



التاريخ: ١٦ شباط/ فبراير ٢٠١٨
الأصل: الإنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي

غرض الوثيقة

استهلال النظر في مقترحات جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠١٩ وما بعدها من دورات، بما في ذلك النهج الاستراتيجي الواجب اتباعه (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٢).

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 تقدّم إلى مجلس الإدارة لكي يبحثها في دورته ٣٣٢ (آذار/ مارس ٢٠١٨).

الوحدة مصدر الوثيقة: الإدارات في حافظة السياسات العامة وفي حافظة العمليات الميدانية والشراكات.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.331/PV/Draft؛ الوثيقة GB.331/INS/2.

المحتويات

الصفحة

ألف -	لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر	١
باء -	قرارات اتخذها مجلس الإدارة في دورته ٣٣١ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧)	٢
جيم -	بنود إضافية مقترحة لدورة المؤتمر لعام ٢٠١٨ - التعديلات على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦	٣
دال -	قرارات مجلس الإدارة الناجمة عن توصيات فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير في اجتماعه الثالث (أيلول/ سبتمبر ٢٠١٧)	٣
هاء -	جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٩	٤
واو -	جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠١٩	٥
زاي -	خارطة طريق إجرائية	٩
	مشروع قرار	٩

الملاحق

١١	الملاحق الأول: 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
١٩	باء - أشكال الاستخدام غير المعتادة
١٩	جيم - العمل اللائق في عالم الرياضة
٢٠	دال - الاستقلالية والحماية في الخدمة العامة (مكافحة الفساد)
٢١	الملاحق الثاني: لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٢٣)
٢٣	الملاحق الثالث: 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 اللجنة التنظيمية في جلسة عامة أو لجان تقنية أخرى تعقد عدداً محدوداً 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 إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر في دورتين متعاقبتين لمجلس الإدارة، ما لم تكن هناك موافقة بالإجماع على إدراج بند مقترح في جدول الأعمال عند مناقشته في مجلس الإدارة للمرة الأولى.^٤

٤. وإنفاذاً لقرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللانق، اعتمد مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦) دورة من خمس سنوات للمناقشات المتكررة بشأن الأهداف الاستراتيجية الأربعة، بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، 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.^٥ بالإضافة إلى ذلك، قدم مجلس الإدارة الإرشاد بشأن إطار للمناقشات المتكررة لضمان أنها تحقق على نحو تام غرضها المحدد بموجب إعلان العدالة الاجتماعية.^٦

١ انظر المادتين ١٤(أ) 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 الملحق الثاني للاطلاع على لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٢٣). انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٦ (مجموعة العمال).

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

٥ انظر الفقرة ١٧ أدناه.

٦ انظر الوثيقة GB.328/INS/5/2 والوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٠٢.

النهج الاستراتيجي والمتسق (٢٠١٤-٢٠١٩)

٥. 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 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.^٧

٦. 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 للدورات القادمة. وأقام روابط بين وضع جدول أعمال المؤتمر والعمليات المؤسسية والمناقشات الاستراتيجية الأخرى، من قبيل متابعة مبادرات المئوية 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. وعليه، سبق واستتار جدول أعمال المؤتمر بالاستعراض الذي اضطلع به فريق العمل الثلاثي المعني بألية 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 والمتسق حتى عام ٢٠١٩ الذي يحدثه المكتب بشكل منتظم، والغرض من ذلك تحسين شفافية العملية وشموليتها.^٨

باء - قرارات اتخذها مجلس الإدارة في دورته ٣٣١ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧)

٧. قدم مجلس الإدارة الإرشاد بشأن جدول أعمال دورة مئوية مؤتمر العمل الدولي (الدورة الثامنة بعد المائة، ٢٠١٩). كما قدم الإرشاد بشأن تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق؛ وبشأن وضع جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠١٩، لاسيما فيما يتعلق بالمواضيع السبعة قيد الاستعراض، مع التسليم في الوقت نفسه بضرورة إرساء المرونة الكافية لمتابعة دورة المئوية.^٩ كما قرر مجلس الإدارة أن يدرج في جدول أعمال الدورة التاسعة بعد المائة (٢٠٢٠) للمؤتمر بنداً بشأن سحب توصية الوقاية من الحوادث الصناعية، ١٩٢٩ (رقم ٣١).

٨. وفي هذا السياق، يبقى جدول الأعمال الواجب إرساؤه في إطار تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق هو جدول أعمال دورة المئوية (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 تعزيز إدراج بُعد استراتيجي عند وضع جدول أعمال المؤتمر بمشاركة ثلاثية كاملة، وفي الآن ذاته ضمان مرونة ملائمة تراعي نتائج دورة المئوية (خاصة فيما يتعلق بالبنود أو البنود المتبقية التي يتعين تحديدها بهدف استكمال جدول أعمال عام ٢٠٢٠).

^٧ 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.

^٨ انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرات ٧-١٥، للاطلاع على المزيد من العناصر المفصلة بشأن تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق.

^٩ انظر الوثيقة GB.331/PV/Draft.

جيم - بنود إضافية مقترحة لدورة المؤتمر لعام ٢٠١٨ - التعديلات على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦

٩. قرر مجلس الإدارة، في دورته ٣٢٦ (آذار/ مارس ٢٠١٦)، أن يدعو إلى انعقاد الاجتماع الثالث للجنة الثلاثية الخاصة المنشأة بموجب المادة الثالثة عشرة من اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، بصيغتها المعدلة^{١٠} وسوف يُعقد اجتماع اللجنة الثلاثية الخاصة في جنيف من ٢٣ إلى ٢٧ نيسان/ أبريل ٢٠١٨ للنظر في مسائل من بينها مقترحات التعديلات على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ التي قدمتها مجموعة ممثلي البحارة، المعينين في اللجنة، بشأن دفع أجور البحارة في حال وقوعهم أسرى نتيجة أعمال قرصنة أو سطو مسلح على السفن. وسوف تنظر اللجنة الثلاثية الخاصة في مقترح بشأن اعتماد مبادئ توجيهية خارج اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، تقدمه مجموعة ممثلي ملاك السفن حول الموضوع نفسه^{١١}.

