



التاريخ: ١٦ شباط/ فبراير ٢٠١٧
الأصل: انكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي

غرض الوثيقة

توفير الإرشاد بشأن تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق حتى دورة المؤوية في عام ٢٠١٩ واستهلال النظر في المقترحات الواردة في جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠١٩ وما بعدها من دورات، بما في ذلك النهج الاستراتيجي الواجب اتباعه (انظر مشروع القرار في الفقرة ٢٩).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية/ المحرك السياسي المشترك: النتيجة التمكينية باء: الإدارة الفعالة والناجعة للمنظمة.

الانعكاسات السياسية: الانعكاسات على جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠١٩ وما بعدها.

الانعكاسات القانونية: الانعكاسات الناجمة عن تطبيق النظام الأساسي للمؤتمر والنظام الداخلي لمجلس الإدارة.

الانعكاسات المالية: الانعكاسات الناجمة عن إدراج البنود في جدول أعمال المؤتمر، وعن أية اجتماعات تحضيرية مقترحة يمكن أن يوافق عليها مجلس الإدارة.

إجراء المتابعة المطلوب: أية انعكاسات مرتبطة بالمتابعة سوف تقدم إلى مجلس الإدارة لكي يبحثها في دورته ٣٣١ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧).

الوحدة مصدر الوثيقة: الإدارات في حافظة السياسات العامة وحافظة العمليات الميدانية والشركات.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.328/PV/Draft، الوثيقة GB.328/INS/3، الوثيقة GB.328/INS/5/2، الوثيقة GB.328/LILS/2/1، الوثيقة GB.328/INS/17/2.

الصفحة

١	لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر
١	مناقشات متكررة بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨ (إعلان العدالة الاجتماعية)
٢	النهج الاستراتيجي والمتسق (٢٠١٤-٢٠١٩)
٣	قرارات اتخذها مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦)
٤	تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق حتى دورة المؤتوية (٢٠١٩)
٥	جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠١٩
٥	العناصر الأولية لنهج استراتيجي
٧	مواضيع قيد الاستعراض ممكن إدراجها في دورات قادمة
٨	هاء - خارطة طريق إجرائية
٩	مشروع قرار

الملاحق

١١	أولاً - ١- ثلاثة بنود محتملة لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة
١١	ألف - انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (وضع معيار)
١٣	باء - التلمذة الصناعية (مناقشة مزدوجة لوضع معيار)
١٦	جيم - أوجه انعدام المساواة وعالم العمل (مناقشة عامة)
١٨	٢- تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها لأربعة مواضيع
١٨	ألف - تسوية نزاعات العمل الفردية
١٨	باء - أشكال الاستخدام غير المعتادة
١٩	جيم - العمل اللائق في عالم الرياضة
١٩	دال - الاستقلالية والحماية في الخدمة العامة (مكافحة الفساد)
٢٠	ثانياً - لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠١٩)
٢٢	ثالثاً - جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي - الجدول الزمني، ٢٠١٥-٢٠١٩

ألف - لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر

١. ترد القواعد السارية بشأن جدول أعمال المؤتمر في دستور منظمة العمل الدولية والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي والنظام الداخلي لمجلس الإدارة.^١ ويضم جدول أعمال المؤتمر بنوداً دائمة وبنوداً تقنية.

٢. ويُطلب من مجلس الإدارة إدراج البنود الدائمة التالية في جدول أعمال المؤتمر كل عام:

- تقرير رئيس مجلس الإدارة وتقرير المدير العام؛
- المسائل المالية والمسائل المتعلقة بالميزانية؛
- المعلومات والتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات.

٣. وجرت العادة على إدراج ثلاثة بنود تقنية في جدول أعمال المؤتمر (يستلزم كل بند من هذه البنود لجنة تقنية في المؤتمر) بهدف وضع معيار أو إجراء مناقشة عامة أو مناقشة متكررة.^٢ وهناك بنود أخرى يمكن أن يدرجها مجلس الإدارة وهي بنود يمكن أن تتناولها عموماً لجنة تنظيمية أو لجان تقنية أخرى في جلسة عامة، بعقد عدد محدود من الجلسات.^٣ وبالنسبة إلى بنود وضع المعايير، من المتعارف عليه إجراء مناقشة مزدوجة، ولكن يمكن أن يقرر مجلس الإدارة إجراء مناقشة مفردة. ويجري النظر في المقترحات بشأن وضع بند في جدول أعمال المؤتمر في دورتين متعاقبتين لمجلس الإدارة، ما لم تكن هناك موافقة بالإجماع على وضع مقترح في جدول الأعمال يناقشه مجلس الإدارة للمرة الأولى.^٤

مناقشات متكررة بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨ (إعلان العدالة الاجتماعية)

٤. اعتمد إعلان العدالة الاجتماعية خطة مناقشات متكررة يجريها المؤتمر، وهي مصممة لتحسين فهم تنوع واقع واحتياجات الدول الأعضاء في المنظمة فيما يتعلق بكل هدف من الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية، والاستجابة لها بفعالية أكبر بكافة وسائل العمل المتاحة لها، وتكييف أولوياتها وبرامج العمل الخاصة بها وفقاً لذلك وتقييم نتائج أنشطة منظمة العمل الدولية كي تستنير بها القرارات المتعلقة بالبرنامج والميزانية وغير ذلك من قرارات الإدارة السديدة.^٥ ويتوخى من المناقشات المتكررة أن تؤدي دوراً رئيسياً في وضع جدول أعمال المؤتمر ككل وفي المساهمة في دور المؤتمر باعتباره الهيئة العليا لوضع السياسات في منظمة العمل الدولية. وفي إطار الدورة الأولى من سبع سنوات للمناقشات المتكررة والتي اعتمدها مجلس الإدارة في عام ٢٠٠٩،^٦

١ انظر المادتين ١٤(١) و١٦(٣) من الدستور؛ المواد ٧ و٧مكرر و٨ و١٢ من النظام الأساسي للمؤتمر؛ القسمين ٥ و٦-٢ من النظام الداخلي لمجلس الإدارة.

٢ انظر الفقرات ٤-٧ أدناه.

٣ انظر في الملحق الثاني لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٢٣). انظر الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ١٦ (مجموعة العمال).

٤ انظر الفقرة ٥-١-١ من النظام الداخلي لمجلس الإدارة.

٥ انظر إعلان العدالة الاجتماعية، القسم ثانياً (ألف) "١" والمرفق، القسم ثانياً (باء) "١".

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

شكلت المناقشات أحد البنود التقنية الثلاثة المشار إليها آنفاً والمدرجة في جدول الأعمال منذ دورة المؤتمر لعام ٢٠١٠.

٥. واضطلع المؤتمر، في دورته الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) بتقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية، والذي اعتمد في ضوءه قرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق. وبموجب هذا القرار، يدعو المؤتمر إلى اعتماد طرائق مناسبة لتحسين تركيز المناقشات المتكررة وضمان أنها تستند إلى الوقائع والتحديات القائمة بحيث:

"١" تقدم استعراضاً محدثاً على نحو منتظم عن الوقائع والاحتياجات المتنوعة في الدول الأعضاء فيما يتعلق بكل هدف من الأهداف الاستراتيجية؛

"٢" تقيم نتائج أنشطة منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالأهداف الاستراتيجية لتسهيل اتخاذ القرارات بشأن الأولويات المستقبلية؛

"٣" تنير المناقشات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي والبرنامج والميزانية في منظمة العمل الدولية.

٦. ويدعو القرار إلى النظر في اعتماد دورة أقصر للمناقشات المتكررة مع مراعاة مساهمتها في تبسيط عملية وضع جدول أعمال المؤتمر.^٨

٧. وفي متابعة للقرار، اعتمد مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦) دورة من خمس سنوات للمناقشات المتكررة بشأن الأهداف الاستراتيجية الأربعة، وفقاً للتسلسل التالي: الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في عام ٢٠١٨؛ الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في عام ٢٠٢٠؛ العمالة في عام ٢٠٢١؛ الحماية الاجتماعية (حماية العمال) في عام ٢٠٢٢؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠٢٣.^٩ بالإضافة إلى ذلك، قدم مجلس الإدارة الإرشاد بشأن إطار المناقشات المتكررة لضمان أنها تحقق على نحو أتم غرضها المحدد بموجب إعلان العدالة الاجتماعية.^{١٠}

النهج الاستراتيجي والمتسق (٢٠١٤-٢٠١٩)

٨. وافق مجلس الإدارة، في دورته ٣٢٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤)، على مفهوم نهج استراتيجي ومتسق لوضع جدول أعمال الدورة السادسة بعد المائة (٢٠١٧) والدورة السابعة بعد المائة (٢٠١٨) والدورة الثامنة بعد المائة (٢٠١٩) للمؤتمر. وكان الغرض من ذلك هو الاستجابة لتعليقات الهيئات المكونة بشأن وضع جدول أعمال المؤتمر والدور الذي يضطلع به المؤتمر باعتباره الهيئة العليا لوضع السياسات في منظمة العمل الدولية. ويقوم النهج على عنصرين أساسيين هما: "١" التركيز الاستراتيجي في وضع جدول أعمال المؤتمر، باستخدام

^٧ تُفُذت دورة السبع سنوات وفقاً للتسلسل التالي: العمالة (المناقشة المتكررة الأولى، ٢٠١٠)؛ الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) (المناقشة المتكررة الأولى، ٢٠١١)؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (المناقشة المتكررة الأولى، ٢٠١٢)؛ الحوار الاجتماعي (المناقشة المتكررة الأولى، ٢٠١٣)؛ العمالة (المناقشة المتكررة الثانية، ٢٠١٤)؛ الحماية الاجتماعية (حماية العمال) (المناقشة المتكررة الثانية، ٢٠١٥)؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (المناقشة المتكررة الثانية، ٢٠١٦). وجرى من ثم تعديل هذا التسلسل بعد القرار الذي اتخذته مجلس الإدارة، في آذار/ مارس ٢٠١٤، بإدراج تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية في جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر، وبالتالي تأجيل المناقشة المتكررة الثانية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) إلى الدورة السادسة بعد المائة (٢٠١٧).

^٨ انظر الفقرة الفرعية ١٥-٢ من القرار.

^٩ انظر الفقرة ١٧ أدناه.

^{١٠} انظر الوثيقة GB.328/INS/5/2 والوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ١٠٢.

