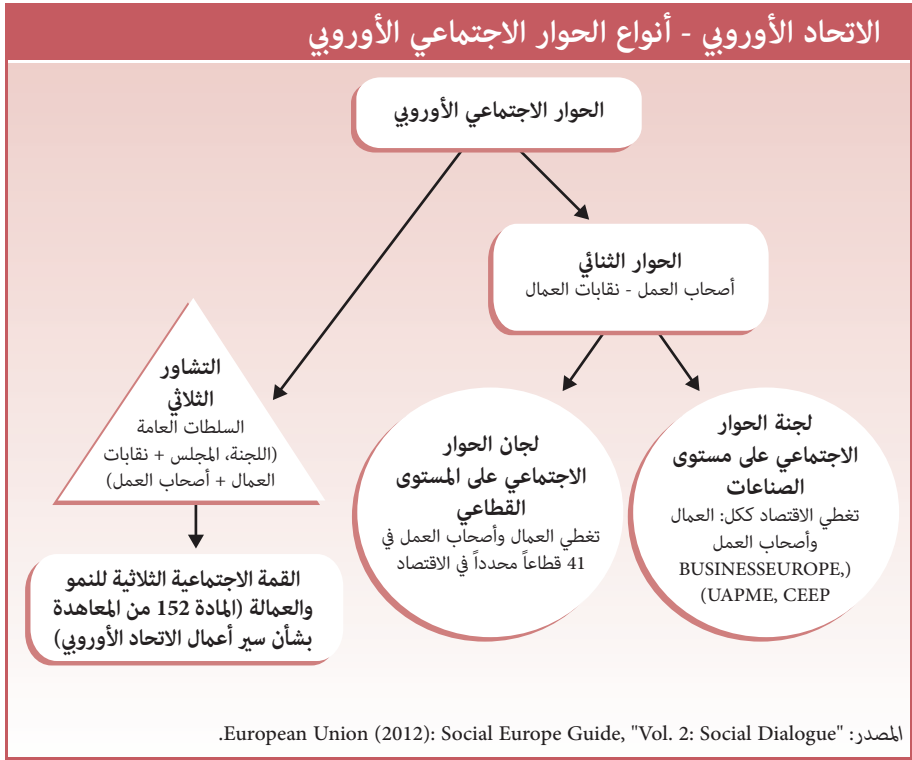
يعد الحوار الاجتماعي جزءاً لا يتجزأ من النموذج الاجتماعي الأوروبي ومكوناً مركزياً من "الإدارة السديدة" للاتحاد الأوروبي، وهو ما نصت عليه المعاهدة بشأن سير أعمال الاتحاد الأوروبي (المواد 151-155) ويتجلى في كثير من سياسات وعمل الاتحاد الأوروبي.

وفي إطار الاتحاد الأوروبي، يتضمن الحوار الاجتماعي مجموعة من العمليات والترتيبات التي بموجبها تجري المنظمات الأوروبية الممثلة للعمال ولأصحاب العمل المناقشات والمفاوضات وتؤدي أعمالاً مشتركة أخرى وتشارك معاً في صنع قرارات وسياسات الاتحاد الأوروبي. وهناك شكلان رئيسيان للحوار الاجتماعي على مستوى الاتحاد الأوروبي، ويكون على مستويين. فإما:

- ◀ ثنائي، يضم الشركاء الاجتماعيين فقط (المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال)؛
- ◀ ثلاثي، يضم الشركاء الاجتماعيين وسلطات الاتحاد الأوروبي (مجلس الاتحاد الأوروبي والمفوضية الأوروبية).

والحوار الاجتماعي الثنائي في الاتحاد الأوروبي يكون على مستويين رئيسيين هما:

- ◀ مستوى الصناعات، أي حوار بين أولئك الذين يشملهم اقتصاد الاتحاد الأوروبي وسوق العمل به ككل، وكافة القطاعات؛
- ◀ المستوى القطاعي، ويشمل صناعة محددة في بلدان الاتحاد الأوروبي.



الحوار الثلاثي

يلعب الحوار الثلاثي - ويشار إليه أيضاً بالمشاورة - بين الشركاء الاجتماعيين وسلطات الاتحاد الأوروبي دوراً مهماً. ففي عام 1970، وبعد طلب الشركاء الاجتماعيين، أنشأ المجلس اللجنة الدائمة للعمالة لضمان استمرار الحوار، والعمل المشترك والمشاورة بشأن سياسات العمالة بين سلطات الاتحاد الأوروبي والحكومات الوطنية والشركاء الاجتماعيين. وعملت اللجنة الدائمة للعمالة كمنتدى للحوار الثلاثي حتى أوائل الألفية الثانية، وقد تم إصلاحها وتحديثها في عام 1999 ودمجها في استراتيجية العمالة الأوروبية.

وقد عملت المعاهدة المنظمة لعمل الاتحاد الأوروبي على تعزيز الأهمية التي تتسم بها القمة الاجتماعية الثلاثية، فنصت في المادة 152 على أن "الاتحاد يقر بدور الشركاء الاجتماعيين ويعززهم على مستوى الاتحاد، مع مراعاة اختلاف الأنظمة الوطنية. كما يسهّل

الحوار بين الشركاء الاجتماعيين واحترام استقلالهم. وتسهم القمة الاجتماعية الثلاثية للنمو والاستخدام في الحوار الاجتماعي".³

غير أن هذه الإصلاحات لم تؤد إلى تحسينات مؤثرة، وفي عام 2001، تشكلت لجنة ثلاثية محل اللجنة الدائمة للعمالة، وذلك للتشاور بشأن استراتيجية النمو وفرص العمل في لشبونة (وهو ما كان يحدث بالفعل). وتم إقامة قمة اجتماعية ثلاثية بموجب قرار للمجلس في عام 2003 (بدلاً من اللجنة الدائمة للعمالة)، وكان دوره ضمان استمرار الحوار بين المجلس والمفوضية والشركاء الاجتماعيين بشأن الاستراتيجية الاقتصادية والاجتماعية للاتحاد.

وبدأ في منتصف التسعينات حوار ثلاثي بشأن مجالات محددة في سياسات الاتحاد الأوروبي، واليوم يشارك الشركاء من مختلف الصناعات في مناقشات هيكلية ومشاورات مع سلطات الاتحاد الأوروبي والحكومات الوطنية على المستويين السياسي والتقني بشأن عدد من القضايا المختلفة. وتشمل هذه الأخيرة شؤون الاقتصاد الكلي، سياسات العمالة، الحماية الاجتماعية والتعليم/التدريب. وفي عام 2011، نظمت اللجنة "المنتدى الاجتماعي الثلاثي" الأول لمناقشة المسائل المتعلقة بالمؤتمر الخاص بها بعنوان "برنامج المهارات الجديدة وفرص العمل"، وبإستراتيجية أوروبا الإجمالية لعام 2020.

المصادر، وقراءات إضافية

- Eurofound, European Industrial Relations Dictionary: ◀
.http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary
- European Commission. 2002. *The European social dialogue: A force for innovation* ◀
.and change, COM (2002) 341 final (Brussels)
- European Commission. 2012. *Social Europe guide (Vol. 2) – Social Dialogue*, ◀
.Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (Luxembourg)



³ انظر: /http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/.tripartitesocialsummit.htm

2. أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي

تجاوز الالتزام بالاندماج الإقليمي في أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي تحرير التجارة ليشمل الاندماج المالي والاقتصاد الكلي والاجتماعي والسياسي. ويلعب الحوار الاجتماعي دوراً متزايداً في السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي.

منذ إنشاء السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي، تم إدراج المسائل الاجتماعية في برنامج العديد من الهيئات، وخاصة مجموعة العمل الفرعية رقم 10 بشأن قضايا العمل والاستخدام والضمان الاجتماعي. وفي أواخر التسعينات، قررت الدول الأعضاء في السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي، على مستوى مجموعة العمل الفرعية رقم 10، أن تجعل تبني إطار للحد الأدنى من حقوق العمال في المنطقة أولوية بالنسبة لها، وإنشاء قاعدة بيانات لتبادل التجارب بشأن سياسات العمل. وأفضى ذلك إلى اعتماد صكين يجب أن نعتبرهما من أهم التطورات فيما يتعلق بالبعد الاجتماعي للاندماج: إعلان ميركسور الاجتماعي بشأن العمل لعام 1998، ومرصد سوق العمل. ويؤكد الإعلان على التزام الدول الأعضاء المؤسسة الأربع بتشجيع الحوار الاجتماعي على المستويين الوطني والإقليمي - بما في ذلك من خلال آليات المشاورة الملائمة.

وأفضى هذا الإعلان إلى إنشاء مؤسستين للحوار الاجتماعي هما: اللجنة الاجتماعية المعنية بالعمل والمنتدى الاستشاري الاقتصادي والاجتماعي.

وتعد اللجنة الاجتماعية المعنية بالعمل هيئة ثلاثية مساعدة تتبع السوق المشتركة لميركسور وتتبعها هيئات وطنية وإقليمية. وقد أنشئت اللجنة بهدف تعزيز ودعم تنفيذ إعلان ميركسور الاجتماعي وبشأن العمل. كما أنها مسؤولة، بالإضافة إلى عدة أمور، عن إعداد التقارير بشأن تطور كل حق من الحقوق التي أكد عليها الإعلان. وتسير التدابير التي تتبعها ميركسور على نهج نظام منظمة العمل الدولية للمراقبة في فحص الامتثال لمعايير العمل الدولية.

المنتدى الاستشاري الاقتصادي والاجتماعي هو هيئة تمثل القطاعات الاقتصادية والاجتماعية في الدول الأعضاء في السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي. وخلافاً لمجموعة العمل الفرعية رقم 10، واللجنة الاجتماعية المعنية بالعمل، يستبعد المنتدى الاستشاري الاقتصادي والاجتماعي ممثلي الحكومة. ويتعامل بصفة أساسية مع ممثلي قطاعات الأعمال والنقابات العمالية والمنظمات غير الحكومية والمراكز البحثية والمنظمات الاجتماعية الأخرى. فعلى سبيل المثال، تمت استشارة المنتدى في إطار إعداد مشروع

الاتفاق متعدد الأطراف للضمان الاجتماعي لعام 1997. كما تعقد "مؤتمرات قمة اجتماعية" بانتظام لتشجيع مشاركة المجتمع المدني في إطار السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي.

إعلان ميركوسور الاجتماعي وبشأن العمل

المادة رقم 20

"تتعهد الدول الأطراف باحترام الحقوق الأساسية في هذا الإعلان وتعزيز تنفيذها وفقاً للقانون والممارسة على المستوى الوطني، والاتفاقات والمواثيق الجماعية. ولتحقيق ذلك، يوصى بإنشاء لجنة اجتماعية معنية بالعمل، كجزء لا يتجزأ من هذا الإعلان، تكون ممتابة هيئة ثلاثية مساعدة في مجموعة السوق المشتركة على أن يكون دورها ترويجياً بدلاً من فرض العقوبات وسوف يكون لها مراكز على المستويين الوطني والإقليمي لتعزيز ومتابعة تطبيق الإعلان. وسوف تعمل اللجنة الإقليمية الاجتماعية المعنية بالعمل على أساس الإجماع بين القطاعات الثلاثة، وتتولى المهام والمسؤوليات التالية (...)."

المصدر: <http://www.mercosur.int>; <http://www.iniciativamercosur.org>

3. أفريقيا

في أفريقيا، يُنظر إلى التكامل الاقتصادي الإقليمي على أنه وسيلة مهمة لتحقيق السلم والاستقرار الاجتماعي، ومزيد من المشاركة الفعالة في الاقتصاد العالمي. وقد أظهر القادة الأفارقة إلتزامهم الواضح بذلك بإطلاقهم الاتحاد الإفريقي في عام 2001. وبناء على طلب اتحاد أصحاب العمل لعموم أفريقيا، ومنظمة النقابات الإفريقية، حولت منظمة الوحدة الإفريقية لجنة العمل الخاصة بها إلى هيئة ثلاثية في عام 1992. وتعد اللجنة الثلاثية للعمل والشؤون الاجتماعية منتدى فريداً يتيح للعمال وأصحاب العمل والحكومة التفاعل والبحث عن أرضية مشتركة بينهم. وفي نيسان/ أبريل 2013، عقدت اللجنة جلستها العادية التاسعة في أديس أبابا حيث أكدت فيها على أن مهمتها تكمن في بناء أفريقيا متكاملة تتمتع بالرخاء والسلام، باستخدام أفضل الموارد البشرية والمادية للقارة.

وفي عام 2009، تبنت الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا سياسة للعمل والاستخدام تضع الحوار الاجتماعي في صميم تنفيذها. ولتحقيق ذلك، أنشأت منتدى الحوار الاجتماعي الثلاثي، واعتمدت ميثاق الحوار الاجتماعي في 2010. وقد بدأ المنتدى عمله في عام 2011، وهو ساحة للمشاورات بين السلطات العامة لدول الجماعة الاقتصادية لدول

غرب أفريقيا والشركاء الاجتماعيين بشأن العمل والاستخدام والقضايا المتعلقة بالضمان الاجتماعي في المنطقة دون الإقليمية. وتشمل ولايتها أيضاً تحسين إنفاذ السياسات المختلفة التي تتبناها الدول الأعضاء في مجالات الهجرة والضمان الاجتماعي والتكامل بين أسواق العمل.

وفضلاً عن ذلك، وكوسيلة لتعزيز التكامل الإقليمي، أنشأت الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي لجنة دائمة للحوار الاجتماعي الثلاثي، وأصدرت عدداً من قواعد الأداء بشأن الاستخدام الآمن للمواد الكيميائية والحقوق الاجتماعية الأساسية والضمان الاجتماعي وفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعمل الأطفال، من بين جملة أمور أخرى. ويتكون الهيكل الثلاثي من ممثلي الحكومات والشركاء الاجتماعيين (مجموعة أصحاب العمل في الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي ومجلس التنسيق بين النقابات العمالية في الجنوب الإفريقي).

وأخيراً، أنشأ الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا المجلس الثلاثي للعمل والحوار الاجتماعي في عام 2009 لتعميق الاندماج الاقتصادي والنقدي وتجاوز الصعوبات التي تواجه تنفيذ تدابير الإصلاح. وهذه المؤسسة رفيعة المستوى التابعة للاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا يُنظر إليها اليوم على أنها أحد المعالم الرئيسية في عملية إعداد أطر المشاورات دون الإقليمية واثبات آخر على التزام الدول الأعضاء بتعزيز هياكل الحوار الاجتماعي فيها.

المصادر، وقراءات إضافية

- .ILO. 2010. *Social dialogue in Africa: practices and experiences* (Dakar) ◀
- ILO. 2011. *Compilation of African experiences on social dialogue*, DIALOGUE ◀
(Geneva)



4. المناطق الأخرى: الهيكل الثلاثي كاتجاه صاعد

"1" آسيا

يميل التكامل الإقليمي في آسيا إلى التركيز على التعاون التجاري والاقتصادي والسلام والأمن. ورغم عدم وجود هياكل للحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الإقليمي - مثلاً على مستوى رابطة بلدان جنوب شرق آسيا يتم تعزيز العلاقات الصناعية السديدة والوفاق الصناعي وارتفاع الإنتاجية والعمل اللائق وتُعتبر استراتيجيات استشرافية.

اعتمدت رابطة بلدان جنوب شرق آسيا إرشادات رابطة بلدان جنوب شرق آسيا لعام 2010 بشأن الممارسات الجيدة في العلاقات الصناعية، والتي تتضمن "الشراكة الثلاثية والحوار الاجتماعي" كأولوية. وتشير الإرشادات إلى أن "الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي بمشاركة الحكومة وأصحاب العمل والعمال يمكن أن يمثل ميزة تنافسية مهمة تعزز التنافسية الاقتصادية، والعلاقات الصناعية المتوافقة والتقدم الكلي على المستوى الوطني".⁴

"2" الدول العربية

استجابة للتحديات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والديمقراطية (أي عدم وجود أطر مؤسسية فعالة، ارتفاع معدلات البطالة، تدني الإنتاجية، انعدام الاستقرار السياسي، إلخ)، قامت الدول العربية بالتصديق على برنامج إقليمي للعمل المشترك. ففي تشرين الأول/أكتوبر 2009، اجتمعت الحكومات والشركاء الاجتماعيون من 22 بلداً عربياً في منتدى التشغيل العربي الأول واعتمدوا برنامج العمل العربي للتشغيل. وقد حدد البرنامج تعزيز الحوار الاجتماعي على المستويين الوطني والإقليمي كأولوية للعمل. كما شجع البرنامج الدول العربية على إقامة مجالس اقتصادية واجتماعية، وشجع الحكومات على التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحوار الاجتماعي وتنفيذها - مؤكداً على ارتباط الحوار الاجتماعي الفعال بكافة الحريات العامة؛ وخاصة حرية التعبير.

المصادر، وقرءات إضافية

- ◀ مكتب العمل الدولي. 2011. بناء مستقبل مستدام بالتوافق مع العمل اللائق في آسيا والمحيط الهادئ؛ الاجتماع الإقليمي الخامس عشر لآسيا والمحيط الهادئ؛ تقرير المدير العام، كيوتو، اليابان، نيسان/أبريل 2011.
- ◀ منظمة العمل الدولية/ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي: نظرة جديدة إلى النمو الاقتصادي: نحو مجتمعات عربية منتجة وشاملة (بيروت).

⁴ انظر: Association of Southeast Asian Nations (ASEAN). 2012. ASEAN Guidelines on Good Industrial Relations Practices, ASEAN Secretariat (Jakarta)

الجزء الثاني

الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني: قضايا مواضيعية

- أولاً - دور الحوار الاجتماعي في أوقات الأزمات الاقتصادية 189
- ثانياً - الحوار الاجتماعي والتحول السياسي 197
- ثالثاً - الحوار الاجتماعي وسياسات العمالة 203
- رابعاً - الحوار الاجتماعي والأجور 211
- خامساً - الحوار الاجتماعي والضمان الاجتماعي 219
- سادساً - الحوار الاجتماعي والاقتصاد غير المنظم 227
- سابعاً - الحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين 233
- ثامناً - الحوار الاجتماعي والحقوق الأساسية في العمل 239
- تاسعاً - الحوار الاجتماعي والانتقال إلى اقتصاد أخضر 247
- عاشراً - الحوار الاجتماعي وقانون العمل 253

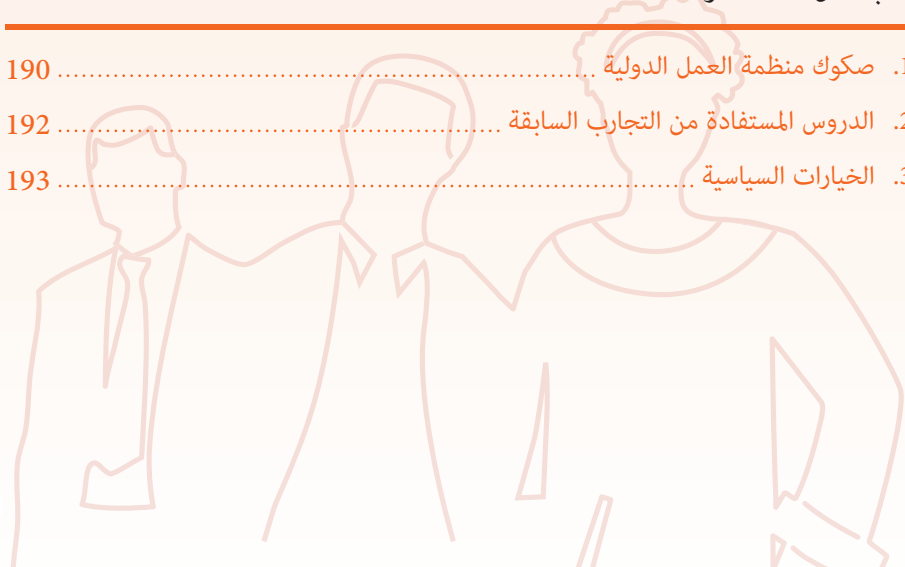
أولاً

دور الحوار الاجتماعي في أوقات الأزمات الاقتصادية

تعد الأزمات الاقتصادية والمالية ظواهر متكررة، وتمثل تحدياً جاداً للحكومات والشركاء الاجتماعيين حول العالم. كما أنّ التبعات الاقتصادية والاجتماعية لها تأثير كبير على كل من أصحاب العمل والعمال، ويمكنها أن تهدد التماسك الاجتماعي للمجتمعات. ولا تستطيع السلطات العامة وحدها مواجهة هذه الأزمات باتخاذ قرارات أحادية الجانب، بل على العكس، إنها تدعو إلى استجابات جماعية استناداً إلى تعاون حقيقي بين الشركاء الثلاثين.