١٠. وتضطلع اللجنة الثلاثية الخاصة بدور مركزي بموجب المادة الخامسة عشرة من اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ في العملية المبسطة لتعديل مدونة الاتفاقية. وتنص المادة الخامسة عشرة على أن تقدم التعديلات المقترحة مصحوبة بموجز لأية ملاحظات أو مقترحات ذات صلة بها تقدمها أي دولة من الدول الأعضاء في المنظمة، إلى اللجنة الثلاثية الخاصة للنظر فيها. وفي حال اعتمدت اللجنة تلك التعديلات، يجب أن تقدم إلى "الدورة التالية للمؤتمر لإقرارها"^{١٢}. وكما جرى بالنسبة إلى المجموعتين الأولى والثانية من التعديلات المقترحة على المدونة، المقدمة إلى اللجنة الثلاثية الخاصة في نيسان/ أبريل ٢٠١٤ وشباط/ فبراير ٢٠١٦، والتي اعتمدها المؤتمر في دورته الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) ودورته الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) على التوالي، فإن جلسة قصيرة للمؤتمر ستكون كافية، إذ يمكن للمؤتمر أن يقرر فقط ما إذا كان ينبغي الموافقة على التعديلات أو إحالتها مجدداً إلى اللجنة الثلاثية الخاصة لإعادة النظر فيها^{١٣}.

١١. وفي ضوء ما ذكر آنفاً، من المقترح أن يدرج مجلس الإدارة مؤقتاً الموافقة على التعديلات المقترحة على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، في جدول أعمال الدورة السابعة بعد المائة للمؤتمر (٢٠١٨)، رهناً باعتماد أية تعديلات من جانب اللجنة الثلاثية الخاصة في نيسان/ أبريل ٢٠١٨.

دال - قرارات مجلس الإدارة الناجمة عن توصيات فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير في اجتماعه الثالث (أيلول/ سبتمبر ٢٠١٧)

١٢. عقد فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير اجتماعه الثالث من ٢٥ إلى ٢٩ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٧ نظر خلاله في ١٩ صكاً بشأن السلامة والصحة المهنيين (الأحكام العامة والمخاطر المحددة). وسوف ينظر فريق العمل هذا في اجتماعه الرابع المزمع عقده من ١٧ إلى ٢١ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٨، في الصكوك المتبقية بشأن السلامة والصحة المهنيين المدرجة في برنامج عمله الأولي^{١٤}.

^{١٠} انظر الوثيقة GB.326/PV، الفقرة ٥٣٤(هـ).

^{١١} كلا المقترحين متاحان على الموقع التالي:

http://www.ilo.org/global/standards/maritime-labour-convention/events/WCMS_550284/lang-en/index.htm.

^{١٢} اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، المادة الخامسة عشرة، الفقرة ٥.

^{١٣} المرجع نفسه.

^{١٤} سوف يستعرض فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير ستة صكوك بشأن السلامة والصحة المهنيين (فروع نشاط محددة): اتفاقية العمل تحت سطح الأرض (المرأة)، ١٩٣٥ (رقم ٤٥)؛ اتفاقية أحكام السلامة (البناء)، ١٩٣٧ (رقم ٦٢)؛ اتفاقية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ (رقم ١٦٧)؛ اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦)؛ توصية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ (رقم ١٧٥)؛ توصية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٨٣). بالإضافة إلى ذلك، سوف يستعرض فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير خمسة صكوك بشأن تفتيش العمل وإدارة العمل.

١٣. ووافق مجلس الإدارة في دورته ٣٣١ في تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧ على التوصيات التي خرج بها فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير من اجتماعه الثالث. وعليه، طلب مجلس الإدارة من المكتب أن يعد مقترحات، للنظر في إدراجها في أقرب تاريخ ممكن في جداول أعمال الدورات القادمة لمؤتمر العمل الدولي، بشأن بند محتمل لوضع معيار حول ما يلي: "١" المخاطر البيولوجية والأرغونومية والاعتراف بالثغرات التنظيمية في هذا الصدد؛ "٢" توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية؛ "٣" مراجعة الصكوك المتعلقة بالوقاية من الآلات.^{١٥}

١٤. بالإضافة إلى ذلك، رَحَّب مجلس الإدارة بالخطوات التي اتخذها فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير لضمان استدامة إجراءاته.^{١٦} وأشار فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير إلى أنه يزمع تقديم المزيد من التوصيات في هذا الصدد عقب المناقشات التي سيجريها خلال اجتماعه في أيلول/سبتمبر ٢٠١٨. أولاً، يزمع تقديم توصيات بشأن كيفية ضمان تنفيذ متابعة قراراته كمسألة ذات أولوية مؤسسية. وسيشمل ذلك النظر في أثر المتابعة على أنشطة الفريق المتعلقة بوضع المعايير، وتوصيات غير معيارية بشأن الموارد البشرية والمالية للمكتب وبشأن جدول أعمال المؤتمر.^{١٧} ثانياً، يزمع فريق العمل مناقشة كيفية ضمان التماسك والاتساق في إطار سياسة المعايير المتعلقة بصكوك السلامة والصحة المهنية، بما في ذلك النظر في إمكانية التوحيد والطرائق الرامية إلى تسهيل عملية التحديث استجابة للتغيرات في عالم العمل.^{١٨}

١٥. وإدراكاً منه بتشديد فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير على ضرورة متابعة توصياته كمسألة ذات أولوية مؤسسية، يتوقع المكتب أن يكون في موضع يمكنه من الدفع قدماً بالمقترحات المعنية ببنود وضع المعايير بشأن السلامة والصحة المهنية عقب الاستعراض الرابع لفريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير في أيلول/سبتمبر ٢٠١٨، لينظر فيها مجلس الإدارة.

هاء - جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٩

١٦. أشارت الإرشادات التي قدمها مجلس الإدارة في دورتيه ٣٢٩ و ٣٣١ بشأن جدول أعمال مؤتمر المؤوية عام ٢٠١٩ إلى توافق واسع حول التشديد الكبير على مبادرة المؤوية بشأن مستقبل العمل واعتماد وثيقة ختامية في هذا الصدد بشكل رسمي. غير أنه، بالإضافة إلى البنود الدائمة الواجب إدراجها في جدول الأعمال، كان هناك دعم كبير لتنظيم مناقشة ثانية بهدف وضع معيار بشأن العنف في العمل، تستكمل الإجراءات المزمع استهلاله في دورة المؤتمر لعام ٢٠١٨. ونُظِر إلى اعتماد صك أو صكوك بشأن هذا الموضوع المهم جداً بمثابة إسهام في أنشطة مؤوية منظمة العمل الدولية.

١٧. واستناداً إلى ذلك، سيتضمن جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٩ البنود التالية:

- مستقبل العمل؛
- تقرير رئيس مجلس الإدارة وتقرير المدير العام؛
- البرنامج والميزانية ومسائل أخرى؛
- المعلومات والتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات؛
- العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.

^{١٥} انظر الوثيقة GB.331/PV/Draft، الفقرة ٧٢٣(و)؛ الوثيقة GB.331/LILS/2، الفقرة ٥(و).

