



التاريخ: ٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي

جدول أعمال الدورات المقبلة لمؤتمر 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 ٣١).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية/ المحرك السياسي المشترك: النتيجة التمكينية بآء: 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 ٣٣٥ (آذار/مارس ٢٠١٩).

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

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.332/PV؛ الوثيقة GB.332/INS/2.

الصفحة

١	لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر
١	النهج الاستراتيجي والمتسق (٢٠١٩-٢٠١٤).....
٢	قرارات اتخذها مجلس الإدارة في دورته ٣٣٢ (آذار/ مارس ٢٠١٨).....
٣	جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠١٩.....
٣	تعزيز نهج استراتيجي.....
٤	مواضيع قيد الاستعراض ممكن إدراجها في دورات قادمة.....
٦	إلغاء وسحب الصكوك بما فيها الصكوك المتعلقة بالعمل البحري وبالسلامة والصحة المهنيين.....
٨	نتائج الدورة ١٠٧ (حزيران/ يونيه ٢٠١٨): الانعكاسات على جدول أعمال المؤتمر.....
٩	خارطة طريق إجرائية.....
٩	مشروع قرار.....

الملاحق

١١	الملحق الأول - بنود لجدول أعمال الدورات القادمة.....
١١	١ - ثلاثة بنود محتملة لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة.....
١١	ألف - أوجه انعدام المساواة وعالم العمل (مناقشة عامة).....
١٣	باء - انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (مناقشة مزدوجة لوضع معيار).....
١٦	جيم - التلمذة الصناعية (مناقشة مزدوجة لوضع معيار).....
١٩	٢ - تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها لأربعة مواضيع.....
١٩	ألف - تسوية نزاعات العمل الفردية.....
٢٠	باء - أشكال الاستخدام غير المعتادة.....
٢١	جيم - العمل اللائق في عالم الرياضة.....
٢١	دال - الاستقلالية والحماية في الخدمة العامة (محاربة الفساد).....
٢٢	الملحق الثاني - صكوك مرشحة للإلغاء أو السحب، بما فيها الصكوك البحرية والصكوك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين.....
٢٦	الملحق الثالث - لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٢٣).....
٢٨	الملحق الرابع - جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي - الجدول الزمني (٢٠١٦-٢٠٢٠).....

ألف - لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر

١. تترد 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. ووفقاً للممارسة المتبعة، يضم جدول أعمال المؤتمر ثلاثة بنود تقنية (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. واعتمد مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (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؛ سياسة العمالة في عام ٢٠٢١؛ الحماية الاجتماعية (حماية العمال) في عام ٢٠٢٢؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠٢٣. بالإضافة إلى ذلك، قدم مجلس الإدارة الإرشاد بشأن إطار للمناقشات المتكررة لضمان أنها تحقق على نحو تام غرضها المحدد بموجب إعلان العدالة الاجتماعية.^٥

النهج الاستراتيجي والمتسق (٢٠١٤-٢٠١٩)

٥. وافق مجلس الإدارة في دورته ٣٢٢ (تشرين الأول/ أكتوبر - 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

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.

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.^٦

٦. واختار مجلس الإدارة البنود التقنية لدورات عام ٢٠١٧ و ٢٠١٨ و ٢٠١٩ على أساس هذا النهج. وقد أبقى قيد الاستعراض والتنسيق 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 واستنار 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.

٧. وإرساء روابط ملائمة وفعالة بين المناقشات المتكررة ومواضيع الدراسات الاستقصائية العامة التي تعدها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات على أساس التقارير المطلوبة بموجب المادة ١٩ من الدستور، يقدم عنصراً إضافياً من النهج الاستراتيجي والمتسق، كما ينص عليه قرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق.^٧ وتكمن الممارسة الناشئة في اختيار الموضوع في الوقت المناسب لضمان مناقشة الدراسة الاستقصائية العامة في دورة المؤتمر التي تسبق الدورة التي يناقش فيها المؤتمر البند المتكرر المعني.

٨. وتم تزويد مجلس الإدارة في كل دورة من دوراته بخارطة طريق إجرائية يحددها المكتب بشكل منتظم، لتنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق حتى عام ٢٠١٩ والغرض من ذلك تحسين شفافية العملية وشموليتها.^٨

باء - قرارات اتخذها مجلس الإدارة في دورته ٣٣٢ (آذار/ مارس ٢٠١٨)

٩. قرر مجلس الإدارة أن يدرج بنداً لوضع معيار (مناقشة ثانية) بشأن العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل، في جدول أعمال دورة مئوية مؤتمر العمل الدولي (الدورة ١٠٨، ٢٠١٩). كما تضمن بندين بشأن المئوية في جدول أعمال الدورة نفسها للمؤتمر، هما: (١) بند يتعلق بمبادرة مستقبل العمل بهدف اعتماد وثيقة ختامية مهمة، ربما إعلان، يطلب من المدير العام أن يحدد طبيعة ونسق البند وأن يقدم الأفكار الأولى بشأن الوثيقة الختامية لينظر فيها مجلس الإدارة بشكل مستفيض في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨؛ (٢) بند يتعلق بتنظيم النقاشات والأحداث المرتبطة بالمئوية، يطلب من المدير العام أن يحدد طبيعة ونسق البند لينظر فيه مجلس الإدارة بشكل مستفيض في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨. كما قدم مجلس الإدارة الإرشاد بشأن وضع جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠١٩، لا سيما فيما يتعلق بالمواضيع السبعة قيد الاستعراض، مع التسليم في الوقت نفسه بضرورة إرساء المرونة الكافية لمتابعة دورة المئوية.^٩ وأخيراً، قرر مجلس الإدارة أيضاً 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 تعتمدها اللجنة الثلاثية الخاصة في نيسان/ أبريل ٢٠١٨.

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 قرار عام ٢٠١٦ بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الفقرة ١٥-١.

٩ انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرات ٧-١٥، للاطلاع على المزيد من العناصر المفصلة بشأن تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق. كما يرد في الملحق الثالث خارطة طريق محدثة حتى عام ٢٠٢٠.

١٠ انظر الوثيقة GB.331/PV.

١٠. وترد في وثيقة منفصلة مطروحة أمام مجلس الإدارة تفاصيل جدول أعمال مؤتمر المؤمية (٢٠١٩) بشأن الوثيقة الختامية المهمة وتنظيم النقاشات والأحداث.^{١١}
١١. وسبق 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 المؤمية (خاصة فيما يتعلق بالبنود المتبقية التي يتعين تحديدها بهدف استكمال جدول أعمال عام ٢٠٢٠).

جيم - جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠١٩

تعزيز نهج استراتيجي

١٢. جرى وضع العناصر الأولية لينظر فيها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦. وأُعرِبت عدة هيئات مكونة من تأييدها للنهج المتسق والاستراتيجي فيما يتعلق بوضع جدول الأعمال، ودعم استمراره بعد عام ٢٠١٩.^{١٢} وقد يرغب مجلس الإدارة، عند مواصلة بحثه للنهج الاستراتيجي لما بعد عام ٢٠١٩، في أن يأخذ في الحسبان الاعتبارات التالية.
١٣. أُدرج 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؛^{١٤} "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.^{١٥}
١٤. 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،

^{١١} الوثيقة GB.334/INS/2/2.

^{١٢} انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرتان ٣٨ و ٣٩.

^{١٣} انظر الوثيقة GB.328/PV والوثيقة GB.329/PV والوثيقة GB.331/PV والوثيقة GB.332/PV.

^{١٤} 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).

^{١٥} تشبهاً مع قرار عام ٢٠١٦ بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق (انظر الفقرة الفرعية ١٥-٢ (ج) "٧٧")، 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)).

لا تزال سليمة^{١٦} 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.

١٥. وجرى توخي المزيد من العناصر. وفي حين اعتبرت بعض مجموعات الهيئات المكونة خلال المناقشات الأخيرة أنّ نتائج الاجتماعات الإقليمية من شأنها أن تسهم في عملية وضع المعايير، رأت مجموعات أخرى أنها أقل ملاءمة فيما يتعلق بإبلاغ عملية وضع جدول أعمال المؤتمر، نظراً لضيق البعد الإقليمي للمناقشات^{١٧}. وقد يأتي المزيد من الإرشاد حول كيفية قيام نتائج الاجتماعات القطاعية والاجتماعات التقنية الأخرى بإبلاغ إجراء وضع جدول أعمال المؤتمر، مع مواصلة مجلس الإدارة مناقشته للاستعراض الممكن للنسق والنظم الداخلية لهذه الاجتماعات^{١٨}. ويمكن استخلاص دروس قيمة من مناقشة وضع معيار بشأن العنف والتحرش في العمل، خلال الدورة الأقرب عهداً للمؤتمر من أجل إبلاغ الطرائق التي يمكن من خلالها للمؤتمر الارتقاء إلى أقصى حد بوظيفته فيما يتعلق بوضع المعايير في سياق دورة من أسبوعين^{١٩}. 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^{٢٠}. بالإضافة إلى ذلك، قد يرغب مجلس الإدارة مواصلة مناقشته حول 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^{٢١}.

مواضيع قيد الاستعراض ممكن إدراجها في دورات قادمة

١٦. يتوقع المكتب أن يكون في وضع يسمح له بتقديم مقترحات بشأن بنود وضع المعايير حول السلامة والصحة المهنية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨. ويتوقع 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 أي مسائل أخرى ناجمة عن استعراض فريق العمل للضغوط المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية (فروع نشاط محددة).