وتعد مشاركة الشركاء الاجتماعيين في تصميم وتنفيذ الإجراءات والإصلاحات اللازمة لمواجهة الأزمات مهمة لتحقيق التوازن اللازم بين الاستقرار الاقتصادي الكلي من ناحية ومو العمالة وحماية الشرائح الأكثر استضعافاً من السكان من ناحية أخرى. ففي الظروف الحرجة الناجمة عن الصدمات والمشقات الاقتصادية، ثبت أنه لا بديل عن الحوار كأداة لإدارة الأزمة بشكل متوازن، وأداة مهمة لإدارة السديدة فيما يتعلق بالتغيير. كما يمكنه تسهيل التعديل والإصلاحات اللازمة خلال الأزمة بشكل منصف وعادل.

1. صكوك منظمة العمل الدولية 190
2. الدروس المستفادة من التجارب السابقة 192
3. الخيارات السياسية 193



1. صكوك منظمة العمل الدولية

استجابةً للأزمة المالية والاقتصادية العالمية التي بدأت في عام 2008، اعتمد مؤتمر العمل الدولي الميثاق العالمي لفرص العمل في دورته المائة في جنيف، في حزيران/ يونيو 2009. والميثاق العالمي لفرص العمل هو أداة سياسية عالمية تعالج الأثر الذي تخلفه الأزمة من الناحية الاجتماعية ومن ناحية العمالة.

وقد تم اعتماد الميثاق العالمي لفرص العمل بالإجماع بعد مناقشة ثلاثية، ويدعو الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية إلى وضع فرص العمل اللائق في صميم استجاباتها للأزمات. كما يقترح تبني الدول سياسات تركز على الوظائف وفقاً للاحتياجات الوطنية لكل دولة. ويؤكد الميثاق على أنه "بصفة خاصة في أوقات اشتداد التوترات الاجتماعية، يكون الحوار الاجتماعي على جميع المستويات مهماً وضرورياً". وفي الوقت ذاته، يؤكد على أن "الحوار الاجتماعي هو أساس متين لبناء التزام أصحاب العمل والعمال بالاضطلاع مع الحكومات بالعمل المشترك والمطلوب لتخطي الأزمة وتحقيق انتعاش مستدام". وصدقت المؤسسات الدولية على الميثاق العالمي لفرص العمل، وخاصة المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة.

صدق المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة على الميثاق العالمي لفرص العمل خلال دورته الموضوعية رفيعة المستوى لعام 2009 من خلال اعتماد قرار الأمم المتحدة رقم E/2009/L.24 ودعوة الدول الأعضاء لاستخدام الميثاق في خطط ما بعد الأزمة استخداماً كاملاً. وفي مؤتمر قمة مجموعة العشرين الذي عُقد في بيتسبرغ (الولايات المتحدة الأمريكية) في تشرين الثاني/ نوفمبر 2009، رحب قادة العالم به "كإطار موجه للعمالة لتحقيق النمو الاقتصادي في المستقبل".

وعلى المستوى الوطني، شاركت الحكومات والشركاء الاجتماعيون في عدة دول من الدول الأعضاء في مفاوضات بغية التوصل إلى اتفاق بشأن تدابير تخفيف تبعات الأزمة على أصحاب العمل والعمال، وتعزيز الانتعاش الاقتصادي، كما يتضح من مثال بلغاريا (أدناه).



بلغاريا - الميثاق الوطني لفرص العمل

في شباط/ فبراير 2010، اتفق كل من وزارة العمل والسياسة الاجتماعية البلغارية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومنظمة العمل الدولية على التعاون في مواجهة تبعات الأزمة الاقتصادية على العمالة، وذلك كمتابعة للميثاق العالمي لفرص العمل.

وفي الأجل القصير، دعمت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة الثلاثية البلغارية لمراجعة استجاباتها للأزمة وتدابير الانتعاش استناداً لمبادئ وسياسات الميثاق. وفي الأجل الطويل، ركز الدعم التقني لمنظمة العمل الدولية على المجالات التالية: سياسات وتدابير التعليم والتدريب المهني؛ سياسات وإصلاح المعاشات التقاعدية؛ العمل غير المعلن والمؤقت في الاقتصاد غير المنظم؛ العمل عن بعد؛ التعاون الثلاثي على المستويين القطاعي والمحلي؛ تطبيق الاتفاقيات التي صدقت عليها بلغاريا؛ القضايا الأخرى التي تحددها الحكومة والشركاء الاجتماعيون.

وفي 30 آذار/ مارس 2010، تم التوصل إلى اتفاق ثلاثي في المجلس الوطني للتعاون الثلاثي بشأن حزمة لمواجهة الأزمة تتضمن 59 إجراءً تم الاتفاق عليه. وتضمنت الحزمة تدابير تهدف إلى تعزيز العمالة واستدامة المنشآت، دعم دخل الأسر، ضبط الميزانية العامة للدولة من خلال خفض الإنفاق وتوفير مداخيل جديدة.

المصدر: ILO. 2011. *Global Jobs Pact Country Scan: Bulgaria*.

ويتضح من فحص منظمة العمل الدولية للاستجابات القطرية للأزمة العالمية للفترة 2008-2009 أن البلدان التي لديها تقاليد راسخة جيداً ومؤسسات ثلاثية للحوار الاجتماعي قد أظهرت مرونة ملحوظة في الظروف الصعبة وقدرة على تخطي الأزمات الاقتصادية والمالية بشكل ناجح نسبياً. وفي المقابل، البلدان التي لا تتمتع بأطر فعالة للحوار الاجتماعي الثلاثي واجهت صعوبات في تعبئة الشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة الآخرين للاستجابة للأزمة بشكل سريع وفعال.

2. الدروس المستفادة من التجارب السابقة

يتضح من التجارب السابقة أنّ الحكومات وحدها لا يمكنها التعامل مع أسباب وتبعات الأزمة ولا ضمان الاستقرار الاجتماعي والانتعاش الاقتصادي. ولإيجاد حلول مستدامة للأزمة الاقتصادية وتسريع وتيرة الانتعاش، لا بد من وجود إجماع ثلاثي على طبيعة ومحور التدابير لمواجهة الأزمة. وأظهرت آليات الحوار الاجتماعي قيمة مضافة في مساعدة الدول الأعضاء على مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية الصعبة مثل اختلالات سوق العمل وفجوات الحماية الاجتماعية، بشكل بناء وأكثر سلاسة.

كما تظهر عدة تجارب وطنية قيمة الحوار الاجتماعي في أوقات المشقة الاقتصادية وإمكاناته الضخمة في مساعدة الشركاء الثلاثين في العمل بشكل متضافر لمواجهة التحديات.

إسهام الحوار الاجتماعي في أوقات الأزمات - أمثلة

السبعينات - الثمانينات لاقتصادات الصناعية	مكافحة الركود في البلدان الصناعية
1998-1997 آسيا	مواجهة الأزمة المالية في آسيا
السبعينات والثمانينات أمريكا اللاتينية	مساعدة بلدان أمريكا اللاتينية على مواجهة الأزمة الاقتصادية
بداية التسعينات أوروبا الوسطى	تسهيل التحول من الاقتصاد المركزي إلى اقتصاد السوق
الأزمة المالية العالمية لعام 2008	تخفيف تأثير الأزمة والإسراع من الانتعاش الاقتصادي
المصدر: Rychly, L. 2009. <i>Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions</i> (Geneva, ILO).	



الأزمة الاقتصادية العالمية لعام 2008

أعاد التراجع الاقتصادي العالمي في عام 2008 التأكيد على دور الحوار الاجتماعي الثلاثي بين الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل كأحد المكونات الرئيسية لاستراتيجيات الانتعاش من الأزمة، والذي يصمم الشركاء الاجتماعيون من خلاله استجابات لمواجهة تحديات الإبقاء على العمالة وتعزيز استدامة المنشآت.

ففي كثير من البلدان، أدت المشاورات الثلاثية بشأن سبل مواجهة الأزمة إلى اتفاقات ثلاثية وطنية وترتيبات جماعية أخرى. وساعدت التدابير التي اتخذت استناداً لهذه الاتفاقات والترتيبات البلدان المعنية على تخفيف تبعات الأزمة وتسريع وتيرة الانتعاش. كما مكنت الاتفاقات الجماعية المبتكرة الشركاء الاجتماعيين من الاحتفاظ بفرص العمل ودخل العمال وفي ذات الوقت تعزيز استدامة المنشآت.

وفي بعض البلدان، يواجه الحوار الاجتماعي تحديات تتعلق بتجاوز الاختلافات فيما بين الشركاء الثلاثين. ولكن في وجود الإرادة والمشاركة السياسية، استطاع الشركاء الثلاثيون تجاوز اختلافاتهم ودفع الحوار للأمام.

المصدر: ILO. 2010. *Employment and social protection policies from crisis to recovery and beyond: A review of experience* وتصریح المدير العام خلال الاجتماع الأوروبي الإقليمي التاسع في أوسلو، النرويج، 8-11 نيسان/ أبريل، 2013.

3. الخيارات السياسية

في الماضي، كان يأتي إنقاذ فرص العمل وحماية دخل العمال مع تأمين استدامة المنشأة في جوهر حزم مواجهة الأزمات. ومن الأهمية بمكان أن تتضمن حزم مواجهة الأزمات مجموعة متوازنة من السياسات تضمن الاتساق والفعالية والاستدامة. وفيما يلي بعض التدابير التي تم إدراجها في حزم مواجهة الأزمات:

◀ تدابير تحفيزية للاقتصاد على المستوى الوطني؛

◀ تعزيز ترتيبات مشاركة العمل؛

◀ الفرص التدريبية؛

◀ تعزيز الحماية الاجتماعية؛

◀ توسيع نطاق شبكات السلامة الاجتماعية؛

◀ حماية العمال في علاقات الاستخدام غير النمطية؛

◀ الدعم المالي لاستدامة المنشآت وبرامج لتنمية المهارات؛

◀ برامج البنية التحتية.

ومن المهم إعداد آليات فعالة بشكل ثلاثي لمراقبة التطورات المتعلقة بالأزمة بالنسبة لسوق العمل وتأثيرها الاجتماعي. وآليات المراقبة هذه مهمة لضمان تنفيذ السياسات وفقاً لما هو متفق عليه، وتقييم كفاءة التدابير بصفة منتظمة. ويمكن استخدام المؤسسات الثلاثية الوطنية، مثل المجالس الاقتصادية والاجتماعية والمجالس الاستشارية للعمل، لتحديد السياسات الوطنية اللازمة للاستجابة للأزمات ومتابعة تنفيذ هذه السياسات. كما يمكن استخدام هذه المؤسسات لاستخلاص الدروس من الأزمات السابقة واتخاذ تدابير وقائية لضمان استعداد كافة الجهات الفاعلة بشكل أفضل لمواجهة أي أزمة في المستقبل، ومن ثم تكون في وضع أفضل يمكنها من تخطي الأزمة كما يتضح من المثال الكوري التالي.

أولاً

جمهورية كوريا - الأزمات



في مواجهة التبعات الحادة للأزمة المالية الآسيوية في عام 1997 وشروط اتفاق الاستعداد مع صندوق النقد الدولي، شارك الشركاء الاجتماعيون والحكومة في مفاوضات طويلة وصعبة لإيجاد حل للمشكلات التي يواجهونها وخاصة ارتفاع البطالة المصاحب لانتهاء النظام المالي. وفي عام 1998، أطلقت الحكومة اللجنة الثلاثية الكورية (المعروفة حالياً باللجنة الإثمانية الاقتصادية والاجتماعية) والتي أنشئت قانوناً كوكالة استشارية تابعة لمكتب الرئيس.

وأكثر إنجاز مشهور للجنة هو الميثاق الاجتماعي المعلن عنه في شباط / فبراير 1998، "العقد الاجتماعي لتجاوز الأزمة الاقتصادية"، ويتضمن 90 مادة. وقد أفضت نتيجة المشاورات إلى اتفاق بشأن برنامج صندوق النقد الدولي ومن ثم تجنب الاضطرابات الاجتماعية والتدهور بشكل أكبر في وضع البلد.

وتناول الميثاق الاجتماعي لعام 1998 طائفة واسعة من القضايا الاقتصادية والاجتماعية والقضايا المتعلقة بالعمل. ومن بينها قبول منظمات العمال خفض الأجور وتخفيف القواعد بشأن علاقة العمل. وبذل أصحاب العمل أيضاً جهوداً من حيث حماية فرص العمل والاعتراف بحقوق العمال. وكان الميثاق الاجتماعي شاملاً وتضمن جميع خطط وبرامج الإصلاح على المستوى الوطني لإدارة الأزمة. وأصبح هذا الاتفاق المبرم في خضم الأزمة الاقتصادية العميقة، نقطة تحول نحو الانتعاش الاقتصادي للبلاد. وسهل الحوار الثلاثي على المستوى الوطني اعتماد مجموعة من التدابير الاقتصادية والاجتماعية للتكيف مع الأزمة الآسيوية بالإضافة إلى الاحتفاظ بالاستقرار الاجتماعي خلال التراجع الاقتصادي الحاد.

وتلى ذلك ميثاق أخرى في عام 2004، غير أن عمليات الحوار الاجتماعي الثلاثي لم تستمر بفعالية. فقد أصبحت العلاقات الصناعية متقلبة ومتناقضة مرة أخرى. ومع تصاعد خسائر الوظائف، اعتقد العمال أنّ التدابير التي تتخذها الحكومة لم تكن كافية للحفاظ على الحد الأدنى من المستوى المعيشي للعاطلين عن العمل. ونتيجة لذلك، زادت النزاعات الصناعية.

ولكن في شباط / فبراير 2009، عندما تأثر الاقتصاد الكوري بشدة من جراء الأزمة المالية العالمية في عام 2008، عادت الدولة مرة أخرى إلى اللجنة الإنمائية الاقتصادية والاجتماعية والتي نجحت في صياغة اتفاق ليس فقط مع الشركاء الاجتماعيين ولكن أيضاً مع المجموعات المدنية والمجتمع المدني. وعرف هذا الميثاق الاجتماعي الجديد باسم "الاتفاق بين مجموعات العمل والإدارة والمجموعات المدنية والحكومة للتغلب على الأزمة الاقتصادية". ومنذ عام 2008، دعمت اللجنة الإنمائية الاقتصادية والاجتماعية صنع القرار الحكومي من خلال كتابة مختصرات في مجال السياسات وتنسيق تحقيق التوافق بين العمال والإدارة بشأن قضايا الاستخدام وعلاقات العمل. ومن الممكن استخلاص درس مهم من تجربة جمهورية كوريا. فقد تم إنشاء مؤسسة الحوار الاجتماعي الثلاثي خلال فترة الأزمة وسجلت بعض النجاح. ثم أصبحت العلاقات بين الشركاء الاجتماعيين أكثر انقساماً وأصبح دور المؤسسة الثلاثية أقل أهمية. وكان يمكن إلغاؤها لفشلها، ولكن عند عودة ظروف الأزمة الحادة، كان بمقدور الشركاء الاجتماعيين الاستفادة من تجربتهم السابقة واستخدام المؤسسة التي ظلت على حالها، باعتبارها منتدى للحوار الاجتماعي.

المصدر: الموقع الإلكتروني لمؤسسة العمل الكورية: <http://www.koilaf.net/KFeng/engMain/main.php>

شيلي - الاستجابة الثلاثية للأزمة

استجابة للأزمة الاقتصادية العالمية، أبرمت الحكومة واتحاد الإنتاج والتجارة واتحاد المنشآت الصغيرة والمتوسطة واتحاد العمال اتفاقاً ثلاثياً وطنياً بشأن الاستخدام والتدريب والعمل في أيار/ مايو 2009. وحدد الاتفاق عدداً من التدابير تستمر لمدة 12 شهراً وهدفت إلى:

- تسهيل استبقاء العمال في المنشآت؛
- تحسين مهارات العمال؛
- حماية الأشخاص العاطلين عن العمل ومساعدتهم على إيجاد وظائف جديدة في سوق العمل؛
- زيادة الإنفاق العام على البنية التحتية؛
- دعم المنشآت - وخاصة المنشآت الصغيرة ومتوسطة الحجم - من خلال خفض الضرائب وإتاحة الائتمانات والضمانات.

كما نصت الاتفاقية على برنامج منح لصالح النساء. وتعود سرعة اعتماد هذه التدابير والبدء في تنفيذها إلى التوافق السريع بين الحكومة الشيلية والعمال وأصحاب العمل بشأن طرق ووسائل تخفيف تأثير الأزمة الاقتصادية العالمية.



مشاركة العمال والمنشآت في النظم المختلفة بموجب الميثاق الثلاثي

المنشأة	العمال المشاركون	
31	944	تصاريح التدريب
210	2 659	استبقاء العمال
325	8 440	تدريب قبل إبرام العقد
لا يوجد	19 001 خطط متفق عليها	منح دراسية لصالح ربوات الأسر
4 506	160 267	استخدام الشباب المدعوم

المصادر:

- ♦ ILO. 2010. Employment and social protection policies from crisis to recovery and beyond: A review of experience, تقرير مقدم خلال اجتماع وزراء العمل والاستخدام في مجموعة العشرين، واشنطن العاصمة، نيسان/ أبريل 2010، ص. 58.
- ♦ Ghellab, Y. 2009. *Recovering from the crisis through social dialogue*, Dialogue in Brief No. 1 (Geneva, ILO).

المصادر وقراءات إضافية

- ◀ Ghellab, Y. 2009. *Recovering from the crisis through social dialogue*, Dialogue in Brief No. 1 (Geneva, ILO)
- ◀ Ghellab, Y.; Papadakis, K. 2011. "The politics of economic adjustment in Europe: State unilateralism or social dialogue", in *The Global Crisis: Causes, responses and challenges* (Geneva, ILO)
- ◀ Rychly, L. 2009. *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions*, Working Paper No.1, Industrial and Employment Relations Department (Geneva, ILO)



ثانياً

الحوار الاجتماعي والتحول السياسي

ينطوي الانتقال السياسي على تغييرات متعددة الجوانب تتراوح من بناء مؤسسات جديدة إلى تنفيذ إصلاحات اجتماعية-اقتصادية وسياسية فضلاً عن التعامل مع مطالب متعددة وغالباً متناقضة لمجموعات المصالح المختلفة. وبينما قاوم بعض البلدان التغيير، ثمة عدد من الأمثلة الجيدة التي تبين كيف ساعد الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي الدول الأعضاء على مواجهة مختلف التحديات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية خلال فترة التحول الحرجة، ومن ثم تحولت بسلام نحو تطبيق الديمقراطية واقتصاد السوق القائم على القواعد.

1. تعريف "التحول" 198
2. بناء الهيكل الثلاثي في أوروبا الوسطى والشرقية 198
3. أمريكا اللاتينية: الحوار الاجتماعي والدور التاريخي للشركاء الاجتماعيين في التحول نحو الديمقراطية (نهاية الثمانينات والتسعينات) 199
4. أفريقيا 200
5. الدول العربية 202



1. تعريف "التحول"

كثيراً ما يستخدم مصطلح "اقتصاد يمر بمرحلة انتقالية" لوصف عملية التغير في الاقتصادات التي تنتقل من نظام الاقتصاد الاشتراكي إلى نظام اقتصاد السوق الحر. غير أن التحول يشير أيضاً إلى الانتقال من الأنظمة المتسلطة، بما في ذلك الحكم العسكري، إلى نظام التعددية السياسية ونظام السوق القائم على قواعد.

وفي التسعينات، صُنّف عددٌ من البلدان في أوروبا الشرقية والوسطى، والتي انضمت الآن إلى الاتحاد الأوروبي، بأنها تمر بمرحلة انتقالية. وبالمثل في أمريكا اللاتينية، وحتى نهاية الثمانينات والتسعينات، تحولت بلدان مثل الأرجنتين وشيلي وبنما وأوروغواي من الأنظمة العسكرية إلى الأنظمة الديمقراطية.