^{١٦} انظر الوثيقة GB.331/PV/Draft، الفقرة ٧٢٣(أ)؛ الوثيقة GB.331/LILS/2، الفقرة ٥(أ).

^{١٧} انظر الوثيقة GB.331/LILS/2، الملحق، الفقرة ٦.

^{١٨} انظر الوثيقة GB.331/LILS/2، الملحق، الفقرة ٤.

١٨. ويجدر التذكير بأن الممارسة تمثلت، في السنوات الأخيرة، في إرساء ثلاث لجان تقنية للنظر في البنود غير الدائمة. ومن شأن السيناريو أنف الذكر أن يشمل فقط لجنة تقنية واحدة للبناء المتعلق بالعنف في العمل، مما يترك فجوتين زمنييتين أو ما يعادلها، يمكن تخصيصهما لمستقبل العمل أو لمسائل أخرى ذات صلة بمبادرات المؤمية. وفي هذا الصدد، جرى التسليم بأهمية النص على أحكام فيما يتعلق بالجانب الاحتفالي للمؤتمر، ولاسيما فيما يتعلق بمشاركة ضيوف رفيعي المستوى من قبيل رؤساء الدول والحكومات. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي أن تدرج لجنة تطبيق المعايير في أعمالها مكوناً يرتبط بالمؤمية دون الحياد عن وظيفتها الإشرافية المهمة.

١٩. أما مسألة كيف ينبغي للمؤتمر أن يتناول موضوع مستقبل العمل فيجب النظر فيها في ضوء عاملين، هما: تقرير اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل الواجب نشره في أوائل عام ٢٠١٩ وتقديمه إلى المؤتمر باعتباره إسهاماً جوهرياً في المناقشة؛ التفضيل الواضح لدى مجلس الإدارة لإعداد وثيقة ختامية رسمية. وقد يبدو بالتالي مناسباً ألا يكرر تقرير المدير العام المقدم إلى المؤتمر مضمون تقرير اللجنة العالمية وأن يمتنع عن معالجة مسألة مستقبل العمل أو أي موضوع سياسي آخر بشكل جوهري. بل على العكس ينبغي استخدام تقريره كوسيلة لتقديم تقرير اللجنة العالمية إلى المؤتمر وتحديد إطار عام لمناقشة هذا الموضوع وتسهيل اعتماد وثيقة ختامية.

٢٠. وسيحتاج هذا الترتيب استكمالته بالمزيد من الأحكام حتى تكون مناقشة المسائل المرتبطة بمستقبل العمل مثمرة وتشاركية. ويمكن تخصيص الجلسة العامة للخطابات من خمس دقائق التي تلقى أمام المندوبين بشأن مضمون تقرير اللجنة العالمية. وفي حال حضر إلى المؤتمر عدد كبير من رؤساء الدول والحكومات والشخصيات الأخرى، يمكن تنظيم جلسات خاصة للتحدث أمام المؤتمر في الجلسة العامة.

٢١. وعندها، قد يكون من الممكن استخدام إحدى الفجوتين الزمنييتين للتفاوض بشأن الوثيقة الختامية المتعلقة بمستقبل العمل، ولاسيما من خلال إرساء لجنة جامعة. وفي هذا الصدد، ينبغي إيلاء الاهتمام لكيفية إعداد إجراء المفاوضة على أفضل وجه. وقد شدد أعضاء مجلس الإدارة، في مناسبات عدة، على أنه ينبغي لأي نص تعتمده منظمة العمل الدولية بمناسبة مؤيبتها، أن يكون له ثقل سياسي شأنه شأن النصوص المعتمدة في مراحل أساسية في تاريخ المنظمة، وأن يستند إلى نصوص سابقة ويثريها ويعيد التأكيد على أهداف وقيم منظمة العمل الدولية، بالإشارة إلى كيفية تحقيقها في ظل ظروف التحول الكبير الذي يشهده عالم العمل المعاصر. وتشكل هذه التوجهات مبررات لصالح اعتماد وثيقة ختامية تكون مقتضبة ودقيقة ومتينة وقيام المؤتمر بتنفيذ الأحكام المطلوبة لتسهيل التفاوض واعتماد هذا النص. وبالتالي، قد يكون من المناسب إعداد مشروع وثيقة ختامية قبل انعقاد المؤتمر. ويمكن أن يعد المدير العام مشروع الوثيقة هذا وأن يقدمه إلى المؤتمر استناداً إلى تعليقات الدول الأعضاء على تقرير اللجنة العالمية والمفاوضات المجرأة في القسم الأول من عام ٢٠١٩.

٢٢. ويمكن استخدام الفجوة الزمنية الثانية على أفضل حال بتنظيم مجموعة من النقاشات والأحداث المرتبطة بالمؤمية، بدلاً من تأسيس لجنة أخرى بشكل رسمي. ومن شأن ذلك أن يسمح بإعداد أنشطة متنوعة ذات صلة بالمؤمية ولاسيما بمبادرات المؤمية الأخرى. وسيتيح مثل هذا الترتيب مشاركة طائفة واسعة من الشخصيات والمنظمات وسيفسح المجال أمام أساليب خلاقية وابتكارية للمناقشة.

واو - جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠١٩

تعزيز نهج استراتيجي

٢٣. جرى وضع العناصر الأولية لينظر فيها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦. وأعربت عدة هيئات مكونة عن تأييدها للنهج المتسق والاستراتيجي فيما يتعلق بوضع جدول الأعمال، ودعم استمراره بعد عام ٢٠١٩. وقد يرغب مجلس الإدارة، عند مواصلة بحثه للنهج الاستراتيجي لما بعد عام ٢٠١٩، في أن يأخذ في الحسبان الاعتبارات التالية.

^{١٩} انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرتان ٣٨ و ٣٩.

^{٢٠} انظر الوثيقة GB.328/PV والوثيقة GB.329/PV والوثيقة GB.331/PV/Draft.

٢٤. أدرج مجلس الإدارة عنصرين من العناصر الأولية المحددة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، في عملية صنع قراراته بشأن جدول أعمال المؤتمر: "١" متابعة التوصيات التي قدمها فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير والتي وافق عليها مجلس الإدارة^{٢١}؛ "٢" الطرائق التي يمكن من خلالها لهيكلية الإدارة السديدة في منظمة العمل الدولية أن تسهم في أنشطة المتابعة والاستعراض في المنتدى السياسي رفيع المستوى للأمم المتحدة المعني بالتنمية المستدامة في سياق برنامج عام ٢٠٣٠.٢٢.

٢٥. 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، لا تزال سليمة^{٢٣} 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.