١٧. ويتضمن جدول أعمال الدورة ١٠٩ (٢٠٢٠) حالياً مناقشة متكررة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي). 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 المؤوية^{٢٢}. وفي هذا الصدد، أقرت الهيئات المكونة ضرورة الإبقاء على المرونة. وفي حين هناك ما يكفي

^{١٦} انظر الوثيقة GB.329/INS/2، الفقرة ٢١.

^{١٧} انظر الوثيقة GB.331/PV، الفقرة ١٦ والوثيقة GB.332/INS/PV، الفقرة ١١. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، اعتبر أعضاء الفريق العامل المعني بشؤون سير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي 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).

^{١٨} المناقشات المبكرة للفريق العامل ومفادها أنّ البنود المقترحة 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).

^{١٩} 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)).

^{٢٠} قرار عام ٢٠١٦ بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الفقرة ١٥.

^{٢١} انظر الوثيقة GB.331/LILS/2، الملحق، الفقرة ٧.

^{٢٢} على حد ما سبق الإشارة إليه، يمكن لمجلس الإدارة النظر في إمكانية أن تعتمد دورة المؤوية عام ٢٠١٩ نفسها استنتاجات تؤثر على وضع جدول أعمال المؤتمر للدورات اللاحقة؛ الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرة ٣٩(د).

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 ٢٠٢١، على أن يتم ذلك من المستحسن في موعد لا يتجاوز دورة مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٩.^{٢٣}

١٨. وفي هذا السياق، واصل مجلس الإدارة في تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧ النظر في سبعة مواضيع لإدراجها في جدول أعمال الدورات القادمة،^{٢٤} من بينها ثلاثة مواضيع يمكن النظر في إدراجها المحتمل في جدول أعمال المؤتمر، خلال الفترة الزمنية القادمة المتاحة:

■ **أوجه انعدام المساواة وعالم العمل (مناقشة عامة)^{٢٥} - الملحق الأول، القسم ١ (جيم):** أثار المكتب الموضوع للمرة الأولى في سياق جدول أعمال المؤتمر خلال الدورة ٣٢٣ (آذار/ مارس ٢٠١٥) لمجلس الإدارة؛^{٢٦} 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. وفي آذار/ مارس ٢٠١٨، اقترحت مناقشة مجلس الإدارة تقديم دعم واسع للمناقشة العامة حول هذا البند. ورأت بعض الدول الأعضاء أهمية في مناقشة السياسات التوزيعية ولكنها نصحت المكتب باتخاذ نهج أوسع نطاقاً فيما يتعلق بالبند، في حين شعرت دول أعضاء أخرى أنه ينبغي لتقرير اللجنة العالمية بشأن مستقبل العمل وللنتائج الناجمة عن مؤتمر المؤتمرات أن تحدد معالم المناقشة العامة بشأن انعدام المساواة وعالم العمل.

■ **انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (وضع معيار)^{٢٨} - الملحق الأول، القسم ١ (ألف):** في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦، اقترحت بعض الهيئات المكونة بنداً لإدراجها في جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠١٨ وأيدت البند مجدداً في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧ وآذار/ مارس ٢٠١٨. وخلال المناقشة التي جرت في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧ وآذار/ مارس ٢٠١٨، لم تؤيد بعض مجموعات الهيئات المكونة هذا البند.^{٢٩}

^{٢٣} انظر الملحق الأول فيما يتعلق بتحديد أفضل توقيت لاختيار البنود المقترحة والمقدمة حالياً لمجلس الإدارة. ومن المستحسن أن يدرج بند بشأن وضع معيار خلال دورة مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٩ (لدورة عام ٢٠٢١) أو في آذار/ مارس ٢٠٢٠ (لدورة عام ٢٠٢٢). 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 المهلة 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 واستبيانات، بحيث يصلها قبل ١٨ شهراً على الأقل من موعد افتتاح المؤتمر. وبالتالي، بالنسبة إلى دورة المؤتمر في حزيران/ يونيو ٢٠٢١، ينبغي من حيث المبدأ إرسال تقرير في نهاية تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٩ كحد أقصى (أي قبل ١٨ شهراً)، لذا تبرز الحاجة إلى اتخاذ قرار بذلك خلال دورة مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٩ (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.

^{٢٤} انظر الوثيقة GB.331/INS/2، الفقرات ٢٥-٢٨.

^{٢٥} انظر الملحق الأول، القسم ١ (ألف).

^{٢٦} انظر الوثيقة GB.323/INS/2، الفقرة ٢٣.

^{٢٧} انظر الوثيقة GB.331/PV.

^{٢٨} انظر الملحق الأول، القسم ١ (باء)، الفقرة ١٢، بشأن الآراء المعرب عنها في الدورة ٣٢٨ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦) لمجلس الإدارة.

^{٢٩} انظر الوثيقة GB.331/PV.

■ التلمذة الصناعية (وضع معيار) ٣٠ - الملحق الأول، القسم ١ (باء): كما أشير إليه، 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.^{٣١} وخلال المناقشة التي جرت في تشرين الأول/ أكتوبر - 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.^{٣٢} وفي آذار/ مارس ٢٠١٨، أجل مجلس الإدارة مناقشة المقترح دون استبعاد إدراج بند لوضع معيار بشأن التلمذة الصناعية، في جدول أعمال دورة لاحقة للمؤتمر على ألا تكون قبل عام ٢٠٢١ على أقرب تقدير.^{٣٣}

١٩. 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 ٣٣٥ في آذار/ مارس ٢٠١٩ عقب المناقشات التي ستجري في هذا الصدد خلال الاجتماع الرابع لفريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير. 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:^{٣٤}

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

دال - إلغاء وسحب الصكوك بما فيها الصكوك المتعلقة بالعمل البحري وبالسلامة والصحة المهنيين

٢٠. يواصل مجلس الإدارة النظر في التوصيات التي خرج بها فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، بالصيغة التي وافق عليها مجلس الإدارة عند وضع جدول أعمال المؤتمرات القادمة. وينبغي التذكير بأنه في شباط/ فبراير ٢٠١٦، أحال فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير مسألة النظر في ٦٨ صكاً بحرياً إلى اللجنة الثلاثية الخاصة المنشأة بموجب اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بصيغتها المعدلة.

٢١. وأوصت اللجنة الثلاثية الخاصة، في اجتماعها الثالث الذي عُقد من ٢٣ إلى ٢٧ نيسان/ أبريل ٢٠١٨، بإلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٨ و ٩ و ١٦ و ٥٣ و ٧٣ و ٧٤ و ٩١ و ١٤٥ وسحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٧ و ٥٤ و ٥٧ و ٧٢ و ٧٦ و ٩٣ و ١٠٩ و ١٧٩ و ١٨٠، إلى جانب التوصيات ذات الأرقام ٢٧ و ٤٩ و ١٠٧ و ١٣٧ و ١٣٩

^{٣٠} انظر الملحق الأول، القسم ١ (جيم).

^{٣١} انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ٥٨١.

^{٣٢} انظر الوثيقة GB.331/PV.

^{٣٣} انظر الوثيقة GB.332/PV.

^{٣٤} انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٧ (مجموعة العمال) والفقرة ١٩ (المجموعة الأفريقية) والفقرة ٢٠ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي).

١٥٣ و ١٥٤ و ١٧٤ و ١٨٦ و ١٨٧. وبالتالي، قد يرغب مجلس الإدارة في النظر في مشروع قرار بشأن إدراج بند في جدول أعمال الدورة ١٠٩ لمؤتمر العمل الدولي (حزيران/يونيه ٢٠٢٠) فيما يتعلق بإلغاء وسحب هذه الصكوك. وقد يرغب مجلس الإدارة في توقيت قراره بشكل يتبع النظر في التقرير الصادر عن الاجتماع الثالث للجنة الثلاثية الخاصة^{٣٥}.

٢٢. وراجع فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، في اجتماعه الرابع الذي عُقد من ١٧ إلى ٢١ أيلول/سبتمبر ٢٠١٨، تسعة صكوك بشأن السلامة والصحة المهنيين (فروع محددة) وتفتيش العمل وإحصاءات العمل، واستعرض متابعة صكين يقعان ضمن المواضيع التي سبق وجرى اعتبارها على أنها بالية. وأوصى فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير بإلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٤٥ و ٦٢ و ٦٣ و ٨٥ في عام ٢٠٢٤ وسحب التوصية رقم ٢٠ في عام ٢٠٢٢. وعليه، قد يرغب مجلس الإدارة في النظر في مشروع قرار بشأن إدراج بند في جدول أعمال الدورة ١١١ للمؤتمر (٢٠٢٢) حول سحب التوصية رقم ٢٠ وفي مشروع قرار آخر بشأن إدراج بند في جدول أعمال الدورة ١١٣ للمؤتمر (٢٠٢٤) حول إلغاء الاتفاقيات الأربع المذكورة أعلاه.

٢٣. ويجدر التذكير بأنه عندما اعتمد المؤتمر في دورته ٨٥ (١٩٩٧) تعديلاً على دستور منظمة العمل الدولية بمنح بموجبه المؤتمر سلطة إلغاء اتفاقية سارية، عدّل المؤتمر كذلك نظامه الأساسي ليجيز لنفسه سحب اتفاقيات لم تدخل قط حيز النفاذ أو لم تعد سارية فضلاً عن سحب التوصيات. وتمشياً مع الفقرة ٩ من المادة ١٩ من الدستور، يجوز للمؤتمر أن يلغي أو يسحب اتفاقية أو توصية "إذا تبين أنها فقدت غايتها أو أنها لم تعد تقدم أي إسهام مجدٍ في تحقيق أهداف المنظمة". وتخضع عملية الإلغاء أو السحب إلى الضمانات الإجرائية ذاتها من حيث الأغلبية المطلوبة في المؤتمر وعملية التشاور والمهل الزمنية لتقديمها إلى المؤتمر. ولا يقتضي بند بشأن الإلغاء أو السحب إنشاء لجنة تقنية لأنه يجوز للمؤتمر أن يقرر بحث هذا البند إما في جلسة عامة أو عن طريق إرساله إلى اللجنة التنظيمية.