الزخم المنبثق عن الاحتفال بمئوية منظمة العمل الدولية من أجل التشديد على الاتساق والمرونة على مستوى المؤسسة؛ "٢" الالتزام الثلاثي الكامل في عملية وضع جدول الأعمال.^{١١}

٩. واختار مجلس الإدارة البنود التقنية لدورتي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ على أساس هذا النهج. وقد أبقى قيد الاستعراض التنسيق بين نتائج المناقشات السابقة في المؤتمر والنظر في المقترحات في الدورات القادمة. وأقام روابط بين وضع جدول أعمال المؤتمر والعمليات المؤسسية والمناقشات الاستراتيجية الأخرى، من قبيل متابعة مبادرات المؤمية أو الخطة الاستراتيجية. بالإضافة إلى ذلك، اتخذ مجلس الإدارة خطوات لضمان أن تتجلى في جدول أعمال المؤتمر إجراءات منظمة العمل الدولية لضمان تمتعها بمجموعة متينة ومحدثة من معايير العمل تكون بمثابة إطار عالمي من أجل عالم العمل. وسبق واستنار جدول أعمال المؤتمر بالاستعراض الذي اضطلع به الفريق العامل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير لمجموعة معايير منظمة العمل الدولية، إلى جانب تطبيق الفقرة ٩ من المادة ١٩ من الدستور، والمتعلقة بإجراء إلغاء الاتفاقيات البالية سارية النفاذ. وتم تزويد مجلس الإدارة في كل دورة من دوراته بخارطة طريق إجرائية لتنفيذ النهج الاستراتيجي حتى عام ٢٠١٩ ويحدثه المكتب بشكل منتظم، والغرض من ذلك تحسين شفافية العملية وشمولها.^{١٢}

باء - قرارات اتخذها مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦)

١٠. بغية المساهمة في نهج متكامل من حيث الإدارة السديدة، أجرى مجلس الإدارة المناقشة بشأن جدول أعمال المؤتمر في أعقاب مناقشات البنود التي ترتدي أهمية خاصة بالنسبة إلى وضع جدول أعمال المؤتمر. وشملت هذه الأخيرة متابعة مبادرات المؤمية ومساهمة منظمة العمل الدولية في تنفيذ برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (برنامج عام ٢٠٣٠) وطرائق المناقشات المتكررة ومبادرة المعايير وتغطية تقرير الاجتماع الثاني للفريق العامل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير والخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ لمنظمة العمل الدولية.^{١٣}

١١. وفي هذا السياق، شمل القرار الذي اتخذته مجلس الإدارة بشأن جدول الأعمال، جوانب عدة.^{١٤} أولاً، من باب متابعة مبادرة الإدارة السديدة، قرر مجلس الإدارة أن يضع كل مناقشة من المناقشات المتكررة في جدول أعمال الدورات المشمولة بالدورة الجديدة من خمس سنوات، بالتسلسل المشار إليه في الفقرة ٧ أعلاه.

١٢. ثانياً، من باب متابعة مبادرة القضاء على الفقر، قرر مجلس الإدارة أن يستكمل جدول أعمال الدورة ١٠٧ (٢٠١٨) للمؤتمر بإدراج بند يتعلق بالتعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة، بهدف إجراء مناقشة عامة. وبالإضافة إلى هذا البند، يشمل جدول أعمال الدورة ١٠٧ مناقشة أولى لبند وضع معيار بشأن "العنف والتحرش ضد النساء والرجال في مكان العمل" (الذي سبق وتم اختياره في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥) والمناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.

١٣. ثالثاً، من باب متابعة مبادرة المعايير، قرر مجلس الإدارة أن يدرج في جدول أعمال دورة عام ٢٠١٨ بنداً بشأن إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٢١ و ٥٠ و ٦٤ و ٦٥ و ٨٦ و ١٠٤ وسحب التوصيات ذات الأرقام ٧ و ٦١ و ٦٢.

١٤. رابعاً، قدم مجلس الإدارة الإرشاد بشأن تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق واحتمال الإبقاء عليه لأجل أطول. كما قدم الإرشاد بشأن الخطوات المستقبلية الواجب اتخاذها فيما يتعلق بالمقترحات التي لم يتم استبقاؤها لإدراجها.

^{١١} انظر الوثيقة GB.322/PV، الفقرة ١٧ والوثيقة GB.322/INS/2، الفقرات ١١-١٩. جرى التسليم بالنهج الاستراتيجي والمتسق في سياق عمل الفريق العامل المعني بسير أعمال مجلس الإدارة والمؤتمر؛ انظر الوثيقة GB.322/INS/12(Rev.)، الفقرة ٤-١.

^{١٢} انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرات ٧-١٥، لمزيد من العناصر المفصلة بشأن تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق.

^{١٣} انظر الوثيقة GB.328/INS/17/2 والوثيقة GB.328/INS/7 والوثيقة GB.328/LILS/2/1 والوثيقة GB.328/PFA/1.

^{١٤} انظر الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ٢٥.

في جدول أعمال دورة عام ٢٠١٨ ولا سيما المقترح المتعلق بانتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (وضع معيار) والمقترح المتعلق بالبطالة والبطالة الجزئية الهيكليتين (مناقشة عامة).

١٥. وفي هذا السياق، يبقى جدول الأعمال الواجب إرساؤه في إطار تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق هو جدول أعمال دورة المؤوية (٢٠١٩). ومن جهة أخرى، سبق واستهل مجلس الإدارة النظر في جدول أعمال دورات ما بعد عام ٢٠١٩ بإدراج مناقشات متكررة في جدول أعمال دورات المؤتمر حتى عام ٢٠٢٣. وعليه، قد يرغب مجلس الإدارة في تقديم المزيد من الإرشادات لوضع جدول أعمال ما بعد عام ٢٠١٩ بغية الاستمرار في تفضيل إدراج بعد استراتيجي عند وضع جدول أعمال المؤتمر بمشاركة ثلاثية كاملة.

جيم - تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق حتى دورة المؤوية (٢٠١٩)

١٦. تشكل دورة المؤوية (٢٠١٩) المعلمة الأساسية الثالثة لتنفيذ مبادرة مستقبل العمل^{١٥} وسوف تستند إلى استكمال الحوارات الوطنية الثلاثية في عام ٢٠١٦ وإلى إنشاء لجنة عالمية رفيعة المستوى بشأن مستقبل العمل في عام ٢٠١٧.^{١٦}

١٧. وفي حين لم يتخذ بعد أي قرار بشأن تفاصيل جدول أعمال دورة عام ٢٠١٩، يمكن تسليط الضوء على العناصر التالية:

- مع مراعاة الاشتراطات الدستورية وغيرها من الاشتراطات، يمكن تخصيص دورة المؤتمر لعام ٢٠١٩ للمناقشات المتعلقة بمستقبل العمل. وسبق أن أخذت هذه الإمكانية في الحسبان في القرار المتعلق بالدورة الجديدة من خمس سنوات للمناقشات المتكررة، التي لا يتوقع إجراء أي مناقشة فيها في عام ٢٠١٩؛^{١٧}
- أثبتت إمكانية اعتماد إعلان للمؤوية وسوف يجري النظر بشكل مستفيض في كيفية ضمان أن يكون مثل هذا الإعلان على نفس مستوى ونوعية الإعلانات السابقة لمنظمة العمل الدولية؛^{١٨}
- أثبتت مسألة معرفة ما إذا كانت مبادرة مستقبل العمل قد تستفيد من مناقشة إضافية خلال دورة المؤتمر قبل عام ٢٠١٩؛^{١٩} وبما أنّ جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠١٨ أصبح كاملاً، يمكن القيام بذلك من خلال استعراض اللجنة التنظيمية و/أو من خلال تقرير المدير العام.

^{١٥} انظر الوثيقة GB.328/INS/17/2، الفقرات ١٨-٢٦.

^{١٦} انظر الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ٢٨٨ (المدير العام).

^{١٧} انظر الفقرة ١١ أعلاه والوثيقة GB.328/INS/5/2، الفقرة ١٣.

^{١٨} انظر الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ١٩ (المجموعة الأفريقية) والفقرة ٢٠ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي) والفقرة ٨٦ (مجموعة العمال) والفقرة ٢٧٨ (مجموعة العمال) والفقرة ٢٨٢ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي).

^{١٩} انظر الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ٢٧٩ (مجموعة العمال) والفقرة ٢٨٣ (اعتبرت مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي أنه من السابق لأوانه مناقشة مستقبل العمل في دورة عام ٢٠١٨) والفقرة ٢٨٧ (الأرجنتين). انظر أيضاً بيان رئيس مجموعة أصحاب العمل في الدورة ١٠٤ (٢٠١٥) للمؤتمر: "يعتبر أصحاب العمل أنه من شأن إجراء مناقشة كاملة عن مستقبل العمل أن يكون مفيداً جداً في دورة سابقة للمؤتمر - في عام ٢٠١٧، مثلاً" (محضر الأعمال المؤقت رقم ٧، الصفحة ٢).

١٨. وفي هذا السياق، فإنّ مجلس الإدارة مدعو إلى توفير إرشادات أولية بشأن آثار مبادرة مستقبل العمل على جدول أعمال المؤتمر وهيكلته فيما يتعلق بدورة عام ٢٠١٩، من حيث معرفة ما إذا كان سيُنظر في تقرير اللجنة العالمية رفيعة المستوى بشأن مستقبل العمل، ضمن مناقشة متواصلة للجلسة العامة أو خلال مناقشات اللجنة التقنية، أو كلا الأمرين معاً. وسوف يتخذ مجلس الإدارة قراراً بشأن جدول الأعمال النهائي في دورة لاحقة.^{٢٠}

دال - جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠١٩

العناصر الأولية لنهج استراتيجي

١٩. جرى وضع العناصر الأولية لينظر فيها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦. وأعرب الكثير من الهيئات المكونة عن تأييدها للنهج المتسق والاستراتيجي فيما يتعلق بوضع جدول الأعمال، بدعمٍ لاستمراره في عام ٢٠١٩. وقد يرغب مجلس الإدارة، عند مواصلة استعراضه للنهج الاستراتيجي لما بعد عام ٢٠١٩، في أن يأخذ في الحسبان الاعتبارات التالية.

٢٠. وأدرج مجلس الإدارة عنصرين من العناصر الأولية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ في عملية صنع قراراته بشأن جدول أعمال المؤتمر:

■ المتابعة التي أجراها الفريق العامل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير للتوصيات والتي وافق عليها مجلس الإدارة: بالإضافة إلى التوصيات الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير بشأن إلغاء الاتفاقيات، مما جعل مجلس الإدارة يدرج بنداً مقابلاً في جدول الأعمال، طلب مجلس الإدارة من المكتب أن يعد مقترحاً بشأن بند محتمل لوضع معيار حول التلمذة الصناعية، على أساس الفجوة التنظيمية التي حددها الفريق العامل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير، لينظر فيه في دورته ٣٢٩ (آذار/مارس ٢٠١٧)؛^{٢٣}

■ الطرائق التي يمكن من خلالها لهيكلية إدارة منظمة العمل الدولية أن تسهم في أنشطة المتابعة والاستعراض في المنتدى السياسي رفيع المستوى للأمم المتحدة المعني بالتنمية المستدامة، في سياق برنامج عام ٢٠٣٠: تمشياً مع قرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق^{٢٤}، اتخذ مجلس الإدارة قراره بشأن الدورة من خمس سنوات للمناقشات المتكررة وتسلسلها مع

^{٢٠} انظر الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ٢٠ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي) والفقرة ٢٧٩ (مجموعة العمال).

^{٢١} انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرتان ٣٨ و٣٩.

^{٢٢} انظر الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ١٥ (مجموعة أصحاب العمل) والفقرة ١٧ (مجموعة العمال) والفقرة ١٩ (المجموعة الأفريقية) والفقرة ٢٢ (جمهورية كوريا)؛ انظر أيضاً الفقرة ٢٠ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي التي لم ترغب آنذاك في وضع جدول أعمال دورات ما بعد عام ٢٠١٩).

^{٢٣} انظر فيما يلي الفقرة ٢٦ والملحق الأول، القسم ١ (باء)؛ الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ١٦ (مجموعة العمال) والفقرة ٢٢ (جمهورية كوريا). عند النظر في تقرير الاجتماع الثاني للفريق العامل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير، لاحظ مجلس الإدارة أيضاً القرار الذي اتخذته الفريق العامل بشأن متابعة الثغرة التنظيمية المتعلقة بالعمل بالتناوب في مناقشته اللاحقة حول الصكوك المرتبطة بوقت العمل، الواجب تحديده تاريخ لها؛ الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ٥٨١ (د).