٢٦. 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، خاصة فيما يتعلق بطريقة جعل نتائجها تنبئ بعملية وضع جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي. وقد يكون من المهم أيضاً مواصلة استكشاف المزيد من التحسينات في سير أعمال المؤتمر، ولا سيما الطرائق التي يمكن من خلالها الارتقاء إلى أقصى حد بوظيفته فيما يتعلق بوضع المعايير في سياق دورة من أسبوعين^{٢٤}. ومن شأن ذلك أن يتمشى مع الدعوة الواردة في إعلان العدالة الاجتماعية بأن تستخدم منظمة العمل الدولية على أفضل وجه ميزتها الفريدة المتمثلة في الهيكل الثلاثي ونظام المعايير الخاص بها^{٢٥}. بالإضافة إلى ذلك، قد يرغب مجلس الإدارة في مناقشة الأثر المباشر والقادم للتوصيات الصادرة عن فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، على جدول أعمال المؤتمر، لا سيما لضمان ألا تقضي توصياته إلى "احتقان" في وضع المعايير فيما يتعلق بجدول أعمال المؤتمر^{٢٦}. وفي هذا الصدد، سوف يقدم فريق العمل توصيات إلى مجلس الإدارة في اجتماعه القادم في أيلول/سبتمبر ٢٠١٨، فيما يتعلق بالانعكاسات المؤسسية لتوصياته.

٢١. فضلاً عن التوصيات الصادرة عن فريق العمل الثلاثي المعني بآلية 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 فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، لينظر فيه في دورته ٣٢٩ (آذار/مارس ٢٠١٧). انظر الملحق الأول، القسم ١ (باء)؛ الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٦ (مجموعة العمال) والفقرة ٢٢ (جمهورية كوريا). وعند النظر في تقرير الاجتماع الثاني لفريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، لاحظ مجلس الإدارة أيضاً القرار الذي اتخذته فريق العمل بشأن متابعة الثغرة التنظيمية المتعلقة بالعمل بالتناوب في مناقشته اللاحقة حول الصكوك المرتبطة بوقت العمل، والواجب تحديد تاريخ لها؛ الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ٥٨١ (د).

٢٢. تمشياً مع قرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق (انظر الفقرة الفرعية ١٥-٢ (ج) "١٧")، اتخذ مجلس الإدارة قراره بشأن الدورة من خمس سنوات للمناقشات المتكررة وتسلسلها مع مراعاة المواضيع وأهداف التنمية المستدامة المختارة والواجب استعراضها في المنتدى السياسي رفيع المستوى للأمم المتحدة المعني بالتنمية المستدامة. انظر الوثيقة GB.328/INS/5/2، الفقرات ٦ و ١٠ و ١٨؛ انظر أيضاً الوثيقة GB.328/PV، 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 آذار/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)).

٢٣. انظر الوثيقة GB.329/INS/2، الفقرة ٢١.

٢٤. 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، الفقرة ١٦ (مجموعة العمال) والفقرة ١٨ (مجموعة آسيا والمحيط الهادئ) والفقرة ٢١ (الهند) والفقرة ٢٣ (البرازيل)).

٢٥. يمكن أن يكون ذلك متسقاً مع المناقشات السابقة للفريق العامل المعني بسير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي، ومفادها أنّ البنود المقترح إدراجها في جدول أعمال المؤتمر ينبغي أن تنبثق خصوصاً عن نتائج الاجتماعات الثلاثية أو الاجتماعات 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 الفريق العامل أنه "ينبغي توخي العناية لضمان أن تعزز الاجتماعات الإقليمية الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية وأنه ينبغي إيجاد روابط أوثق مع هيئات الإدارة السديدة 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).

٢٦. انظر الوثيقة GB.331/LILS/2، الملحق، الفقرة ٧.

مواضيع قيد الاستعراض ممكن إدراجها في دورات قادمة

٢٧. كما ورد أعلاه، يتوقع المكتب أن يكون في وضع يسمح له بتقديم مقترحات بشأن بنود وضع المعايير حول السلامة والصحة المهنيين في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨. ويُتوقع أن تتعلق هذه البنود بالمواضيع الأربعة التي سبق وحددها فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير في اجتماعه الثالث في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧ (المخاطر البيولوجية والأرغونوميات والمخاطر الكيميائية والوقاية من الآلات) إلى جانب مسائل أخرى ناجمة عن استعراض فريق العمل للصوصك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين (فروع نشاط محددة).

٢٨. ويتضمن جدول أعمال الدورة ١٠٩ (٢٠٢٠) حالياً مناقشة متكررة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي). واقترحت الإرشادات التي قدمها مجلس الإدارة خلال دورته ٣٣١ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧) دعماً واسعاً لإدراج المناقشة الثانية لبدء وضع معيار بشأن العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل، في جدول أعمال الدورة ١٠٨ (٢٠١٩) بدلاً من الدورة ١٠٩ (٢٠٢٠) للمؤتمر ٢٧. وفي حال أخذ مجلس الإدارة الاتجاه نفسه، ستبقى هناك فجوتان زمنيّتان ينبغي إدراجهما في جدول أعمال الدورة ١٠٩. وقد يشمل ذلك بنداً واحداً أو بندين تقنيين إضافيين و/أو بنداً واحداً أو بندين للمتابعة في دورة المؤتوية ٢٨. وفي هذا الصدد، أقرت الهيئات المكونة ضرورة الإبقاء على المرونة. وفي حين هناك ما يكفي من الوقت لينظر مجلس الإدارة في اختيار البنود لدورات ما بعد عام ٢٠١٩ وتوفير الإرشاد إلى المكتب في هذا الصدد، لا بد من اتخاذ قرار حول إدراج بند جديد لوضع معيار لعام ٢٠٢٠، على أن يتم ذلك من المستحسن في دورة مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٨.^{٢٩}

٢٩. وفي هذا السياق، واصل مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧ النظر في سبعة مواضيع لإدراجها في جدول أعمال الدورات القادمة،^{٣٠} من بينها ثلاثة مواضيع يمكن النظر في إدراجها المحتمل في جدول أعمال المؤتمر، خلال الفترة الزمنية القادمة المتاحة:

■ *انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (وضع معيار)^{٣١} - الملحق الأول، القسم ١ (ألف): في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، اقترحت بعض الهيئات المكونة بنداً لإدراجه في جدول أعمال الدورة ١٠٧ (٢٠١٨) وجددت مقترحها في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧. وخلال*

^{٢٧} انظر مشروع GB.331/PV/Draft، الفقرة ٢٥.