٢٤. ويفضي إلغاء أو سحب صك عمل دولي إلى التوقف النهائي لجميع الآثار القانونية الناشئة عن الصك المذكور بين المنظمة والدول الأعضاء فيها. وتزال الصكوك الملغاة والمسحوبة من مجموعة معايير منظمة العمل الدولية ولا يرد بعد ذلك نصها الكامل في أي مجموعة رسمية (مطبوعة أو إلكترونية) لاتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية. وجُلّ ما يتبقى هو إسم الصك الكامل ورقمه وإشارة إلى الدورة والسنة التي اتخذ فيها المؤتمر قرار الإلغاء أو السحب. ويتوقف المكتب كذلك عن نشر معلومات رسمية بشأن الصك المذكور.

٢٥. وينص الإجراء المتعلق بأن يُدرج على جدول أعمال المؤتمر بند بشأن الإلغاء أو السحب، فيما ينص على أن يقدم المكتب إلى مجلس الإدارة تقريراً يتضمن جميع المعلومات المناسبة المتعلقة بإلغاء أو سحب الصك المعني أو الصكوك المعنية. وبالنظر إلى أنه سبق للجنة الثلاثية الخاصة لفريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، بالاستناد إلى عمل الفريق العامل بشأن السياسة المتعلقة بمراجعة المعايير، أن أجرياً بحثاً لهذه الصكوك، فإن الملحق بهذه الوثيقة يوفر موجزاً عن المعلومات التي قدمها المكتب إلى هاتين الهيئتين والتوصيات المنبثقة عنه، وهو بمثابة التقرير سابق الذكر لمجلس الإدارة.

٢٦. وفيما يتعلق بالتوقيت، وبموجب المادة ٤٥ مكرر من النظام الأساسي للمؤتمر، يُطلب من المكتب أن يرسل إلى الحكومات تقريراً موجزاً واستبياناً بحيث يصلها قبل ١٨ شهراً على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي ستناقش فيها المسألة، طالباً منها أن تبين آراءها في الموضوع. وعليه، يمكن للمؤتمر أن يبحث بنداً بشأن إلغاء أو سحب معايير العمل الدولية، في دورته ١٠٩ (حزيران/يونيه ٢٠٢٠) على أقرب تقدير.

هاء - نتائج الدورة ١٠٧ للمؤتمر (حزيران/ يونيه ٢٠١٨): الانعكاسات على جدول أعمال المؤتمر

٢٧. لم تحدد الدورة ١٠٧ للمؤتمر (حزيران/ يونيه ٢٠١٨) صراحة البنود الجديدة في جدول الأعمال. غير أنّ متابعة القرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن الحوار الاجتماعي^{٣٦} ونتيجة مناقشة لجنة تطبيق المعايير بشأن الدراسة الاستقصائية العامة حول الصكوك المعنية بوقت العمل،^{٣٧} ينبغي أن تظل قيد النظر في سياق وضع جدول أعمال المؤتمر.

٢٨. وأوصت استنتاجات المناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي "مواصلة إجراء البحوث فيما يتعلق بسبل تمتع العاملين في المنصات الرقمية وفي اقتصاد الأعمال الصغيرة بالحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، وعلى هذا الأساس وبالاستناد إلى نتائج مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة بعد المائة، اتخاذ مجلس الإدارة في دورته في تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩ قراراً بشأن ما إذا كان من المناسب أو لا عقد اجتماع ثلاثي"^{٣٨} كما أثارت المناقشات في لجنة المؤتمر بشأن الحوار الاجتماعي، مواضيع أخرى قد تسترعي انتباه دورات المؤتمر القادمة، بما في ذلك سلاسل التوريد والإمداد العالمية^{٣٩} والتطور الأخلاقي واستخدام الذكاء الاصطناعي والخوارزميات والبيانات الكلية؛^{٤٠} بالإضافة إلى مبادئ متسقة وشاملة تُنظم تسوية نزاعات العمل.^{٤١}

٢٩. ووافقت لجنة تطبيق المعايير على بند وضع معيار كنتيجة لمناقشتها للدراسة الاستقصائية العامة بشأن الصكوك المعنية بوقت العمل:^{٤٢}

٦. اعتبرت اللجنة أنّ استنتاجات الدراسات الاستقصائية العامة ومناقشتها من شأنها أن تغذي الاجتماع الثلاثي للخبراء، كما يرد ذلك في الفقرة ٢١(أ) من الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (حماية العمال) التي اعتمدها المؤتمر في عام ٢٠١٥.

٧. كما اعتبرت اللجنة أنّ الدراسة الاستقصائية العامة، إلى جانب التقرير والنتيجة التي خلصت إليها المناقشة، سوف تساهم في أعمال فريق العمل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير حول هذا الموضوع.

^{٣٦} محضر الأعمال المؤقت رقم 6A، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، جنيف، أيار/ مايو - حزيران/ يونيه ٢٠١٨.

^{٣٧} محضر الأعمال المؤقت رقم 9A (مراجعة)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، جنيف، أيار/ مايو - حزيران/ يونيه ٢٠١٨.

^{٣٨} محضر الأعمال المؤقت رقم 6A، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، جنيف، أيار/ مايو - حزيران/ يونيه ٢٠١٨، الفقرة ٦(هـ).

^{٣٩} محضر الأعمال المؤقت رقم 6B (مراجعة)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، جنيف، أيار/ مايو - حزيران/ يونيه ٢٠١٨، الفقرة ١٠.

^{٤٠} المرجع نفسه، الفقرة ١١.

^{٤١} المرجع نفسه، الفقرة ١٥٥.

^{٤٢} محضر الأعمال المؤقت رقم 9A (مراجعة)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، جنيف، أيار/ مايو - حزيران/ يونيه ٢٠١٨، الفقرة ١٤٧.

واو - خارطة طريق إجرائية

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

- الدورة ٣٣٥ (آذار/ مارس ٢٠١٩): يواصل مجلس الإدارة توفير الإرشاد بشأن جدول أعمال الدورة ١٠٩ (٢٠٢٠) للمؤتمر والدورات القادمة.
- الدورة ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩): يقيم مجلس الإدارة انعكاسات نتائج المناقشات خلال دورة المؤتمرة (٢٠١٩)، 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 المناقشات خلال الدورة ١١٠ للمؤتمر (٢٠٢١) وخلال الدورات القادمة.
- الدورة ٣٣٨ (آذار/ مارس ٢٠٢٠): يواصل مجلس الإدارة توفير الإرشاد بشأن جدول أعمال المؤتمر في إطار النهج الاستراتيجي.

مشروع قرار

٣١. قد يرغب مجلس الإدارة في أن:

- (أ) يقرر إدراج بند بشأن انعدام المساواة وعالم العمل (مناقشة عامة) في جدول أعمال الدورة التاسعة بعد المائة (٢٠٢٠)؛
 - (ب) يقرر إدراج بند بشأن إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٨ و٩ و١٦ و٥٣ و٧٣ و٧٤ و٩١ و١٤٥ وسحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٧ و٥٤ و٥٧ و٧٢ و٧٦ و٩٣ و١٠٩ و١٧٩ و١٨٠، بالإضافة إلى التوصيات ذات الأرقام ٢٧ و٤٩ و١٠٧ و١٣٧ و١٣٩ و١٥٣ و١٥٤ و١٧٤ و١٨٦ و١٨٧ في جدول أعمال الدورة التاسعة بعد المائة (٢٠٢٠) للمؤتمر؛
 - (ج) يقرر إدراج بند بشأن سحب التوصية رقم ٢٠ في جدول أعمال الدورة الحادية عشرة بعد المائة (٢٠٢٢) للمؤتمر؛
 - (د) يقرر إدراج بند بشأن إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٤٥ و٦٢ و٦٣ و٨٥ في جدول أعمال الدورة الثالثة عشرة بعد المائة (٢٠٢٤) للمؤتمر؛
 - (هـ) يقدم الإرشاد ويتخذ أي قرار مجد بشأن:
- "١" بند تقني إضافي على الأقل لاستكمال جدول أعمال الدورة التاسعة بعد المائة للمؤتمر (٢٠٢٠) بحلول الدورة القادمة في آذار/ مارس ٢٠١٩؛
- "٢" وضع جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠٢٠ فيما يتعلق على السواء بالنهج الاستراتيجي وبالمواضيع قيد البحث، لا سيما بالنسبة للدورة العاشرة بعد المائة للمؤتمر (٢٠٢١).