وينطوي الانتقال السياسي على تغيرات متعددة الجوانب تتراوح من بناء مؤسسات جديدة إلى تنفيذ إصلاحات اجتماعية-اقتصادية وسياسية فضلاً عن التعامل مع مطالب متعددة وغالباً متناقضة لمجموعات المصالح المختلفة. وبينما قاوم بعض البلدان التغير، ثمة عدد من الأمثلة الجيدة التي تبين كيف ساعد الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي الدول الأعضاء على مواجهة مختلف التحديات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية خلال فترة التحول الحرجة، ومن ثم تحولت بسلام نحو تطبيق الديمقراطية واقتصاد السوق القائم على القواعد.

2. بناء الهيكل الثلاثي في أوروبا الوسطى والشرقية

استطاعت عشرة بلدان في أوروبا الوسطى والشرقية التحول بنجاح أولاً من الاقتصادات المخططة مركزياً إلى الديمقراطية واقتصاد السوق، ثم إلى عضوية الاتحاد الأوروبي بقليل من الصراع. وفي هذه البلدان، أنشئت هيئات ثلاثية بعد انهيار النظام الشيوعي مباشرة لتوفيق المصالح المتباينة والتي لم يعترف بها ذلك النظام. ولعبت هذه الهيئات دوراً في استقرار الاقتصاد خلال مناخ اقتصادي صعب اتسم بانهيار نظام الإنتاج وهايكال الحماية الاجتماعية وارتفاع ضخم في البطالة، وتراجع كبير في الدخل الحقيقي والأجور، وبالتالي انتشار الفقر. وفي الوقت ذاته، مكنت منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل

حديثاً الإنشاء من التأثير على عملية الإصلاح ومن ثم تعزيز شرعيتها وجدواها كشركاء اجتماعيين. وبصفة عامة، أثبتت فائدتها كأدوات للإدارة السديدة.⁵

وفيما بعد، وخلال عملية توسيع الاتحاد الأوروبي، أثبتت المؤسسات الثلاثية للحوار الاجتماعي نفسها كأدوات مفيدة للإدارة السديدة. ومكنت الشركاء الاجتماعيين من المشاركة أولاً في صياغة عملية الانضمام إلى الاتحاد الأوروبي، ثم في إعداد برنامج التقارب للانضمام إلى الاتحاد الاقتصادي والنقدي.⁶

ولعبت منظمة العمل الدولية دوراً رئيسياً في إسداء المشورة إلى بلدان أوروبا الوسطى والشرقية بشأن إصلاحات سوق العمل والإصلاحات الاجتماعية، والمعاونة في إنشاء منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وبناء قدرة إدارات العمل وإعداد مؤسسات ثلاثية للحوار الاجتماعي. ولعب الاتحاد الأوروبي دوراً أكبر في صياغة سياسات العمل والسياسات الاجتماعية لبلدان أوروبا الوسطى والشرقية، خاصة بسبب زيادة الموارد المالية. وقد أوضح الشركاء الاجتماعيون هذه النقطة بقوة في المنطقة.⁷

3. أمريكا اللاتينية: الحوار الاجتماعي والدور التاريخي للشركاء الاجتماعيين في التحول نحو الديمقراطية (نهاية الثمانينات والتسعينات)

في هذه المنطقة، كان الهيكل الثلاثي أداة أساسية للتكيف مع الظروف الاقتصادية الجديدة في وقت تقوض فيه التماسك الاجتماعي بفعل سياسات التكيف الهيكلي والتحول من الديكتاتورية إلى الديمقراطية.⁸

وفي شيلي، تم إبرام اتفاق إطاري ثلاثي بعنوان "شيلي، فرصة تاريخية" بين الحكومة الديمقراطية الجديدة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المركزية في نيسان/أبريل 1990، بعد نهاية الحكم العسكري مباشرة. وكان التأثير السياسي لهذا الاتفاق

⁵ انظر: Neumann, L. 2012. *Social dialogue and political transitions in Central and Eastern Europe*. تقرير مقدم إلى منظمة العمل الدولية، لم ينشر (جنيف).

⁶ المرجع نفسه.

⁷ انظر: ILO. 2005. Independent Evaluation of the InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration (IFP/DIALOGUE) (Geneva).

⁸ انظر: ILO. Collective bargaining: A fundamental principle, a right, a Convention, Labour (Geneva), p. 22), (115-Nos. 114) 2-1/Education 1999.

كبيراً بدون شك حيث كان يعني تصديق إدارة العمل على التحول من الحكم الأوحده (الأوتوقراطي) إلى التعددية السياسية. ونتيجة لذلك، وخلال الفترة بين 1990 و1995 كان هناك عدد قليل من النزاعات الصناعية أو الإضرابات.⁹ وكان الاتفاق الإطاري شاملاً ويؤكد على الاعتراف المشترك بالحاجة إلى التنمية الاقتصادية برؤية ديمقراطية وعادلة مع الالتزام بتحقيق السلم الاجتماعي من قبل جميع الأطراف الثلاثة المعنية.

وفي بنما، بدأت آليات الحوار الاجتماعي الوطني مع التغيرات السياسية في التسعينات، مما أدى إلى صعود عمليتين مهمتين للحوار الاجتماعي يعرفان باسم *Coronados* و *Bambitos*. وفي اجتماعات الوحدة الوطنية والتنمية، التي تعرف باسم عملية *Bambito*، بدأت المشاورات بين الجهات الفاعلة الاجتماعية والسياسية في 1993 خلال الجولة الأولى للانتخابات الديمقراطية في عام 1994. وضمنت هذه العملية مناقشة طائفة واسعة من الجهات الفاعلة الاجتماعية، مثل أعضاء الأحزاب السياسية والشركاء الاجتماعيين وممثلي المجتمع المدني، للقضايا ذات الاهتمام المشترك. وتركزت المناقشات على التحديات الاقتصادية والاجتماعية والإصلاحات المؤسسية التي واجهتها بنما خلال التحول إلى الديمقراطية. وفي الاجتماعات المتعاقبة، استمر أصحاب المصلحة في المناقشات بشأن ضبط وتطوير النظام الديمقراطي. بينما ناقشت اجتماعات *Coronado* بصفة رئيسية كيفية التعاون بين أصحاب المصلحة المختلفين في إدارة قناة بنما. وأفضت سلسلة من الاجتماعات إلى اتفاق حول مشروع قانون بشأن استخدام القناة. وكانت هذه الاجتماعات بمثابة آلية فعالة لتنسيق إجراء الحوار بين الشركاء الاجتماعيين والجهات الفاعلة الاجتماعية الأخرى والحكومة. كما ساعدت على إرساء مناخ إيجابي لعملية التحول الديمقراطي والثقة بها.¹⁰

4. أفريقيا

في أفريقيا جنوب الصحراء، تم اللجوء للحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي كأداتين لبناء التوافق في الآراء والإدارة السديدة بالمشاركة خلال العملية الانتقالية. فعلى سبيل المثال، شهدت جنوب أفريقيا تغييراً سياسياً أساسياً كبيراً في بداية التسعينات. ولعب الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية والهيكل الثلاثي دوراً حاسماً في إعادة بناء الدولة وتحولها للديمقراطية. وقام التحول الديمقراطي على وجود نقابة عمالية قوية وأسس صلبة للحوار الاجتماعي، كما يتضح من إنشاء المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل في

⁹ المرجع نفسه.

¹⁰ انظر: Ishikawa, J. 2003. *Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book* (Geneva, ILO).

عام 1994.¹¹ والتزم الشركاء الاجتماعيون في المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل بالتوصل إلى توافق في الآراء مع الحكومة بشأن قضايا جوهرية من بينها تعزيز الاستثمار والعمل اللائق وخفض الفقر. وفضلاً عن ذلك، كانت المواثيق المخصصة مثل "Laboria Minute" بمثابة خطوات مهمة في تقدم الدولة نحو مشاركة جميع مواطنيها.¹²

وفي النيجر، ساهم إضفاء الطابع المؤسسي على الحوار الاجتماعي من خلال إنشاء اللجنة الوطنية للحوار الاجتماعي في المزيد من الديمقراطية عند صياغة السياسات العامة وخاصة من حيث إعداد الإطار القانوني وإدارة الشؤون العامة. ويتم إعداد وثائق السياسة العامة بشكل منهجي ويتم اعتمادها كنتيجة لعملية تتضمن غالباً في مرحلة ما أصحاب المصلحة المعنيين (الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ونقابات العمال ومنظمات المجتمع المدني). وطبق هذا الأسلوب التشاركي خلال إعداد الوثائق المهمة، بما في ذلك سياسات استراتيجية الحد من الفقر، برنامج تطوير التعليم، البرنامج العشري لتنمية الصحة (حيث تم إعداد المواد والتحقق منها واعتمادها من قبل اللجان التي كانت جميع الأحزاب ممثلة فيها).

13



© ILO/Crozet M.

¹¹ انظر: ILO. *Collective bargaining: A fundamental principle, a right, a Convention*, Labour Education : 1999/1-2 (Nos. 114-115), (Geneva), p. 22

¹² انظر: Trebilcock, A. 1994. "Tripartite Consultation and Cooperation in National-Level Economic and Social Policy Making: An Overview" in *Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making* (Geneva, ILO), p. 26

¹³ انظر: PRODIAF. 2010. Cited in *DIALOGUE* (March 2011): Compilation of African experiences on : social dialogue; pp. 8-10 (Geneva)

5. الدول العربية

منذ بدأ الربيع العربي في كانون الثاني/يناير 2011، دخل عدد من الدول في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، مثل مصر وتونس، في عمليات انتقالية نحو الديمقراطية. وتكافح هذه البلدان في مواجهة تحدٍ صعبٍ يكمن في بناء أساس الحكم الديمقراطي بدلاً من الأنظمة الاستبدادية السابقة، وكذلك مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية الجمة. ويمكن أن يساعد الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في هذا الصدد.

ففي تونس على سبيل المثال، أبرمت الحكومة والشركاء الاجتماعيون عقداً اجتماعياً في 14 كانون الثاني/يناير 2013. وفي هذا العقد، التزم الشركاء الثلاثيون بإنشاء المجلس الوطني للحوار الاجتماعي وإطلاق سلسلة من الإصلاحات الاقتصادية والاجتماعية بغية تحقيق أهداف ثورة 2011 بتحقيق مزيد من العدالة الاجتماعية والتنمية الاقتصادية الشاملة.

ثانياً

المصادر وقراءات إضافية

- ILO. *Collective bargaining: A fundamental principle, a right, a Convention*, Labour Education 1999/1-2 (Nos. 114-115) (Geneva) ◀
- Casale, G. (ed.). 1999. *Social Dialogue in Central and Eastern Europe* (Geneva, ILO) ◀
- Ishikawa, J. 2003. *Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book* (Geneva, ILO) ◀
- Trebilcock, A. 1994. *Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making*, (Geneva, ILO) ◀



ثالثاً

الحوار الاجتماعي وسياسات العمالة

يتضح من التجربة أن التشاور المستدام والمتضافر والمشاركة الواسعة والحوار الاجتماعي كلها شروط ضرورية لإعداد سياسة وطنية فعالة للعمالة، حيث يشارك في هذه السياسات طائفة واسعة من الجهات الفاعلة.



يتضح من التجربة أن التشاور المستدام والمتضافر والمشاركة الواسعة والحوار الاجتماعي كلها شروط ضرورية لإعداد سياسة وطنية فعالة للعمالة، حيث يشارك في هذه السياسات طائفة واسعة من الجهات الفاعلة.

وتنص المادة 3 من اتفاقية سياسة العمالة، 1964 (رقم 122) على ما يلي: "يستشار ممثلو الأشخاص الذين يتأثرون من التدابير المتخذة - وبصفة خاصة ممثلي أصحاب العمل والعمال - بشأن سياسات العمالة، بهدف وضع خبرتهم ووجهات نظرهم كاملة في الحسبان، وضمان تعاونهم الكامل في صياغة مثل هذه السياسات وتأييدهم لها." ويضيف في هذا الصدد برنامج العمالة العالمي لمنظمة العمل الدولية، 2006 أن "الحوار الاجتماعي هو حجر الزاوية في صياغة سياسات عمالة موثوقة وفعالة وتنفيذها على كل المستويات."

ولا يجب أن يقتصر نطاق هذه المشاورات على التدابير الخاصة بسياسة العمالة بمفهومها الضيق، ولكن يجب أن يمتد إلى جميع جوانب السياسة الاقتصادية التي تؤثر على العمالة. لذلك يجب استشارة الشركاء الاجتماعيين بشأن كل من سوق العمل أو برامج التدريب على المهارات، وبشأن صياغة المزيد من السياسات الاقتصادية العامة والتشريعات التي تؤثر في تعزيز العمالة. كما يجب استخدام المشاورات كألية لإدراج دعم الأشخاص المتأثرين لتنفيذ السياسات التي يتم اعتمادها فيما بعد.

ويمكن إجراء تدابير المشاورات بشأن هذه القضايا من خلال الهيئات المركزية للتعاون الثلاثي (مثل المجالس الاقتصادية والاجتماعية والمجالس الاستشارية للعمل)؛ الهيئات المتخصصة التي تتعامل مع القضايا المتعلقة بالعمالة (مثل مجالس الاستخدام)؛ التدابير الخاصة بغرض ما؛ أو تركيبة من عدة قنوات. وفي بعض الحالات، لا تكون هذه الهيئات استشارية وحسب، ولكنها تلعب دوراً حاسماً في توجيه وإدارة عملية وضع سياسة العمالة الوطنية.

وعلى أي حال، المشاورات مع الشركاء الاجتماعيين سواء خلال المراحل الأولى من صياغة السياسات أو خلال عملية التنفيذ، ضرورية وتعمل على تمكين الحكومة من أخذ تجربتهم وآرائهم بعين الاعتبار.

كما تنص توصية سياسة العمالة، 1964 (رقم 122) على "أن يتخذ أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم في القطاعين العام والخاص جميع التدابير العملية لتعزيز تحقيق العمالة المنتجة والمختارة بحرية وصورها." وتقع مبادرة مثل هذه الإجراءات مباشرة مع أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم بدلاً من الحكومة.

وتتطلب عملية إعداد سياسة العمالة الوطنية حواراً واسع النطاق لتعزيز التنفيذ بنجاح. ويجب إجراء حوار اجتماعي عند كل خطوة بدءاً من تحليل الوضع والذي يؤدي إلى خيارات سياسية وحتى التحقق من تنفيذ السياسات ثم تقييمها لاحقاً.

وثبتت فعالية مجالس المهارات الثلاثية ومؤسسات الحوار الاجتماعي الأخرى في توفيق التدريب مع احتياجات سوق العمل وضمان التوزيع العادل للمنافع المتأتية عن مكاسب الإنتاجية.

وينبغي أيضاً إجراء الحوار الاجتماعي على كافة مستويات صنع القرار. ويجب استكمال الهيكل الوطني بلجان على المستويين الإقليمي/ المحلي. وهذه اللجان يمكن أن تلعب دوراً مهماً في التنسيق مع الجهات الفاعلة المهمة وفي إدارة وتنفيذ ورصد سياسات العمالة الوطنية على المستوى المحلي.

مشاركة الشركاء الاجتماعيين في مرحلة تنفيذ سياسات العمالة الوطنية تتسم بأهمية خاصة.

على سبيل المثال، في النمسا يشارك الشركاء الاجتماعيون من خلال قناتين رئيسيتين: 1- إدارة الاستخدام بوصفها الهيئة الرئيسية المسؤولة عن تنفيذ سياسات العمالة الوطنية؛ ويسترشد نشاط إدارة الاستخدام بتدابير الإدارة التي تضعها الهيئات الثلاثية الخاصة بها، وبالتالي، تمنح الشركاء الاجتماعيين دوراً مؤسسياً قوياً في تنفيذ سياسة العمالة؛ 2- مواثيق العمالة التي تم إبرامها على المستويين الإقليمي والمحلي.

تكمّن الأولوية الحقيقية في كثير من البلدان، وبالنسبة لمنظمة العمل الدولية، في بناء وتعزيز قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وخبرتها التقنية، لتمكينها من لعب دور فعال في تصميم وتنفيذ سياسة العمالة الوطنية. ويشمل ذلك نشر موجزات السياسة العامة وملاحظات إرشادية لتعزيز قدرة الهيئات المكونة على تكييف الإرشاد في مجال السياسات العامة، المحدد في معايير العمل الدولية والصكوك الأخرى لمنظمة العمل الدولية، مع الظروف الخاصة بهما.

مستوى الحوار	من	ماذا	كيف
الوطني / القطاعي	بين الوزارة المسؤولة عن العمالة و: • الشركاء الاجتماعيين (منظمات أصحاب العمل والنقابات العمالية)؛ • الوزارات الأخرى وخاصة مع فرق العمل الاقتصادي بالحكومة والوزارات القطاعية؛ • مجموعات المجتمع المدني، مثل جمعيات المرأة أو الشباب.	تحديد التحديات الرئيسية وخيارات السياسات العامة والتحقق من الأولويات المختارة وطرق تنفيذها.	مجموعات العمل، ورش عمل ثلاثية، مؤتمرات ثلاثية.
الإقليمي	بين الوزارة المسؤولة عن العمالة و: • فروعها الإقليمية؛ • الشركاء الاجتماعيين الإقليميين؛ • الوكالات الحكومية غير المركزية الأخرى؛ • مجموعات المجتمع المدني الإقليمية، مثل جمعيات المرأة أو الشباب.	تحديد التحديات الرئيسية والتحقق من الأولويات المختارة وطرق تنفيذها.	ورش العمل ومناقشات مجموعات التركيز.
المحلي	مدفوعة بالفروع الإقليمية للوزارة المسؤولة عن العمالة بمشاركة المجتمعات المحلية؛ المنظمات غير الحكومية النشطة على المستوى المحلي؛ مشروعات محددة لها تأثير على العمالة والأطراف المستفيدة (الأشخاص).	تحديد التحديات الرئيسية والتحقق من الأولويات المختارة وطرق تنفيذها.	اجتماعات القرى، مناقشات مجموعات التركيز، المقابلات الشخصية.
المصدر: ILO. 2012. <i>Guide for the formulation of national employment policies</i> , Employment Policy Department (Geneva).			



أمثلة مختارة على المستوى الوطني

<p>تضمن إعداد خطة الفلبين للعمل والاستخدام 2011-2016 إجراء مشاورات واسعة على مستوى الجزيرة ومشاورات ثلاثية بقيادة وزارة العمل والاستخدام.</p>	<p>الفلبين</p>
<p>أجريت مشاورات واسعة على جميع المستويات غير المركزية خلال صياغة مشروع سياسة العمالة الوطنية. وأدت هذه المشاورات إلى عقد المنتدى الوطني للعمل في تشرين الأول/أكتوبر 2010 تمت فيه مناقشة نتائج المشاورات. وكانت النتيجة إعلان عام 2011 عام العمل، تقوم الحكومة خلاله بإعداد خطة العمالة الوطنية باستخدام نتائج المشاورات الإقليمية ونتائج المنتدى.</p>	<p>منغوليا</p>
<p>أجرت وزارة العمل حواراً وطنياً بشأن سياسات العمالة خلال الفترة آذار/ مارس - تشرين الأول/أكتوبر 2011 بدعوة اتحاد أصحاب العمل والنقابات العمالية. ومثل الحكومة في الحوار وزارة العمل وهيكل أخرى وفقاً للموضوع الذي تتم مناقشته (مثلاً وزارة التنمية الاجتماعية، وزارة الاقتصاد، وزارة الصناعة، معهد الشباب، إلخ).</p>	<p>أوروغواي</p>

العمالة والحوار الاجتماعي - رسائل مهمة

- ▶ لا يوجد نموذج واحد لتنظيم الحوار الاجتماعي بشأن سياسة العمالة: حيث يجرى وفقاً للسياق؛
- ▶ وجود إطار جيد للحوار الاجتماعي يمثل عاملاً مهماً لتحقيق حوار فعال وسياسة عمالة مستنيرة. وينبغي توفير الموارد بكفاءة لمؤسسات الحوار الاجتماعي، مع تعزيزها بالقوانين واستخدامها بفعالية في صنع السياسات وعدم تركها كواجهة فقط؛
- ▶ الإرادة السياسية مهمة من جانب الحكومة لإشراك الشركاء الاجتماعيين بدءاً من مرحلة الإعداد للسياسات الوطنية للعمالة وحتى مرحلتي مراقبة وتقييم هذه السياسات. غير أن مشاركة الشركاء الاجتماعيين يجب أن تتم في جميع مراحل إعداد السياسات الوطنية للعمالة وينبغي ألا تقتصر على مرحلة صياغتها فقط؛
- ▶ وجود شركاء اجتماعيين أقوياء وقادرين وفعالين على جميع المستويات (مستوى المنشأة، المستوى المحلي والصناعي والوطني) يعد عاملاً مهماً. ويجب على الشركاء الاجتماعيين أن يكافحوا لتوسيع قاعدة عضويتهم وتحسين قدراتهم التقنية والتحليلية فيما يتعلق بقضايا سوق العمل؛
- ▶ إدارة العمل بشكل فعال وجيد الموارد تمثل أحد المحددات المهمة الأخرى للحوار الاجتماعي الفعال بشأن سياسة العمالة.