^{٢٨} على حد ما سبق الإشارة إليه، يمكن لمجلس الإدارة النظر في إمكانية أن تعتمد دورة المؤتوية عام ٢٠١٩ نفسها استنتاجات تؤثر على وضع جدول أعمال المؤتمر للدورات اللاحقة؛ الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرة ٣٩ (د).

^{٢٩} انظر الملحق الأول فيما يتعلق بتحديد أفضل توقيت لاختيار البنود المقترحة الثلاثة والمقدمة حالياً لمجلس الإدارة. ومن المستحسن أن يدرج بند بشأن وضع معيار خلال دورة مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٨ (لدورة المؤتمر في عام ٢٠٢٠) أو في آذار/مارس ٢٠١٩ (لدورة المؤتمر في 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). ورداً على الأسئلة المثارة في المناقشة التي جرت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧، تجدر الإشارة إلى أن هذه المهل الزمنية سببها أنه، بموجب النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، فيما يتعلق ببنود وضع معيار، ينبغي للمكتب أن يرسل إلى الدول الأعضاء تقريراً عن القانون والممارسة واستبياناً، بحيث يصلها قبل ١٨ شهراً على الأقل من موعد افتتاح المؤتمر. وبالتالي، بالنسبة إلى دورة المؤتمر في حزيران/يونيه ٢٠٢٠، ينبغي من حيث المبدأ إعداد تقرير في نهاية تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨ كحد أقصى (أي قبل ١٨ شهراً)، لذا تبرز الحاجة إلى اتخاذ قرار بذلك خلال دورة مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٨ (لكي يكون هناك ما يكفي من الوقت لإعداد هذه الوثائق). غير أنه يمكن، استثنائياً، أن يقر مجلس الإدارة برنامجاً زمنياً ذا فترات أقصر، بناءً على اقتراح من هيئة مكتبه. ولا تخضع المناقشات العامة للاشتراطات نفسها - إذ ينص النظام الأساسي للمؤتمر على أنه إذا أدرجت مسألة في جدول الأعمال للمناقشة العامة، يرسل المكتب تقريراً عن المسألة إلى الحكومات، بحيث يصلها في موعد لا يقل عن شهرين قبل افتتاح المؤتمر. وفي هذا الصدد، ونظراً للوقت المطلوب لإعداد التقرير، من المستصوب للغاية أن يتخذ مجلس الإدارة قراراً في آذار/مارس خلال السنة المنقضية على أبعد تقدير.

^{٣٠} انظر الوثيقة GB.329/INS/2، الفقرات ٢٣-٢٧.

^{٣١} انظر الملحق الأول، القسم ١ (ألف)، الفقرة ٣، بشأن الآراء المعرب عنها في الدورة ٣٢٨ (تشرين الأول / أكتوبر - تشرين الثاني / نوفمبر ٢٠١٦) لمجلس الإدارة.

المناقشة التي جرت في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧، لم تؤيد بعض مجموعات الهيئات المكونة هذا البند.^{٣٢}

■ التلمذة الصناعية (وضع معيار)^{٣٣} - الملحق الأول، القسم ١ (باء): في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦، طلب مجلس الإدارة تقديم مقترح بشأن التلمذة الصناعية في آذار/ مارس ٢٠١٧، عملاً بالقرار الذي اتخذته كمتابعة للتوصية الصادرة عن فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير في تقريره المقدم إلى اجتماعه الثاني.^{٣٤} وخلال المناقشة التي جرت في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧، أيدت بعض مجموعات الهيئات المكونة هذا البند، على عكس مجموعات أخرى وأعربت مجموعة واحدة من الهيئات المكونة عن تفضيلها بشكل عام لمناقشة عامة قبل إجراء مناقشة لوضع المعيار.^{٣٥}

■ أوجه انعدام المساواة وعالم العمل (مناقشة عامة)^{٣٦} - 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. وخلال المناقشة التي جرت في آذار/ مارس ٢٠١٧، أيدت بعض مجموعات الهيئات المكونة هذا البند في حين اعتبرت مجموعات أخرى أنه من الأنسب انتظار نتائج دورة المؤتمرات أو أعربت عن تفضيلها لإجراء مناقشة عامة حول هذا الموضوع في عام ٢٠٢٠.^{٣٨}

٣٠. وهناك ثمانية مواضيع تتطلب المزيد من العمل و/أو المناقشة في منتديات ثلاثية أخرى قبل إمكانية اعتبار أنها يمكن أن تفضي إلى تقديم مقترحات كاملة لإدراجها في جدول أعمال المؤتمر. في المقام الأول، عقب التوصيات الصادرة عن فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، طلب مجلس الإدارة من المكتب أن يقدم مقترحات بشأن بنود وضع المعايير حول أربعة مواضيع تتعلق بالسلامة والصحة المهنيين. ويُقترح أن يواصل المكتب إعداد المقترحات لكي ينظر فيها مجلس الإدارة في دورته ٣٣٤ في تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨. وفيما يتعلق بالمواضيع الأربعة الأخرى، يرد 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 إلى أن تُعتبر المواضيع ناضجة بما فيه الكفاية لإدراجها في جدول أعمال المؤتمر. والمواضيع الأربعة هي التالية:^{٣٩}

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

٣٢ انظر الوثيقة GB.331/PV/Draft.

٣٣ انظر الملحق أولاً، القسم ١ (باء).

٣٤ انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ٥٨١.

٣٥ انظر الوثيقة GB.331/PV/Draft.

٣٦ انظر الملحق أولاً، القسم ١ (جيم).

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

٣٨ انظر الوثيقة GB.331/PV/Draft.

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

زاي- خارطة طريق إجرائية

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

- الدورة ٣٣٤ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨): يقيم مجلس الإدارة انعكاسات نتائج المناقشات خلال الدورة ١٠٧ (٢٠١٨)، بما في ذلك المناقشة العامة بشأن التعاون الإنمائي الفعال والمناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في إطار الدورة الجديدة من خمس سنوات، على وضع جدول أعمال المؤتمر؛ كما يقدم مجلس الإدارة المزيد من الإرشاد بشأن تحضير المناقشات خلال دورة المؤتمية (٢٠١٩) وخلال الدورات القادمة.
- الدورة ٣٣٥ (آذار/ مارس ٢٠١٩): يواصل مجلس الإدارة توفير الإرشاد بشأن جدول أعمال المؤتمر في إطار النهج الاستراتيجي.