الملحق الأول - بنود لجدول أعمال الدورات القادمة

١ - ثلاثة بنود محتملة لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة

ألف - أوجه انعدام المساواة وعالم العمل (مناقشة عامة)

مصدر البند المحتمل وطبيعته وسياقه

١. أثار المكتب هذا الموضوع للمرة الأولى في سياق جدول أعمال المؤتمر خلال الدورة ٣٢٣ (آذار/ مارس ٢٠١٥) لمجلس الإدارة. وجرى ترسيخ هذا الموضوع حتى يتمكن مجلس الإدارة من النظر فيه في تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦ ولاقى تأييداً من مجموعة العمال وحكومة الهند، في حين أيدته مجموعة العمال والمجموعة الإفريقية خلال المناقشة التي جرت في آذار/ مارس ٢٠١٧. ويُقترح إدراج هذا البند في جدول أعمال المؤتمر بهدف إجراء مناقشة عامة في عام ٢٠٢٠. وفي آذار/ مارس ٢٠١٨، اقترحت مناقشة مجلس الإدارة توفير دعم واسع بشأن مناقشة عامة للبند. ورأت بعض الدول الأعضاء الأهمية في مناقشة السياسات التوزيعية ولكنها نصحت المكتب بانتهاج نهج أوسع نطاقاً فيما يتعلق بالبند، في حين رأت دول أعضاء أخرى أن إجراء مناقشة عامة بشأن انعدام المساواة وعالم العمل، يجب أن يكون في إطار تقرير اللجنة العالمية بشأن مستقبل العمل والنتيجة الناجمة عن مؤتمر المؤيعة.

٢. ومنذ أواسط التسعينات، ما فتئت منظمة العمل الدولية تهتم بضمان تقاسم مكاسب ثروات المرحلة الأقرب عهداً من 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) أن حماية العمال^٢ 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. ورأى المؤتمر، خلال دورته ١٠٥ (٢٠١٦)، أن في 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.^٣

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٣. خلال العقدين الماضيين، ازداد 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 يُترجم إلى نتائج متفاوتة في العمالة والمزيد من انعدام المساواة في الدخل.

٤. وفي كافة أنحاء العالم، تشكل المداخل المتأنية 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

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

٢ اعتُبر أن تنظيم شروط العمل في مجال وقت العمل والأجر والسلامة والصحة المهنيين وحماية الأمومة، يشكل مكوناً أساسياً من حماية العمال.

٣ تقييم أثر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة واستنتاجات من أجل الإجراءات المستقبلية، ٢٠١٦، الفقرة ٢.

العمل للحساب الخاص على ما تبقى. ^٤ وبالتالي، فإن أداء سوق العمل - سواء أتعلق ذلك بقدرة سوق العمل على استحداث وظائف كافية أو نوعية تلك الوظائف أو الفئات التي تحصل عليها - يحدد إلى حد كبير مداخل معظم سكان العالم ومدى أوجه التفاوت. وكان من شأن التحولات الجارية في عالم العمل أن أتت بفرص وتحديات جديدة، بما في ذلك تنوع ترتيبات العمل. والعمل الناشئ حول منصات العمل الرقمية على شبكة الإنترنت ("العمل الجماعي") أتاح الفرصة أمام الكثير من الناس الذين لا يستطيعون العمل خارج منازلهم أن يكون لديهم مدخول، وأمام أولئك الذين يعملون أصلاً أن يزيدوا من دخلهم. وكان من شأن ترتيبات العمل المختلفة المتواجدة في الاقتصاد المتميز، من قبيل العمل بدوام جزئي أو العمل المؤقت أو العمل من الباطن أو العمل المستقل، أن استحدثت أيضاً فرصاً لبعض العمال. وفي حالات أخرى، استعويض عن العمالة بدوام كامل يعقود غير محددة الأجل تشمل الترتيبات البديلة. وفي حين تستلزم التغييرات في الإنتاج وتنظيم العمل مزيداً من المرونة في الترتيبات التعاقدية، ينبغي ألا تكون هذه المرونة على حساب حقوق العمال والحماية الأساسية في مكان العمل، بما أن هذه الأخيرة أساسية في صحة العمال وسلامتهم وفي إنتاجية العمل والأداء الاقتصادي.

٥. ويتطلب ذلك توسيع نطاق أوجه الحماية الأساسية لتشمل جميع العمال بغض النظر عن ترتيبات تعاقدهم، بحيث تُستخدم الترتيبات المرنة لأنها توفر المرونة وليس لأنها أقل كلفة. ويتمشى ذلك مع الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما المقصد ٨-٨ الذي يدعو إلى ضمان حماية حقوق العمال لجميع النساء والرجال. وتشكل الطريقة التي يجري بها توزيع كل من فرص العمالة والثروات المولدة في سوق العمل التفاعل بين قوى السوق والمؤسسات التي تديره. وتشمل بعض هذه المؤسسات ما يلي: الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والحد الأدنى للأجور والقوانين 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.

٦. وتظهر البراهين التجريبية أنّ مؤسسات سوق العمل تؤثر أيضاً على النواتج بالنسبة إلى العاملين في الاقتصاد غير المنظم وعلى سير أسواق العمل غير المنظمة.^٥

تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق والقيمة المضافة لبحث مؤتمر العمل الدولي

٧. آن الوقت لكي يناقش المؤتمر كيف يمكن لمؤسسات سوق العمل أن تتنصّل في أوجه التفاوت في المداخل وغيرها من أوجه التفاوت في عالم عمل سريع التغيير. ومن شأن مناقشة عامة أن تستفيد من البحوث التي أجرتها منظمة العمل الدولية في السنوات الأخيرة للحصول على صورة أفضل لهذا المشهد الدينامي والمتنوع لبيئة العمل ولسمات العاملين فيها، وفي الوقت نفسه الكشف عن العراقيل المصاحبة لها. ويتمثل هدفها الرئيسي في مناقشة الحلول التي يمكنها أن تتصدى لعدة أمور، من بينها الثغرات التنظيمية الراهنة في العمل والحماية الاجتماعية للكثير من ترتيبات العمل المتنوعة من خلال النهج الابتكارية. 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 السياسي رفيع المستوى للأمم المتحدة في عام ٢٠١٩ بعنوان "تمكين الناس وضمان الشمولية والمساواة".

^٤ انظر مكتب العمل الدولي: *تقرير الأجور في العالم للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥: الأجور وعدم المساواة في الدخل*، جنيف، ٢٠١٥.

^٥ 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 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 مدفوعة الأجر. انظر:

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

٨. 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 المساواة، 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 انعدام المساواة 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

٩. 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 جارية العمل الذي سيجري الاضطلاع به كجزء من خطة عمل متابعة المناقشة العامة التي جرت خلال المؤتمر 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 نظمها مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال حول موضوع "التفاوت في الدخل ومؤسسات سوق العمل وقدرة العمال" في عام ٢٠١٣.

باء - انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (مناقشة مزدوجة لوضع معيار)

مصدر البند المحتمل وطبيعته وسياقه^٦

١٠. 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 العمل اللائق والوظائف الخضراء والتنمية المستدامة. وفيما يتعلق بمعايير العمل الدولية، شملت الاستنتاجات مقترحاً لتنظيم اجتماع للخبراء لتوفير المزيد من الإرشاد بشأن المسائل المتعلقة بتحضير الاقتصادات والوظائف الخضراء والانتقال المنصف للجميع.^٧ وكلف مجلس الإدارة فريقاً من الخبراء، في دورتيه في آذار/مارس وحزيران/يونيه ٢٠١٤، باعتماد مسودة مبادئ توجيهية على وجه الخصوص. وانهقد 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

^٦ 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).

^٧ انظر الاستنتاجات بشأن تحقيق العمل اللائق والوظائف الخضراء والتنمية المستدامة، الفقرتان ١٩ (د) و٢٤.

العام في دورته ٣٢٥ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥) استخدام المبادئ التوجيهية كأساس للأنشطة والتوعية.^٨

١١. وهذا المقترح مقدم لمناقشة 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 الأول/ أكتوبر - 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.^٩

١٢. وخلال الدورة ٣٢٨ لمجلس الإدارة (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦)، أيدت مجموعة العمال والمجموعة الأفريقية إدراج المقترح في جدول أعمال الدورة السابعة بعد المائة (٢٠١٨).^{١٠} 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.^{١١} واعتبرت حكومات أخرى أنه من المستحسن عدم إدراج بند معياري ثانٍ في جدول أعمال دورة عام ٢٠١٨.^{١٢} 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.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

١٣. إن التقرير الذي أعد لمناقشة عامة من جانب المؤتمر في عام ٢٠١٣ شدد على أن 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 والتمييز 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.^{١٣} وفي غياب الإرشاد اللائم لمواجهة آثار تغير المناخ على المنشآت والعمال والمجتمعات المحلية وللإجابة 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.

١٤. واتفق 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

^٨ انظر الوثيقة GB.325/PV، الفقرة ٤٩٤ (ب).

^٩ 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).

^{١٠} انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرتان ١٦ و١٩.

^{١١} المرجع نفسه، الفقرتان ١٥ و٢٠.

^{١٢} المرجع نفسه، الفقرة ٢٠ (مجموعة آسيا والمحيط الهادئ) والفقرة ٢١ (الهند) والفقرة ٢٣ (البرازيل).

^{١٣} 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).

المتحدة المكلفة بتوفير الإرشاد المناسب بغية تعزيز التنمية المستدامة والعمالة المنتجة والعمل اللائق لجميع النساء والرجال.

١٥. وفي سياق إصلاح الأمم المتحدة، ما فتئ عدد متزايد من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والأطر السياسية ذات الصلة يندمج في البعد البيئي استناداً إلى ترتيبات تغيير المناخ والالتزامات التي تعهدت بها البلدان. ومن شأن إطار مماثل عن الأبعاد الاجتماعية المرتبطة بالسياسات البيئية أن تضمن أن يكون لمنظمة العمل الدولية والدول الأعضاء إرشاد مناسب لإنفاذ سياسات العمالة والسياسات الاجتماعية لتعكس أبعاد العمل اللائق بشكل ملائم.

