

مؤتمر العمل الدوليRecommendation 129التوصية ١٢٩توصية بشأن الاتصالات بين الإدارة
والعمال داخل المنشأة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ،

١- وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف ،
حيث عقد دورته الحادية والخمسين في ٧ حزيران/يونيه ١٩٦٧ ،

وإذ يلاحظ أحكام توصية التعاون على مستوى المنشأة ، ١٩٥٢ ،

وإذ يرى ضرورة استكمال هذه المعايير ،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالاتصالات داخل
المنشأة ، والمتضمنة في البند الخامس من جدول أعمال هذه الدورة ،

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية ،

يعتمد في هذا اليوم الثامن والعشرين من حزيران/يونيه عام سبع وستين
وتسعائة وألف التوصية التالية التي ستسمى توصية الاتصالات داخل
المنشأة ، ١٩٦٦ :

أولا - اعتبارات عامة

١- تتخذ كل دولة عضو الاجراءات المناسبة لاطلاع الاشخاص
والمنظمات والسلطات التي قد تكون معنية بوضع وتطبيق السياسات

المتعلقة بالاتصالات بين الادارة والعمال داخل المنشآت على أحكام هذه التوصية .

٢- (١) يعترف أصحاب العمل ومنظماتهم وكذلك العمال ومنظماتهم ، بحكم مصلحتهم المشتركة ، بأهمية توفر مناخ من التفاهم المشترك والثقة المتبادلة داخل المنشآت مما يحقق في آن معا فعالية المنشأة وتطلعات العمال .

(٢) يعزز هذا المناخ بنشر وتبادل المعلومات المتعلقة بمختلف جوانب الحياة في المنشأة وبالظروف الاجتماعية للعمال على أن يتم ذلك بسرعة وبصورة كاملة وموضوعية بقدر الامكان .

(٣) ولتطوير مثل هذا المناخ ، تعتمد الادارة ، بعد التشاور مع ممثلي العمال ، تدابير مناسبة لتطبيق سياسة فعالة للاتصال مع العمال وممثليهم .

٣- تكفل أي سياسة اتصال فعالة تقديم المعلومات وقيام مشاورات بين الأطراف المعنية قبل أن تتخذ الادارة قرارات بشأن الأمور بالغة الأهمية ، على ألا يؤدي كشف هذه المعلومات الى الاضرار بأي من الطرفين .

٤- لا يجوز لأساليب الاتصال أن تمس الحرية النقابية بأي حال ، ولا يجوز بأي حال أن تسبب أي ضرر لممثلي العمال المختارين بحرية أو لمنظماتهم ، أو أن تقيد وظائف الأجهزة الممثلة للعمال وفقا للقوانين والممارسات الوطنية .

٥- تجرى مشاورات متبادلة وتبادل لوجهات النظر بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بغية دراسة التدابير التي يتعين اتخاذها لتشجيع وتعزيز قبول سياسات الاتصال وتطبيقها بفعالية .

٦- تتخذ خطوات لتدريب المعنيين على استعمال أساليب الاتصال ولتعريفهم بقدر الامكان بكل الموضوعات التي يجب أن يتم الاتصال بشأنها .

٧- عند وضع وتطبيق أي سياسة للاتصال ، تسترشد الإدارة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والأجهزة الممثلة للعمال وكذلك السلطات العامة اذا كانت الظروف الوطنية تسمح بذلك بأحكام الجزء الثاني الوارد أدناه .

ثانيا - عناصر سياسة الاتصالات داخل المنشأة

٨ - تكيف أي سياسة للاتصالات مع طبيعة المنشأة المعنية ، مع مراعاة حجمها وتكوين قوة العمل فيها ومصلحتها .

٩- لكي يحقق أي نظام للاتصالات داخل المنشأة الغاية التي أقيم من أجلها ، ينبغي أن يصمم بحيث يضمن اتصالا حقيقيا ومنتظما في اتجاهين:

(أ) بين ممثلي الإدارة (رئيس المنشأة ، رؤساء الأقسام ، رؤساء العمال ، الخ ...) والعمال ،

(ب) بين رئيس المنشأة ومدير شئون العاملين أو أي ممثل آخر للإدارة العليا ، من ناحية ، وممثلي العمال أو الأشخاص الآخرين الذين يتولون بموجب القوانين أو الممارسات الوطنية أو الاتفاقات الجماعية تمثيل مصالح العمال على مستوى المنشأة من ناحية أخرى .