المصادر وقراءات إضافية

- ◀ ILO. 2006. *Implementing the Global Employment Agenda: Employment strategies in support of decent work – “Vision” document* (Geneva)
- ◀ مكتب العمل الدولي. 2010. سياسات العمالة من أجل العدالة الاجتماعية وعمولة عادلة - تقرير البند المتكرر عن العمالة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 99، جنيف، 2010.
- ◀ مكتب العمل الدولي. 2010. دراسة استقصائية عامة بشأن صكوك العمالة في ضوء إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عمولة عادلة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 99، جنيف، 2010.
- ◀ ILO. 2011. *Social partners and their engagement in National Development Plans* (Geneva).
- ◀ ILO. 2012. *Guide for the formulation of national employment policies*, Employment Policy Department (Geneva).
- ◀ ILO. 2012. *Towards more inclusive employment-policy making*, Employment Sector Working Paper No. 137 (Geneva).

ثالثاً



© ILO/Crozet M.

لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التابعة لمنظمة العمل الدولية

ملاحظات على سبل تحسين الحوار الاجتماعي حول القضايا المتعلقة
بتنفيذ اتفاقية سياسة العمالة، 1964 (رقم 122) (أمثلة مختارة)

الصين



تعليقاً على حقيقة أن النقابات العمالية قد أعدت مؤسسات للتدريب المهني على مستويات مختلفة، تدعو لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التابعة لمنظمة العمل الدولية الحكومة إلى إدراج معلومات "بشأن كيفية مشاركة الكيانات المحلية والشركاء الاجتماعيين في تصميم وتنفيذ سياسات وبرامج التدريب".

نشر في الدورة 100 لمؤتمر العمل الدولي، 2011.

كمبوديا



بالنسبة لمشاركة الشركاء الاجتماعيين في صياغة وتنفيذ سياسات العمالة فإن، لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التابعة لمنظمة العمل الدولية "تدعو الحكومة لتناول هذه القضية الضرورية في تقريرها التالي من خلال عرض كيفية استشارة ممثلي أصحاب العمل والعمال في مراحل تخطيط وتنفيذ السياسات، وذلك للاستفادة من خبراتهم وآرائهم".

نشر في الدورة 101 لمؤتمر العمل الدولي، 2012.

الهند



تلاحظ اللجنة باهتمام المعلومات التي تقدمها الحكومة بشأن المشاورات الثلاثية، (...) أن الجلسة رقم 44 من مؤتمر العمل الهندي تضمنت مناقشات بشأن قضايا مثل إمكانيات تعزيز مشاركة القوة العاملة من الإناث، تنمية مهارات الشباب، الحد الأدنى للأجور، الضمان الاجتماعي، القدرة على العمل والعمالة؛ وقد اتخذت وزارة التنمية الريفية مبادرات مختلفة لتعزيز تنفيذ قانون المهاتما غاندي لضمان العمالة الريفية الوطنية والذي يسعى إلى تمكين المجتمعات الريفية الفقيرة وتحويل العلاقات الهرمية التقليدية من خلال عملياتها القائمة على الحقوق.

نشر في الدورة 101 لمؤتمر العمل الدولي، 2012.

السلفادور



تطلب لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التابعة لمنظمة العمل الدولية الحكومة بتقديم معلومات "حول المشاورات التي أجريت لصياغة وتنفيذ سياسة عمالة فعالة للتغلب على الآثار السلبية الناجمة عن الأزمة العالمية" و"تقديم معلومات عن المشاورات التي أجريت مع ممثلي الأشخاص المتأثرين بالتدابير التي تتخذها القطاعات الأخرى من السكان الفاعلين اقتصادياً".

نشر في الدورة 100 لمؤتمر العمل الدولي، 2011.

قيرغيزستان



مع مراعاة إنشاء لجنة ثلاثية لتنظيم قضايا تعزيز العمالة، تطلب لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التابعة لمنظمة العمل الدولية "من الحكومة تقديم معلومات معينة بشأن تشغيل اللجنة الثلاثية سائلة الذكر، ومشاركة الشركاء الاجتماعيين في صياغة وتنفيذ خطة العمالة الوطنية. وتطلب معلومات حول التدابير التي تم اتخاذها أو التفكير فيها لإشراك الجهات الفاعلة الأخرى في المشاورات".

نشر في الدورة 101 لمؤتمر العمل الدولي، 2012.

منغوليا



تطلب لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات التابعة لمنظمة العمل الدولية "من الحكومة تقديم تقرير بشأن أنشطة مجلس العمل الوطني والهيئات الثلاثية الأخرى فيما يتعلق بسياسات العمالة والخطوات التي تم اتخاذها لضمان أن آراء ممثلي الشركاء الاجتماعيين (بما في ذلك ممثلي القطاع الريفي والاقتصاد غير المنظم) تؤخذ في الاعتبار بالكامل لأجل صياغة وتخصيص الدعم لسياسات العمالة".

نشر في الدورة 101 لمؤتمر العمل الدولي، 2012.

رابعاً

الحوار الاجتماعي والأجور

الحوار الاجتماعي هو الأداة الأكثر فعالية في إعداد سياسة للأجور تعمل على تحقيق التوازن بين احتياجات العمال وأسرهم بما يؤدي إلى حياة كريمة من ناحية، وتسمح لأصحاب العمل تحسين القدرة التنافسية من ناحية أخرى. فالحوار الاجتماعي مهم بصفة خاصة في ضمان توزيع مكاسب الإنتاجية بصورة عادلة بين العمل ورأس المال وخفض عدم المساواة في الأجور بما في ذلك الفجوة في الأجور بين الجنسين. كما أنه خلال أزمة اقتصادية وأزمة فرص العمل، ووفقاً للميثاق العالمي لفرص العمل، يكون الحوار الاجتماعي أداة مهمة لتجنب دوامات الأجور الانكماشية.

1. التحديد الثلاثي للحد الأدنى للأجور 213
2. الإرشادات والتوصيات الثلاثية بشأن الأجور 216



الحوار الاجتماعي هو الأداة الأكثر فعالية في إعداد سياسة للأجور تعمل على تحقيق التوازن بين احتياجات العمال وأسرتهم بما يؤدي إلى حياة كريمة من ناحية، وتسمح لأصحاب العمل تحسين القدرة التنافسية من ناحية أخرى. فالحوار الاجتماعي مهم بصفة خاصة في ضمان توزيع مكاسب الإنتاجية بصورة عادلة بين العمل ورأس المال وخفض عدم المساواة في الأجور بما في ذلك الفجوة في الأجور بين الجنسين.¹⁴ كما أنه خلال أزمة اقتصادية وأزمة فرص العمل، ووفقاً للميثاق العالمي لفرص العمل، يكون الحوار الاجتماعي أداة مهمة لتجنب دوامات الأجور الانكماشية.

وفي كثير من البلدان، تدرج الأجور بشكل بارز في برنامج الحوار الاجتماعي الثلاثي إلى جانب القضايا الأخرى المتعلقة بسوق العمل مثل تعزيز العمالة، مد نطاق الضمان الاجتماعي وتعزيز القدرة على التنافس. كما تمنح جميع الجهات الفاعلة الثلاث في الحوار الاجتماعي - الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال - أهمية كبيرة لهذا المتغير الاجتماعي والاقتصادي. فبالنسبة للعمال، تمثل الأجور غالباً مصدر الدخل الرئيسي أو الوحيد، كما يحدد إلى حد بعيد مستوى المعاشات التقاعدية التي سوف يتلقونها عند التقاعد وترك العمل. وبالنسبة لأصحاب العمل، تعد قضية الأجور أحد المكونات المهمة لتكلفة الإنتاج وأداة سياسية لجذب العمال المهرة. وأخيراً بالنسبة للدولة، تمثل الأجور، بالإضافة إلى أمور أخرى، أحد العوامل المؤثرة على المجاميع الاقتصادية، مثل تكوين الأسعار والطلب المحلي والقدرة التنافسية الوطنية ومستويات العمالة.¹⁵

وتشير التجربة الدولية إلى مشاركة المؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي الثلاثي غالباً في تنظيم سياسة الأجور. ويمكن أن تكون هذه المشاركة على شكل تحديد ثلاثي للحد الأدنى للأجور أو صياغة توصيات الأجور الثلاثية لإرشاد المفاوضات على المستويات الأدنى وضمان تحقيق مستوى معين من التنسيق في التفاوض بشأن الأجور.

رابعاً

14 Minimum wages and collective bargaining, Towards :09/ILO. 2008. Global Wage Report 2008 policy coherence (Geneva).

15 ILO. 2012. Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth (Geneva): انظر

1. التحديد الثلاثي للحد الأدنى للأجور

تطالب اتفاقية منظمة العمل الدولية لتحديد الحد الأدنى للأجور، (رقم 131) بمشاركة مباشرة من جانب المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال أو، في حالة عدم وجود هذه المنظمات، من ممثلي أصحاب العمل والعمال المعنيين بإنشاء وتشغيل نظام الحد الأدنى للأجور. وبالتالي، في غالبية الدول التي يوجد بها حد أدنى للأجور، يلعب الحوار الاجتماعي الثلاثي دوراً مهماً في تحديده وإن كان بأسلوب مختلف وفقاً لاختيارات البلد.

وهناك ثلاثة نهج رئيسية. بموجب النهج الأول، تحدد الحكومة أو سلطة سياسية أخرى مستوى الحد الأدنى للأجور بعد مشاورات مباشرة مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال. وهو ما تتبعه بلدان مثل الجزائر، بنن، فرنسا، مدغشقر، إسبانيا بالإضافة إلى بلدان أخرى.

الجزائر - حد أدنى للأجور مضمون على المستوى الوطني

في الجزائر، حدد مرسوم رئاسي الحد الأدنى المضمون للأجور على المستوى الوطني بعد مشاورة الاتحادات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال في الإطار المؤسسي الثلاثي القائم (*La Tripartite*). ويجمع الإطار الثلاثي بين ممثلي الحكومة والاتحاد العام لنقابات العمال الجزائريين وخمسة اتحادات ممثلة لأصحاب العمل، ويرأسه رئيس الوزراء. ولتعيين الحد الأدنى للأجور، تؤخذ العناصر التالية في الاعتبار: متوسط الإنتاجية الوطنية المسجل؛ مؤشر أسعار المستهلكين، والوضع الاقتصادي العام. المصدر: قانون علاقات العمل، الفقرة 87، قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للأجور.

بموجب النهج الثاني، تحدد الحكومة الحد الأدنى للأجور على أساس التوصيات الصادرة عن هيئة ثلاثية متخصصة مثل لجنة الأجور المنخفضة في المملكة المتحدة ومجلس الحد الأدنى للأجور في جمهورية كوريا.





المملكة المتحدة - لجنة الأجور المنخفضة

لجنة الأجور المنخفضة هي هيئة مستقلة أقيمت بموجب قانون الحد الأدنى للأجور على المستوى الوطني لعام 1998، وذلك بغية إسداء المشورة إلى الحكومة بشأن الحد الأدنى للأجور على المستوى الوطني. وتتكون هذه الهيئة الاستشارية من تسعة مفوضين من النقابات العمالية وأصحاب العمل والأكاديميين، الذين يعملون بصفة فردية.

وفي شهر شباط/ فبراير من كل عام، تقدم لجنة الأجور المنخفضة التوصيات للحكومة بشأن مستوى الحد الأدنى للأجور في المستقبل والموضوعات المتعلقة به. وتعد توصياتها استناداً إلى بحث وتحليل مكثف وتستخدم كافة مصادر المعلومات بما في ذلك الدراسات الاستقصائية، زيارة المنشآت، المشاورات مع الشركاء الاجتماعيين والاستماع إلى الخبراء. وفي غالبية الحالات، تنفذ الحكومة توصيات لجنة الأجور المنخفضة.

المصدر: UK Government. 2006. *Low Pay Commission Report 2006: National Minimum Wage*.
<http://www.lowpay.gov.uk>

رابعاً

و بموجب النهج الثالث، يتحدد الحد الأدنى للأجور على أساس مفاوضات ثلاثية مباشرة بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين، كما في حالة الأرجنتين. وتستخدم هذه الطريقة من المفاوضات الثلاثية أيضاً في أيرلندا وسلوفينيا.¹⁶

¹⁶ انظر: Eyraud, F; Saget, C. 2005. *The fundamentals of minimum wage fixing* (Geneva, ILO)

الأرجنتين - المجلس الوطني للعمل والإنتاجية والحد الأدنى للأجور القابل للتعديل



المجلس الوطني للعمل والإنتاجية والحد الأدنى للأجور القابل للتعديل (المجلس الوطني) هو مؤسسة ثلاثية دائمة للحوار الاجتماعي تشمل مشاركة الحكومة والشركاء الاجتماعيين. ويحدد بصفة دورية الحد الأدنى للأجور القابل للتعديل والذي يجب أن توافق عليه أغلبية ثلثي الأعضاء على أن يتضمنوا أعداداً متساوية تمثل الحكومة وممثلي العمال وأصحاب العمل بإجمالي 48 عضواً. ولتعيين معدلات الحد الأدنى للأجور، ينبغي للمجلس الوطني أن يراعي الوضع الاجتماعي والاقتصادي للبلد.

وفي مقدمة المراجعة الدورية للحد الأدنى للأجور القابل للتعديل، يؤدي المجلس الوطني عدة مهام أخرى، بما في ذلك إعادة تقييم الحدين الأدنى والأقصى لإعانة البطالة، صياغة التوصيات لإعداد السياسات العامة وبرامج فرص العمل والتدريب المهني، اقتراح التدابير اللازمة لزيادة الإنتاج والإنتاجية.

Argentina – Minimum Wages – 2011, TRAVAIL legal database; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – República Argentina: Consejo del Salario: <http://www.trabajo.gov.ar/consejodelsalario>



© ILO/Falaise T.

2. الإرشادات والتوصيات الثلاثية بشأن الأجور

في بعض البلدان، يتم تعبئة المؤسسات الثلاثية للحوار الاجتماعي لإصدار الإرشادات الخاصة بالأجور للاستعانة بها في المفاوضات على المستوى الأدنى، ولضمان تحقيق قدر معين من التنسيق في التفاوض بشأن الأجور، كما في حالة سنغافورة على سبيل المثال.

سنغافورة - المجلس الوطني للأجور

أنشئ المجلس الوطني للأجور في عام 1972 ويتكون هيكله الثلاثي من 35 ممثلاً عن مجموعات أصحاب العمل والنقابات، بالإضافة إلى الحكومة، ويرأسه شخص (محايد) مستقل.

ويقوم المجلس الوطني للأجور بصياغة الإرشادات العامة لسياسة الأجور، بما في ذلك تعديل هيكل الأجور، كما يقدم المشورة بشأن نظم الحوافز التي تعمل على تعزيز الإنتاجية والكفاءة. كما أن مداواته الثلاثية سرية ويعتمد في قراراته على الإجماع. غير أن الإرشادات التي يصدرها ليست ملزمة لإتاحة بعض المرونة للشركات، كما تأخذ في اعتبارها مؤشرات سوق العمل والمؤشرات الاقتصادية المهمة: نمو الناتج المحلي الإجمالي، التضخم، الإنتاجية والعمالة.

واعتمدت إرشادات المجلس الوطني للأجور خلال مشاوره واتفاق ثلاثي بمشاركة أصحاب العمل والعمال وممثلي الحكومة، مما سهل قبول وتنفيذ الإرشادات. وثمة التزام قوي من قبل الشركاء الثلاثيين بتنفيذ الإرشادات. الأمر الذي كان بمثابة علامة على إنجازات المجلس الوطني للأجور.

وتبدأ المفاوضات الجماعية على مستوى الشركة بعد إصدار إرشادات المجلس الوطني للأجور. كما تستخدم الشركات التي لا يوجد فيها نقابات إرشادات المجلس الوطني للأجور كمرجع لها عند تحديد زيادات الأجور للمستخدمين لديها.



رابعاً



سلوفينيا - الموضوعات/ السياسات المتعلقة بالأجور في المواثيق الاجتماعية

تقدم سلوفينيا مثلاً جيداً لبلد قام بتعبئة المجلس الاقتصادي والاجتماعي الثلاثي فيه لإبرام اتفاقات وطنية ثلاثية أو مواثيق اجتماعية، شددت بقوة على الدخل والأجور منذ منتصف التسعينات. وتعكس هذه الاتفاقات والمواثيق إجماع الشركاء الاجتماعيين بشأن الحد من المصروفات العامة كأحد سبل تحسين القدرة التنافسية للبلد في الأسواق الدولية،¹⁷ وكذلك كأحد طرق خفض التضخم وتشتت الأجور.¹⁸

سوفينيا: الموضوعات/ السياسات المتعلقة بالأجور في المواثيق الاجتماعية	1994	1995	1996	1997-1998	1997-1998	1999-2001	2001-2003	2003-2005	2007-2009
سياسات الدخل	X	X	X	(X)	X	X	X	X	X
الحد الأدنى للأجور		X	X	(X)	X	X	X	X	X
الأجور		X	X						
العمالة		X	X						
التدريب المهني والاحترافي									
الصحة والسلامة في العمل									
المالية العامة		X	X						
الضمان الاجتماعي		X	X						
تأمين المعاشات		X	X						
التأمين الصحي									
عولمة الاقتصاد (الاندماج مع الاتحاد الأوروبي)؛ التطور التكنولوجي؛ القدرة على التنافس		X	X						
الحوار الاجتماعي والمجلس الاقتصادي والاجتماعي		X	X						

Stanojević, M. 2010. "Stabilisation and the beginning of economic recovery: the early chain of social pacts", in P. Pochet et al. (eds): "After the euro and enlargement: social pacts in the EU", p. 325

توضح الأمثلة السابقة الدور الذي يلعبه الحوار الاجتماعي الثلاثي في تنظيم سياسة الأجور، وخاصة الحد الأدنى للأجور. ويرجع ذلك إلى أن المشاورة الثلاثية وتنسيق المفاوضة الخاصة بالأجور يرتبطان بوجود أداء أفضل لسوق العمل (انخفاض عدم المساواة في الأجور والبطالة)، ونسبة أكثر استقراراً للأجور في الدخل القومي واستجابات أسرع للخدمات الاقتصادية.

المصادر وقراءات إضافية

- ◀ Eyraud, F.; Saget, C. 2005. *The fundamentals of minimum wage fixing* (Geneva, ILO).
- ◀ .ILO. *Global Wage Report 2008/09; 2010/11; 2012/13*
- ◀ منظمة العمل الدولية. اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، 1970 (رقم 131).
- ◀ منظمة العمل الدولية. توصية تحديد المستويات الدنيا للأجور، 1970 (رقم 135).



خامساً

الحوار الاجتماعي والضمان الاجتماعي

الضمان الاجتماعي والحوار الاجتماعي كلاهما دعامتان لبرنامج العمل اللائق ويرتبطان ببعضهما، وثمة دعم متبادل بينهما لتحقيق هدف العدالة الاجتماعية والعمولة العادلة. وتستند نُظُم الضمان الاجتماعي التي تتسم بالفعالية والاستدامة إلى وجود إدارة سديدة ثلاثية سليمة، ومساءلة كاملة ومشاركة من جانب منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. وتتضمن المشاركة إشراك الشركاء الاجتماعيين في تصميم سياسات وإصلاحات الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى إدارة نُظُم الضمان الاجتماعي.