^{٢٤} انظر الفقرة الفرعية ١٥-٢ (ج) "٧".

مراعاة المواضيع وأهداف التنمية المستدامة المختارة والواجب مراجعتها في المنتدى السياسي رفيع المستوى للأمم المتحدة المعني بالتنمية المستدامة.^{٢٥}

٢١. والعناصر العامة للنهج الاستراتيجي والمتسق، من قبيل ضرورة ضمان الاتساق المؤسسي وتوفير التوازن بين الوقت اللازم للإعداد والمرونة المناسبة والالتزام الثلاثي الكامل، وهي عناصر تضمنها الشفافية والشمولية، لاتزال سليمة.^{٢٦} وتمشياً مع إعلان العدالة الاجتماعية ومع قرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، من شأن المناقشات المتكررة أن تبقى محركاً رئيسياً لتبسيط جدول أعمال المؤتمر.

٢٢. ومن الممكن توخي المزيد من العناصر التي قد تبرز مثلاً مع تقدم مجلس الإدارة في مناقشته إصلاح الاجتماعات الإقليمية وإمكانية استعراض نسق الاجتماعات القطاعية وغيرها من الاجتماعات التقنية ونظامها الأساسي. وقد يكون من المهم أيضاً مواصلة استكشاف المزيد من التحسينات في سير أعمال المؤتمر، ولاسيما الطرائق التي يمكن من خلالها الاستفادة إلى أقصى حد من وظيفته فيما يتعلق بوضع المعايير في سياق دورة من أسبوعين.^{٢٧} ومن شأن ذلك أن يتمشى مع النداء الوارد في إعلان العدالة الاجتماعية ومفاده أن تستخدم منظمة العمل الدولية على أفضل وجه ميزتها الفريدة المتمثلة في الهيكل الثلاثي ونظام المعايير الخاص بها.^{٢٨}

٢٥ انظر الوثيقة GB.328/INS/5/2، الفقرات ٦ و ١٠ و ١٨؛ انظر أيضاً الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ٨٤ (مجموعة أصحاب العمل) والفقرة ٨٦ (مجموعة العمال) والفقرة ٩١ (مجموعة آسيا والمحيط الهادئ) والفقرة ٩٣ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي). كما قرر مجلس الإدارة استخدام دورات أذار/ مارس في ٢٠١٧ و ٢٠١٨ و ٢٠١٩ كمنصة من أجل إجراء مناقشة ثلاثية بشأن إسهام منظمة العمل الدولية في الاستعراض السنوي للمنتدى السياسي رفيع المستوى للأمم المتحدة المعني بالتنمية المستدامة (الفقرة ١٣٠(أ)).

أما المواضيع وأهداف التنمية المستدامة المختارة لاجتماعات المنتدى السياسي رفيع المستوى المقبلة، فهي:

٢٠١٧ - القضاء على الفقر وتشجيع الازدهار في عالم أخذ في التغير؛ واستعراض متعمق لأهداف التنمية المستدامة رقم ١ (القضاء على الفقر) ورقم ٢ (القضاء على الجوع) ورقم ٣ (الصحة السليمة والرفاهة) ورقم ٥ (المساواة بين الجنسين) ورقم ٩ (الصناعة والابتكار والبنية الأساسية) ورقم ١٤ (الحياة تحت سطح الماء)؛

٢٠١٨ - التحول نحو مجتمعات مستدامة وقادرة على الصمود؛ واستعراض متعمق لأهداف التنمية المستدامة رقم ٦ (مياه نظيفة وإصحاح) ورقم ٧ (طاقة نظيفة ومعقولة التكلفة) ورقم ١١ (مدن ومجتمعات مستدامة) ورقم ١٢ (استهلاك وإنتاج مستدام) ورقم ١٥ (الحياة على البر)؛

٢٠١٩ - تمكين الناس وضمان الشمولية والمساواة؛ واستعراض متعمق لأهداف التنمية المستدامة رقم ٤ (تعليم جيد) ورقم ٨ (العمل اللائق والنمو الاقتصادي) ورقم ١٠ (الحد من انعدام المساواة) ورقم ١٣ (الإجراءات المتعلقة بالمناخ) ورقم ١٦ (السلم والعدالة ومؤسسات قوية).

٢٦ انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرة ٣٨.

٢٧ في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦، تم الإعراب عن وجهات نظر مختلفة فيما يتعلق بإمكانية إدراج بندين لوضع معيار في جدول أعمال المؤتمر (الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ١٦ (مجموعة العمال) والفقرة ١٨ (مجموعة آسيا والمحيط الهادئ) والفقرة ٢١ (الهند) والفقرة ٢٣ (البرازيل)).

٢٨ يمكن أن يكون ذلك متسقاً مع المناقشات السابقة للفريق العامل المعني بسير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي، ومفادها أن البنود المقترح إدراجها في جدول أعمال المؤتمر ينبغي أن تنبثق عن نتائج الاجتماعات الثلاثية والاجتماعات الأخرى لمنظمة العمل الدولية (الاجتماعات الإقليمية والاجتماعات القطاعية واجتماعات الخبراء) (انظر الوثيقة GB.319/WP/GBC/1، الفقرة ١٥). وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦، اعتبر أعضاء من الفريق العامل أنه "ينبغي توخي العناية لضمان أن تعزز الاجتماعات الإقليمية الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية وأنه ينبغي إيجاد روابط أكثر وثيقة مع هيئات الإدارة السيدة الأخرى في المنظمة والمؤتمر ومجلس الإدارة" (الوثيقة GB.328/INS/16، الفقرة ١٠؛ الوثيقة GB.328/WP/GBC/2، الفقرات ١٣-١٦؛ الوثيقة GB.326/POL/5).

مواضيع قيد الاستعراض ممكن إدراجها في دورات قادمة

٢٣. يتضمن جدول أعمال الدورة ١٠٩ (٢٠٢٠) حالياً مناقشة متكررة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) ومن المتوقع أن يتضمن أيضاً المناقشة الثانية لبلند وضع المعيار بشأن العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.^{٢٩} ولم يعد هناك إلا فجوة زمنية واحدة في تلك الدورة. ويمكن أن تشمل بنداً تقنياً إضافياً، مثلاً البند المقترح بشأن التلمذة الصناعية أو يمكن الإبقاء عليها من أجل متابعة محتملة لدورة المنوية.^{٣٠} وبأبي حال من الأحوال، هناك ما يكفي من الوقت لينظر مجلس الإدارة في اختيار البنود لدورات ما بعد عام ٢٠١٩ وتوفير الإرشاد إلى المكتب في هذا الصدد.^{٣١}

٢٤. وفي هذا السياق، استعرض مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ تسعة مواضيع لإدراجها في جدول أعمال الدورات اللاحقة.^{٣٢} وكما أشير إليه آنفاً، أدرج البند المقترح بشأن التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة (مناقشة عامة) في جدول أعمال دورة عام ٢٠١٨. بالإضافة إلى ذلك، كان هناك تقارب في وجهات النظر مفاده أنه من الأفضل مناقشة الموضوعين في إطار مناقشات أوسع نطاقاً:

■ اعتُبر المقترح بشأن الطبيعة المتغيرة للبطالة وللبطالة الجزئية: دور التكنولوجيا ومحركات التغيير الهيكلية الأخرى بشكل عام أكثر مؤاتة لإدراجها في إطار المناقشات بشأن مستقبل العمل والمناقشة المتكررة بشأن العمالة في عام ٢٠٢١ بموجب الدورة الجديدة؛^{٣٣}

■ يمكن معالجة البند بشأن العلاقة بين العمالة والحماية الاجتماعية على أفضل وجه بموجب المناقشات المتكررة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في عام ٢٠٢٠ وبشأن العمالة في عام ٢٠٢١، متماشياً مع قرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قديماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق.^{٣٤}

٢٥. وبالتالي، تبقى هناك ستة مواضيع يُنظر في إمكانية إدراجها في الدورات القادمة التي يقرر فيها مجلس الإدارة أن يضيف بنداً مقترحاً بشأن التلمذة الصناعية بغية وضع معيار، على أساس التوصيات الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير في اجتماعه الثاني.

٢٦. ومن بين المواضيع السبعة قيد الاستعراض، هناك ثلاثة مواضيع يمكن اعتبارها ناضجة بما فيه الكفاية لإدراجها المحتمل في جدول أعمال المؤتمر، خلال الفترة الزمنية القادمة المتاحة:

^{٢٩} انظر الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ٢٠ (مجموعة الدول الصناعية ذات الاقتصاد السوقي).

^{٣٠} على حد ما سبق الإشارة إليه، يمكن لمجلس الإدارة النظر في إمكانية أن تعتمد دورة المنوية عام ٢٠١٩ نفسها استنتاجات تؤثر على وضع جدول أعمال المؤتمر للدورات اللاحقة؛ الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرة ٣٩(د).

^{٣١} انظر الملحق الأول من أجل تحديد أفضل توقيت لاختيار البنود المقترحة الثلاثة والمقدمة حالياً لمجلس الإدارة. ونظراً إلى الجدول الزمني المطبق في إعداد مناقشة بنود وضع المعايير، من المستحسن إدراج بند بشأن وضع معيار في آذار/مارس ٢٠١٨ (لدورة عام ٢٠٢٠) أو في آذار/مارس ٢٠١٩ (لدورة عام ٢٠٢١). ومن الممكن إدراج البنود بهدف إجراء مناقشة عامة في آذار/مارس ٢٠١٩ على أبعد تقدير (لدورة عام ٢٠٢٠) أو في آذار/مارس ٢٠٢٠ (لدورة عام ٢٠٢١).

^{٣٢} انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرات ٣٠-٣٦.

^{٣٣} انظر الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ١٥ (مجموعة أصحاب العمل) والفقرة ٨٤ (مجموعة أصحاب العمل) والفقرة ١٦ (مجموعة العمال) والفقرة ٢٠ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي)؛ انظر أيضاً الفقرة ١٨ (مجموعة آسيا والمحيط الهادئ التي تقترح تنظيم اجتماع للخبراء لمزيد من التحضير في حال تم استبقاء البند في جدول أعمال المؤتمر) والفقرة ١٩ (المجموعة الأفريقية التي تشدد على ضرورة إجراء المزيد من البحوث واستقطاب تعليقات أخرى من الهيئات المكونة، بالإضافة إلى الحاجة إلى استعراض الموضوع لمناقشة قادمة) والفقرة ٢١ (الهند التي تؤيد إجراء مناقشة خلال المؤتمر حتى عام ٢٠١٩ على أبعد تقدير).

^{٣٤} انظر الفقرة الفرعية ١٥-٢(ج)؛ الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ١٧ (مجموعة العمال) والفقرة ٢٢ (جمهورية كوريا التي أيدت إدراج البند في جدول أعمال دورة ما بعد عام ٢٠١٩).