مشروع قرار

٣٢. قد يرغب مجلس الإدارة في أن:

- (أ) يدرج في جدول أعمال الدورة ١٠٨ للمؤتمر (٢٠١٩)، إلى جانب البنود الدائمة (تقرير رئيس مجلس الإدارة وتقرير المدير العام، والمسائل المالية والمسائل المتعلقة بالميزانية، والمعلومات والتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات):
- "١" بند بشأن وضع معيار (مناقشة ثانية) حول العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل؛
- "٢" بنود تتعلق بمستقبل العمل وبمبادرات المؤتمية ويطلب من المدير العام أن يحدد طبيعة ونسق هذه البنود لينظر فيها مجلس الإدارة بشكل مستفيض في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨؛
- (ب) يقدم الإرشاد ويتخذ أي قرار مجد بشأن وضع جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠١٩ فيما يتعلق على السواء بالنهج الاستراتيجي وبالمواضيع قيد البحث، لاسيما بالنسبة للدورة ١٠٩ (٢٠٢٠)؛
- (ج) يقرر أن يدرج مؤقتاً بنداً بشأن الموافقة على التعديلات المقترحة على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، في جدول أعمال الدورة ١٠٧ للمؤتمر (٢٠١٨)، رهناً بتقديم أية تعديلات تعتمد عليها اللجنة الثلاثية الخاصة في نيسان/ أبريل ٢٠١٨.

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. ينبثق 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 العمل اللائق والوظائف الخضراء والتنمية المستدامة. وفيما يتعلق بمعايير العمل الدولية، شملت الاستنتاجات مقترحاً لتنظيم اجتماع للخبراء لتوفير المزيد من الإرشاد بشأن المسائل المتعلقة بتخضير الاقتصادات والوظائف الخضراء والانتقال المنصف للجميع^٢. وكلف مجلس الإدارة فريقاً من الخبراء، في دورته في آذار/ مارس وحزيران/ يونيه 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 باسم 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 الرامية إلى معالجة هذه المسألة^٦. واعتبرت حكومات أخرى أنه من المستحسن عدم إدراج بند معياري ثانٍ في جدول أعمال دورة عام ٢٠١٨. ومن ثم، أيدت مجموعة 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.

^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) و٢٤.

^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) و٤٧٣ (مجموعة أصحاب العمل).

^٥ انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرتان ١٦ و١٩.

^٦ انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرتان ١٥ و٢٠.

^٧ انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٨ (مجموعة آسيا والمحيط الهادئ) والفقرة ٢١ (الهند) والفقرة ٢٣ (البرازيل).

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٤. إن التقرير الذي أُعد لمناقشة عامة من جانب المؤتمر في عام ٢٠١٣ شدد على أنّ الضرر الذي يلحقه التدهور البيئي بالاقتصادات والمجتمع لهو كفيل بأن يحطم الكثير من المكاسب المحققة في التنمية والحد من الفقر. والمجتمعات المحلية والمجموعات، بما فيها الشعوب الأصلية والقبلية، المستضعفة أصلاً من حيث التمييز والتهميش والقطاعات الأشد تضرراً من تغير المناخ، مثل الزراعة والحراجة ومصائد الأسماك، تستخدم ما يزيد بأشواط على مليار شخص. وتتأثر البلدان النامية أكثر ما تتأثر في القطاعات التي تكون أساسية بالنسبة للنمو الاقتصادي والعمالة^٤ وفي غياب صكوك ملائمة ذات قوة قانونية لمواجهة آثار تغير المناخ على المنشآت والعمال والمجتمعات المحلية وللأستجابة 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. واتفاق باريس الذي يسلط الضوء على ضرورة الانتقال العادل واستحداث العمل اللائق يقرّ "بالانتقال العادل" وبالعمالة، كمعلمتين أساسيتين للاستجابة العالمية لتغير المناخ. غير أنّ الإطار السياسي والتوجيهي الذي يستجيب بفعالية وشمولية لاحتياجات ووقائع عالم العمل لن ينبثق عن هيكليات 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 قداماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق سرعة التغيرات البيئية باعتبارها أحد محركات التغير في عالم العمل^٥. وسبترتب على بدء 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 الاستجابات 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.

^٤ 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، وستتأثر مثل هذه التحديات عمليات تدخل محددة" (الوثيقة GB.326/PV، الفقرة ٣١٨).

^٥ انظر مكتب العمل الدولي: قرار بشأن الدفع قداماً 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، تمشياً 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 فريق العمل الثلاثي المعني بآلية 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، تمشياً مع النهج الاستراتيجي والمتسق".^{١٠}

١٠. ونجحت التوصية الصادرة عن فريق العمل الثلاثي المعني بآلية 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 (الكلبار)، 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 فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير أن يبلغ مجلس الإدارة بوجود ثغرة تنظيمية تتعلق بمسألة التلمذة الصناعية، لم تعالج في التوصيات اللاحقة،^{١١} بما فيها توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)، وهي آخر صك معياري بشأن تنمية الموارد البشرية.

١١. وينبغي التذكير 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 كافية 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*. ودعت استنتاجات 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، الفقرة ٥٨١(ج).

^{١١} انظر الوثيقة GB.328/LILS/2/1(Rev.)، الفقرة ١٠(٢) من الملحق الأول (توصيات اعتمدها فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير في اجتماعه الثاني) من تقرير الاجتماع الثاني لفريق العمل الثلاثي المعني بآلية 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 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 وجوداه، 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 إيمانين 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 للتنمية والتعاون 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 فريق العمل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير مجلس الإدارة بنتيجة استعراضه، قام بتسليط الضوء على أنّ التلمذة الصناعية تبقى أولوية سياسية بالنسبة إلى الهيئات المكونة الثلاثية، مشيراً إلى أنّ الاستبدال القانوني للتوصيتين رقم ٦٠ ورقم ١١٧ قد أفضى إلى ثغرة تنظيمية نظراً إلى أنّ التلمذة الصناعية لا تعالج على نحو شامل في الصكوك اللاحقة لمنظمة العمل الدولية (على شكل توصيات أو اتفاقيات).

١٧. من جهة أخرى، إنّ 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 والتدريب الداخلي والتعلم المهني والتدريب ضمن إطار نهج دراسي والتدريب.

١٨. ولحظ فريق العمل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير، خلال مناقشاته، أنه إذا كانت اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢) وتوصية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (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(هـ).

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 يبسط 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 نُظُم 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 نُظُم التلمذة الصناعية غير المنظمة مساهمة أكثر نجاعة في النُظُم 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 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 تنصدي 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 والنائشة، 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 الشباب 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 النُظُم 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 أنه 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 (آذار/ 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، في حين أيده مجموعة العمال والمجموعة الإفريقية خلال المناقشة التي جرت في آذار/ مارس ٢٠١٧. ويُقترح إدراج هذا البند في جدول أعمال المؤتمر بهدف إجراء مناقشة عامة.