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

١٦. يلحظ قرار المؤتمر لعام ٢٠١٦ بشأن الدفع قديماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق سرعة التغييرات البيئية باعتبارها أحد محركات التغيير في عالم العمل.^{١٤} وقام التقرير المعنون *العمالة في العالم ولمحة عامة اجتماعية* لعام ٢٠١٨ حول موضوع "التخضير المترافق مع الوظائف" بتحليل معايير العمل الدولية الأكثر وثاقاً بالاستدامة البيئية. وهو يبيّن أنّ معايير العمل الدولية من حيث حماية البيئة ركزت أساساً على حماية العمال ولكنها تنامت تدريجياً في سياقات بعينها، لتصبح هدفاً قائماً بحد ذاته. وعلى العكس، يمكن أن تسهم الترتيبات البيئية متعددة الأطراف في توسيع نطاق النفاذ إلى معايير العمل، لا سيما تلك الترتيبات التي تضم أحكام عمل، من قبيل اتفاقية هونغ كونغ الدولية لتفكيك السفن والتصرف بمكوناتها بطريقة آمنة وسليمة بيئياً (٢٠٠٩).

١٧. وتدل هذه الاتجاهات على أنه من شأن الأطر التي تعالج التغيير البيئي أن تتنامى في استعراضها للمسائل المتعلقة بالعمل. غير أنه لا يوجد أي هيئة أخرى تستطيع توفير هذا الإرشاد بطريقة تعكس فيها قيم وأهداف منظمة العمل الدولية، 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 تغيير المناخ وأن يرسى إطاراً سياسياً بشأن السياسات الاجتماعية وسياسات العمل، بغية استكمال الإطار السياسي العالمي بشأن المسائل البيئية. وستتمكن الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية من مشاركة الدول الأعضاء في تنفيذ سياسات تغيير المناخ من منظور العمل والمنظور الاجتماعي.

١٨. وما فتئ عدد متزايد من مختلف المجموعات والمنظمات والمؤسسات يستخدم مفهوم "الانتقال العادل". غير أن هذه الجهات الفاعلة لا تحدد أو تستخدم على الدوام المفهوم بالطريقة نفسها. وقد تستخدمه مجموعات مختلفة للدلالة إلى أمر مختلف وكجزء من العملية نفسها، يمكن أن تستخدمه للتصدي لمختلف الهيئات المكونة ولمختلف الأغراض. وقد ينطوي ذلك على قلة اتساق في السياسات والنهج الرامية إلى الانتقال العادل. وقد يوفر إرشاد منظمة العمل الدولية تعريفاً مشتركاً ودولياً للانتقال العادل، مما من شأنه أن يضمن إدماج العمل اللائق بالمفهوم الذي حددته الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية.

النتيجة المتوخاة

١٩. من شأن النتيجة المتوخاة أن تستند إلى المبادئ التوجيهية المعتمدة بالإجماع بشأن *الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع*، وأن تعطيها إرشادات ذات حجية بشأن دور العمل اللائق من أجل انتقال عادل. ومن شأن مثل هذه الإرشادات أن تكون وسيلة للمؤتمر وللمجلس الإدارة لرصد تنفيذ المسائل الاجتماعية ومسائل العمل من حيث التغيير البيئي والسياسات ذات الصلة، بما في ذلك في سياق عمليات إصلاح الأمم المتحدة والدعم القطري. 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 والنتيجة المتوخاة من المؤنوية، بما أنّ جميع الهيئات المكونة سبق وأوضحت ضرورة تعزيز الرابط بين البعد الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.

^{١٤} انظر مكتب العمل الدولي: *قرار بشأن المضي قديماً 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.

التحضير لمناقشة المؤتمر

٢٠. 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 التحليلات القانونية الجديدة الواردة في التقرير المعنون العمالة في العالم ولمحة عامة اجتماعية لعام ٢٠١٨ واستنتاجاته. 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.

جيم - التلمذة الصناعية (مناقشة مزدوجة لوضع معيار)

مصدر البند المحتمل وطبيعته وسياقه

٢١. طلب مجلس الإدارة، في دورته ٣٢٨ في تشرين الأول/أكتوبر - 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 (آذار/مارس ٢٠١٧) بهدف إدراجه في جدول أعمال دورة قادمة للمؤتمر، تمشياً مع النهج الاستراتيجي والمتسق^{١٥}.

٢٢. 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 (الكبار)، ١٩٥٠ (رقم ٨٨) وتوصية التدريب المهني (الزراعة)، ١٩٥٦ (رقم ١٠١) وتوصية التدريب المهني، ١٩٦٢ (رقم ١١٧) وتوصية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٥٠)، واستبدلت جميع هذه التوصيات قانوناً بعد اعتماد المؤتمر صكوكاً لاحقة. وعلى هذا الأساس، كان من شأن فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير أن بلغ مجلس الإدارة ثغرة تنظيمية تتعلق بمسألة التلمذة الصناعية، لم تعالج في التوصيات اللاحقة^{١٦} بما فيها التوصية رقم ١٩٥، وهي آخر صك معياري بشأن تنمية الموارد البشرية.

٢٣. منذ بداية الأزمة الاقتصادية والمالية في العالم عام ٢٠٠٨ ومؤخراً في النقاشات العامة حول مستقبل العمل، شهدت التلمذة الصناعية وتدريب الشباب في مختلف أشكالهما، اعترافاً بمثابة طريق أمام تسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل وتحسين جدوى ونوعية نظم التدريب بغية أن تكون مكيفة مع احتياجات سوق العمل. واعتمد المؤتمر خلال دورته ١٠١ في حزيران/يونيه ٢٠١٢، 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، وتنظيم ورصد التلمذة الصناعية والتدريب وغير ذلك من اكتساب الخبرات المهنية، من جملة أمور أخرى^{١٧}. كما دعا القرار الشركاء الاجتماعيين إلى استشارة الوعي بحقوق العمال الشباب والمتمرسين والتلاميذ الصناعيين.

٢٤. 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.

٢٥. 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. وتركز استجابة منظمة العمل الدولية لأزمة عمالة الشباب وتدهور النتائج المتعلقة بالانتقال من المدرسة إلى العمل على توسع التعلم أثناء العمل كاستراتيجية ترمي إلى

^{١٥} انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ٥٨١(ج).

^{١٦} انظر الوثيقة GB.328/LILS/2/1(Rev.)، الفقرة ١٠(ب) 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.

^{١٧} انظر الاستنتاجات بشأن *أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠١، جنيف، ٢٠١٢، الفقرتان ٢٦(د) و(ه).

التصدي لعدم موازنة المهارات من خلال تحسين نوعية التدريب وجدواه. وتتجم الاستجابة أيضاً عن الشواغل 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.

٢٦. وتعمل منظمة العمل الدولية بنشاط مع منظمات دولية أخرى وشركاء إيمائيين 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

٢٧. يسلم دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا بأهمية التعليم المهني والتقني لتحسين ظروف العمال.

٢٨. وعندما بلغ فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير مجلس الإدارة نتيجة 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).

٢٩. 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.

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

٣١. ولا توفر الصكوك الحالية أي إرشاد بشأن مختلف أشكال التعلم أثناء العمل، غير الإشارة إلى أن نظم التلمذة الصناعية توسع خيارات العمالة المنظمة.^{١٨} 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 للمتعلّمين وشروط وظروف تدريبهم واستخدامهم.

٣٢. وقد جرت أكثر مناقشات المؤتمر عهداً بشأن تنمية الموارد البشرية وسياسة المهارات قبل تفشي الأزمة المالية العالمية.^{١٩} وطلبت مجموعة واحدة على الأقل من مجموعات الهيئات المكونة في مجلس الإدارة إدراج بند بشأن "مهارات المستقبل" في جدول أعمال المؤتمر القادم.^{٢٠}

^{١٨} توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، الفقرة ١٥(و).

^{١٩} في عام ٢٠٠٤، راجع المؤتمر التوصيتين رقم ١٥٠ ورقم ١٩٥. وفي عام ٢٠٠٨، أجرى المؤتمر مناقشة عامة حول موضوع مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية.

^{٢٠} انظر الوثيقة GB.332/PV، الفقرة ١٢.

تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق والقيمة المضافة لبحث مؤتمر العمل الدولي

٣٣. في إطار الهدف الاستراتيجي بشأن العمالة، تشمل الأعمال التحضيرية المعنية بمناقشة بهدف وضع معيار، ما يلي: عمليات استعراض المبادرات الوطنية من أجل تعزيز التلمذة الصناعية في قرابة ٢٠ بلداً؛ وضع إطار للسياسة الوطنية وركائن أساسية للتأكد من نوعية نُظُم التلمذة الصناعية؛ استعراض تحليل مقارن لمختلف برامج التعلم أثناء العمل على سوق العمل؛ للتلمذة الصناعية وغير ذلك من برامج الخبرة في العمل؛ استعراض للترتيبات التعاقدية التي تنظم التدريب الداخلي والتمرس والتلمذة الصناعية.

٣٤. 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.

٣٥. 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 التلمذة الصناعية غير المنظمة مساهمة أكثر نجاعة في النظم الوطنية لتطوير المهارات والاعتراف المنظم بالمهارات المطلوبة واعتمادها واستحداث الوظائف.

٣٦. 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^{١١} و ٨ من أهداف التنمية المستدامة، المتعلقين بالتعليم والتدريب المهنيين والتقنيين وتطوير المهارات.