■ *انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (وضع معيار) - الملحق الأول، القسم ١ (ألف):* بناءً على اقتراح من مجموعة العمال، اقترح هذا البند لإدراجه في جدول أعمال دورة عام ٢٠١٨ في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦؛^{٣٥} وأيدت مجموعة العمال وضع مناقشة عامة بشأن التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة في عام ٢٠١٨، شريطة أن يبقى البند المقترح لوضع المعيار قيد المناقشة في جدول أعمال دورات المؤتمر القادمة؛

■ *التلمذة الصناعية (وضع معيار) - الملحق الأول، القسم ١ (باء):* كما أشير إليه آنفاً، طلب مجلس الإدارة تقديم مقترح بشأن التلمذة الصناعية في آذار/ مارس ٢٠١٧، عملاً بالقرار الذي اتخذته كمتابعة للتوصية الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير في تقريره المقدم إلى اجتماعه الثاني؛^{٣٦}

■ *أوجه انعدام المساواة وعالم العمل (مناقشة عامة) - الملحق الأول، القسم ١ (جيم):* أثار المكتب الموضوع للمرة الأولى في سياق جدول أعمال المؤتمر خلال الدورة ٣٢٣ (آذار/ مارس ٢٠١٥) لمجلس الإدارة؛^{٣٧} وجرى تطوير الموضوع بشكل مستفيض لينظر فيه مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦.

٢٧. وهناك أربعة مواضيع تتطلب المزيد من العمل والمناقشة في منتديات ثلاثية أخرى قيل إمكانية اعتبار أنها يمكن أن تقضي إلى تقديم مقترحات كاملة لإدراجها في جدول أعمال المؤتمر. ويرد في القسم ٢ من الملحق الأول تحديث للمتابعة المضطلع بها فيما يتعلق بهذه المواضيع. وبالنسبة إلى الدورات القادمة لمجلس الإدارة، يُقترح أن يقدم المكتب سنوياً المزيد من التقارير إلى مجلس الإدارة وعندما تُعتبر المواضيع ناضجة بما فيه الكفاية لإدراجها في جدول أعمال المؤتمر. والمواضيع الأربعة هي التالية:^{٣٨}

- تسوية نزاعات العمل الفردية؛
- أشكال الاستخدام غير المعتادة؛
- العمل اللائق في عالم الرياضة؛
- الاستقلال والحماية في الخدمة العامة (مكافحة الفساد).

هاء - خارطة طريق إجرائية

٢٨. جرى تحديث خارطة الطريق الإجرائية المقترحة على النحو التالي:

■ *الدورة ٣٣١ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧):* يقيم مجلس الإدارة انعكاسات الأمور التالية على وضع جدول أعمال المؤتمر: "١" نتيجة المناقشات في دورة المؤتمر السادسة بعد المائة (٢٠١٧)، بما في ذلك المناقشة العامة بشأن هجرة اليد العاملة والمناقشة المتكررة الثانية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي تستكمل دورة المناقشات المتكررة السابقة من سبع سنوات؛ "٢" القرارات المتخذة على أساس التوصيات الصادرة عن الاجتماع الثالث لفريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٧؛ "٣" التقدم المحرز في تنفيذ مبادرة مستقبل العمل. وفي حين سيكون جدول أعمال دورة الثموية (٢٠١٩) محط الاهتمام الرئيسي، سنتواصل المناقشة في وضع جدول أعمال المؤتمر، مع إيلاء اعتبار خاص لأي إطار مراجع للمناقشات المتكررة التي يمكن أن يعتمدها مجلس الإدارة.

^{٣٥} انظر الملحق الأول، القسم ١ (ألف)، الفقرة ٣، بالنسبة إلى الآراء المعرب عنها في الدورة ٣٢٨ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦) لمجلس الإدارة.

^{٣٦} انظر الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ٥٨١.

^{٣٧} انظر الوثيقة GB.323/INS/2، الفقرة ٢٣.

^{٣٨} انظر الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ١٧ (مجموعة العمال) والفقرة ١٩ (المجموعة الأفريقية) والفقرة ٢٠ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي).

- الدورة ٣٣٢ (آذار/ مارس ٢٠١٨): يستمر مجلس الإدارة في توفير الإرشاد بشأن جدول أعمال دورة مئوية المؤتمر (٢٠١٩) و جدول أعمال الدورات القادمة.
- الدورة ٣٣٤ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨): يقيم مجلس الإدارة انعكاسات النتائج الصادرة عن الدورة السابعة بعد المائة للمؤتمر (٢٠١٨)، بما في ذلك المناقشة العامة بشأن التعاون الإنمائي الفعال والمناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في إطار دورة جديدة من خمس سنوات، على وضع جدول أعمال المؤتمر؛ كما يقدم مجلس الإدارة المزيد من الإرشاد بشأن تحضير المناقشات خلال دورة المئوية (٢٠١٩) وخلال الدورات القادمة.

مشروع قرار

٢٩. قد يرغب مجلس الإدارة في تقديم الإرشاد بشأن ما يلي:

- (أ) جدول أعمال دورة المئوية (٢٠١٩)؛
- (ب) وضع جدول أعمال دورات ما بعد عام ٢٠١٩ فيما يتعلق بالنهج الاستراتيجي والمواضيع السبعة قيد الاستعراض على السواء.

الملحق الأول

١- ثلاثة بنود محتملة لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة

ألف - انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (وضع معيار)

مصدر البند المحتمل وطبيعته وسياقه^١

١. يبنثق هذا المقترح عن اقتراح قدمته مجموعة العمال وتم عرضه على الدورة ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢) لمجلس الإدارة، مع الإشارة إلى أنه ينبغي النظر فيه في ضوء النتيجة التي تمخضت عن المناقشة العامة بشأن التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء خلال الدورة ١٠٢ للمؤتمر في عام ٢٠١٣. وقد أفضت مناقشة المؤتمر إلى اعتماد استنتاجات بشأن التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء. وفيما يتعلق بمعايير العمل الدولية، شملت الاستنتاجات مقترحاً لتنظيم اجتماع للخبراء لتوفير المزيد من الإرشاد بشأن المسائل المتعلقة بتخصير الاقتصادات والوظائف الخضراء والانتقال المنصف للجميع^٢. وكلف مجلس الإدارة فريقاً من الخبراء، في دورته في آذار/ مارس وحزيران/ يونيو ٢٠١٤، باعتماد مسودة مبادئ توجيهية على وجه الخصوص. وانعقد اجتماع الخبراء في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٥ واعتمد بالإجماع المبادئ التوجيهية بشأن انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع. وطلب مجلس الإدارة من المدير العام في دورته ٣٢٥ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥) استخدام المبادئ التوجيهية كأساس للأنشطة والتوعية^٣.
 ٢. وهذا المقترح مقدم لمناقشة من أجل وضع معيار بشأن انتقال عالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع. وقد أعربت مجموعة العمال عن دعمها لعملية وضع المعيار خلال اجتماع الخبراء وقبل انعقاد مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥. وعلى وجه الخصوص، ذكر المتحدث بإسم العمال بأن المجموعة "ما فتئت تدعو إلى وضع صك بشأن الانتقال العادل بهدف تحقيق تنمية مستدامة واعتبرت المبادئ التوجيهية بأنها خطوة أولى نحو وضع مثل هذا المعيار." كما أشارت مجموعات كثيرة إلى مختلف جوانب الانتقال العادل^٤.
 ٣. وخلال الدورة ٣٢٨ لمجلس الإدارة (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦)، أيدت مجموعة العمال والمجموعة الأفريقية إدراج المقترح في جدول أعمال الدورة السابعة بعد المائة (٢٠١٨).^٥ واعتبرت مجموعة أصحاب العمل ومجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي أنه من غير المجدي وضع اتفاقية أو توصية، بما أن منظمة العمل الدولية اعتمدت المبادئ التوجيهية الزامية إلى معالجة هذه المسألة^٦. واعتبرت حكومات أخرى أنه من المستحسن عدم إدراج بند معياري ثانٍ في جدول أعمال دورة عام ٢٠١٨^٧. ومن ثم، أيدت مجموعة
- ١ بالنسبة إلى المناقشة السابقة في سياق جدول أعمال المؤتمر، يرجى الاضطلاع على الوثيقة GB.316/INS/4، الفقرات ٨٨-٩٠؛ انظر أيضاً الوثيقة GB.316/PV(Corr.)، الفقرة ١٢ (مجموعة أصحاب العمل) والفقرة ١٨ (مجموعة العمال) والفقرة ٢٣ (المجموعة الأفريقية) والفقرة ٣١ (المملكة المتحدة)؛ الوثيقة GB.319/INS/2، الملحق الثامن، الفقرات ٦-٩؛ الوثيقة GB.319/PV، الفقرة ٧ (مجموعة العمال) والفقرة ١١ (الدانمرك بالنيابة عن هولندا وسويسرا وبلدان شمال أوروبا وآيسلندا وفنلندا والسويد والدانمرك) والفقرة ١٨ (الصين) والفقرة ١٩ (كندا) والفقرة ٢٩ (البرازيل).
- ٢ انظر الاستنتاجات بشأن العمل اللائق والوظائف الخضراء والتنمية المستدامة، الفقرتان ١٩ (د) و ٢٤.
- ٣ انظر الوثيقة GB.325/PV، الفقرة ٤٩٤ (ب).
- ٤ انظر الوثيقة GB.326/POL/INF/1، الفقرة ٢٦٧؛ الوثيقة GB.325/POL/3؛ الوثيقة GB.325/PV، الفقرات ٤٧٢-٤٩٤؛ انظر تحديداً الفقرتين ٤٧٢ (مجموعة العمال) و ٤٧٣ (مجموعة أصحاب العمل).
- ٥ انظر الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرتان ١٦ و ١٩.
- ٦ انظر الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرتان ١٥ و ٢٠.
- ٧ انظر الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ٢٠ (مجموعة آسيا والمحيط الهادئ) والفقرة ٢١ (الهند) والفقرة ٢٣ (البرازيل).

العمال قرار إدراج بند بشأن التعاون الإنمائي الفعال في جدول أعمال الدورة ١٠٧، شريطة أن يبقى المقترح بشأن الانتقال العادل قيد الدراسة بهدف إدراجه في جدول أعمال دورات المؤتمر القادمة.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٤. إن التقرير الذي أعد لمناقشة عامة من جانب المؤتمر في عام ٢٠١٣ شدد على أنّ الضرر الذي يلحقه التدهور البيئي بالاقتصادات والمجتمع لهو كفيلاً بأن يحطم الكثير من المكاسب المحققة في التنمية والحد من الفقر. والمجتمعات المحلية والمجموعات، بما فيها الشعوب الأصلية والقبلية، المستضعفة أصلاً من حيث التمييز والتمهيش والقطاعات الأشد تضرراً من تغير المناخ، مثل الزراعة والحراثة ومصائد الأسماك، تستخدم ما يزيد بأشواط على مليار شخص. وتتأثر البلدان النامية أكثر ما تتأثر في القطاعات التي تكون أساسية بالنسبة للنمو الاقتصادي والعمالة.^٨ وفي غياب صكوك ملائمة ذات قوة قانونية لمواجهة آثار تغير المناخ على المنشآت والعمال والمجتمعات المحلية وللإستجابة لاحتياجات عالم العمل، قد تكون العدالة الاجتماعية معرضة للخطر مع خطر تزايد أوجه انعدام المساواة على نطاق واسع. من جهة أخرى، من شأن انتقال مدار على نحو جيد ويسترشد بمعايير عمل مناسبة تراعي بشكل كامل مستلزمات العمل اللائق، أن يستحدث الكثير من الوظائف اللائقة الجديدة ويحمي العمال والمنشآت ويرسي الحوار الاجتماعي في الوقت الذي يوفر فيه سبل الانتصاف للمتأثرين بالتغيرات.