٣٣. ومنذ أواسط التسعينات، 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) أنّ 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 قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، المعتمد في دورته ١٠٥ (٢٠١٦)، أنّ تنفيذ إعلان العدالة الاجتماعية وسيلة تسمح لمنظمة العمل الدولية أن تساهم في تقديم 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 والتماسك الاجتماعي وأداء الاقتصاد الكلي. وللتفاوت في الدخل بعدد 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 المداخيل المتأتية عن العمل بأجر والعمل للحساب الخاص الغالبية الكبرى من المداخيل 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 أنّ 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؛ الحد الأدنى للأجور؛ القوانين والعلاقات الصناعية التي تنظم عقود الاستخدام؛ ساعات العمل وحماية الأمومة؛ إلى جانب السياسات الأخرى المتعلقة بالتوفيق بين العمل والأسرة. وتحظى بالقدر نفسه من الأهمية قوانين وسياسات ومؤسسات تهدف إلى محاربة

^{١٣} انظر الوثيقة GB.332/INS/2، الفقرة ٢٣.

^{١٤} اعتُبر أنّ 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.

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 والمتسق والقيمة المضافة لبحث مؤتمر العمل الدولي

٣٨. أن الوقت لكي يناقش المؤتمر كيف يمكن لمؤسسات سوق العمل أن تساهم في تضيق أوجه التفاوت في المداخل 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 المتمخضة 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 وتصرّف 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. وفيما يتعلق بالبند الأخير، ستقدم استشرافات جديدة جراء العمل الذي سيجري الاضطلاع به كجزء من خطة عمل متابعة المناقشة العامة التي جرت خلال مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٧ بشأن هجرة اليد العاملة. وفيما يتعلق بوقت العمل، من شأن نتائج الدراسة الاستقصائية العامة المقابلة ونقاش لجنة تطبيق المعايير، الذي سيلي مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١٨، أن تقدم مدخلات إضافية. ومن شأن طبعة ٢٠١٨-٢٠١٩ من تقرير الأجور في العالم أن تقدم معلومات بشأن الاتجاهات المعنية بثغرة الأجور بين الرجال والنساء في كافة الأقاليم والقطاعات، وبشأن مجموعة التدابير السياسية التي جرى اعتمادها لسد هذه الثغرة. 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، في إطار خطة العمل الرامية إلى تنفيذ الاستنتاجات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في ٢٠١٣ بشأن المناقشة المتكررة حول الحوار الاجتماعي. وطلب إجراء دراسات تغطي أكثر من ٥٠ بلداً في جميع الأقاليم وقُدمت النتائج في إطار ورش عمل وطنية وإقليمية فرعية واجتماعات لوكالات تعنى بتسوية النزاعات وخلال حلقات دراسية سنوية بشأن إرساء آليات فعالة لمنع وتسوية النزاعات في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولي في تورينو.

٤٢. وترى نتائج البحوث أنّ الدول الأعضاء تواجه تحديات كبيرة في قدرتها على إرساء نظم منصفة وفعالة لمنع وتسوية نزاعات العمل والإبقاء عليها. وبالتالي، فإنها تواجه تحديات في ضمان الوصول إلى العدالة في عالم العمل.

٤٣. غالباً ما تظهر الأطر القانونية مواطن عجز. ويمكن أن يكون نطاق تطبيق البعض منها محدوداً، لا سيما بسبب تعقيد الإجراءات. 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.

٤٤. ومن شأن الوصول إلى الآليات الجماعية أن يضمن خيارات أقل انتظاماً وأقل كلفة وأكثر ملاءمة وأقل إرهاقاً لأصحاب العمل وللعمال على حد سواء. والنظم التي تشدد بقدر أكبر على منع النزاعات وتسويتها بشكل طوعي، يمكنها أن تكون أكثر فعالية من حيث التكلفة وأكثر نجاحاً في الإبقاء على علاقة الاستخدام.

٤٥. وتعمل الدول الأعضاء على التصدي للتحديات. كما قام البعض منها بإدخال أو تحسين النظم الإحصائية ونظم إدارة الحالات. واللجوء إلى التوفيق/ التحكيم أخذ في التزايد، سواء داخل نظم التحكيم أو خارجها، على الرغم من تباين مستويات النجاح. وتعتمد المؤسسات المعنية بتسوية النزاعات أكثر فأكثر نهجاً استباقية وهادفة للوصول إلى من يحتاج لخدماتها وتمكينهم على إسماع صوتهم. وبالتالي فإنها تركز أكثر فأكثر على خدمات المعلومات والتوعية والمشورة والتعليم.

٤٦. ويجري نشر نتائج البحث. كما نُشر كتاب حول بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦. ويجري إعداد وثيقة ذات تغطية عالمية ووثيقتين ذات تغطية إقليمية، إلى جانب موجزات سياسية. وتستنير خدمات المشورة التقنية بهذه الاستنتاجات في الكثير من البلدان. وقد تجلت في التقرير بهدف المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠١٧. وستتجلى بشكل أكبر في التقرير المزمع إعداده بهدف المناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في عام ٢٠١٨.

٤٧. وتمشياً مع خطة العمل، يعمل المكتب على تحديد المبادئ التوجيهية لتسوية نزاعات العمل على نحو فعال. ونظرت الأبحاث في المبادئ التي يمكن أن تتأني عن مجموعة معايير العمل الدولية القائمة. كما حللت التطورات على مستوى العالم فيما يتعلق بترويج الوصول إلى العدالة، في سياق أهداف التنمية المستدامة. وسيجري اختبار مقترحات المبادئ التوجيهية في إطار الأنشطة المضطلع بها على المستوى القطري. كما سيُنظر فيها في عدد من الاجتماعات الإقليمية الفرعية التي تنظمها المؤسسات المعنية بتسوية نزاعات العمل. ويجري البحث عن استشرافات من جانب خبراء معينين في النظام متعدد الأطراف والأوساط الأكاديمية.

٤٨. وترى البحوث أنّ التحديات المطروحة أمام تنفيذ معايير العمل الدولية قد تتفاقم بعدم وجود صك محدد لمنظمة العمل الدولية يرسى بشكل واسع وشامل المبادئ التوجيهية للنظم الفعالة لتسوية نزاعات العمل.