1. صكوك منظمة العمل الدولية 220
2. الإدارة الثلاثية للضمان الاجتماعي 221
3. الحوار الاجتماعي وإصلاحات الضمان الاجتماعي 223



الضمان الاجتماعي والحوار الاجتماعي كلاهما دعامتان لبرنامج العمل اللائق ويرتبطان ببعضهما، وثمة دعم متبادل بينهما لتحقيق هدف العدالة الاجتماعية والعمولة العادلة. وتستند نُظم الضمان الاجتماعي التي تتسم بالفعالية والاستدامة إلى وجود إدارة سديدة ثلاثية سليمة، ومساءلة كاملة ومشاركة من جانب منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. وتتضمن المشاركة إشراك الشركاء الاجتماعيين في تصميم سياسات وإصلاحات الضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى إدارة نُظم الضمان الاجتماعي.

1. صكوك منظمة العمل الدولية

تتضمن مبادئ ومعايير الضمان الاجتماعي الخاصة بمنظمة العمل الدولية تمثيل العمال وأصحاب العمل في الإدارة السديدة وتنظيم نُظم الضمان الاجتماعي. وترسي اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي (الحد الأدنى للمعايير)، 1952 (رقم 102) على وجوب إدارة نظم الضمان الاجتماعي على أساس ثلاثي، مما يضمن ويعزز الحوار الاجتماعي بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال. وبالإضافة إلى الاتفاقية رقم 102، تعمل الصكوك التالية لمنظمة العمل الدولية على تعزيز الهيكل الثلاثي في الضمان الاجتماعي:

- ◀ اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، 1988 (رقم 168)
- ◀ توصية منظمة العمل الدولية بشأن المشاورة بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل والعمال على المستويين الصناعي والوطني، 1960 (رقم 113)
- ◀ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عمولة عادلة (2008)؛
- ◀ الميثاق العالمي لفرص العمل (2009)؛
- ◀ توصية بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية، 2012 (رقم 202).



نيجيريا - الصندوق الاستثماري للتأمين الاجتماعي

أنشئ الصندوق الاستثماري للتأمين الاجتماعي في عام 1994 بموجب القرار رقم 73. ويهدف إلى توفير الاستحقاقات التالية: (أ) معاش التقاعد؛ (ب) منحة التقاعد؛ (ج) استحقاقات الوراثة؛ (د) منحة الوفاة؛ (هـ) استحقاقات العجز؛ (و) منحة العجز. وللصندوق الاستثماري للتأمين الاجتماعي مجلس إدارة ثلاثي يتكون من 11 عضواً:

- رئيس مجلس الإدارة ويعينه الرئيس؛
 - ممثلان عن النقابات العمالية يرشحهما مجلس الشيوخ النيجيري للعمل؛
 - ممثلان عن أصحاب العمل يرشحهما المجلس الاستشاري النيجيري لأصحاب العمل؛
 - ممثل واحد عن وزارة الاستخدام والعمل والإنتاجية الفيدرالية؛
 - ممثل واحد عن البنك المركزي لنيجيريا؛
 - ثلاثة مدراء تنفيذيين يعينهم الرئيس بناء على توصية الوزير؛
 - عضو منتدب واحد يعينه الرئيس بناء على توصية الوزير.
 - مجلس الإدارة مسؤول عن:
 - إدارة الصندوق واستثمار جزء من أموال الصندوق؛
 - تسديد الاستحقاقات المختلفة المقدمة للأشخاص الذين يستحقون الاستفادة من الإعانات؛
 - الإدارة العامة واللوائح الخاصة بالصندوق الاستثماري للتأمين الاجتماعي.
- المصدر: قانون الصندوق الاستثماري للتأمين الاجتماعي لنيجيريا، الفصل N88.

2. الإدارة الثلاثية للضمان الاجتماعي

الشروط الاستباقية للإدارة الفعالة

أحد الشروط الاستباقية الضرورية لإدارة نُظُم الضمان الاجتماعي بفعالية هو توافر الأطر المؤسسية الكافية فيما يتعلق بالحوار الاجتماعي ومشاركة الشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة والمسؤولية العامة للدولة.

دور الدولة

تضطلع الدولة بمسؤولية إعداد الأطر السياسية والقانونية والتنظيمية المناسبة، وبمسؤولية الإشراف لضمان توافق سياسات الضمان الاجتماعي، ويتضمن ذلك تصميم وتنفيذ السياسات بشكل متسق، وآليات المراقبة الفعالة:

- ◀ تحديد قضايا السياسات الرئيسية؛
- ◀ إعداد أطر مالية وقانونية سليمة؛
- ◀ الإشراف العام؛
- ◀ مراقبة تنفيذ سياسات الضمان الاجتماعي؛
- ◀ إنشاء هيئات استشارية.

دور الشركاء الاجتماعيين

إنَّ مساهمة ومشاركة الشركاء الاجتماعيين كممثلين عن الأشخاص وأصحاب العمل الذين تتم حمايتهم في مجالس مؤسسات الضمان الاجتماعي، يمكن أن تساعد على إضفاء الشفافية على إدارة نظم الضمان الاجتماعي. كما أن مشاركة الشركاء الاجتماعيين تضمن بأن تلبى السياسات احتياجات من يقومون بتمويلها والاستفادة منها مثل المساهمين، وبأن تكون محفزة للعمالة المنتجة والنمو الاقتصادي.

وتجدر الإشارة هنا إلى أن المشاركة الفعالة للشركاء الاجتماعيين تتطلب معارف ومهارات وقدرات تقنية كافية:

- ◀ الإشراف على تنفيذ النظام؛
- ◀ تحديد مسائل السياسة العامة؛
- ◀ صياغة مقترحات الإصلاح والتطوير؛
- ◀ تمثيل مصلحة العمال وأصحاب العمل والمستفيدين الآخرين.

الحوار الاجتماعي الفعال

الحوار الاجتماعي ضروري لتحديد أولويات الأهداف السياسية. وهو أداة مهمة للمساهمة في مراقبة الاستدامة المالية والكفاية الاجتماعية وفعالية وكفاءة إدارة وتنظيم نظم الضمان الاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك، ضمان حدوث إجماع وطني بشأن سياسات الضمان الاجتماعي مثل:

- ◀ المساهمة في تحديد التصميم الملائم لنظم الإعانات؛

- ◀ ضمان اتساق السياسات الاقتصادية والاجتماعية؛
- ◀ ضمان الإدارة السليمة لأسواق العمل والضمان الاجتماعي؛
- ◀ تحديد وتنفيذ آليات الاستجابة الفعالة خلال أوقات الأزمات؛
- ◀ المساهمة في إعداد وتنفيذ الإصلاحات الرئيسية.

وتنص توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، 2012 (رقم 202)، في المادة 13(1) على أنه ينبغي للدول الأعضاء أن تضع وتنفذ استراتيجيات وطنية ومد نطاق الضمان الاجتماعي، استناداً إلى المشاورات الوطنية من خلال الحوار الاجتماعي الفعال والمشاركة الاجتماعية.

3. الحوار الاجتماعي وإصلاحات الضمان الاجتماعي

تناقش في سياق التغيير الديمغرافي القدرة على تحمل تكلفة نظم الضمان الاجتماعي واستدامتها على نطاق واسع وعالمي. فتشيخ السكان من شأنه أن يزيد الإنفاق على المعاش والصحة والرعاية طويلة الأجل للعقود القادمة. ولكن الدلائل تشير إلى إمكانية مواجهة هذا التحدي من خلال إجراء حوار اجتماعي فعال. ويمكن للحوار الاجتماعي بشأن الإصلاح اللازم أن يعمل على تحقيق التوازن بين الاحتياجات الاجتماعية والمتطلبات المالية والمالية والضريبية. كما يعمل على حل الاختلافات المحتملة وتجنب تعارض المصالح، مما يمكن أن يؤخر تنفيذ الكثير من الإصلاحات اللازمة.



© ILO/Crozet M.



أوروغواي - الحوار الاجتماعي بشأن الضمان الاجتماعي

في عام 2007، نشأ الحوار الثلاثي بشأن الضمان الاجتماعي في أوروغواي. ويتجاوز الحوار الثلاثي بشأن الضمان الاجتماعي الهياكل المؤسسية القائمة ويمكّن العمال وأصحاب العمل والمجتمع المدني والدولة من التعاون معاً لصياغة المقترحات. والهدف منه هو تقييم الحالة الراهنة لنظام الضمان الاجتماعي وتحديد مقترحات للإصلاحات الممكنة في المستقبل وتعزيز الإدارة السديدة الديمقراطية. وينقسم هذا الحوار إلى عشر موائد عمل مواضيعية ويتناول الجوانب المختلفة للضمان الاجتماعي (أي نظم المعاشات التقاعدية، التغطية، الديمغرافية والتمويل).

الإصلاح

في عام 2008، وعند ختام المرحلة الأولى منها، أدت عملية الحوار الاجتماعي إلى عشر اتفاقات أساسية. ويوفر العديد من هذه الاتفاقات أسساً للإصلاح، ويرتبط أهم اتفاقين بالمعاشات وبقواعد إعانات البطالة. وتضمن إصلاح نظام المعاش التقاعدي للمسنين خفض الحد الأدنى لعدد سنوات الاشتراك اللازم لاستحقاق المعاش، وتدابير تسهيل تغطية العمال الذين لديهم تاريخ في الانقطاع عن العمل المنظم، وحوافز للنساء يقابل عاماً من التأمينات عن كل طفل تربيته، وتعزيز المساواة بين الجنسين. وقد أدى إصلاح برامج إعانات البطالة إلى تعزيز التنسيق مع برامج الضمان الاجتماعي الأخرى وسياسات سوق العمل النشطة، ومد فترة الاستحقاق للعمال العاطلين عن العمل الأكبر سنّاً، وطرح صيغة لاستحقاقات التخرج بمستويات للاستحقاق تنخفض مع الوقت، ومد الاستحقاقات تلقائياً لشهرين خلال فترات الركود الاقتصادي.

المصادر:

- ♦ Diálogo Nacional sobre Seguridad Social: <http://www.dialogoseguridadsocial.org/que-es>
- ♦ مكتب العمل الدولي. 2011. الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعية وعوامة عادلة: مناقشة متكررة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 100، جنيف، 2011.



المصادر وقراءات إضافية

- ◀ مكتب العمل الدولي. 2011. استنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) (جنيف).
- ◀ مكتب العمل الدولي. 2011. الضمان الاجتماعي وسيادة القانون، دراسة استقصائية عامة بشأن صكوك الضمان الاجتماعي في ضوء إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة، 2008، التقرير الثالث (الجزء 1 بء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 100، جنيف، 2011.
- ◀ مكتب العمل الدولي. 2011. الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعية وعوامة عادلة: مناقشة متكررة عن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 100، جنيف، 2011.
- ◀ ITC/ILO. 2010. *Governance of Social Security Systems: a Guide for Board Members in Africa*, (Geneva): http://socialprotection.itcilo.org/pdf-and-pics/library/governance_Guide_EN
- ◀ Sarfati, H.; Ghellab, Y. 2012. *The political economy of pension reforms in times of global crisis: State unilateralism or social dialogue?* Working Paper No. 37 (Geneva, ILO)

سادساً

الحوار الاجتماعي والاقتصاد غير المنظم

اليوم، تكسب نسبة مئوية كبيرة من القوى العاملة في العالم زرقها من خلال أنشطة اقتصادية - في القانون أو في الممارسة - غير مشمولة أو مشمولة على نحو غير كافٍ في الترتيبات الرسمية. وهناك حاجة ملحة لمواجهة العجز في الوظائف اللائقة في أربعة مجالات رئيسية في الاقتصاد غير المنظم: العمالة والحقوق والحماية الاجتماعية والتمثيل. ويشكل الحوار الاجتماعي أداة ضرورية للإدارة السديدة الديمقراطية، ولتنفيذ السياسات التي تدعم الانتقال الى السمة المنظمة. ومع ذلك، يشكل تمثيل العمال غير المنظمين تحدياً مستمراً.



يشير مصطلح "الاقتصاد غير المنظم" إلى جميع الأنشطة الاقتصادية التي يقوم بها العمال والوحدات الاقتصادية والتي - سواء بالقانون أو بالممارسة - ليست مغطاة أو مغطاة بشكل غير كامل بالترتيبات الرسمية. واليوم، هناك نسبة كبيرة من القوى العاملة العالمية تكسب عيشها بهذه الطريقة. ففي البلدان النامية بصفة خاصة، يشكل الاقتصاد غير المنظم بين 35 في المائة و90 في المائة من إجمالي العمالة ويتضمن عدداً كبيراً من العمال الريفيين والمهاجرين.

والعاملون في الاقتصاد غير المنظم يتسمون بالضعف بصفة خاصة نظراً لعدم وجود صوت لهم أو تمثيل يتيح لهم المطالبة بظروف وفرص عمل أفضل، والمساواة بين الجنسين والإعانات الاجتماعية.

غير أنه في عام 2002، اعتمد مؤتمر العمل الدولي قراراً بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم، اقترح منصة ثلاثية شاملة للعمل تتكون من ممثلين عن الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في كافة الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. ودعا المؤتمر إلى ضرورة التصدي لمواطن العجز في العمل اللائق في الاقتصاد غير المنظم في أربعة مجالات رئيسية: العمالة، الحقوق، الحماية الاجتماعية والتمثيل. وعزز من هذا القرار إعلان منظمة العامل الدولية لعام 2008 بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة، والذي ينص على أن هذه الدعائم الأربع للعمل اللائق "متلازمة ومترابطة ومتكاملة".¹⁹

سادساً

الميثاق العالمي لفرص العمل، 2009

اعتمد مؤتمر العمل الدولي عام 2009 الميثاق العالمي لفرص العمل، الذي اعترفت بالعمال في الاقتصاد غير المنظم ضمن الفئات الضعيفة أمام الأزمات، واقترح الميثاق تدابير في مجال السياسات لتخفيف تأثير الأزمة والإسراع من وتيرة الانتعاش. وتتضمن تدابير السياسات تنفيذ خطط ضمان الاستخدام، برامج العمالة المتهدمة، الأشغال العامة، دعم المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر وتعزيز أرضية الحماية الاجتماعية.

المصدر: منظمة العمل الدولية، 2009. الانتعاش من الأزمة: ميثاق عالمي لفرص العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 98، جنيف، 2009.

¹⁹ أصدر مؤخراً عدد من قرارات مؤتمر العمل الدولي توصيات معينة بشأن الاقتصاد غير المنظم، وتحديداً، تعزيز المنشآت المستدامة (2007)، العمالة الريفية للحد من الفقر (2008)، تنمية المهارات (2008)، المساواة بين الجنسين (2009)، الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة (2010).

ويعد الحوار الاجتماعي أداة ضرورية للإدارة السديدة الديمقراطية ولتنفيذ السياسات بغية دعم الانتقال إلى الاقتصاد المنظم. غير أن فعاليته تعتمد بصفة خاصة على قوة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية. كما أن تمثيل العمال غير المنظمين يمثل تحدياً مستمراً.

وبدون التمثيل الملائم، لن يستطيع هؤلاء العمال الحصول على عدد من الحقوق الأساسية في العمل. ففي بعض البلدان (مثل هنغاريا وأيرلندا)، شارك الشركاء الاجتماعيون في مناقشات السياسات الوطنية بشأن الجوانب المختلفة للاقتصاد غير المنظم، مثل معالجة مشكلة العمل غير المعلن عنه.

◀ في جنوب أفريقيا تم إصدار سياسات لدعم العمال غير المنظمين بما في ذلك إجراء حوار منظم مع ممثلي الاقتصاد غير المنظم وبناء قدرات منظمات الاقتصاد غير المنظم.

◀ في غانا، أنشئت مؤسسات محلية في منطقتين لبدء الحوار الاجتماعي بين الحكومة المحلية ومجموعة منتخبة من المسؤولين وممثلي المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمجتمع المدني. وقام المشروع بزيادة الائتمان للمنشآت الصغيرة والمتوسطة ومد نطاق الحماية الاجتماعية وزيادة أموال المعاشات للعمال غير المنظمين.

◀ في الهند، يعد قانون المهاتما غاندي الوطني لضمان العمالة الريفية أول قانون يمد نطاق سياسات العمالة إلى القطاعات غير المنظمة. وهو برنامج طموح يشمل منهجاً قائماً على الحقوق للتنمية وتأمين دخل الأسر الريفية من خلال الاستخدام بأجر مضمون، وبعض المراجعة على الهجرة من الريف باتجاه المناطق الحضرية وتكوين أصول قوية.²⁰

◀ في تركيا، وخلال الفترة 2004-2007 قامت المناقشات الثلاثية المدعومة بمشروع للاتحاد الأوروبي - منظمة العمل الدولية باستهداف زيادة التوعية بمخاطر الاقتصاد غير المنظم من خلال الإعلام، وخلق حوافز لتسجيل العمل من خلال إعداد إرشادات للتسجيل وروابط مع لوائح البلدية لصالح المنشآت.²¹

²⁰ انظر: MGNREGA. 2010. *A review of decent work and green jobs in Kaimur District in Bihar* (New Delhi, ILO).

²¹ انظر: Hayes, J. 2007. *Tackling unregistered work through social dialogue: The Turkish and European experience* (Geneva, ILO). Cited in *Recurrent discussion on social dialogue under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013.

وللمساهمة في خفض حجم الاقتصاد غير المنظم يلعب الشركاء الاجتماعيون دوراً مهماً في تحديد نقص العمالة والمهارات مما يؤثر على العرض والطلب في سوق العمل بالنسبة للعمال المهاجرين. كما أن بناء إجماع على الروابط بين الهجرة وسياسات العمالة من خلال الحوار الاجتماعي، وإعداد استراتيجيات طويلة الأجل تتفق مع العرض والطلب في سوق العمل تؤدي على الأرجح إلى التزام أصحاب العمل والعمال، حيث إن هذه السياسات تنفذ غالباً في مكان العمل.

وقد يتناول الحوار الاجتماعي أيضاً قطاعات معينة تتسم بارتفاع السمة غير المنظمة، مثل العمل المنزلي، كما يتبين من المثال التالي.

الأطر المؤسسية للحوار الاجتماعي في الاقتصاد غير المنظم - الفلبين

أنشأت الفلبين أطراً مؤسسية للحوار الاجتماعي بشأن العمل المنزلي، شجعت على التنظيم والتمثيل الجماعي، مما أفضى إلى تحقيق نتائج ملموسة في تنظيم العمل في الاقتصاد غير المنظم بواسطة التوافق.

وشكلت الحكومة والنقابات العمالية وجمعيات العمال المنزليين ومنظمات أصحاب العمل فريق عمل تقني بشأن العمل المنزلي، يقوم بمناقشة وتعزيز تدابير تحسين ظروف العمال المنزليين داخل البلاد وخارجها. وتمثل منتدى لبحث الإصلاحات القانونية اللازمة والمساعدة في كتابة مشروع قانون بشأن العمل المنزلي والذي وصل إلى مرحلة متقدمة من مراعاة مجلس الشيوخ له.

وفي عام 2012، كانت الفلبين من بين أولى الدول المصدقة على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين، 2011 (رقم 189).



إطار منظمة العمل الدولية التشخيصي لتحليل عمليات ومحددات السمة غير المنظمة - سبعة مجالات رئيسية للأنشطة السياسية



المصدر: مكتب العمل الدولي. 2010. سياسات العمالة من أجل العدالة الاجتماعية وعمولة عادلة؛ تقرير البند المتكرر عن العمالة، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 99، جنيف، 2010.

المصادر وقراءات إضافية



- ILO. 2012. *Employment for Social Justice and a Fair Globalization: Overview of ILO Programmes* (Geneva, ILO) ◀
- ILO. 2013. *Recurrent discussion on social dialogue under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013; Report of the Committee for the Recurrent Discussion on Social Dialogue, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013 ◀
- ILO. 2013. *The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide Supporting Transitions to Formality* (Geneva, ILO) ◀

سابعاً

الحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين

الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي أداتان سياسيتان ضروريتان للتقدم على صعيد المساواة بين الجنسين في عالم العمل. يمكن للحوار الاجتماعي أن يساعد في الإسهام نحو بناء مجتمع أكثر استقراراً وأكثر عدلاً، والشركاء الاجتماعيون هم فاعلون رئيسيون في تعزيز هذه المساواة. ومع ذلك، لا تزال مشاركة المرأة منخفضة نسبياً في معظم هيئات الحوار الاجتماعي في جميع أنحاء العالم.