٥. واتفق باريس الذي يسلط الضوء على ضرورة الانتقال العادل واستحداث العمل اللائق يقرّ "بالانتقال العادل" وبالعمالة، كمعلمتين أساسيتين للإستجابة العالمية لتغير المناخ. غير أنّ الإطار السياسي والتوجيهي الذي يستجيب بفعالية وشمولية لاحتياجات ووقائع عالم العمل لن ينبثق عن هيكلية الإدارة السديدة في نظام تغير المناخ. بل ينبغي لهذا الإطار أن ينبثق عن منظمة العمل الدولية، باعتبارها الوكالة الثلاثية الوحيدة في الأمم المتحدة المكلفة بإرساء معايير العمل بغية تعزيز التنمية المستدامة والعمالة المنتجة والعمل اللائق لجميع النساء والرجال.

تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق والقيمة المضافة لمناقشة وضع معيار من جانب مؤتمر العمل الدولي

٦. يلحظ قرار المؤتمر لعام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق سرعة التغيرات البيئية باعتبارها أحد محركات التغير في عالم العمل.^٩ وسيترتب على بد نفاذ اتفاق باريس بشأن تغير المناخ ساري النفاذ منذ ٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، أنّ التنفيذ الوطني في ١٢٣ دولة طرفاً صدقت على الاتفاق، والعديد منها دول أعضاء في منظمة العمل الدولية، سيبدأ في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧. وفي حين بدأت البلدان تنفذ التزاماتها من حيث تغير المناخ، هناك حاجة ملحة للإرشاد السياسي بغية إعطاء معنى عملي لضرورة الانتقال العادل واستحداث العمل اللائق. ولا يوجد أي هيئة أخرى تستطيع توفير هذا الإرشاد مثل مؤتمر العمل الدولي. ومن شأن مناقشة المؤتمر في عام ٢٠٢١ أو في فترة قريبة منه أن تسهم في المبادرة الخضراء وأن توفر الإستجابات الضرورية في الانتقال على مستوى العالم، إلى عالم منخفض الكربون من منظور العمل اللائق. ومن شأن المؤتمر أن يسهم بشكل فعال في ديناميات النشاط العالمي بشأن تغير المناخ وأن يرسي إطاراً سياسياً بشأن السياسات الاجتماعية وسياسات العمل، بغية استكمال الإطار السياسي العالمي بشأن المسائل البيئية. وستتمكّن الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية من مشاركة الدول الأعضاء في تنفيذ سياسات تغير المناخ من منظور العمل والمنظور الاجتماعي.

^٨ انظر البيان الذي أدلى به الممثل الحكومي من بنغلاديش في دورة مجلس الإدارة ٣٢٦ (آذار/مارس ٢٠١٦): "أعاق تغير المناخ حراك اليد العاملة والنفاذ إلى العمالة، وتستلزم مثل هذه التحديات عمليات تدخل محددة" (الوثيقة GB.326/PV، الفقرة ٣١٨).

^٩ انظر مكتب العمل الدولي: قرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق: تقييم أثر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة واستنتاجات من أجل الإجراءات المستقبلية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف، حزيران/يونيه ٢٠١٦، الفقرة ١٣.

٧. من شأن النتيجة المتوخاة، أي وضع صك جديد لمنظمة العمل الدولية ذي قوة قانونية، أن تستند إلى المبادئ التوجيهية المعتمدة بالإجماع بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع، وأن تعطيها قوة وإرشادات ذات حجية بشأن دور العمل اللائق من أجل انتقال عادل. ومن شأن مثل هذا الصك أن يكون وسيلة للمؤتمر وللمجلس الإدارة لرصد تنفيذ المسائل الاجتماعية ومسائل العمل من حيث التغيير البيئي والسياسات ذات الصلة. وسيمكّن الدول الأعضاء من السعي إلى نهج شامل في إدارة التنمية المستدامة ووضع سياسات العمل والسياسات الاجتماعية في الصدارة، تمثيلاً مع برنامج عام ٢٠٣٠. ومن شأن مناقشة المؤتمر أن تكون أحد المعالم المهمة لمبادرة مستقبل العمل.

التحضير لمناقشة المؤتمر

٨. سوف يستفيد المؤتمر من نتائج المناقشة العامة في مؤتمر عام ٢٠١٣ ومن أعمال اجتماع الخبراء الثلاثي الذي عُقد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥. كما سيستفيد المؤتمر من البحوث والتحليلات الجديدة التي يجريها المكتب ومن أعمال اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغيير المناخ. وسوف يستند إلى خبرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالمسائل المرتبطة بالعمل اللائق وبتغيير المناخ، وإلى استعدادها لتوفير إرشاد سياسي مستنير في هذا المجال.

باء - التلمذة الصناعية (مناقشة مزدوجة لوضع معيار)

مصدر البند المحتمل وطبيعته وسياقه

٩. طلب مجلس الإدارة، في دورته ٣٢٨ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، وبناءً على توصية الفريق العامل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير "من المكتب أن يعد مقترحاً من أجل وضع معيار محتمل بشأن التلمذة الصناعية، يعترف بوجود ثغرة تنظيمية في هذا الصدد، يُنظر فيه في دورته ٣٢٩ (أذار/مارس ٢٠١٧) بهدف إدراجه في جدول أعمال دورة قادمة للمؤتمر، تمثيلاً مع النهج الاستراتيجي والمتسق".^{١٠}

١٠. ونجمت التوصية الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير عن مراجعة مجموعة من صكوك منظمة العمل الدولية، لاسيما توصية التدريب المهني، ١٩٣٩ (رقم ٥٧) وتوصية التلمذة الصناعية، ١٩٣٩ (رقم ٦٠) وتوصية التوجيه المهني، ١٩٤٩ (رقم ٨٧) وتوصية التدريب المهني (الكبار)، ١٩٥٠ (رقم ٨٨) وتوصية التدريب المهني (الزراعة)، ١٩٥٦ (رقم ١٠١) وتوصية التدريب المهني، ١٩٦٢ (رقم ١١٧) وتوصية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٥٠)، واستُبدلت جميع هذه التوصيات قانوناً بعد اعتماد المؤتمر صكوكاً لاحقة. وعلى هذا الأساس، كان من شأن الفريق العامل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير أن بلغ مجلس الإدارة بوجود ثغرة تنظيمية تتعلق بمسألة التلمذة الصناعية، لم تعالج في التوصيات اللاحقة،^{١١} بما فيها التوصية رقم ١٩٥، وهي آخر صك معياري بشأن تنمية الموارد البشرية.

١١. وينبغي التنكير بأنه منذ بداية الأزمة الاقتصادية والمالية في العالم عام ٢٠٠٨ وانعكاساتها السلبية على العمالة، ولاسيما عمالة الشباب، شهدت التلمذة الصناعية والتدريب في مختلف أشكالهما زخماً بمثابة طريق أمام تسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل وتحسين جدوى ونوعية نظم التدريب بغية أن تكون مكيفة مع احتياجات سوق العمل. وخلال الدورة ١٠١ للمؤتمر في حزيران/يونيه ٢٠١٢، وفي أعقاب مناقشة عامة حفزتها أزمة لم يسبق لها مثيل في مجال عمالة الشباب، اعتمد المؤتمر قراراً واستنتاجات بعنوان "أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات". ودعا قرار عام ٢٠١٢ الحكومات إلى تحسين مجموعة وأنماط التلمذة الصناعية من خلال استكمال التعلم أثناء العمل بواسطة تعلم مؤسسي أكثر هيكلية وتحسين المهارات التربوية للمدربين، بما في ذلك فيما يتعلق بالتدريب على تعلم القراءة والكتابة ومهارات كسب الرزق، ومن خلال تنظيم ورصد

^{١٠} انظر الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ٥٨١(ح).

^{١١} انظر الوثيقة GB.328/LILS/2/1، الفقرة ١٠(٢) من الملحق الأول (توصيات اعتمدها الفريق العامل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير في اجتماعه الثاني) من تقرير الاجتماع الثاني للفريق العامل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير.

- التلمذة الصناعية والتدريب وغير ذلك من اكتساب الخبرات المهنية، من جملة أمور أخرى.^{١٢} كما دعا القرار الشركاء الاجتماعيين إلى استثارة الوعي بحقوق العمال الشباب والمتمرسين والتلاميذ الصناعيين.
١٢. وأعيد التأكيد على هذه الأولويات في المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٤ بشأن العمالة والاستنتاجات الصادرة عنها. وبالتالي، أدرجت مسألة التلمذة الصناعية والتعلم أثناء العمل في إطار الأنشطة المتوخاة بموجب النتيجة السياسية ١ من مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.
١٣. ومنظمة العمل الدولية ضالعة حالياً في برنامج نشط للبحوث والمساعدة التقنية بشأن التلمذة الصناعية وغير ذلك من أشكال التعلم أثناء العمل، استجابة للطلبات المتزايدة من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في كافة الأقاليم والبلدان ذات مستويات التنمية المختلفة. وفي السنوات الأخيرة، توسعت مشاركة منظمة العمل الدولية بشكل كبير للاستجابة لأزمة عمالة الشباب وتدهور النتائج المتعلقة بالانتقال من المدرسة إلى العمل وتوسع التعلم أثناء العمل كاستراتيجية ترمي إلى التصدي لعدم مواءمة المهارات من خلال تحسين نوعية التدريب وجدواه، وكنتيجة للشواغل التي تثيرها العمالة المقنعة وراء مختلف أشكال التعلم أثناء العمل. ويوجد طلب كبير على الأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية في مجال تحديد معايير النوعية بالنسبة إلى التلمذة الصناعية المنظمة وغير المنظمة، ويمكنها أن تكون بمثابة أساس لمناقشة بهدف وضع معيار.
١٤. وتعمل منظمة العمل الدولية بنشاط مع منظمات دولية أخرى وشركاء إنمائيين وشبكات تعنى بالتلمذة الصناعية والتعلم أثناء العمل، بما فيها: مجموعة العشرين؛ الفريق المشترك بين الوكالات المعني بالتعليم والتدريب المهنيين والتقنيين والذي يضم البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي واليونسكو ومصرف التنمية للبلدان الأمريكية ومصرف التنمية الآسيوي ومؤسسة التدريب الأوروبية؛ الوكالة السويسرية للتعاون الإنمائي والوكالة النرويجية للتعاون الإنمائي ووزارة العمل الأمريكية والمفوضية الأوروبية؛ شبكة التلمذة الصناعية العالمية. كما تتولى منظمة العمل الدولية قيادة مبادرة منظومة الأمم المتحدة العالمية بشأن الوظائف اللائقة لصالح الشباب، مما يسمح للمكتب ممارسة أنشطته في مجال التلمذة الصناعية والتعلم أثناء العمل على نحو أوسع نطاقاً.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

١٥. يسلم دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا بأهمية التعليم المهني والتقني لتحسين ظروف العمال.
١٦. وعندما بلغ الفريق العامل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير مجلس الإدارة بنتيجة استعراضه، قام بتسليط الضوء على أن التلمذة الصناعية تبقى أولوية سياسية بالنسبة إلى الهيئات المكونة الثلاثية، مشيراً إلى أن الاستبدال القانوني للتوصيتين رقم ٦٠ ورقم ١١٧ قد أفضى إلى ثغرة تنظيمية نظراً إلى أن التلمذة الصناعية لا تعالج على نحو شامل في الصكوك اللاحقة لمنظمة العمل الدولية (على شكل توصيات أو اتفاقيات).
١٧. من جهة أخرى، إن الحاجة إلى التلمذة الصناعية والتعلم أثناء العمل والاهتمام المنصب عليهما قد زادا على المستوى الدولي، في موازاة قلة الوضوح التي تشوب مختلف أشكال التعلم أثناء العمل، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتمرس الداخلي والتعلم المهني والتدريب ضمن إطار نهج دراسي والتدريب.
١٨. ولحظ الفريق العامل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير، خلال مناقشاته، أنه إذا كانت الاتفاقية رقم ١٤٢ والتوصية رقم ١٩٥ تعترفان بأهمية "التعلم أثناء العمل" و"الخبرة في العمل"، فإنهما لا تتناولان بشكل مفصل التلمذة الصناعية أو أي برامج تدريب أخرى في مكان العمل.
١٩. ولا توفر الصكوك الحالية أي إرشاد بشأن مختلف أشكال التعلم أثناء العمل. ومن شأن المعيار الجديد أن يوفر إرشاداً شاملاً حول هذا الموضوع الذي يرتدي أهمية كبيرة بالنسبة إلى الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، لا سيما فيما يتعلق بتصميم وتنفيذ برامج التلمذة الصناعية، بما في ذلك معيار النوعية، وإطار الإدارة السديدة وأدوار ومسؤوليات الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمدرّبين والوضع المهني للمتعلمين وشروط وظروف تدريبهم واستخدامهم.