١٠- عندما ترغب الإدارة في ابلاغ معلومات من خلال ممثلي العمال ، تتاح لهؤلاء ، اذا وافقوا على القيام بذلك ، الوسائل التي تمكنهم من ابلاغ هذه المعلومات بسرعة وبصورة كاملة للعمال المعنيين .

١١- تولى الإدارة عند اختيارها لقناة أو قنوات الاتصال التي تعتبرها مناسبة لنوع المعلومات التي تود ابلاغها الاعتبار اللازم لاختلاف طبيعة وظائف المشرفين ووظائف ممثلي العمال بحيث لا تضعف وضع أي منهم .

١٢- يستند اختيار الوسيلة المناسبة للاتصال وتوقيته الى الظروف الخاصة بكل وضع بعينه مع مراعاة الممارسات الوطنية .

- (أ) الاجتماعات الرامية الى تبادل الآراء والمعلومات ،
- (ب) الوسائل التي تستهدف مجموعات معينة من العمال ، مثل النشرات المخصصة للمشرفين والكتيبات المتعلقة بسياسة العاملين ،
- (ج) وسائل الاعلام الجماهيري ، مثل الصحف والمجلات الخاصة بالمنشأة ، والنشرات الاخبارية والنشرات الاعلامية والاولية ، ولوحات الاعلانات ، والتقارير السنوية أو المالية المقدمة بشكل يفهمه جميع العمال ، والرسائل الموجهة الى المستخدمين ، والمعارض ، وزيارات المصانع ، والافلام ، والشرائط والشرائح المصورة ، والاذاعة والتلفزيون ،
- (د) الوسائل الرامية الى تمكين العمال من تقديم مقترحاتهم وابداء آرائهم بشأن الامور المتعلقة بسير المنشأة .

١٤- تحدد المعلومات التي يتعين ابلاغها وطريقة عرضها بحيث تسهل التفاهم المتبادل حول المشاكل التي يثيرها تعقد أنشطة المنشأة .

١٥- (١) توجه المعلومات التي يتعين على الادارة ابلاغها مع مراعاة طبيعتها اما الى ممثلي العمال أو الى العمال أنفسهم وتشمل ، بقدر الامكان ، كل ما يهم العمال فيما يتعلق بسير المنشأة ومستقبلها وبالوضع الراهن والمقبل للعمال ، بحيث لا يسبب كشف هذه المعلومات أي ضرر للطرفين .

(٢) تقدم الادارة معلومات تتعلق بوجه خاص ، بما يلي:

- (أ) الشروط العامة للاستخدام ، بما فيها شروط التعيين والنقل وانهاء الاستخدام ،
- (ب) توصيف الوظائف ووضع كل منها في هيكل الوظائف في المنشأة ،
- (ج) امكانيات التدريب وفرص الترقى في المنشأة ،

- (د) ظروف العمل العامة ،
- (هـ) اللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين وتعليمات الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية ،
- (و) اجراءات فحص الشكاوى ، والقواعد والممارسات التي تحكم سيرها وشروط اللجوء اليها ،
- (ز) خدمات رعاية العاملين (العناية الطبية ، التدابير الصحية ، المقاصف ، الاسكان ، الاستجمام ، وتسهيلات الادخار والتسهيلات المصرفية ، الخ ...) ،
- (ح) نظم الضمان الاجتماعي أو المساعدة الاجتماعية في المنشأة ،
- (ط) اللوائح المتعلقة بنظم الضمان الاجتماعي الوطنية التي يخضع لها العمال بحكم عملهم في المنشأة ،
- (ي) الوضع العام للمنشأة واحتمالات أو خطط تطويرها في المستقبل ،
- (ك) تفسير القرارات التي يمكن أن تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على وضع العمال في المنشأة ،
- (ل) أساليب التشاور والحوار والتعاون بين الادارة وممثليها ، من ناحية ، والعمال وممثليهم ، من ناحية أخرى .
- (٣) تشير المعلومات صراحة الى أي مسألة كانت موضوع مفاوضات بين صاحب العمل والعمال أو ممثليهم في المنشأة أو أبرم بشأنها اتفاق جماعي على مستوى يتجاوز المنشأة .