1. مشاركة الإناث في هياكل منظمة العمل الدولية 236
2. الماضي قدماً 237



المساواة بين الجنسين والحوار الاجتماعي كلاهما من القيم الأساسية والقضايا المشتركة لمنظمة العمل الدولية. فمنذ اعتماد إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (1998)، كانت المساواة وعدم التمييز في صميم عمل منظمة العمل الدولية.

إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة جعل المساواة بين الجنسين موضوعاً مشتركاً في الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية - المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، العمالة، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.

وللمتابعة، اختتم مؤتمر العمل الدولي مناقشته حول "المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق" في عام 2009 بإعادة التأكيد على أن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي أداتان سياسيتان أساسيتان للضي قدماً بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل. ودعا تحديداً إلى تحسين تمثيل المرأة في الوظائف القيادية في الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضات الجماعية واجتماعات منظمة العمل الدولية.

معايير العمل الدولية

تعد معايير العمل الدولية أحد وسائل منظمة العمل الدولية الأساسية لتحسين ظروف العمل والعيش للنساء والرجال، وتعزيز المساواة في مكان العمل لجميع العمال. وفيما يلي الاتفاقيات الأربع الأساسية المعنية بالمساواة والمستخدمه لتعزيز هذه المبادئ:

- اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111)؛
- اتفاقية المساواة في الأجور، 1951 (رقم 100)؛
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981 (رقم 156)؛
- اتفاقية حماية الأمومة، 2000 (رقم 183).

كما تطالب التوصية رقم 200 بشأن بفيروس نقص المناعة والإيدز، 2010، بضرورة أن تضمن التدابير التي يتم اتخاذها في مكان العمل أو من خلاله، المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (الفقرة 14-ب).

يمكن أن يسهم الحوار الاجتماعي في تحقيق مزيد من الاستقرار والمساواة في المجتمع، وفي هذا الصدد يعد الشركاء الاجتماعيون جهات فاعلة رئيسية في تعزيز هذه المساواة. غير أنه، بغية تعزيز المساواة بين الجنسين، ينبغي النظر في أمرين:

◀ أولاً: زيادة مشاركة ووضع المرأة بما في ذلك النساء في مناصب صنع القرارات، داخل الهيئات الثلاثية وضمن المجموعات الحكومية ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل؛

◀ ثانياً: طرح قضايا المساواة بين الجنسين والمفاوضة الجماعية في برنامج الحوار الاجتماعي، كي تعكس الطبيعة المتغيرة لأسواق وأمط العمل في عالم العمل. ويتطلب ذلك تدريب الممثلين على المساواة بين الجنسين وزيادة عدد المفاوضين من النساء.

مازالت مشاركة الإناث منخفضة نسبياً في غالبية هيئات الحوار الاجتماعي حول العالم. وقامت دراسة أعدتها منظمة العمل الدولية حول مشاركة المرأة في هذه المؤسسات بتجميع البيانات من 48 مؤسسة في كافة مناطق العالم²². ووجدت الدراسة أن النساء يشكلن أقل من 15 في المائة من إجمالي الأعضاء، وهي نسبة أدنى كثيراً من نسبة الـ30 في المائة المستهدفة والتي حددتها الأمم المتحدة في عام 1990 لزيادة عدد النساء في الهيئات المعنية بصنع القرارات والسياسات العامة.

وتظهر الحكومات أعلى معدلات لمشاركة الإناث في هذه الأجهزة بنسبة 19 في المائة يليها ممثلو العمال بنسبة 13 في المائة وممثلو أصحاب العمل بنسبة 10 في المائة. وربما يعود سبب ارتفاع نسبة مشاركة الإناث في المجموعات الحكومية إلى البيئة المفضلة التي توفرها الإدارة العامة للنساء، من حيث الموازنة بين العمل والالتزامات الأسرية، ووضوح معايير تعزيز المستقبل المهني لزيادة نصيب النساء في المناصب الإدارية.

وحسب الإقليم، تأتي أوروبا في المقدمة بأعلى نسبة مشاركة للنساء تبلغ 16.76 في المائة، تليها أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي بنسبة 14.16 في المائة، ثم إفريقيا بنسبة 12.34 في المائة وأخيراً آسيا بنسبة 11.21 في المائة.

²² انظر: Breneman-Pennas, T; Rueda Catry, M. 2008. *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, Paper No. 16 (Geneva, ILO)



اللجنة الثلاثية المعنية بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام

في إطار مشروع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية الخاص بحقوق المرأة العاملة، تكونت لجان ثلاثية تعنى بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام في كل من الأرجنتين، البرازيل، شيلي، باراغواي، وأوروغواي. وكان إنشاء هذه اللجان نتيجة مبادرة الحكومات - من خلال وزارات العمل بالتعاون مع مكاتب المرأة بها - التي تدعو أصحاب العمل والعمال إلى المشاركة في مبادرات المساواة.

وتتكون اللجان من الحكومة (وزارة العمل ووزارة شؤون المرأة) بالإضافة إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. ومن بين إنجازاتها الرئيسية القانون الأخير (2006) بشأن العمال المنزليين في أوروغواي، والتصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981 (رقم 156) في 2007، بقيادة اللجنة الثلاثية في باراغواي.

المصدر: ILO, 2009. *Social Dialogue at work: Voices and choices for women and men*, Bureau for Gender Equality (Geneva).

1. مشاركة الإناث في هياكل منظمة العمل الدولية

راقبت منظمة العمل الدولية باستمرار مشاركة النساء والرجال في دورات مؤتمر العمل الدولي. وفي عام 1991، اعتمد مؤتمر العمل الدولي قراراً خلال دورته 78 يطالب الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل إلى ضم مزيد من النساء في وفودهم. وفي عام 2009، تحدى المدير العام لمنظمة العمل الدولية الدول الأعضاء بأن تبلغ حصة النساء في وفودها 35 في المائة بحلول عام 2011. ولم يتحقق هذا الهدف، ففي مؤتمر العمل الدولي لعام 2012، بلغت نسبة النساء في المندوبين المعتمدين والمندوبين المناوبين والمستشارين 26.9 في المائة فقط.

وكانت نسبة المشاركة في أوروبا 35.8 في المائة تليها الأمريكتان بنسبة 32.3 في المائة، بينما كانت أدنى نسبة مشاركة للإناث في الدول العربية حيث بلغت 11.7 في المائة. ونظراً لهذا التقدم غير الكافي، وفي محاولة لتحليل الوضع وتقديم استراتيجيات ممكنة للتحسن، تواصل المكتب مع 22 حكومة تبلغ نسبة مشاركة الإناث في وفودها 50 في المائة كحد أدنى خلال عام 2011، لتحديد العوامل التي ساهمت في تحقيق هذا النجاح:

◀ كثير من الدول التي جاء أدؤها في المقدمة كان لديها سياسة أو خطة حكومية للعمل بشأن المساواة بين الجنسين؛

- ◀ في نصف الدول التي قامت بالاستجابة، كان هناك مستشار رفيع المستوى أو وزير حاضرًا بشأن المساواة بين الجنسين؛
- ◀ بعض الدول كان لديها التزام غير رسمي بتحقيق المساواة بين الجنسين في تعيينات الوفود، كما استفادت دول كثيرة من تشجيع منظمة العمل الدولية والجلسات الإعلامية بشأن المؤتمر.

المساواة بين الجنسين في برنامج الحوار الاجتماعي

شهدت مشاركة المرأة في الحوار الاجتماعي خلال العقود الماضية ارتفاعاً، وبالتالي، كانت النساء أكثر نشاطاً في جعل قضايا المساواة بين الجنسين في مقدمة البرنامج.

وللمحافظة على هذا الاتجاه، من المهم أن تبقى المسائل الجنسانية في صدارة برامج هذه المؤسسات.

فعلى سبيل المثال، في اليونان، ينصح المجلس الثلاثي الاجتماعي والاقتصادي والحكومة والشركاء الاجتماعيين بشأن تعزيز مبادئ المساواة في المعاملة ومناهضة التمييز، ويشجع على الحوار مع المنظمات الممثلة.

وفي أسبانيا، تعامل المجلس الثلاثي الاجتماعي والاقتصادي مع تنفيذ الأحكام الخاصة بالمساواة في الاتفاقات الجماعية. وهذه الهيئات غالباً ما تنشئها الحكومات "كي تكون بمثابة هيئات استشارية وتشارورية فيما يتعلق بالسياسات والتشريعات... بدلاً من تعزيز ومراقبة الأحكام المتعلقة بتكافؤ الفرص في الاتفاقات الجماعية".

المصدر: <http://www.eurofound.europa.eu>

2. الماضي قدماً

يمكن تعزيز مشاركة المرأة والمساواة بين الجنسين في عمليات الحوار الاجتماعي من خلال عدد من الطرق:

- ◀ يجب أن تصدق البلدان على اتفاقيات منظمة العمل الدولية الرئيسية بشأن المساواة بين الجنسين وأن تنفذها تنفيذاً فعالاً، وعلى وجه الخصوص، الاتفاقيتان رقم 100 ورقم 111؛
- ◀ ينبغي تفعيل آليات مثل تخصيص حصة للنساء وتعيين مسؤولين عن المساواة لزيادة تمثيل المرأة في مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية والنقابات العمالية ومنظمات أصحاب العمل؛

- ◀ ينبغي تطوير المهارات من خلال تدريب وتعليم النساء لتزويدهن بأدوات المشاركة الفعالة في الحوار الاجتماعي؛
- ◀ بناء قدرة الشركاء الاجتماعيين وممثلهم بشأن المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين؛
- ◀ ينبغي الدفاع عن مزايا المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في عالم العمل من خلال حملات التوعية والحملات الإعلامية.

المصادر وقراءات إضافية

- ◀ مكتب العمل الدولي. 2009. المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 98، جنيف، 2009.
- ◀ ILO. 2009. *Social Dialogue at work: Voices and choices for women and men*, Bureau for Gender Equality (Geneva).
- ◀ ILO. 2012. *Gender Equality and Social Dialogue: An Annotated Bibliography*, Social Dialogue Sector (Geneva).
- ◀ Breneman-Pennas, T.; Rueda Catry, M. 2008. *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch, Paper No. 16, DIALOGUE (Geneva, ILO).
- ◀ Briskin, L.; Muller, A. 2011. *Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles*, DIALOGUE (Geneva, ILO).



ثامناً

الحوار الاجتماعي والحقوق الأساسية في العمل

يعد الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي سبلاً مهمة لتعزيز التحقيق الفعال للمبادئ والحقوق الأساسية في مكان العمل. فحيثما أُتيحت فرص العمل، والحماية الاجتماعية مع إجراء الحوار الاجتماعي كواقع، تكون آفاق ممارسة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل أقوى كثيراً وتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل هو أحد العوامل المهمة التي يركز عليها نجاح الحوار الاجتماعي. وبالتالي، فإن المشاركة والتشاور من جانب منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في وضع المعايير والعمليات الإشرافية، وفي الأنشطة التي تهدف إلى تحسين تطبيق المعايير، من الأمور المهمة لتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في جميع المناطق حول العالم.



المبادئ والحقوق الأساسية في العمل مستقاة من دستور منظمة العمل الدولية وتنص عليها ثماني اتفاقيات أساسية للمنظمة هي: اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948 (رقم 87)؛ اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949 (رقم 98)؛ اتفاقية العمل الجبري، 1930 (رقم 29)؛ اتفاقية إلغاء العمل الجبري، 1957 (رقم 105)؛ اتفاقية الحد الأدنى للسكن، 1973 (رقم 138)؛ اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999 (رقم 182)؛ اتفاقية المساواة في الأجور، 1951 (رقم 100)؛ اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958 (رقم 111).

وينص إعلان منظمة العمل الدولية لعام 1998 بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته على أن الدول الأعضاء عليها التزام باحترام وتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل حتى وإن لم تصدق على الاتفاقيات المتعلقة بها. كما جاء اعتراف إضافي بأهمية هذه المبادئ والحقوق في الميثاق العالمي لفرص العمل والذي يؤكد على أن "احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيز المساواة بين الجنسين وتشجيع إسماع الصوت والمشاركة والحوار الاجتماعي، كلها أمور حاسمة في تحقيق الانتعاش والتنمية". كما أن تعزيز الحوار الاجتماعي وضمان الحقوق في العمل يشكلان هدفين من الأهداف الإستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية، التي تدعم برنامج العمل اللائق.

ويعد الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي سبلاً مهمة لتعزيز التحقيق الفعال للمبادئ والحقوق الأساسية في مكان العمل. فحيثما أتيحت فرص العمل، والحماية الاجتماعية مع إجراء الحوار الاجتماعي كواقع، تكون آفاق ممارسة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل أقوى كثيراً. حيث إن تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل هو أحد العوامل المهمة التي يركز عليها نجاح الحوار الاجتماعي. وبالتالي، فإن المشاركة والتشاور من جانب منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في وضع المعايير والعمليات الإشرافية، وفي الأنشطة التي تهدف إلى تحسين تطبيق المعايير، من الأمور المهمة لتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في جميع المناطق حول العالم.

الحرية النقابية - تعد الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية من الشروط المسبقة المحورية للحوار الاجتماعي وتحقيق تقدم في برنامج العمل اللائق. وهذه الشروط مهمة بالنسبة لتمكين أصحاب العمل والعمال من إقامة منظمات من اختيارهم والانضمام إليها، والعمل كجهات فاعلة مستقلة وشرعية في الحوار الاجتماعي إلى جانب الحكومة. وإجراء حوار اجتماعي حقيقي بين أطراف مستقلة يسهم بشكل مهم في وضع سياسات اقتصادية واجتماعية سليمة، بما في ذلك تلك المتعلقة بالعمالة

والحماية الاجتماعية، التي تحمل معها مصالح واحتياجات جميع الجهات الفاعلة في الاقتصاد (انظر الفصل الثالث من الجزء الأول من هذا الدليل).

الحوار الاجتماعي وحقوق العمال في مناطق تجهيز الصادرات في سري لانكا

في عام 2009، أطلقت منظمة العمل الدولية مشروعاً للتعاون التقني بشأن تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في سري لانكا. وساعد المشروع الهيئات المكونة الثلاثية على إحراز تقدم يعتد به نحو زيادة الالتزام بقانون العمل في مناطق تجهيز الصادرات.

وكخطوة أولى، قام المشروع بتدريب 4200 مدير وعامل في مناطق تجهيز الصادرات على الحقوق الأساسية في العمل، وقدم الدعم إلى منظمة أصحاب العمل في إنشاء شبكة للموارد البشرية وصلت إلى 400 عضو في أقل من عام. وبفضل المساعدة التقنية من المشروع، اعتمدت الهيئات المكونة الثلاثية سلسلة من التدابير القانونية والعملية لممارسة واحترام الحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك الحرية النقابية. وأفضى ذلك إلى إنشاء مراكز تنسيق تابعة للنقابات العمالية في مناطق تجهيز الصادرات حيث يستطيع العمال وممثلوهم الالتقاء وأداء أنشطتهم.

وتقع المراكز في أكبر ثلاث مناطق في سري لانكا، حيث تتركز 61 في المائة من القوى العاملة غالبيتها من النساء الشابات. وتم التوصل إلى اتفاق ثلاثي لزيادة الغرامات المفروضة على ممارسات العمل غير العادلة، وأصدرت وزارة العمل تعميماً لتحسين تنفيذ القانون المتعلق بتنظيم الاستفتاءات. كما دعم المشروع الوزارة في جهودها الرامية إلى تعزيز خدماتها الخاصة لتفتيش العمل والإنفاذ.

المصدر: مكتب العمل الدولي. 2013. مناقشة متكررة بشأن الحوار الاجتماعي بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 102، جنيف، 2013، الفقرة 331.

التمييز - يعد الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي أدوات لمناهضة جميع أشكال التمييز في الاستخدام والمهنة. فمن خلال المشاركة في صياغة سياسات العمالة والسياسات الاجتماعية، يمكن للشركاء الاجتماعيين إيجاد طرق تتيح للجميع - بغض النظر عن الجنس أو العرق أو الجنسية أو الإعاقة بين أمور أخرى - التمتع بفرصة النجاح في مكان العمل.

وبصفة خاصة، إن سد فجوة الأجور في عالم العمل يحتاج إلى سياسات عمل فعالة تجربها الحكومات وإلى إجراء من قبل الشركاء الاجتماعيين والاعتراف بوجود فجوة في الأجور بين الجنسين بأبعاد مختلفة. غير أنه في كثير من البلدان، الآليات المؤسسية بما في ذلك عمليات الحوار الاجتماعي الثلاثي مازالت بحاجة لتعزيزها أو إنشائها بحيث تتيح التقدم على صعيد تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة. ومن شأن تعزيز وجود النساء في مناصب صنع القرار والتنوع الموجود في هياكل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وفي مؤسسات الحوار الاجتماعي، أن يساعد في تحقيق هدف المساواة.

العمل الجبري - يشكل العمل الجبري مشكلة عالمية تؤثر على كثير من البلدان في العالم. وما زال غالبية العمل الجبري موجوداً في البلدان النامية وفي الاقتصاد غير المنظم غالباً وفي المناطق المعزولة التي تتسم بسوء البنية التحتية وضعف تفتيش العمل وإنفاذ القانون. والقضاء على العمل الجبري يثير عدداً من التساؤلات التي تتطلب إجابات مختلفة. ولا يمكن إيجاد الحلول إلا من خلال السياسات والبرامج المتكاملة، والمزج بين إنفاذ القانون مع تدابير استباقية للوقاية والحماية وتمكين أولئك الذين يتعرضون لخطر العمل الجبري من الدفاع عن حقوقهم.

يمكن أن يؤدي الحوار الاجتماعي والمشاورات الثلاثية إلى نتائج ملموسة وطويلة الأجل في هذه المجالات، كما يتضح من تجارب العديد من البلدان. ويمكن أن تؤدي المشاركة الثلاثية إلى الإجماع الضروري بشأن وسائل منع وعلاج الأشكال الحديثة للعمل الجبري. ويتمثل التحدي في إيجاد الوسائل المناسبة، بواسطة خطط العمل الوطنية أو آليات تنفيذ أخرى، بغية جمع المجموعات الثلاثية وبحث الأسباب الأساسية لممارسات العمل القسرية واستعراض مدى الحاجة إلى سنّ قواعد ولوائح ووضع آليات رصد مناسبة.

ويتم اتخاذ مبادرات لتعزيز الحوار في هذه المجالات أيضاً على المستوى العالمي. فمثلاً، في تشرين الثاني/نوفمبر 2008، أطلق الاتحاد العالمي لشبكة الاتحاد والاتحاد الدولي للشركات أعضاء وكالات التوظيف الخاصة حواراً اجتماعياً عالمياً عالمياً لتحقيق ظروف عادلة فيما يتعلق بوكالات العمل المؤقت، ومنع المنافسة غير العادلة من قبل الوكالات الاحتياطية ومكافحة الإتجار بالبشر. بالإضافة إلى عدة أمور أخرى. وعبر الطرفين عن دعمهما لإنشاء إطار تنظيمي ملائم للصناعة.

وتحتاج الهيئات المكونة الثلاثية في منظمة العمل الدولية إلى أن تضافر جهودها للتصدي لمسائل العمل الجبري المعقدة.



بيرو - المؤسسة الثلاثية الدائمة لمكافحة العمل الجبري

أكدت دراسة لعام 2004 أجريتها منظمة العمل الدولية ووزارة العمل والاستخدام في بيرو وجود العمل الجبري في قطاع قطع الأخشاب غير الشرعي في المنطقة المدارية في الأمازون. وقدرت أنه يوجد هناك حوالي 33000 ضحية معظمهم من السكان الأصليين. وما لبثت أن بادرت الحكومة، بدعم من منظمة العمل الدولية، إلى صياغة خطة عمل وطنية لمكافحة العمل الجبري من خلال عملية تقودها وزارة العمل والاستخدام وتشمل مشاركة مجموعة واسعة من مؤسسات القطاع العام ومؤسسات المجتمع المدني والخبراء.