^{١٢} انظر الاستنتاجات بشأن أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠١، جنيف، ٢٠١٢، الفقرتان ٢٦ (د) و(ه).

٢٠. وبما أنّ التلمذة الصناعية وغيرها من أشكال التعلم أثناء العمل تقوم على شراكات متعددة أصحاب المصلحة، فإنّ توفير الإرشاد بشأن الأدوار والمسؤوليات الخاصة بكل جهة سوف يلبي الاحتياجات الخاصة بالهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية.

٢١. وعند معالجة هذه المسائل في إطار مناقشة لوضع معيار، قد توفر منظمة العمل الدولية إرشاداً لا غنى عنه ببساطة تطوير وتنفيذ برامج التعلم أثناء العمل، المصطلح بها حالياً في الدول الأعضاء.

تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق والقيمة المضافة لبحث مؤتمر العمل الدولي

٢٢. في إطار الهدف الاستراتيجي بشأن العمالة، جرى أو يجري الاضطلاع ببعض الأعمال التحضيرية لمناقشة بهدف وضع معيار، من بينها ما يلي: عمليات استعراض مقارنة لأكثر من ٢٠ برنامجاً وطنياً للتلمذة الصناعية؛ وضع إطار للتأكد من نوعية نظم التلمذة الصناعية؛ استعراض الترتيبات التنظيمية للتلمذة الصناعية وغير ذلك من برامج الخبرة في العمل؛ تحليل مقارن لآثار برامج التعلم أثناء العمل على سوق العمل؛ استعراض دولي للترتيبات التعاقدية التي تنظم التدريب الداخلي والتمرس والتلمذة الصناعية.

٢٣. ومن شأن المناقشة لوضع معيار بشأن التلمذة الصناعية وغيرها من أشكال التعلم أثناء العمل، أن تقدم فرصة أمام منظمة العمل الدولية لتوفير الإرشاد إلى الهيئات المكونة الثلاثية من خلال وضع إطار معياري شامل ومبادئ توجيهية بشأن التعريف والأهداف والخصائص والتدابير التنظيمية المطبقة على مختلف أشكال التعلم أثناء العمل.

٢٤. ومن شأن البند المقترح لوضع معيار أن يتناول أيضاً الاحتياجات الخاصة للبلدان النامية، من خلال معالجة موضوع التلمذة الصناعية غير المنظمة والإشارة إلى كيفية معالجة مواطن العجز في العمل اللائق لضمان مساهمة نظم التلمذة الصناعية غير المنظمة مساهمة أكثر نجاعة في النظم الوطنية لتطوير المهارات والاعتراف المنظم بالمهارات المطلوبة واعتمادها واستحداث الوظائف.

٢٥. ومن شأن البند المقترح لوضع معيار أيضاً أن يعزز الأنشطة المتوخاة بموجب النتيجة ١ الواردة في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ لدعم البلدان في تحقيق الهدفين ٤ و ٨ من أهداف التنمية المستدامة، المتعلقة بالتعليم والتدريب المهنيين والتقنيين وتطوير المهارات.

النتيجة المتوخاة

٢٦. من شأن المناقشة لوضع معيار أن تتصدى للثغرة التنظيمية التي يتسبب بها الاستبدال القانوني للتوصيات البالية بشأن التلمذة الصناعية والتدريب والتعلم أثناء العمل.

٢٧. ومن شأن مثل هذه المناقشة أن تقدم الإرشاد إلى الدول الأعضاء حول كيفية توفير العمل اللائق للأشخاص الضالعين في التعلم أثناء العمل، بأشكاله الحالية والناشئة، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتمرس والتعلم داخل المنشأة والتدريب والتوظيف المهني.

٢٨. ومن شأن وضع معيار جديد أن يعالج البعد الجنساني، لاسيما تعزيز تكافؤ فرص حصول الشابات على عمل لائق.

٢٩. ومن شأن مناقشة لوضع معيار أن توضح نوعية برامج التعلم أثناء العمل وأن توفر الإرشاد بشأن أدوار ومسؤوليات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية الضالعة في تصميم وتنفيذ البرامج الجيدة للتعلم أثناء العمل.

٣٠. ومن شأن وضع معيار جديد بشأن التعلم أثناء العمل في الوقت المناسب أن يوفر إطاراً معيارياً للبلدان التي تواجه تحديات في تحسين نوعية وجدوى النظم الوطنية لتنمية المهارات وتسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل، وبالتالي فإنه يستكمل المعايير المتعلقة بالموارد البشرية وتنمية المهارات.

التحضير لمناقشة المؤتمر

٣١. من الممكن أن تستنير مناقشة المؤتمر حول التلمذة الصناعية والتعلم أثناء العمل بالكثير من البحوث والوثائق التي سبق وجمعتها منظمة العمل الدولية والمنظمات الأخرى. ومن المقترح تنظيم اجتماع ثلاثي للخبراء بدءاً من عام ٢٠١٨ بغية النظر في نوعية برامج التعلم أثناء العمل وتوفير المشورة إلى المكتب في هذا الصدد، وفي نطاق المناقشة والمسائل الواجب معالجتها وشكل الصك. وسوف يلي هذا الاجتماع مناقشة مزدوجة بهدف وضع معيار. وسوف تُستهل هذه الأعمال في أقرب وقت ممكن في دورة المؤتمر لعام ٢٠٢٠ بما أنّه جرى

اعتماد جدول أعمال دورة عام ٢٠١٨ ومراعاة للطبيعة الخاصة التي تتمتع بها دورة عام ٢٠١٩ المكرسة لمئوية منظمة العمل الدولية.

جيم - أوجه انعدام المساواة وعالم العمل (مناقشة عامة)

مصدر البند المحتمل وطبيعته وسياقه

٣٢. أثار المكتب هذا الموضوع للمرة الأولى في سياق جدول أعمال المؤتمر خلال الدورة ٣٢٣ (أذار/ مارس ٢٠١٥) لمجلس الإدارة.^{١٣} وجرى ترسيخ هذا الموضوع حتى يتمكن مجلس الإدارة من النظر فيه في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦ ولاقى تأييداً من مجموعة العمال وحكومة الهند. ويُقترح إدراج هذا البند في جدول أعمال المؤتمر بهدف إجراء مناقشة عامة.

٣٣. ومنذ أواسط التسعينيات، ما فتئت منظمة العمل الدولية تهتم بضمان تقاسم مكاسب العولمة على نحو أكثر إنصافاً. وقد أفضى هذا الشاغل بمنظمة العمل الدولية إلى اعتماد إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عام ١٩٩٨ وإعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة عام ٢٠٠٨. وخلال الدورة ١٠٤ للمؤتمر (٢٠١٥)، استنتجت لجنة الحماية الاجتماعية (حماية العمال) أنَّ حماية العمال^{١٤} الشاملة والناجعة أمرٌ أساسي في التنمية المستدامة والعمل اللائق للجميع، مع التشديد على ضرورة أن تواكب اللوائح والمؤسسات التي تنظم حماية العمال، وتيرة التحولات التي يشهدها عالم العمل وأن تراعي الظروف الوطنية. واعتبر المؤتمر، في قراره بشأن الدفع قديماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، المعتمد في دورته ١٠٥ (٢٠١٦)، أنَّ تنفيذ إعلان العدالة الاجتماعية وسيلة تسمح لمنظمة العمل الدولية أن تساهم في تقدم مكونات العمل اللائق لبرنامج عام ٢٠٣٠، في إطار الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة وما بعده. ويرتدي الهدف ١٠ (انعدام المساواة) والهدف ٥ (المساواة بين الجنسين) من أهداف التنمية المستدامة أهمية خاصة فيما يتعلق بالمسائل ذات الصلة بأوجه انعدام المساواة ومؤسسات سوق العمل.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء
الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٣٤. خلال العقدين الماضيين، كانت هناك زيادة في انعدام المساواة في معظم الاقتصادات المتقدمة وفي الكثير من البلدان النامية أيضاً، مما أدى إلى ظهور شواغل فيما يتعلق بالآثار الناجمة عن خفض الفقر والتماكك الاجتماعي وأداء الاقتصاد الكلي. وللتفاوت في الدخل بعد عامودي وآخر أفقي: تفاوت بين الأغنياء والفقراء وبين الرجال والنساء وبين العمال الشباب والعمال المسنين، وتفاوت في صفوف المجموعات التي تعاني من الهشاشة من قبيل المهاجرين والشعوب الأصلية. وفي العادة، يترافق التفاوت في الدخل مع التفاوت من حيث الفرص والمهارات والحقوق، مما يسهم في المزيد من التفاوت في الدخل.

٣٥. وفي كافة أنحاء العالم، تشكل المداخل المتأتية عن العمل بأجر والعمل للحساب الخاص الغالبية الكبرى من المداخل الفردية والعائلية. وفي الاقتصادات المتقدمة، ٦٠ إلى ٨٠ في المائة من دخل الأسر المعيشية يتأتى من الأجر. وفي البلدان النامية، ٣٠ إلى ٦٠ في المائة من هذا الدخل يتأتى من دخل الأجر، في حين يستحوذ العمل للحساب الخاص على ما تبقى.^{١٥} وبالتالي، فإن أداء سوق العمل - سواء أعلق ذلك بقدرة سوق العمل على استحداث الوظائف أو نوعية تلك الوظائف أو الفئات التي تحصل عليها - يحدد إلى حد كبير مداخل معظم سكان العالم ومدى أوجه التفاوت. وفي حال عدم إدارة سوق العمل على نحو ملائم، فإنه يمكن أن يشكل مصدراً للتفاوت، مما يعني أنَّ سياسات إعادة التوزيع (الحماية الاجتماعية والضريبة وتوفير الخدمات العامة) ولو كانت أساسية في خفض أوجه التفاوت إلا أنها لا تستطيع التصدي لها بمفردها.