النتيجة المتوخاة

٣٧. من شأن المناقشة لوضع معيار أن تسد الثغرة التنظيمية التي يتسبب بها الاستبدال القانوني للتوصيات البالية بشأن التلمذة الصناعية والتدريب والتعلم أثناء العمل.

٣٨. 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 على حد سواء، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتمرس والتعلم داخل المنشأة والتدريب والتوظيف المهني.

٣٩. ومن شأن وضع معيار جديد أن يعالج البعد الجنساني، لاسيما تعزيز تكافؤ فرص حصول الشباب على عمل لائق. وعلى نحو أوسع نطاقاً، من شأن ذلك أن يسلب الضوء على مساهمة مختلف أشكال التعلم أثناء العمل في التنوع والنمو الاقتصادي الشامل، مثلاً بالنسبة إلى الأشخاص ذوي الإعاقة.

٤٠. 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.

٤١. 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.

^{١١} ينص المقصد ٤-٤ من أهداف التنمية المستدامة على ما يلي: "بحلول عام ٢٠٣٠، زيادة بنسبة كبيرة في عدد الشباب والكبار الذين تتوافر لديهم المهارات المناسبة، بما في ذلك المهارات التقنية والمهنية، للعمل وشغل وظائف لائقة ولمباشرة المشاريع".

٤٢. من الممكن أن تستنير مناقشة أولى للمؤتمر حول المعايير الجديدة التي تدير التلمذة الصناعية، باجتماع للخبراء مزعم عقده في عام ٢٠٢٠ من أجل مناقشة استراتيجية المهارات. وقد طلب مجلس الإدارة توحيد هذه الاستراتيجية كمتابعة للتقييم رفيع المستوى بشأن المهارات.^{٢٢} وسيجري وضع استراتيجية موحدة بصيغتها النهائية وفي الوقت المناسب لانعقاد اجتماع الخبراء.

٤٣. ومن شأن اجتماع الخبراء أن يقدم مزايا عديدة:

(أ) ترسيخ مناقشة بشأن وضع معيار حول التلمذة الصناعية، من شأنها أن تستمر في عامي ٢٠٢١ و٢٠٢٢ ضمن إطار المهارات المتجدد، الذي تشكل فيه التلمذة الصناعية وغير ذلك من أشكال التعلم أثناء العمل عناصر رئيسية لوضع نظم فعالة لتنمية المهارات والتصدي لعدم موازنة المهارات وتعزيز الروابط الدينامية بين عالم التعليم والتدريب وعالم العمل.

(ب) استعراض جدوى واتجاه التلمذة الصناعية في المستقبل وغير ذلك من أشكال التعلم أثناء العمل في سياق مستقبل العمل، مع الإشارة بشكل خاص إلى توصيات اللجنة العالمية ومناقشة مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٩.

(ج) إمكانية دمج اجتماع ثلاثي للخبراء مزعم عقده أصلاً لتوفير الإرشاد بشأن نوعية برامج التعلم أثناء العمل، مع اجتماع مقترح للخبراء في عام ٢٠٢٠.

٢ - تحديث بشأن المتابعة المزعم إجراؤها لأربعة مواضيع

ألف - تسوية نزاعات العمل الفردية

٤٤. دعت استنتاجات مؤتمر العمل الدولي الناجمة عن المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٣ الدول الأعضاء إلى ضمان احترام سيادة القانون من خلال تعزيز آليات منع النزاعات وتسويتها.^{٢٣} كما دعت المكتب إلى توسيع نطاق مساعدته لتعزيز وتحسين أداء نظم وآليات منع نزاعات العمل وتسويتها، بما في ذلك من أجل معالجة شكاوى العمل الفردية معالجة فعالة. ودعت استنتاجات مؤتمر العمل الدولي الناجمة عن المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٨ بدورها الدول الأعضاء إلى إرساء، حسب مقتضى الحال، آليات فعالة وشفافة وسهلة المنال لمنع وتسوية النزاعات، وتطويرها مع الشركاء الاجتماعيين.^{٢٤} كما دعت المكتب إلى مساعدة الدول الأعضاء والهيئات المكونة على تعزيز نظم لمنع وتسوية النزاعات على مختلف المستويات، تعزز الحوار الاجتماعي الفعال وترسي الثقة.^{٢٥}

٤٥. ويواصل المكتب أبحاثه بشأن آليات تسوية نزاعات العمل، في إطار خطة العمل الرامية إلى تنفيذ الاستنتاجات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في ٢٠١٣. ويشمل ذلك الأبحاث الرامية إلى تحديد المبادئ التوجيهية لتسوية نزاعات العمل على نحو فعال وتحليل التطورات العالمية في تعزيز الوصول إلى العدالة في سياق أهداف التنمية المستدامة. وتشير نتائج البحوث الأولية إلى أن نزاعات العمل الفردية ما فتئت تتزايد على مستوى العالم. وتشمل الأسباب ما يلي: وجود طائفة واسعة من أوجه حماية حقوق الأفراد؛ ندني الكثافة النقابية و/أو تغطية المفاوضات الجماعية؛ زيادة انعدام المساواة نتيجة تجزؤ أسواق العمل. ويبدو أن زيادة نزاعات العمل الفردية ساهمت في طرح تحديات من شأنها أن تحد الوصول إلى قضاء العمل. ويمكن أن تشمل هذه التحديات التكاليف الباهظة وحالات التأخير؛ غياب الاستقلالية والحيادية؛ تقليص نطاق الحوار الاجتماعي، بما في ذلك

^{٢٢} انظر الوثيقة GB.328/PFA/6.

^{٢٣} انظر *محضر الأعمال المؤقت رقم 11*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، جنيف، حزيران/يونيه ٢٠١٣، الفقرة (٤) والفقرة ١٢(٦).

^{٢٤} انظر *محضر الأعمال المؤقت رقم 6A*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، جنيف، حزيران/يونيه ٢٠١٨، الفقرة ٣(ي).

^{٢٥} المرجع نفسه، الفقرة ٥(ي).

الآليات الجماعية. وقد أجابت الدول الأعضاء بطرائق مختلفة بما فيها: تعديل القواعد الإجرائية؛ تحسين قدرة الممارسين المتخصصين في تسوية النزاعات؛ تعزيز آليات مكان العمل.

٤٦. كما تشير نتائج البحوث الأولية إلى إمكانية تعزيز مجموعة معايير العمل الدولية القائمة. أولاً، لا يوجد معيار وحيد يعالج على نحو مباشر وشامل مسألة تسوية نزاعات العمل. ثانياً، تنتقص المعايير القائمة نسبياً إلى التفاصيل.^{٢٦} وتشمل المسائل التي يمكن أن يكون الإرشاد قيماً بشأنها، ما يلي: دور الدولة في ضمان التطبيق الفعال لسيادة القانون من خلال الوصول إلى قضاء العمل؛ دور وتفعيل المحاكم والآليات غير القضائية في تسوية نزاعات العمل، بما في ذلك أخصائيو في محاكم العمل؛ دور الشركاء الاجتماعيين في منع نزاعات العمل وتسيوتها على نحو فعال.

٤٧. والمعايير القائمة موضوعاً لينظر فيها فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير: أربعة صكوك من أصل ستة في المجموعة ١٢ ترتبط بتسوية النزاعات.^{٢٧} 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. وخلال فترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩، سيقوم المكتب بوضع الصيغة النهائية لما يلي: (١) منشورات عن تسوية نزاعات العمل الفردية في البلدان من خارج منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛^{٢٨} (٢) عدد من الموجزات السياسية ذات الصلة. ونظراً للمجموعة الواسعة من الممارسات الوطنية والروابط بين مختلف أنماط نزاعات العمل واستخدام مؤسسات وإجراءات مشابهة لمختلف أنماط النزاعات، من الممكن أن تتمثل الخطوة التالية في تنظيم اجتماع للخبراء. ومن شأن هذا الاجتماع أنذاك أن يوصي باتخاذ إجراء لاحق بتنظيم مناقشة عامة و/أو وضع معيار.

باء - أشكال الاستخدام غير المعتادة

٤٨. إنَّ 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 الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥) لمجلس الإدارة، في إطار متابعة المناقشة المتكررة، أُشير إلى أنه من الممكن أن يعقد مجلس الإدارة مثل هذا الاجتماع في عام ٢٠١٧ وأنَّ 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.

٢٦ على سبيل المثال، يأخذ ذلك منحىً معاكساً للإرشاد المتاح بشأن تفتيش العمل.

٢٧ المجموعة ١٢ من الصكوك: تشمل صكوك تفتيش العمل وإدارة العمل والعلاقات الصناعية اتفاقية إدارات تفتيش العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧ (رقم ٨٥) وتوصية تفتيش العمل، ١٩٢٣ (رقم ٢٠) وتوصية التوفيق والتحكيم الاختياريين، ١٩٥١ (رقم ٩٢) وتوصية التعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢ (رقم ٩٤) وتوصية الاتصالات داخل المنشأة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٩) وتوصية بحث الشكاوى، ١٩٦٧ (رقم ١٣٠). الوثيقة GB.326/LILS/3/2.

٢٨ نُشر في عام ٢٠١٦ كتاب عن تسوية نزاعات العمل الفردية في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي: M. Ebisui, S. Cooney and C. Fenwick (eds): *Resolving individual labour disputes: A comparative overview*, ILO (ISBN 978-92-2-130419-7).

جيم - العمل اللائق في عالم الرياضة^{٢٩}

٤٩. يُنظر إلى هذه المسألة في إطار جدول أعمال المؤتمر على أساس اقتراح قدمته الشبكة الدولية لل نقابات العمالية^{٣٠}. 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 في النصف الثاني من عام ٢٠١٩ وسوف تقترح التواريخ وتشكيل المنتدى على مجلس الإدارة في دورة لاحقة.