وفي كانون الثاني/يناير 2007، أنشئت اللجنة الوطنية الثلاثية الدائمة لمكافحة العمل الجبري، لتنسيق السياسات والإجراءات على الصعيد الوطني والإقليمي. وأطلق الرئيس غارسيا رسمياً الخطة الوطنية لمكافحة العمل الجبري في 1 أيار/مايو 2007.

وتتضمن الإنجازات التي حققتها الجهود الوطنية إنشاء قسم لمكافحة الاتجار بالبشر، تابع للشرطة الوطنية، وإدراج قضايا العمل الجبري في المناهج التعليمية في وزارة التربية واعتماد عقوبات قاسية على قطع الأشجار غير الشرعي ووضع استراتيجية للاتصالات بشأن العمل الجبري، والتدريب المكثف لموظفي الخدمة العامة وأصحاب مصلحة أساسيين آخرين.

وبدعم من منظمة العمل الدولية، وافقت اللجنة الوطنية لمكافحة العمل الجبري على الخطة الوطنية للفترة 2013-2017 والتي منحت مزيداً من الاهتمام للقطاعات التالية: استغلال الأخشاب في الأمازون، والتعدين بشكل غير رسمي والعمل المنزلي.

المصدر: مكتب العمل الدولي. 2009. مُن الإكراه، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 98، جنيف، 2009، الفقرة 189.

عمل الأطفال - يقع الالتزام الأساسي بالقضاء على عمل الأطفال على الدول الأعضاء، ومنذ إنشائه ركز البرنامج الدولي لمنظمة العمل الدولية للقضاء على عمل الأطفال على بناء الملكية الوطنية الثلاثية والاستدامة. وكانت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بمثابة رواد تاريخيين في تعزيز معايير العمل الدولية، بما في ذلك تلك الخاصة بحظر عمل الأطفال والقضاء عليه. ولكن، كي يسهم الحوار الاجتماعي في القضاء على عمل الأطفال ليس فقط من خلال إعداد السياسات ولكن أيضاً من خلال إجراء في مكان العمل والمفاوضة الجماعية، يمكن للدولة ويتعين عليها تشجيع العلاقات الثنائية البناءة بين أصحاب العمل والنقابات العمالية²³.

الحكومة مسؤولة عن خلق مناخ سياسي ومدني مستقر - وإطار قانوني - يعمل على تمكين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المستقلة من العمل بحرية بدون تدخل أو

²³ انظر اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98، المادة 4.

خوف من الانتقام. كما ينبغي للحكومة تنظيم مشاورات ثلاثية للمساهمة في القضاء على عمل الأطفال حول العالم بشكل مستدام وطويل الأجل - وخاصة في خطط العمل الوطنية بشأن عمل الأطفال والتحديد الوطني لأشكال العمل الخطير، والتي يجب حظرها بالنسبة للأطفال دون سن 18 عاماً. كما يشكل الدمج بين الحوار الاجتماعي وتفهم أقوى لعلاقات العمل في سياساتها وأنشطتها بشأن عمل الأطفال أحد الأهداف الرئيسية لمنظمة العمل الدولية.

وتحقيقاً لهذا الهدف يتطلب منهجاً متعدد الجوانب - على المستويات العالمية والوطنية والقطاعية والمحلية - لدعم الشركاء الاجتماعيين. فعلى المستوى الوطني، تشارك الحكومات والنقابات العمالية الوطنية واتحادات أصحاب العمل في حوار اجتماعي ثلاثي وطني، وقد يتطلب الدعم لإنشاء وعمل لجان توجيهية وطنية بشأن عمل الأطفال، وفي إعداد إعلانات ثنائية للشركاء الاجتماعيين وعن الهياكل المحلية الخاصة بهم - عند الحاجة. وقد دعم البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال إرساء خطط عمل وطنية في 64 بلداً، وفي إنشاء وحدات لمكافحة عمل الأطفال في وزارات العمل، وفي إنشاء لجان توجيهية ثلاثية وطنية، وذلك بالتعاون مع مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل. كما قام البرنامج بتدريب 217 مسؤولاً في مجال التنسيق على عمل الأطفال في مراكز النقابات العمالية الوطنية، بما في ذلك تقريباً جميع المراكز في الأمريكتين وآسيا (حزيران / يونيه 2013).

أدى استحداث البرنامج المحدد زمنياً في عام 2001 والذي دعت له اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 إلى إضفاء مزيد من الأهمية على مبدأ الملكية الوطنية. فقد أوضح البرنامج المحدد زمنياً أنّ اتخاذ إجراء شامل ضد عمل الأطفال يتطلب تدخلات متعددة في السياسات والبرامج وإدراج المخاوف بشأن عمل الأطفال في الأولويات الإنمائية للدول الأعضاء على المستوى الكلي لإعداد السياسات الاجتماعية والاقتصادية. وقد تطلب ذلك تعزيز القدرات المؤسسية والملكية الوطنية الثلاثية لإدراج المخاوف بشأن عمل الأطفال في جداول أعمال الوزارات غير وزارات العمل، بما في ذلك وزارات التخطيط، التعليم، الصحة، الرعاية الاجتماعية، وفي البرامج والموازنات ذات العلاقة.

وقد تطلبت خطة العمل العالمية لمنظمة العمل الدولية لعام 2006 بشأن القضاء على عمل الأطفال التزاماً سياسياً صريحاً لتصميم تدابير محددة زمنياً وتنفيذها بحلول عام 2008 للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال. وفي بعض الحالات، قاد الشركاء الثلاثيون عملية إعداد خطة العمل الوطنية، كما في بنن والسنغال خلال عام 2012؛ بينما في

بوركينافاسو، ضغطت الجهات الفاعلة الرئيسية لاعتماد خطة عمل وطنية بعد انتهاء مشروعات البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال. وأكدت خطة العمل العالمية لعام 2010، والتي تضمنت خريطة طريق تم اعتمادها في المؤتمر العالمي بشأن عمل الأطفال في لاهاي، على ربط خطط العمل الوطنية باستجابات السياسات العامة التي تتناول الأسباب الجذرية لعمل الأطفال (بما في ذلك التعليم، الحماية الاجتماعية، عمل الشباب، والجهود المبذولة لتعزيز العمل اللائق للبالغين).



المصادر وقراءات إضافية

- ◀ مكتب العمل الدولي. ثامن الإكراه، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 98، جنيف، 2009.
- ◀ مكتب العمل الدولي. المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: من الالتزام إلى العمل، مناقشة متكررة بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة ومتابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 101، جنيف، 2012.
- ◀ الموقع الإلكتروني لإعلان منظمة العمل الدولية: <http://www.ilo.org/declaration>
- ◀ الموقع الإلكتروني للبرنامج الدولي لمنظمة العمل الدولية للقضاء على عمل الأطفال: <http://www.ilo.org/ipec>
- ◀ إدارة معايير منظمة العمل الدولية: <http://www.ilo.org/global/standards>

تاسعاً

الحوار الاجتماعي والانتقال إلى اقتصاد أخضر

التعاون الوثيق والحوار بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين من الأمور المحورية لنجاح الانتقال إلى اقتصاد أخضر. فالحوار الاجتماعي الفعال ضروري لضمان أن تكون سياسات البيئة والعمالة واستراتيجيات التنمية متسقة ومستدامة.



يعد تغير المناخ وتدهور الموارد الطبيعية من أكبر التحديات العالمية في القرن الحادي والعشرين. وبغية التغلب على التهديدات التي يفرضها تغير المناخ على المجتمعات والاقتصادات، يجب التحول إلى اقتصاد مستدام ومنخفض الكربون وفعال من حيث الموارد.

ويتضمن الانتقال إلى اقتصاد أكثر اخضراراً تغيرات أساسية في أنماط الإنتاج والاستهلاك على جميع المستويات، ستؤدي إلى خلق فرص عمل وتدمير غيرها وإعادة توزيع فرص عمل أخرى. وتعتمد فكرة "الانتقال العادل" التي يتم استخدامها بشكل متزايد في المناقشات بشأن التغير المناخي على فكرة أن التحول إلى اقتصاد أكثر اخضراراً ومنخفض الكربون يجب أن يكون شاملاً وعلى تقاسم التكاليف التي لا مفر منها من ناحية العمالة ومن الناحية الاجتماعية.

ويعد التعاون الوثيق والحوار بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين من الأمور المهمة لنجاح الانتقال إلى اقتصاد أخضر. فالحوار الاجتماعي مهم لصياغة التدابير الفعالة اللازمة لتخفيف تأثير التغير المناخي وخلق فرص عمل ومنشآت مستدامة. وهو أداة قوية لتحليل الآثار الناجمة عن سياسات التغير المناخي على القدرة على التنافس والعمالة والتماسك الاجتماعي. كما أن إجراء حوار اجتماعي فعال أمرٌ ضروري لضمان اتساق واستدامة سياسات البيئة والعمالة واستراتيجيات التنمية.

الهند - فريق عمل أصحاب المصلحة المتعددين بشأن تغير المناخ والوظائف الخضراء



المستوى: الوطني

الجهات الفاعلة: الحكومة، العمال، أصحاب العمل، مختلف المصالح

العملية: رسمية

أنشئ فريق عمل أصحاب المصلحة المتعددين بشأن تغير المناخ والوظائف الخضراء في الهند في عام 2009 تحت قيادة وزارة العمل والاستخدام وبدعم من منظمة العمل الدولية.

ويهدف فريق العمل إلى الجمع بين ممثلي الإدارات الحكومية المختلفة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمعاهد البحثية ومجموعات المجتمع المدني الأخرى لمعالجة أبعاد العمالة وسوق العمل في السياسات والاستراتيجيات البيئية. ويسعى فريق العمل إلى تعزيز الوعي بالوظائف الخضراء والحوار بين عدد من المؤسسات المختلفة ومن ثم زيادة الدعم الواسع للانتقال العادل إلى اقتصاد أكثر استدامة مع تقديم المساعدة بغية تحسين التنسيق والاتساق السياسي المشترك بين الوكالات وبين الوزارات.

تاسعاً



جنوب إفريقيا - اللجنة الوطنية لتغير المناخ

المستوى: الوطني

الجهات الفاعلة: الحكومة، العمال، أصحاب العمل، مختلف المصالح

العملية: رسمية

أنشئت اللجنة الوطنية لتغير المناخ في عام 1994، وتقوم بإسداء المشورة إلى الحكومة بشأن القضايا المتعلقة بتغير المناخ. وفي عام 2011، وقعت الحكومة والشركاء الاجتماعيون وأصحاب المصلحة الآخرون اتفاق الاقتصاد الأخضر، وتم إطلاق "شراكة خضراء" تلتزم ببناء وتوسيع الاقتصاد الأخضر. ويعد الاتفاق إحدى الشراكات الاجتماعية الأكثر شمولية بشأن تنمية الاقتصاد "الأخضر" في العالم، ويهدف إلى خلق 300 ألف فرصة عمل خلال السنوات العشر القادمة. ويتضمن التزامات من قبل كل طرف وآلية للرصد والتقييم لضمان تحقيق أهداف الاتفاق.

المصادر:

- ♦ ILO. 2011. *Green Jobs Programme for Asia and the Pacific*, Background Brief No. 1 - August 2011 (Regional Office for Asia and the Pacific)
- ♦ ILO. 2012. *Social dialogue for sustainable development: A review of national and regional experiences* (Geneva)
- ♦ ILO. 2012. *Working towards sustainable development: Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy* (Geneva)

ويمكن أن تلعب المجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المثيلة دوراً مهماً في النقاش الدائر حول تحويل الاقتصاد إلى الاقتصاد الأخضر. وتضم المجالس الاقتصادية والاجتماعية ممثلي الحكومة والعمال وأصحاب العمل وأصحاب المصلحة الآخرين لتقييم وتبادل الأفكار بشأن السياسات الاجتماعية والاقتصادية العامة، والتي تشمل قضايا العمالة والقضايا البيئية. وفي ضوء تكليفها ومهامها الرئيسية، يمكن أن تضمن المجالس الاقتصادية والاجتماعية أن تشمل توصيات السياسات التي تصدرها مبادرات الشركاء الاجتماعيين وتدابير بشأن السياسات البيئية والتنمية المستدامة والحصول على العمل اللائق.



فرنسا - المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي

المستوى: الوطني

الجهات الفاعلة: العمال، أصحاب العمل، مختلف المصالح

العملية: رسمية

يرى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي أن تحويل الطاقة يجب أن يكون استجابة للتحديات الحالية على المستوى المناخي والبيئي والاقتصادي والاجتماعي. ويتطلب الأمر مشاركة فعالة لتحقيق مجتمع منخفض الكربون ومجدد من حيث الطاقة، الأمر الذي لا يستطيع أن يتم إلا من خلال إرادة سياسية قوية.

وقد أصدر المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي توصياته بشأن تحول الطاقة وكفاءتها في تقريرين:

• The energy transition: 2020-50 – a future to build, a path to pave

• Energy efficiency: a pool of savings, a priority goal

وتعتمد توصيات المجلس بشأن التحول في مجال الطاقة (2020-50) على النقاط التالية:

• التحول في مجال الطاقة لدعم الأداء الاجتماعي والاقتصادي؛

• إعادة تعريف مزيج الطاقة؛

• تعبئة أصحاب المصلحة وسبل مواجهة تحدي المناخ؛

• إعداد خارطة الطريق لتعزيز وتنمية الابتكار.

وتتضمن أهداف كفاءة الطاقة:

• على المستوى المجتمعي، أن يصبح هدف تحقيق وفورات في الطاقة تعادل 20 في المائة عام 2020 ملزماً؛

• على المستوى الوطني، أن تصبح السياسات العامة الخاصة بكفاءة الطاقة جزءاً من رؤية طويلة الأجل تقوم على إنجازات منتدى غرينيل البيئي وتجنب إظهار علامات خاطئة قد تؤثر بشكل معاكس على التقدم.

وتقوم مقترحات المجلس الاقتصادي والاجتماعي والبيئي على الموضوعات التالية:

• مباني سكنية وتابعة لقطاع الخدمات؛

• الافتقار إلى الطاقة؛

• الصناعة والزراعة؛

• الوضع الخاص للإدارات في الخارج.

المصدر: <http://www.lecese.fr>

المصادر وقراءات إضافية



- ◀ .ILO. Green Jobs Programme (Geneva)
- ◀ ILO. 2010. "Climate change and labour: The need for a 'just transition'", in *International Journal of Labour Research*. Vol. 2, No. 2. (Geneva)
- ◀ ILO. 2012. *Social dialogue for sustainable development: A review of national and regional experiences* (Geneva)
- ◀ ILO/OECD. 2012. *Sustainable development, green growth and quality employment: Realizing the potential for mutually reinforcing policies*, Background paper for the Meeting of G20 Labour and Employment Ministers, Guadalajara, 17–18 May 2012
- ◀ Olsen, L. 2009. *The Employment Effects of Climate Change and Climate Change Responses: A Role for International Labour Standards?* Global Union Research Network, Discussion Paper No. 12 (Geneva, ILO)

عاشراً

الحوار الاجتماعي وقانون العمل

الحوار الاجتماعي أداة فعالة لتعزيز قوانين العمل، والتي هي - في الوقت ذاته - ضمان لعلاقات العمل البناءة، وظروف العمل اللائق للعمال، وهو أمرٌ يوفر لأصحاب العمل قدراً كافياً من القدرة على التنبؤ والوضوح لتخطيط وإدارة عملياتهم. والخبرة التي اكتسبتها منظمة العمل الدولية تبين أن إصلاحات قانون العمل التي وضعت من خلال عملية تشاور ثلاثي فعالة، أكثر استدامة، إذ أنها تأخذ في الاعتبار مجموعة معقدة من المصالح المؤثرة في سوق العمل.



من بين كافة الموضوعات التي يتم تناولها في عالم العمل، أفضل موضوع يمكن أن يعكس مبادئ الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي هو قانون العمل. فقانون العمل يتضمن حماية حقوق العمال في مكان العمل، وتنظيم علاقة الاستخدام، وخلق بيئة مؤاتية لاستحداث فرص العمل، وإقامة علاقات عمل متناسقة ومنشآت مستدامة. وبذلك، فهو يعد ضمن جوهر مشاغل الجهات الفاعلة في سوق العمل والحكومة.

والحوار الاجتماعي هو أداة فعالة لتعزيز قوانين العمل، وهو أمرٌ في الوقت نفسه يضمن علاقات عمل بناءة ويوفر ظروف العمل اللائق للعمال، ويوفر قابلية للتنبؤ ووضوحاً كافيين لأصحاب العمل لتخطيط وإدارة عملياتهم.

وفي سياق العولمة القائمة والأزمة الاقتصادية والوظيفية المستمرة، تقوم بلدان عديدة حول العالم بإصلاح قانون العمل. وفي كثير من الحالات، تُجرى الإصلاحات لاستعادة القدرة التنافسية وحفز النمو الاقتصادي وجذب الاستثمارات (الأجنبية). بينما في حالات أخرى، تهدف الإصلاحات إلى تدعيم الإطار القانوني للحوار الاجتماعي وتعزيز احترام الحقوق المتعلقة بالحرية النقابية. وهناك حالات أخرى، تستهدف الإصلاحات فيها تحقيق الأمرين.²⁴ وأياً كان الهدف من الإصلاح، ثمة حاجة لإجراء الحوار الاجتماعي لأنه يساعد على تحقيق التوازن بين إصلاحات قانون العمل التي تأخذ في اعتبارها احتياجات العمال للحماية والأمن واحتياجات المنشآت للمرونة.

وهناك مهمة دستورية للمكتب تكمن في معاونة الدول الأعضاء في صياغة إطار لتشريعات العمل لديها²⁵. وبذلك، يسعى المكتب إلى تعزيز مشاركة الشركاء الاجتماعيين في عملية إصلاح قانون العمل ككل. وهو ما يعكس الأهمية التي تمنحها منظمة العمل الدولية لمبادئ الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي. كما يتسق مع أحكام توصية المشاورات (على المستويين الصناعي والوطني)، 1960 (رقم 113)، والتي تحث السلطات العامة على "... سعيها إلى الحصول على آراء ومشورة ومساعدة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بالطريقة المناسبة للقيام بما يلي: "1" إعداد وتنفيذ القوانين واللوائح التي تمس مصالحهم".

وتشير تجربة منظمة العمل الدولية إلى أن إصلاحات قانون العمل من خلال إجراء مشاورات ثلاثية فعالة بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والجهات الفاعلة

²⁴ مكتب العمل الدولي. 2013. مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي، بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة

102، جنيف، 2013.

²⁵ المادة العاشرة، الفقرة 2-ب من دستور منظمة العمل الدولية.

الحقيقية في سوق العمل إلى جانب الوكالات الحكومية المعنية، كانت أكثر استدامة لأنها تأخذ في الاعتبار مجموعة المصالح المعقدة في سوق العمل. كما تضمن التوازن بين متطلبات التنمية الاقتصادية والاحتياجات الاجتماعية. وعلى نقيض ذلك، إصلاحات قانون العمل المفروضة بدون إجراء مشاورات فعالة لم تقابل بالرفض من قبل الجهات الفاعلة في سوق العمل فقط، بل تفتقر أيضاً إلى الشرعية والدعم، ومن ثم سوف تواجه مشكلات في مرحلة التنفيذ.

ويتطلب إعداد إطار قانوني سليم إجراء حوار واسع النطاق يضمن دعم النصوص التشريعية وإنفاذها بفعالية. وفي هذا الصدد، من المهم أن تبدأ مشاورة الشركاء الاجتماعيين مبكراً في بداية العملية وأن تتكرر عند كل خطوة من إعداد قانون العمل. كما يمكن إجراء المشاورات من خلال الهيئات المركزية أو اللجان المتخصصة أو الإجراءات الخاصة أو كل هذه القنوات معاً. كما يمكن إجراؤها بطريقة غير رسمية أكثر.