٣٦. ولا يتأتى توزيع الدخل في سوق العمل فقط عن قوى السوق بل يعتمد أيضاً على المؤسسات التي تنظمه. وتشمل بعض هذه المؤسسات ما يلي: الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والحد الأدنى للأجور والقوانين

^{١٣} انظر الوثيقة GB.323/INS/2، الفقرة ٢٣.

^{١٤} اعتُبر أنَّ تنظيم شروط العمل في مجال وقت العمل والأجور والسلامة والصحة المهنيين وحماية الأمومة، كلها مسائل تشكل مكوناً أساسياً من حماية العمال.

^{١٥} انظر مكتب العمل الدولي: تقرير الأجور في العالم للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥: الأجور وعدم المساواة في الدخل، جنيف، ٢٠١٥.

والعلاقات الصناعية التي تنظم عقود الاستخدام وساعات العمل وحماية الأمومة، إلى جانب السياسات الأخرى المتعلقة بالتوفيق بين العمل والأسرة. وتحظى بالقدر نفسه من الأهمية قوانين وسياسات ومؤسسات تهدف إلى محاربة التمييز والعنف والتحرش، كما تهدف إلى تعزيز تكافؤ الفرص لصالح جميع العمال بغض النظر عن جنسهم أو سنهم أو عرقهم أو وضعهم كمهاجرين أو حالتهم الصحية. ومن شأن النظم القضائية الفعالة والمتاحة وآليات تسوية النزاعات الانعكاسية واستراتيجيات الامتثال السليمة أن تساعد على ترجمة المستحقات إلى منافع ملموسة، وبالتالي أن تسهم في التوزيع المنصف لمخرجات سوق العمل. كما تؤدي السياسات الضريبية دوراً في هذا المجال.

٣٧. وتظهر البراهين التجريبية أنّ مؤسسات سوق العمل تؤثر أيضاً على النواتج بالنسبة إلى العاملين في الاقتصاد غير المنظم وعلى سير أسواق العمل غير المنظمة.^{١٦}

تنفيذ النهج الاستراتيجي والمنتسق والقيمة المضافة لبحث مؤتمر العمل الدولي

٣٨. أن الوقت لكي يناقش المؤتمر كيف يمكن لمؤسسات سوق العمل أن تساهم في تضيق أوجه التفاوت في المداخيل وغيرها من أوجه التفاوت في عالم عمل سريع التغيير. ومن شأن هذه المناقشة العامة أن تساعد على تعميق فهم الطريقة التي يمكن من خلالها لقواعد ومؤسسات سوق العمل أن تتصدى لأوجه التفاوت في الدخل وغيرها من أوجه التفاوت. ويمكن للمؤتمر، على وجه الخصوص، أن ينظر في مجموعة المؤسسات والسياسات، بما فيها سياسات التوزيع وإعادة التوزيع، التي يمكن أن توفر أرضية مناسبة للحماية الاجتماعية للجميع، وما يلزم لوضعها موضع التنفيذ. ويمكن أن تكون هذه المناقشة العامة بمثابة متابعة ملموسة للمناقشات التي ستجرى بمناسبة مئوية منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٩ وللمنتدى العالمي رفيع المستوى للأمم المتحدة في عام ٢٠١٩ بعنوان "تمكين الناس وضمان الشمولية والمساواة".

النتيجة المتوخاة

٣٩. من شأن هذه المناقشة أن تقدم إرشادات وتوجيهات أكثر دقة فيما يتعلق بمجموعة مؤسسات وسياسات سوق العمل التي تحتاج إلى تعزيز أو إصلاح بغية خفض أوجه انعدام التفاوت، مع ضمان عدم ترك أي شخص على قارعة الطريق. ومن شأن النتيجة المتوخاة عن هذه المناقشة أن تساعد على تعزيز مساهمة منظمة العمل الدولية في برنامج عام ٢٠٣٠ ومن شأنها أن تغذي المناقشة المتكررة بشأن الحماية الاجتماعية (حماية العمال) التي ستجرى في حزيران/يونيه ٢٠٢٢. ومراعاة لتنوع المجالات السياسية التابعة للحماية الاجتماعية، من شأن إجراء مناقشة عامة بشأن أوجه التفاوت وعالم العمل أن تعالج وتصرف مجموعة أولى من المسائل السياسية، مما من شأنه أن يساعد بدوره على إرساء جدول أعمال أفضل تركيزاً للمناقشة في عام ٢٠٢٢.

التحضير لمناقشة المؤتمر

٤٠. من شأن المناقشة العامة أن تستنير بالبحوث والحوارات السياسية والاجتماعات الثلاثية للخبراء وغير ذلك من الأنشطة المضطلع بها في سياق مبادرة المرأة في العمل، والتي تتناول مواضيع ذات صلة من قبيل أشكال الاستخدام غير المعتادة أو الأجور أو توزيع الأجور وسياسات الأجور أو وقت العمل أو إدماج العمال المهاجرين في سوق العمل. ومن الممكن أيضاً مراعاة أنشطة أخرى ذات صلة يضطلع بها المكتب، من قبيل الندوة التي ينظمها مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال حول موضوع "التفاوت في الدخل ومؤسسات سوق العمل وقدرة العمال" (٢٠١٣).

^{١٦} عادة ما يشار إلى ذلك باسم "أثر المنارة"، حيث تحدد القوانين في الاقتصاد المنظم قاعدة اجتماعية يتم التقيد بها، أو تصبح مرجعاً يُستند إليه في المفاوضات فيما بين العاملين بأجر غير المنظمين وأصحاب عملهم. وقد حدد أثر المنارة، لأول مرة في البرازيل في إشارة إلى الحد الأدنى للأجور عند تحديد الأجور في صفوف العاملين المستخدمين في الاقتصاد غير المنظم، ولكنه يطبق أيضاً في حالة الأشكال الأخرى من حماية العمال من قبيل الحدود المطبقة على ساعات العمل والإجازات المدفوعة. انظر:

P. Souza and P. Baltar (1979) "Salário mínimo e taxa de salários no Brasil", *Pesquisa e Planejamento Econômico* Vol. 9, pp. 629–660.

٢- تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها لأربعة مواضيع

ألف - تسوية نزاعات العمل الفردية

٤١. يواصل المكتب أبحاثه بشأن آليات تسوية نزاعات العمل الفردية، في إطار خطة العمل الرامية إلى تنفيذ استنتاجات المؤتمر بشأن المناقشة المتكررة حول الحوار الاجتماعي (الدورة ١٠٢ في حزيران/يونيه ٢٠١٣).
- وترى التحليلات الأولية أنّ الدول الأعضاء تواجه تحديات جمة في قدرتها على إرساء نظم منصفة وفعالة لمنع وتسوية نزاعات العمل والإبقاء عليها. وبالتالي، فإنها تواجه تحديات في ضمان الوصول إلى العدالة.
٤٢. وقد يكون للأطر القانونية تغطية محدودة. ويمكن أن تتعثر التغطية الفعالة بالإجراءات المرهقة والطويلة. ومن شأن تعدد المؤسسات والإجراءات أن يفضي إلى شكوك وتداخلات في الاختصاصات. وقد تتضاعف هذه التحديات عند الفشل أو عدم القدرة على تنفيذ النتائج المنشودة.
٤٣. ويبدو أنّ الوصول بشكل أكبر إلى الآليات الجماعية يسهّل وصول أصحاب العمل والعمال إلى خيارات أقل انتظاماً وأقل كلفة وأكثر ملاءمة وأقل إرهاقاً. بالإضافة إلى ذلك، تضع النظم مستويات مختلفة من التركيز على منع النزاعات وتسويتها بشكل طوعي.
٤٤. وتعمل الدول الأعضاء على التصدي للتحديات. وتقوم البلدان التي سبق وأرست آليات سليمة لتسوية النزاعات أكثر فأكثر بالتركيز على خدمات المعلومات والتوعية والمشورة والتعليم. كما تقوم بإدخال أو تحسين النظم الإحصائية ونظم إدارة الحالات. وتعتمد المؤسسات المعنية بتسوية النزاعات أكثر فأكثر نهجاً استباقية وهادفة للوصول إلى من يحتاج لخدماتها وتمكينهم على إسماع صوتهم. واللجوء إلى التوفيق/ التحكيم أخذ في التزايد، سواء داخل نظم التحكيم أو خارجها. وفي بعض الحالات، يطرح ذلك تساؤلات حول التوازن بين الفعالية والنوعية.
٤٥. ويجري نشر نتائج البحث خلال فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ من خلال وثائق عمل وموجزات سياسية وكتاب حول بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي صدر في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ وتستنير خدمات المشورة التقنية والدعم بهذه الاستنتاجات في الكثير من البلدان. وستنجلي في التقرير المزمع إعداده بهدف المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي ستجرى خلال دورة المؤتمر في عام ٢٠١٧.
٤٦. وتمشياً مع خطة العمل، تتواصل البحوث للعمل على تحديد المبادئ التوجيهية للنظم الفعالة لتسوية نزاعات العمل. ويتضمن ذلك تركيزاً على التطورات العالمية للوصول إلى العدالة، في سياق أهداف التنمية المستدامة. وفي هذا السياق الأوسع، سوف تسعى بحوث المكتب أيضاً إلى تحديد المبادئ الرامية إلى تسوية نزاعات العمل الجماعية بشكل فعال.
٤٧. وترى البحوث أنّ التحديات المطروحة أمام الإقرار الفعلي بمعايير العمل الدولية وتنفيذها قد تتفاقم بعدم وجود صك محدد لمنظمة العمل الدولية يرسي بشكل واسع وشامل المبادئ التوجيهية للنظم الفعالة لتسوية النزاعات، ولاسيما نزاعات العمل الفردية.
٤٨. وسيجري معالجة المعايير القائمة في سياق آلية استعراض المعايير: أربعة صكوك من أصل ستة في المجموعة ١٢ ترتبط بتسوية النزاعات. ويبدو أنّ هناك ضرورة لتوضيح احتياجات الهيئات المكونة في المناقشة المتكررة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠١٧. وبالاقتران بنتائج أعمال البحوث القادمة، من شأن هذه التطورات أن تمكن المكتب من تقديم المشورة إلى مجلس الإدارة حول مدى استساغة أي إجراء وحول الشكل الذي قد يتخذه.

باء - أشكال الاستخدام غير المعتادة

٤٩. إنّ اجتماع الخبراء بشأن أشكال الاستخدام غير المعتادة، الذي انعقد في شباط/فبراير ٢٠١٥ وأيده مجلس الإدارة في دورته في آذار/مارس ٢٠١٥، دعا المكتب إلى "تحليل ما إذا كانت هناك ثغرات في معايير العمل الدولية أو ما إذا كانت الصكوك لا تعكس بما فيه الكفاية واقع عالم العمل اليوم، وتحديد العوائق المطروحة أمام التصديق على المعايير". كما طُلب من المكتب تقييم "الحاجة إلى وضع المزيد من معايير العمل، ربما من

١٧ انظر:

M. Ebisui, S. Cooney and C. Fenwick (eds): *Resolving Individual Labour Disputes – A Comparative Overview* (Geneva, ILO, 2016).