١٧ انظر:

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

٤٩. وسيجري معالجة المعايير القائمة في سياق آلية استعراض المعايير: أربعة صكوك من أصل ستة في المجموعة ١٢ ترتبط بتسوية النزاعات. ويبدو أن هناك ضرورة لتوضيح احتياجات الهيئات المكونة في المناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي في عام ٢٠١٨. وبالاقتراح 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

٥٠. إن 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 خلال اجتماعات الخبراء، من أجل معالجة مسألة العقود المؤقتة، بما فيها العقود محددة الأجل، والتمييز القائم على وضع الاستخدام". وخلال المناقشة المتكررة بشأن حماية اليد العاملة، في الدورة ١٠٤ للمؤتمر، أعادت الهيئات المكونة التأكيد 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 يستتير 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}

٥١. 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. ووافق مجلس الإدارة على هذه التوصية في دورته ٣٢٩ (آذار/مارس ٢٠١٧) كجزء من برنامج الاجتماعات القطاعية العالمية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. كما جرت برمجة منتدى حوار عالمي بشأن العمل اللائق في عالم الرياضة لعام ٢٠١٩ وسوف تقترح التواريخ وتشكيل المنتدى على مجلس الإدارة في دورة لاحقة.

^{١٨} انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الملحق الأول، القسم ٢ (جيم)، الفقرتين ٣٩ و ٤٠. انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٧ (مجموعة العمال).

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

^{٢٠} انظر الوثيقة GB.329/POL/4، الملحق الثاني؛ الوثيقة GB.329/PV، الفقرة ٥١٢.

دال - الاستقلالية والحماية في الخدمة العامة (مكافحة الفساد)^{٢١}

٥٢. 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 تسلّم 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.^{٢٢}

٥٣. وبما أنّ ذلك يشكل موضوعاً ناشئاً وأنّ 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.

^{٢١} انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الملحق الأول، القسم ٢ (دال)، الفقرات ٤١-٤٣. انظر الوثيقة GB.328/PV، 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).

^{٢٢} انظر الوثيقة GB.325/INS/2، الفقرة ٣١.

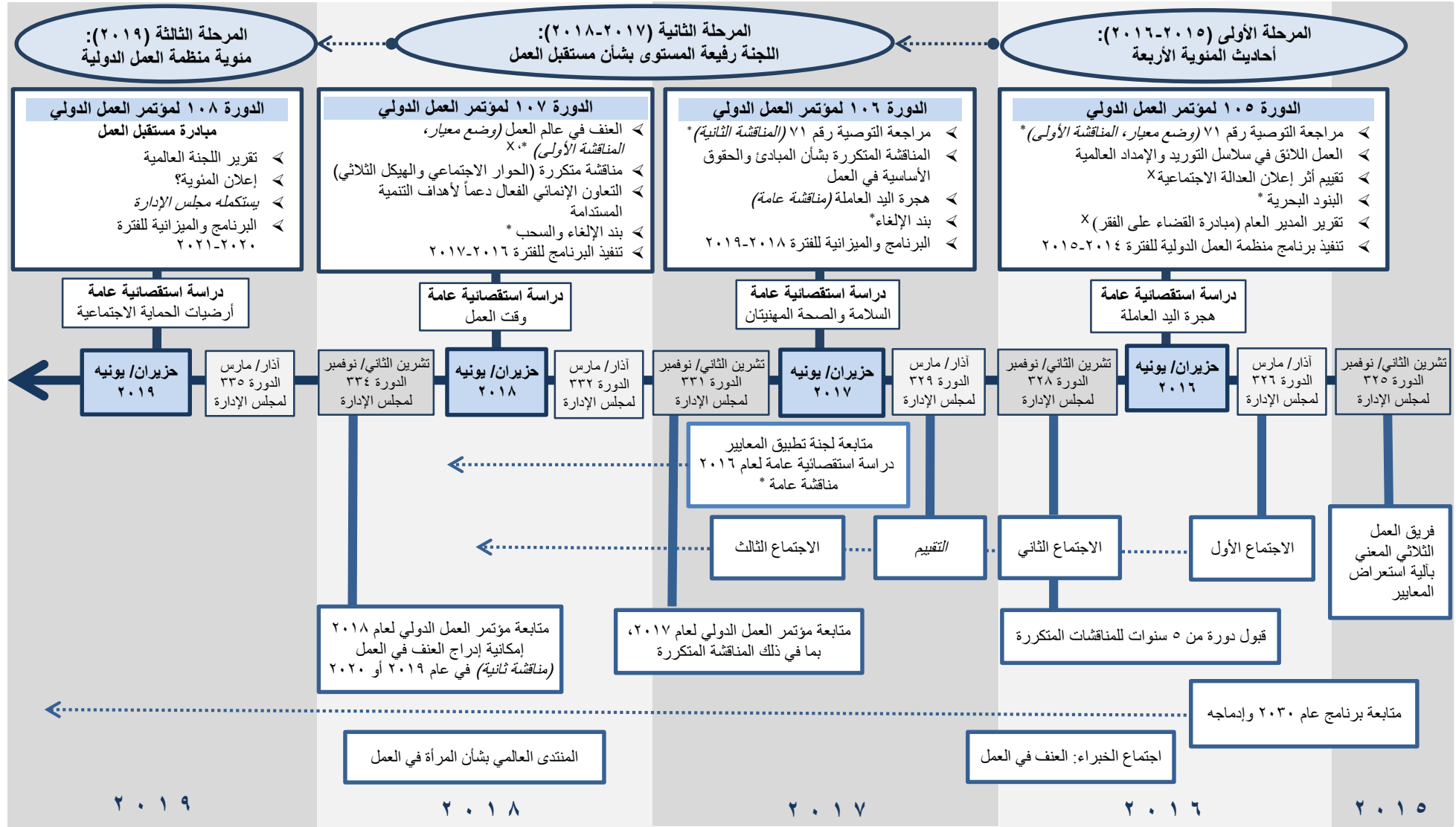
الملحق الثاني

لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٢٣)

الدورة	بنود تقنية
٩٩ (٢٠١٠)	العمل اللائق للعمال المنزليين - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).
١٠٠ (٢٠١١)	العمل اللائق للعمال المنزليين - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).
١٠١ (٢٠١٢)	وضع توصية مستقلة بشأن أرضية الحماية الاجتماعية - مناقشة مفردة لوضع معيار.
١٠٢ (٢٠١٣)	العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد - 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.
١٠٤ (٢٠١٥)	الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).
	وضع توصية مستقلة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).
	إدارة العمل وتفتيش العمل - مناقشة عامة.
	أزمة عمالة الشباب - مناقشة عامة.
	التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء - مناقشة عامة.
	تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).
	المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة اللائقة والمنتجة - مناقشة عامة.
	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).
	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
	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.
	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.
	إقرار التعديلات على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، كما اعتمدها اللجنة الثلاثية الخاصة المنشأة بموجب المادة الثالثة عشرة من الاتفاقية.

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.
			سحب التوصية رقم ٣١.

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي - الجدول الزمني (٢٠١٥-٢٠١٩)



* = وضع معيار؛ X = مبادرة المنوية