دال - الاستقلالية والحماية في الخدمة العامة (مكافحة الفساد)^{٣٢}

٥٠. 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، لا سيما من خلال مكافحة الفساد^{٣٣}.

٥١. 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.

^{٢٩} انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الملحق الأول، القسم ٢ (جيم)، الفقرتان ٣٩ و ٤٠. انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٧ (مجموعة العمال).

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

^{٣١} انظر الوثيقة GB.329/POL/4، الملحق الثاني؛ الوثيقة GB.329/PV، الفقرة ٥١٢.

^{٣٢} 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).

^{٣٣} انظر الوثيقة GB.325/INS/2، الفقرة ٣١.

الملحق الثاني - صكوك مرشحة للإلغاء أو السحب، بما فيها الصكوك البحرية والصكوك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيتين

صكوك مرتبطة بالحد الأدنى للسن (البحارة)

اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري)، ١٩٢٠ (رقم ٧)

توصية حماية البحارة الشباب، ١٩٧٦ (رقم ١٥٣)

التصديق: اعتمدت الاتفاقية رقم ٧ في عام ١٩٢٠ وصدقت عليها ٥٣ دولة عضواً، ٥٢ منها نقضتها في وقت لاحق نتيجة التصديق على الاتفاقية رقم ١٣٨ وعلى اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.

ملاحظات: راجعت اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ كلاً من الصكين، وهي تبقى على الهدف نفسه ألا وهو حماية الشباب ووضع حد أدنى لسن الاستخدام على السفن. غير أنه لا يزال هناك دولة عضو واحدة ملزمة بالاتفاقية رقم ٧ والحماية التي توفرها لم تعد تستوفي الاشتراطات الحالية لمنظمة العمل الدولية. وبعض الجوانب الواردة في التوصية رقم ١٥٣ التي لا تشملها اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ (التوجيه المهني والتعليم والتدريب المهني لصالح البحارة الشباب) ترد في صكوك منظمة العمل الدولية ذات طابع عام والتي تُعتبر محدثة. لمزيد من المعلومات المفصلة، انظر الملاحظة التقنية ١.

صكوك مرتبطة بالفحص الطبي (البحارة)

اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (العمل البحري)، ١٩٢١ (رقم ١٦)

اتفاقية الفحص الطبي للبحارة، ١٩٤٦ (رقم ٧٣)

التصديق: اعتمدت الاتفاقية رقم ١٦ في عام ١٩٢١ وصدقت عليها ٨٢ دولة عضواً، ٥٧ منها نقضتها في وقت لاحق نتيجة التصديق على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. غير أنه لا يزال هناك ٢٥ دولة عضواً ملزمة بهذه الاتفاقية. واعتمدت الاتفاقية رقم ٧٣ في عام ١٩٤٦ وصدقت عليها ٤٦ دولة عضواً، ٣٥ منها نقضتها في وقت لاحق نتيجة التصديق على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. ولا يزال هناك ١١ دولة عضواً ملزمة بهذه الاتفاقية.

ملاحظات: راجعت اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ الاتفاقيتين رقم ١٦ ورقم ٧٣. ولا يزال الكثير من الدول الأعضاء التي لم تصدق على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ ملزمة بالاتفاقيتين رقم ١٦ ورقم ٧٣. غير أن الاتفاقية الدولية لمعايير التدريب والإجازة والخفارة للعاملين على سفن الصيد، ١٩٧٨ بصيغتها المعدلة، والمعتمدة في إطار المنظمة البحرية الدولية، تشمل أحكاماً ذات صلة بالموضوع ويُعتبر الامتثال لها بمثابة تطبيق اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أنه من أصل ٢٧ دولة عضواً لا تزال ملزمة بالاتفاقية رقم ١٦، ٥ منها فقط ليست طرفاً في الاتفاقية الدولية لمعايير التدريب والإجازة والخفارة للعاملين على سفن الصيد. ومن أصل ١١ دولة عضواً لا تزال ملزمة بالاتفاقية رقم ٧٣، ٣ منها فقط ليست طرفاً في الاتفاقية الدولية لمعايير التدريب والإجازة والخفارة للعاملين على سفن الصيد. لمزيد من المعلومات المفصلة، انظر الملاحظة التقنية ٢.

صكوك مرتبطة بالتدريب والمؤهلات (البحارة)

اتفاقية شهادات كفاءة الضباط، ١٩٣٦ (رقم ٥٣)

اتفاقية شهادات كفاءة البحارة، ١٩٤٦ (رقم ٧٤)

التصديق: اعتمدت الاتفاقية رقم ٥٣ في عام ١٩٣٦ وصدقت عليها ٣٧ دولة عضواً، ٢٥ منها نقضتها في وقت لاحق نتيجة التصديق على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. غير أنه لا يزال هناك ١٢ دولة عضواً ملزمة بهذه الاتفاقية. واعتمدت الاتفاقية رقم ٧٤ في عام ١٩٤٦ وصدقت عليها ٢٩ دولة عضواً، ٢٤ منها نقضتها في وقت لاحق نتيجة التصديق على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. ولا يزال هناك ٥ دول أعضاء ملزمة بهذه الاتفاقية.

ملاحظات: راجعت اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ الاتفاقيتين رقم ٥٣ ورقم ٧٤. ويبدو أنهما باليتان من حيث اللوائح الحالية المقبولة دولياً، والتي تستمد من الصكوك المعتمدة برعاية المنظمة البحرية الدولية (الاتفاقية الدولية لمعايير التدريب والإجازة والخفارة للعاملين على سفن الصيد) التي تحيل اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ إليها. وهناك عدد محدود من الدول الأعضاء التي لم تصدق على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ لا يزال ملزماً بهذين الصكين. غير أنه تجدر الإشارة إلى أنه خلال صياغة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، وافقت منظمة العمل الدولية على تكليف المنظمة البحرية الدولية بمسؤولية الأحكام المتعلقة بتدريب البحارة القادرين وإصدار الشهادات لهم، باستثناء الطباخين على متن السفن. بالإضافة إلى ذلك، جميع الدول الأعضاء تقريباً التي تبقى ملزمة بالاتفاقيتين رقم ٥٣ ورقم ٧٤ سبق وصدقت على الاتفاقية الدولية لمعايير التدريب والإجازة والخفارة للعاملين على سفن الصيد. لمزيد من المعلومات المفصلة، انظر *الملاحظة التقنية ٣*.

صكوك مرتبطة بالتعيين والتوظيف (البحارة)

اتفاقية استخدام البحارة، ١٩٢٠ (رقم ٩)

اتفاقية تعيين وتوظيف البحارة، ١٩٩٦ (رقم ١٧٩)

توصية استخدام البحارة (السفن الأجنبية)، ١٩٥٨ (رقم ١٠٧)

توصية تعيين وتوظيف البحارة، ١٩٩٦ (رقم ١٨٦)

التصديق: اعتمدت الاتفاقية رقم ٩ في عام ١٩٣٠ وصدقت عليها ٤١ دولة عضواً، ٣٢ منها نقضتها في وقت لاحق نتيجة التصديق على الاتفاقية رقم ١٧٩ وعلى اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. غير أنه لا يزال هناك ٩ دول أعضاء ملزمة بهذه الاتفاقية. واعتمدت الاتفاقية رقم ١٧٩ في عام ١٩٩٦ وصدقت عليها ١٠ دول أعضاء ثم نقضتها في وقت لاحق نتيجة التصديق على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.

ملاحظات: راجعت اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ الاتفاقيتين رقم ٩ ورقم ١٧٩ والتوصيتين رقم ١٠٧ ورقم ١٨٦. ويبدو أن الاتفاقية رقم ٩ والتوصية رقم ١٠٧ باليتين كلياً من حيث مقاربتهم للعمال البحرية. ولا توجد أي دولة عضو ملزمة بالاتفاقية رقم ١٧٩. وأدرج مضمون التوصية رقم ١٨٦ في اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. لمزيد من المعلومات المفصلة، انظر *الملاحظة التقنية ٤*.

صكوك مرتبطة بأجور البحارة وساعات العمل وساعات الراحة وتزويد السفن بالأطعم

اتفاقية ساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، ١٩٣٦ (رقم ٥٧)

توصية ساعات العمل وحجم الأطقم على ظهر السفن، ١٩٣٦ (رقم ٤٩)

اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، ١٩٤٦ (رقم ٧٦)

اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٣)

اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن (مراجعة)، ١٩٥٨ (رقم ١٠٩)

اتفاقية ساعات عمل البحارة وتزويد السفن بالأطعم، ١٩٩٦ (رقم ١٨٠)

توصية أجور وساعات عمل البحارة وتزويد السفن بالأطعم، ١٩٩٦ (رقم ١٨٧)

التصديق: اعتمدت الاتفاقية رقم ٥٧ في عام ١٩٣٦ وتلقت ثلاثة تصديقات ولكنها لم تدخل حيز التنفيذ. واعتمدت الاتفاقية رقم ٧٦ في عام ١٩٤٦ ولم تلق أي تصديق وبالتالي لم تدخل حيز التنفيذ. واعتمدت الاتفاقية رقم ٩٣ في عام ١٩٤٩ وتلقت خمسة تصديقات ولكنها لم تدخل حيز التنفيذ. واعتمدت الاتفاقية رقم ١٠٩ في عام ١٩٥٨ وتلقت ١٥ تصديقاً ولكنها لم تدخل حيز التنفيذ. واعتمدت الاتفاقية رقم ١٨٠ في عام ١٩٩٦ وصدقت عليها ٢١ دولة عضواً ونقضتها جميعها في وقت لاحق نتيجة التصديق على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.