خلال اجتماعات الخبراء، من أجل معالجة مسألة العقود المؤقتة، بما فيها العقود محددة الأجل، والتميز القائم على وضع الاستخدام". وخلال المناقشة المتكررة بشأن حماية اليد العاملة، في الدورة ١٠٤ للمؤتمر، أكدت الهيئات المكونة على ضرورة تقييم المزيد من معايير العمل الدولية، ربما من خلال اجتماع للخبراء "وبما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، باستخدام آلية استعراض المعايير". وفي الدورة ٣٢٥ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥) لمجلس الإدارة، في إطار متابعة المناقشة المتكررة، أشير إلى أنه من الممكن أن يعقد مجلس الإدارة مثل هذا الاجتماع في عام ٢٠١٧ وأن من الضروري توضيح التفاعل والتنسيق مع مثل هذا الاجتماع وآلية استعراض المعايير. وسوف يستنير اجتماع الخبراء المقترح بالأنشطة التي أجراها المكتب مؤخراً عن أشكال الاستخدام غير المعتادة، كجزء من الجهود الرامية إلى إرساء قاعدة معارف المكتب في هذا المجال الناشئ. ويبقى تنظيم الاجتماع رهناً بالموارد المتاحة.

جيم - العمل اللائق في عالم الرياضة^{١٨}

٥٠. يُنظر إلى هذه المسألة في إطار جدول أعمال المؤتمر على أساس اقتراح قدمته الشبكة الدولية للنقابات العمالية^{١٩}. وبما أن هذا الموضوع ناشئ وقطاعي، اقترحت الوثيقة المقدمة إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ أن يعالجه أولاً اجتماع تقني قطاعي أو اجتماع للخبراء، مما قد يسمح للهيئات المكونة أن تنظر في نطاق المسائل وفي إطارها القانوني والسياسي الخاص بها. وفي إطار الاجتماعات التي نظمتها الهيئات الاستشارية القطاعية من ١١ إلى ١٣ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، نظرت هذه الأخيرة في المقترح وأوصت بمناقشة هذا الموضوع خلال منتدى الحوار العالمي لصالح برنامج الاجتماعات القطاعية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. وسوف ينظر مجلس الإدارة في هذه التوصية في دورته ٣٢٩ (آذار/مارس ٢٠١٧).

دال - الاستقلالية والحماية في الخدمة العامة (مكافحة الفساد)^{٢٠}

٥١. شملت استنتاجات منتدى الحوار العالمي بشأن التحديات المطروحة أمام المفاوضة الجماعية في الخدمة العامة (جنيف، ٢-٣ نيسان/أبريل ٢٠١٤) إحالات إلى دور التشريعات والحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية فيما يتعلق باستقلالية موظفي الخدمة العامة وحمايتهم، بما في ذلك التشريعات المعنية بمكافحة الفساد. وسلطت مجموعة العمال الضوء على هذه المسألة أيضاً في الهيئات الاستشارية القطاعية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤. وأحيط مجلس الإدارة علماً في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ بأنه تم تسلم مقترح من الهيئة الدولية للخدمة العامة لوضع بند في جدول أعمال المؤتمر بهدف وضع معيار من أجل ضمان استقلالية وحيادية وحماية بعض الفئات من العاملين في الخدمة العامة، لاسيما من خلال مكافحة الفساد^{٢١}.

٥٢. وبما أن ذلك يشكل موضوعاً ناشئاً وأن المسائل لا تزال مطروحة، بما في ذلك ما إذا كان ينبغي لمنظمة العمل الدولية أيضاً أن تشمل عمال القطاع الخاص، اقترحت الوثيقة المقدمة إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ أن ينظر اجتماع الخبراء أولاً في الموضوع. وفي إطار الاجتماعات التي نظمتها الهيئات الاستشارية القطاعية من ١١ إلى ١٣ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، أوصت هذه الأخيرة المكتب بالاضطلاع بالبحوث بشأن الموضوع كجزء من البرنامج القطاعي للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

^{١٨} انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الملحق الأول، القسم ٢ (جيم)، الفقرتين ٣٩ و٤٠. انظر الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ١٧ (مجموعة العمال).

^{١٩} انظر الوثيقة GB.320/INS/2، الفقرة ٣٠.

^{٢٠} انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الملحق الأول، القسم ٢ (دال)، الفقرات ٤١-٤٣. انظر الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ١٧ (تشير مجموعة العمال إلى أنه ينبغي لمسألة مكافحة الفساد أن تشمل الخدمات العامة والقطاع الخاص على حد سواء) والفقرة ٢٠ (تفيد مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي بأنه من المبكر أن يطلب مجلس الإدارة من الهيئات الاستشارية القطاعية مراعاة إدراج اجتماع للخبراء في المقترحات للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، إذ ليس من الضروري أن يبدي مجلس الإدارة تفضيله بشأن أحد المواضيع الأربعة القادمة المطلوب إجراء المزيد من الدراسة بشأنها).

^{٢١} انظر الوثيقة GB.325/INS/2، الفقرة ٣١.

الملحق الثاني

لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠١٩)

الدورة	بنود تقنية
٩٩ (٢٠١٠)	العمل اللائق للعمال المنزليين - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى). وضع توصية مستقلة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).
١٠٠ (٢٠١١)	العمل اللائق للعمال المنزليين - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية). إدارة العمل وتفتيش العمل - مناقشة عامة.
١٠١ (٢٠١٢)	وضع توصية مستقلة بشأن أرضية الحماية الاجتماعية - مناقشة مفردة لوضع معيار. أزمة عمالة الشباب - مناقشة عامة.
١٠٢ (٢٠١٣)	العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد - مناقشة عامة. التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء - مناقشة عامة.
١٠٣ (٢٠١٤)	استكمال اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) لمعالجة ثغرات التطبيق وتحسين تدابير الوقاية والحماية والتعويض، لتحقيق القضاء فعلياً على العمل الجبري - مناقشة مفردة لوضع معيار. تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).
١٠٤ (٢٠١٥)	الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية). المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة اللائقة والمنتجة - مناقشة عامة.

استعراض متابعة إعلان عام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.

مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.

مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية ومتابعة إعلان عام ١٩٩٨ (مراجع في حزيران/ يونيو ٢٠١٠).

الاستفاضة في استعراض التدابير المتبقية التي اعتمدها المؤتمر في السابق بموجب المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية لضمان امتثال ميانمار للتوصيات الصادرة عن لجنة التحقيق بشأن العمل الجبري.

مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.

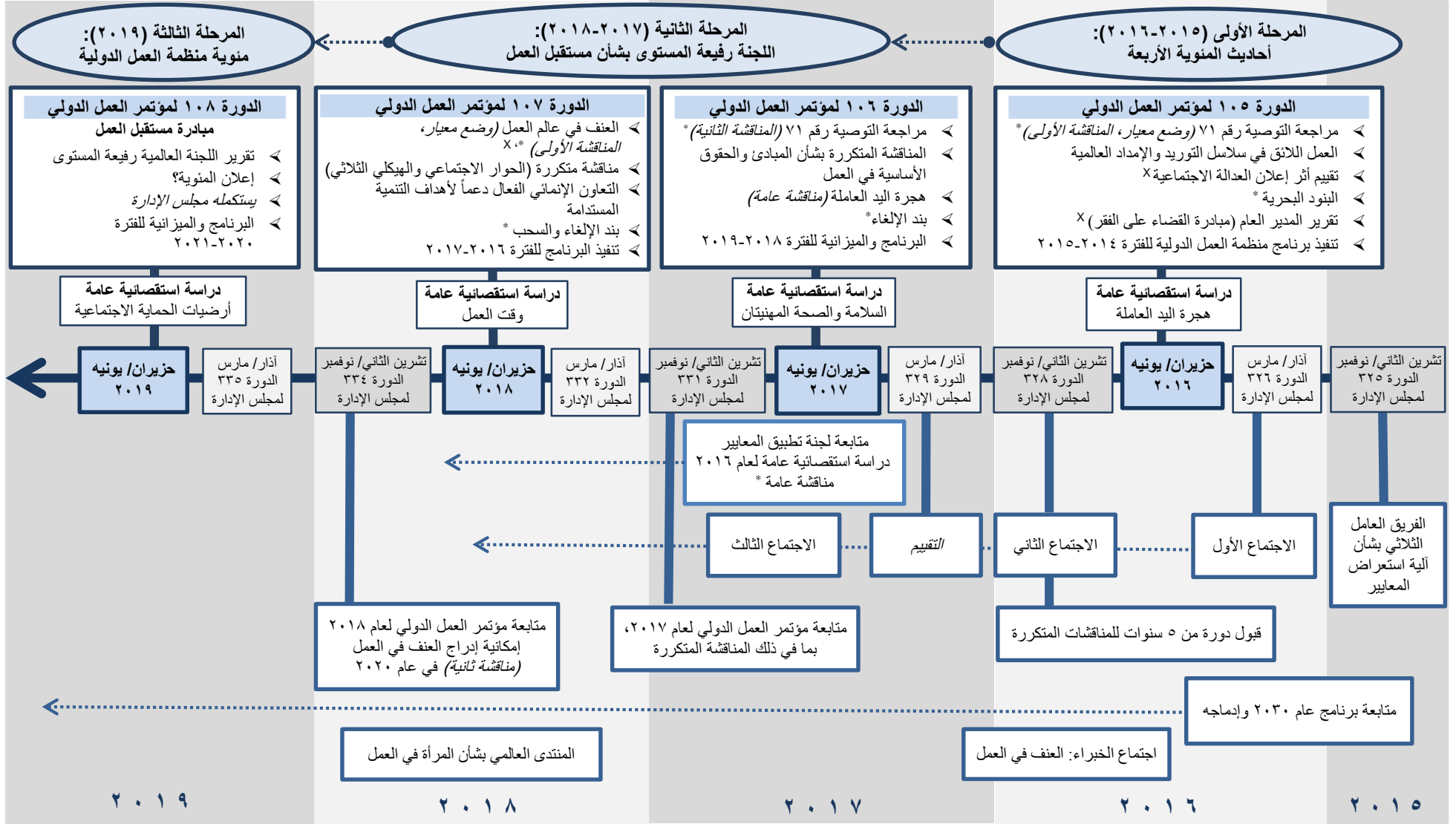
إقرار التعديلات على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، كما اعتمدها اللجنة الثلاثية الخاصة المنشأة بموجب المادة الثالثة عشرة من الاتفاقية.

مناقشة متكررة ثانية عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.

مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.

الدورة	بنود تقنية		
١٠٥ (٢٠١٦)	العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١) - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية - مناقشة عامة.	تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠٦ (٢٠١٧)	العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة التوصية رقم ٧١ - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	هجرة اليد العاملة (مناقشة عامة).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠٧ (٢٠١٨)	العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة - مناقشة عامة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠٨ (٢٠١٩)	(تستكمل لاحقاً)		
١٠٩ (٢٠٢٠)	العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).		مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١٠ (٢٠٢١)	(تستكمل لاحقاً)		مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١١ (٢٠٢٢)	(تستكمل لاحقاً)		مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١٢ (٢٠٢٣)	(تستكمل لاحقاً)		مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
			إقرار التعديلات على الملاحق باتفاقية هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)؛ وعلى مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، كما اعتمدها اللجنة الثلاثية الخاصة.
			إلغاء و/أو سحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٤ و١٥ و٢٨ و٤١ و٦٠ و٦٧.
			إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٢١ و٥٠ و٦٤ و٦٥ و٨٦ و١٠٤ وسحب التوصيات ذات الأرقام ٧ و٦١ و٦٢.

الملحق الثالث - جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي - الجدول الزمني، ٢٠١٥-٢٠١٩



* = وضع معيار؛ X = مبادرة المنوية