وأيضاً كانت القناة التي يتم اختيارها لإجراء المشاورة من خلالها، تشير تجربة منظمة العمل الدولية إلى أن الشرط المسبق الأساسي لإجراء حوار اجتماعي فعال هو توافر الخبرة التقنية لدى الشركاء الاجتماعيين فيما يتعلق بالمسائل ذات الصلة بقانون العمل. وفي هذا الصدد، فإن الأولوية بالنسبة لمنظمة العمل الدولية وكثير من الدول الأعضاء هي بناء وتعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين والخبرة التقنية لديهم في مجال قانون العمل، وذلك لتمكينهم من لعب دور فعال في عملية إعداد وإصلاح تشريع العمل. ويتضمن ذلك بصفة خاصة إشراك الشركاء الاجتماعيين في ورش عمل تدريبية ومشاورات ينظمها المكتب حول قانون العمل على المستوى القطري، وفي مركز التدريب الدولي في تورينو. كما أن إعداد ونشر موجزات سياسية وكتيبات وإرشادات وغيرها من مستندات السياسات الأخرى التي يعدها المكتب يعد من أشكال الدعم الأخرى من منظمة العمل الدولية. ويتضح من المثال التالي مشاركة الحوار الاجتماعي الثلاثي في تصميم وتنفيذ إصلاحات قانون العمل.

إصلاح قانون العمل من خلال الحوار الاجتماعي في فرنسا

في أيلول/ سبتمبر 2012، وغداة إجراء الانتخابات الرئاسية والبرلمانية، دعت الحكومة الفرنسية إلى إصلاح سوق العمل من خلال إجراء حوار اجتماعي لوقف ارتفاع البطالة واستعادة القدرة التنافسية للمنشآت.

وبعد أربعة أشهر من المفاوضات الكثيفة، وفي يوم 11 كانون الثاني/ يناير 2013، توصل الشركاء الاجتماعيون إلى اتفاق ووقعوا اتفاقاً وطنياً مشتركاً بين المهنيين "على نموذج اقتصادي واجتماعي جديد يعمل على تعزيز القدرة على التنافس والأمن الوظيفي".

ووقع على هذا الاتفاق ثلاث نقابات عمالية ممثلة (الاتحاد الفرنسي الديمقراطي للعمل، الاتحاد الفرنسي المسيحي للعمال، الاتحاد الفرنسي للأفراد المهنيين والإداريين - الاتحاد العام للأفراد المهنيين والإداريين)، وثلاث منظمات لأصحاب العمل (حركة المنشآت في فرنسا، الاتحاد العام للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، الاتحاد الذي يمثل الحرفيين العاملين لحسابهم الخاص - جمعية أصحاب العمل الحرفيين. في حين عارضت النقابتان الممثلتان الأخرى (الاتحاد العام للعمال والاتحاد العام للقوى العاملة) محتوى الاتفاق ورفضتا التوقيع عليه.

ويسعى الاتفاق إلى تحقيق توازن بين المزيد من المرونة لأصحاب العمل ومنح حقوق إضافية للعمال بغية تأمين العمالة وانتقال العمال بين الوظائف. وتتضمن التدابير المقترحة لمنح حقوق إضافية للعمال وتأمين العمالة أفضل ما يلي:

◀ توسيع نطاق الخطط الصحية التكميلية للعمال؛

◀ حقوق جديدة تتعلق باستحقاقات البطالة؛

◀ حوافز سلبية للعقود المؤقتة قصيرة الأجل؛

◀ تيسير الحصول على التدريب المهني من خلال تكوين حسابات تدريبية فردية.

وفي الوقت ذاته، يقدم الاتفاق مرونة للمنشآت وخاصة من خلال التدابير التالية:

◀ الاستثناءات الممكنة فيما يتعلق بوقت العمل ومعايير الأجور لحماية المناصب الوظيفية من خلال اتفاقات جماعية على مستوى الشركات؛

◀ إجراءات جديدة لتنفيذ التسريحات الجماعية؛

◀ تعزيز وتيسير حراك العمال عند إعادة الهيكلة؛

◀ ترشيد النزاعات القانونية.

وعلى الرغم من أن الحكومة لم تشارك في المفاوضة، إلا أنها كانت بمثابة القوة الدافعة في دعوة الأطراف إلى مائدة المفاوضات، وإصدار وثيقة إرشادية ووضع إطار زمني للتوصل إلى اتفاق خلاله. ورحبت الحكومة بالاتفاق واعتبرت الحوار الاجتماعي ناجحاً والتزمت بتحويل الاتفاق إلى قانون للعمل بدون تغيير محتواه. ونتيجة لذلك، وفي 14 حزيران/ يونيو 2013، صدر القانون الفرنسي لإصلاح سوق العمل (وهو ما يشار إليه بقانون التأمين الوظيفي).

قراءة إضافية

ILO. 2012. *Services by Employers' Organizations – A global overview of services in the field of labour law* (ACT/EMP No. 62) (Geneva, ILO).



الخطوات المقبلة

لقد حاول هذا الدليل شرح ما هو الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني؛ وبتى يمكن أن يكون مفيداً؛ ومن يجب أن يشارك فيه؛ ومجموعة متنوعة من المسائل العملية التي يلزم معالجتها عند إنشاء أو تجديد المؤسسات المعنية بالحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني.

بالنسبة للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، التي ترغب الآن في المضي قدماً، يمكن أن تشمل الخطوات المقبلة ما يلي:

1. ترتيب التشاور بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين؛
2. التماس المشورة من المتخصصين في العلاقات الصناعية وقانون العمل؛
3. الحصول على معلومات حول أداء المؤسسات الثلاثية القائمة؛
4. إنشاء عملية ثلاثية لاتخاذ قرار بشأن الأساس القانوني والدور والعضوية والولاية والترتيبات المؤسسية الأخرى؛
5. طلب المساعدة من منظمة العمل الدولية، إذا كنت بحاجة إليها.

الملحق

- الملحق الأول تكوين مؤسسة ثلاثية: القواعد الإجرائية المقترحة 267
- الملحق الثاني اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)،
1976 (رقم 144) 272

الملحق الأول

تكوين مؤسسة ثلاثية: القواعد الإجرائية المقترحة

أولاً

المصدر

Lecuyer, N. 2003. *Guide for Secretariats of National Tripartite Consultation Bodies in English-speaking African Countries* (R. Pritzer ed.), InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration, African Regional Labour Administration Centre (Harare, ILO)



الصك المؤسس - مثال



تكوين المجلس

1. تُنشأ هيئة ثلاثية تعرف بـ ... (مثلاً المجلس الاستشاري للعمل، أو ما يشابهه)، ويشار إليها في هذا القانون "بالمجلس".

دوره وولايته

2. يعمل المجلس كهيئة استشارية مستقلة. ودوره هو إساءة المشورة إلى الحكومة، من خلال وزارة العمل، بشأن المسائل المبيّنة في الأقسام أدناه.

3. تشمل ولاية المجلس المهام التالية:

أ. النظر في أي تشريع مقترح يؤثر على العمل أو الاستخدام أو العلاقات الصناعية أو ظروف العمل وتقديم المشورة بشأنه، وذلك قبل تقديمه للبرلمان؛

ب. النظر في أية تدابير سياسية تقع في نطاق اختصاص وزارة العمل وتقديم المشورة بشأنها؛

ج. تقديم المشورة إلى الوزير بشأن أي مسائل أخرى يحيلها الوزير إلى المجلس فيما يتعلق باستخدام العمال أو العلاقات الصناعية أو منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال؛

د. (د) النظر في التصديق على أي معايير عمل دولية وتنفيذها في الدولة، بما في ذلك الاتفاقات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وتقديم المشورة في هذا الصدد؛

هـ. (هـ) النظر في المقترحات أو المسائل التي تناقش في مؤتمر العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية، وهي المسائل التي تتضمنها التقارير المقدمة إلى مكتب العمل الدولي أو المسائل التي تتناولها المؤتمرات الثلاثية الأخرى الإقليمية أو الدولية.

4. ويجوز للمجلس أيضاً، بمبادرة منه، إعداد دراسات حول المسائل الاجتماعية والاقتصادية، ومناقشة صياغة وتنفيذ السياسات الوطنية المتعلقة بالعمل والشؤون الاقتصادية والاجتماعية، وتقديم تقرير إلى وزير العمل والوزراء المعنيين الآخرين فور هذه المناقشة.

تشكيله

5. يتكون المجلس مما يلي:

أ. وزير العمل أو شخص يقوم بتعيينه، يكون رئيساً للمجلس؛

ب. × عضو تعينهم وزارة العمل ووزارة المالية ووزارة التجارة والتنمية ووزارة العدل ووزارة الزراعة، إلخ؛

ج. × عضو تعينهم المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل؛

د. × عضو تعينهم المنظمات الأكثر تمثيلاً للعمال.

(ملاحظة: يجب أن يكون ممثلو منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل متساوين في العدد.)

6. عند تعيين الممثلين، يجب أن تكون نسبة تمثيل الإناث في أعضاء المجلس ملائمة.

7. يتضمن المجلس نائب رئيس من العمال ونائب رئيس من أصحاب العمل يتم تعيينهما على التوالي من بين الأعضاء من العمال والأعضاء من أصحاب العمل في المجلس.

8. يكون لكل عضو من أعضاء المجلس بديلاً يحل محله في حالة غيابه ويتمتع بالحقوق نفسها ويتولى المهام باعتباره العضو الأصيل.
9. يقوم وزير العمل بتعيين الأعضاء والأعضاء البديلين وتُنشر أسماؤهم ومدة ولايتهم في الجريدة الرسمية.

مدة الولاية

10. يتم تعيين الأعضاء لولاية من ثلاث سنوات. ويستمررون في الولاية لحين استقالتهم أو إعادة تعيينهم أو استبدالهم. وأي فراغ خلال مدة العضوية يتم شغره وفقاً للتدابير المحددة لهذا التعيين.

المستشارون والخبراء

11. يجوز للرئيس، بعد مشاورة المجلس، أن يدعو الخبراء والمستشارين لاجتماع في المجلس لتقديم آرائهم وخبرتهم بشأن مسائل معينة. وهؤلاء الخبراء لا يحق لهم التصويت.

الاجتماعات وجدول الأعمال

12. يجتمع المجلس بانتظام ومرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر. ويجوز أن يعقد جلسة استثنائية، بناء على طلب مقدم للرئيس من نصف أعضاء المجلس.
13. يعقد الأمين اجتماعات المجلس بناء على طلب الرئيس أو أحد نائبيه. ويجب إخطار أعضاء المجلس بموعد الاجتماع قبل الموعد المحدد بخمسة عشر يوماً على الأقل.
14. يقوم الأمين بإعداد جدول أعمال الاجتماع بعد مشاورات مع الرئيس ونائبيه.

النصاب القانوني

15. يتكون النصاب القانوني من x من الأعضاء، شريطة تساوي عدد الأعضاء من أصحاب العمل والعمال. وفي حالة عدم استيفاء هذه الشروط، يؤجل الاجتماع x يوماً على الأقل.

صنع القرارات

16. تؤخذ قرارات المجلس عادة بالإجماع. وفي حال تعذر ذلك، تؤخذ القرارات بالأغلبية البسيطة من الأعضاء الحاضرين المقترعين.

أولاً

اللجان

17. يجوز للمجلس، إذا ارتأى ذلك ملائماً، أن ينشئ لجاناً متخصصة دائمة أو خاصة، على أن تضم هذه اللجان عدداً متساوياً من الأعضاء الممثلين لمصالح أصحاب العمل والعمال. وتُقدّم آراء وقرارات هذه اللجان للمجلس لاتخاذ القرار النهائي بشأنها.

الأمانة

18. للمجلس أمانة دائمة تكون مسؤولة عن إعداد اجتماعات المجلس ولجانه (التاريخ والمكان وجدول الأعمال)، كما تكون مسؤولة عن تنظيم الاجتماعات وكتابة محاضر الاجتماع، والسجلات الأخرى للقرارات التي يتم اتخاذها، والمتابعة، وإدارة الأمانة ذاتها، وإدارة التوثيق وحفظ الملفات وتوفير معلومات بشأن الهيئة الثلاثية وضمان تواجد علاقة معينة فيما بين أعضاء المجلس.

19. يرأس الأمانة الدائمة أمين يعينه الوزير من بين كبار المسؤولين في إدارة العمل. ويقوم الأمين بمعاونة رئيس المجلس في مهامه دون أن يكون له حق التصويت. وتقدم الحكومة إلى المجلس عدداً كافياً من الموظفين لأداء ولاية المجلس، وذلك وفقاً للقوانين المنظمة للخدمة العامة.

المكتب التنفيذي

20. يجوز للمجلس إنشاء مكتب تنفيذي يتكون من الرئيس ونائبيه والأمين.

21. دور المكتب التنفيذي هو:

أ. إعداد البرنامج السنوي للعمل لموافقة المجلس عليه؛

ب. مراقبة تنفيذ برنامج العمل السنوي للمجلس، بما في ذلك الموارد المالية وتزويده بالأفراد؛

ج. التصرف في الحالات العاجلة وتقديم تقرير خطي بشأن هذه التدابير للمجلس ككل.

المتحدث الرسمي

22. يجوز للمجلس تعيين متحدث رسمي خاص به.

النظام الداخلي

23. يقوم المجلس بتنظيم أعماله وفقاً لما يراه ملائماً.

التدريب

24. تُجرى الترتيبات بين الخدمة العامة والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، لتوفير التدريب اللازم لأعضاء المجلس والأمانة على حد سواء.

الميزانية والشؤون المالية

25. تتحمل الحكومة تكاليف تشغيل المجلس والأمانة الخاصة به.

26. يجوز دفع رسوم وبدلات لأعضاء المجلس والمستشارين والخبراء وفقاً لما يحدده الوزير من وقت لآخر، وبموافقة وزير المالية.

التقرير السنوي

27. يقوم المجلس، في موعد أقصاه ثلاثة أشهر بعد نهاية السنة المالية، بتقديم التقرير السنوي وحسابات المجلس المدققة إلى الحكومة، بما في ذلك مكتب الرئيس والبرلمان.

البدء

28. يسري العمل بهذا القانون في التاريخ المذكور في الإعلان العام.

الملحق الثاني

اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، 1976 (رقم 144)

تمهيد

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الحادية والستين في 2 حزيران/ يونيو 1976،

وإذ يشير إلى نصوص اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية القائمة - وبوجه خاص اتفاقية الحرية النقابية وحماية التنظيم، 1948، واتفاقية تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949، وتوصية التشاور (مستوى الصناعة والمستوى القومي)، 1960 - التي تؤكد جميعاً حق أصحاب العمل والعمال في إقامة منظمات حرة مستقلة، وتدعو إلى اتخاذ تدابير لتعزيز القيام بمشاورات فعالة على المستوى الوطني بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، وكذلك إلى أحكام العديد من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التي تنص على استشارة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن التدابير اللازمة لنفاذها،

وإذ نظر في البند الرابع في جدول أعمال الدورة وعنوانه "إقامة آلية ثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية"، وقرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية؛

يعتمد في هذا اليوم الحادي والعشرين من حزيران/ يونيو عام ستة وسبعين وتسعمائة وألف، الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، 1976:

المادة 1

تعني عبارة "المنظمات الممثلة" في هذه الاتفاقية أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال المتمتعين بحق الحرية النقابية.

المادة 2

1. تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق هذه الاتفاقية بتنفيذ إجراءات تضمن إجراء مشاورات فعالة بين ممثلي الحكومات وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال بشأن المسائل المتعلقة بأنشطة منظمة العمل الدولية المنصوص عليها في الفقرة 1 من المادة 5 أدناه.
2. تحدد طبيعة وشكل الإجراءات المنصوص عليها في الفقرة 1 من هذه المادة في كل بلد وفق الممارسة الوطنية، بعد التشاور مع المنظمات الممثلة، في حال وجود مثل هذه المنظمات، وحيثما لم توضع بعد مثل هذه الإجراءات.

المادة 3

1. تقوم المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال - في حال وجودها، باختيار حر لممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال في تنفيذ الإجراءات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.
2. يمثل أصحاب العمل والعمال على قدم المساواة في أي هيئات تجرى من خلالها المشاورات.

المادة 4

1. تتحمل السلطة المختصة مسؤولية الدعم الإداري للإجراءات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.
2. تجرى ترتيبات مناسبة بين السلطة المختصة والمنظمات الممثلة - في حال وجودها - لتمويل أي تدريب ضروري للمشاركين في هذه الإجراءات.

المادة 5

1. الغرض من الإجراءات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية هو إجراء مشاورات بشأن:
 - (أ) ردود الحكومات على الاستبيانات المتعلقة بنود جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي وتعليقات الحكومات على النصوص المقترحة والتي ينبغي للمؤتمر مناقشتها،
 - (ب) المقترحات التي تقدم إلى السلطة أو السلطات المختصة فيما يتعلق بعرض الاتفاقيات والتوصيات عملاً بالمادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية،
 - (ج) إعادة النظر على فترات مناسبة في التوصيات، وفي الاتفاقيات غير المصدقة التي لم تدخل بعد حيز النفاذ، للنظر فيما يمكن اتخاذه من تدابير لتشجيع تنفيذها وتصديقها عند الاقتضاء،
 - (د) المسائل المترتبة على التقارير التي تقدم إلى مكتب العمل الدولي بموجب المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية،
 - (هـ) المقترحات بنقض اتفاقيات مصدقة.

2. تجرى مشاورات على فترات مناسبة يتفق عليها، مرة على الأقل كل سنة، لضمان دراسة كافية للمسائل المشار إليها في الفقرة 1 من هذه المادة.

المادة 6

- تصدر السلطة المختصة، بعد التشاور مع المنظمات الممثلة - في حال وجودها - وحين ترى ملاءمة ذلك، تقريراً سنوياً عن سير الإجراءات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

المادة 7

- ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي الذي يقوم بتسجيلها.

المادة 8

1. لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجل المدير العام تصديقاتها.
2. يبدأ نفاذ هذه الاتفاقية بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ تصديق دولتين عضوين لها لدى المدير العام.
3. وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي اثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل تصديقها.

المادة 9

1. يجوز لكل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية أن تنقضها بعد مضي عشر سنوات على بدء نفاذها، بوثيقة ترسلها إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها، ولا يكون هذا النقض نافذاً إلا بعد مضي عام على تاريخ تسجيله.
2. كل دولة عضو صدقت هذه الاتفاقية ولم تمارس خلال العام التالي لانقضاء فترة العشر سنوات المشار إليها في الفقرة السابقة الحق في النقض المنصوص عليه في هذه المادة، تكون ملتزمة بها لفترة عشر سنوات أخرى، ويجوز لها بعد ذلك نقض هذه الاتفاقية في نهاية كل فترة عشر سنوات وفقاً للأحكام التي تنص عليها هذه المادة.

المادة 10

1. يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتسجيل كل التصديقات والنقوض التي أبلغته بها الدول الأعضاء في المنظمة.
2. يلفت المدير العام نظر الدول الأعضاء إلى التاريخ الذي سيبدأ فيه نفاذ الاتفاقية لدى إخطارها بتسجيل التصديق الثاني المبلغ به.

المادة 11

يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ الأمين العام للأمم المتحدة بالتفاصيل الكاملة لكل التصديقات ووثائق النقض التي سجلها طبقاً لأحكام المادة السابقة، كيما يقوم الأمين العام بتسجيلها طبقاً لأحكام المادة 102 من ميثاق الأمم المتحدة.

المادة 12

يقدم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المؤتمر العام، كلما رأى ذلك ضرورياً، تقريراً عن تطبيق هذه الاتفاقية، وينظر فيما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج مسألة مراجعتها كلياً أو جزئياً في جدول أعمال المؤتمر.

المادة 13

1. إذا اعتمد المؤتمر اتفاقية جديدة مراجعة لهذه الاتفاقية كلياً أو جزئياً، وما لم تنص الاتفاقية الجديدة على خلاف ذلك:

(أ) يستتبع تصديق دولة للافاقية الجديدة المراجعة، قانوناً، وبغض النظر عن أحكام المادة 9 أعلاه، النقص المباشر للاتفاقية الحالية شريطة بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة،

(ب) يقفل باب تصديق الدول الأعضاء للاتفاقية الحالية اعتباراً من تاريخ بدء نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة.

2. تظل الاتفاقية الحالية على أي حال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقتها ولم تصدق الاتفاقية المراجعة.

المادة 14

النص الإنكليزي والفرنسي لهذه الاتفاقية متساويان في الحجية.



مكتب العمل الدولي

إدارة الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي

وحدة الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي

4, route des Morillons,
CH-1211 Geneva 22 Switzerland

تليفون: +41 (0)22 799 7035
البريد الإلكتروني: dialogue@ilo.org