ملاحظات: راجعت اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ الاتفاقيات ذات الأرقام ٥٧ و٧٦ و٩٣ و١٠٩ و١٨٠ والتوصيتين رقم ٤٩ ورقم ١٨٧ والاتفاقيات ذات الأرقام ٥٧ و٧٦ و٩٣ و١٠٩ و١٨٠ غير سارية. والتوصيتان رقم ٤٩ ورقم ١٨٧ باليتين. لمزيد من المعلومات المفصلة، انظر *الملاحظة التقنية ٦*.

صكوك مرتبطة بالحق في الإجازة (البحارة)

اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة)، ١٩٣٦ (رقم ٥٤)

اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة)، ١٩٤٦ (رقم ٧٢)

اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة) (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩١)

التصديق: اعتمدت الاتفاقية رقم ٥٤ في عام ١٩٣٦ وتلقت ستة تصديقات ولكنها لم تدخل قط حيز النفاذ. واعتمدت الاتفاقية رقم ٧٢ في عام ١٩٤٦ وتلقت خمسة تصديقات ولم تدخل قط حيز النفاذ. واعتمدت الاتفاقية رقم ٩١ في عام ١٩٤٩ وصدقت عليها ٢٥ دولة عضواً، ١٨ منها نقضتها في وقت لاحق نتيجة التصديق على اتفاقية الإجازات السنوية مدفوعة الأجر (البحارة)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٦) وعلى اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. ولا يزال هناك ٧ دول أعضاء ملزمة بهذه الاتفاقية.

ملاحظات: لم تدخل الاتفاقيتان رقم ٥٤ ورقم ٧٢ قد حيز النفاذ وراجعتهما اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. والحماية المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ٩١ فيما يتعلق بمدة الإجازة لم تعد تستوفي الاشتراطات الواردة في الصكوك الأحدث عهداً. لمزيد من المعلومات المفصلة، انظر [الملاحظة التقنية ٧](#).

صكوك مرتبطة بإعادة البحارة إلى أوطانهم

توصية إعادة الربابنة والمتمرنين إلى أوطانهم، ١٩٢٦ (رقم ٢٧)

توصية بشأن إعادة البحارة إلى أوطانهم، ١٩٨٧ (رقم ١٧٤)

ملاحظات: اعتمدت التوصية رقم ٢٧ في عام ١٩٢٦ وراجعتها التوصية رقم ١٧٤ في عام ١٩٨٧. وأدرج مضمون التوصية رقم ١٧٤ في اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. لمزيد من المعلومات المفصلة، انظر [الملاحظة التقنية ٨](#).

صكوك مرتبطة بتعويض البحار في حالة فقد السفينة أو غرقها

اتفاقية تعويض البطالة (في حالة غرق السفينة)، ١٩٢٠ (رقم ٨)

التصديق: اعتمدت الاتفاقية رقم ٨ في عام ١٩٢٠ وصدقت عليها ٦٠ دولة عضواً، ٤٦ منها نقضتها في وقت لاحق نتيجة التصديق على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. ولا يزال هناك ١٤ دولة عضواً ملزمة بهذه الاتفاقية.

ملاحظات: راجعت اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ الاتفاقية رقم ٨. وعلى الرغم من أن الحماية التي تضمنها للبحارة لا تزال مجدية، إلا أن نطاقها محدود نسبياً إذا كان متوفراً بمعزل عن العناصر الأخرى المجمعة في اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. لمزيد من المعلومات المفصلة، انظر [الملاحظة التقنية ٩](#).

صكوك مرتبطة بالتطور الوظيفي وتنمية المهارات وفرص الاستخدام للبحارة

اتفاقية استمرار الاستخدام (عمال البحر)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٥)

توصية بشأن التدريب المهني للبحارة، ١٩٧٠ (رقم ١٣٧)

توصية استخدام البحارة (التطورات التقنية)، ١٩٧٠ (رقم ١٣٩)

توصية استمرار استخدام عمال البحر، ١٩٧٦ (رقم ١٥٤)

التصديق: اعتمدت الاتفاقية رقم ١٤٥ في عام ١٩٧٦ وصدقت عليها ١٧ دولة عضواً، ١٢ منها نقضتها في وقت لاحق نتيجة التصديق على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. ولا يزال هناك ٥ دول أعضاء ملزمة بهذه الاتفاقية.

ملاحظات: اعتمدت التوصيتان رقم ١٣٧ ورقم ١٣٩ في عام ١٩٧٠ واعتمدت التوصية رقم ١٥٤ في عام ١٩٧٦ وهي تكمل الاتفاقية رقم ١٤٥. راجعت اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ هذه التوصيات الثلاث والاتفاقية رقم ١٤٥. وهناك ٥ دول أعضاء فقط لا تزال ملزمة بهذه الاتفاقية. والحماية التي توفرها، إلى جانب التوصية رقم ١٥٤ المصاحبة لم تعد تفي بالاشتراطات التي تنص عليها اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. لمزيد من المعلومات المفصلة، انظر [الملاحظة التقنية ١٠](#).

صك يتعلق بالسلامة والصحة المهيتين في مجال التعدين

اتفاقية العمل تحت سطح الأرض (المرأة)، ١٩٣٥ (رقم ٤٥)

التصديق: اعتمدت الاتفاقية رقم ٤٥ في عام ١٩٣٥ وصدقت عليها ٩٨ دولة عضواً، ٣٠ منها نقضتها في وقت لاحق. وحتى الآن، لا يزال هناك ٦٨ دولة ملزمة بهذه الاتفاقية.

ملاحظات: تتعارض الاتفاقية رقم ٤٥ مع المبدأ الأساسي لتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة وتتضارب مع النهج التنظيمي المعاصر للسلامة والصحة المهيتين. وترى أحدث المعلومات أنه هناك احتمال ضئيل جداً في الحصول على مزيد من التصديق على الاتفاقية رقم ٤٥. ولمزيد من المعلومات المفصلة، انظر SRM TWG/2018/Technical note 1.1.

صك يتعلق بالسلامة والصحة المهيتين في مجال البناء

اتفاقية أحكام السلامة (البناء)، ١٩٣٧ (رقم ٦٢)

التصديق: اعتمدت الاتفاقية رقم ٦٢ في عام ١٩٣٧ وصدقت عليها ٣٠ دولة عضواً، ١١ منها نقضتها في وقت لاحق. وحتى الآن، لا يزال هناك ١٩ دولة ملزمة بهذه الاتفاقية.

ملاحظات: جرت مراجعة الاتفاقية رقم ٦٢ بموجب الاتفاقية رقم ١٦٧ والتوصية رقم ١٧٥ اللتين تتمتعان بمدى نطاق أوسع وتعكسان نهجاً أكثر حداثة للسلامة والصحة المهيتين في قطاع البناء. ولمزيد من المعلومات المفصلة، انظر SRM TWG/2018/Technical note 1.2.

صك يتعلق بإدارات تفتيش العمل في الأقاليم التابعة

اتفاقية إدارات تفتيش العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧ (رقم ٨٥)

التصديق: اعتمدت الاتفاقية رقم ٨٥ في عام ١٩٤٧ وصدقت عليها ٣٠ دولة عضواً. وهي مطبقة حالياً في أربعة أقاليم تابعة.

ملاحظات: استحدثت الاتفاقية رقم ٨٥ معايير أدنى للأقاليم التابعة، مما ينحرف عن مبدأ شمولية معايير العمل الدولية ولا يتسق مع نهج المنظمة طويل العهد. والاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩ عالميتان ومرنيتان وترسيان اشتراطات أكثر شمولاً فيما يتعلق بتفتيش العمل. ولمزيد من المعلومات المفصلة، انظر SRM TWG/2018/Technical note 2.1.

صك يتعلق بالمبادئ العامة لتنظيم نظم تفتيش العمل

توصية تفتيش العمل، ١٩٢٣ (رقم ٢٠)

ملاحظات: اعتمدت التوصية رقم ٢٠ في عام ١٩٢٣. وتتطوي الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩ بشكل كبير على المبادئ الواردة في التوصية رقم ٢٠. وعلى الرغم من أن هذه التوصية توفر تفاصيل أكثر فيما يتعلق ببعض النقاط مقارنة مع صكوك أخرى، اعتبر فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير أن سحب هذه التوصية لن يخلق ثغرة في التغطية. ولمزيد من المعلومات المفصلة، انظر SRM TWG/2018/Technical note 2.2.

صكوك تتعلق بإحصاءات العمل

اتفاقية إحصاءات الأجور وساعات العمل، ١٩٣٨ (رقم ٦٣)

التصديق: اعتمدت الاتفاقية رقم ٦٣ في عام ١٩٣٨ وصدقت عليها ٣٤ دولة عضواً، ٢٠ منها نقضتها في وقت لاحق. وحتى الآن، لا يزال هناك ١٤ دولة ملزمة بهذه الاتفاقية التي أقلل باب التصديق عليها منذ عام ١٩٨٨.

ملاحظات: صنف مجلس الإدارة الاتفاقية رقم ٦٣ على أنها "بالية" منذ عام ١٩٩٧، والاتفاقية رقم ١٦٠ التي تراجعها وتوسع نطاقها، مرنة بشكل كبير من حيث التطبيق. وتجدر الإشارة إلى أنه من أصل الدول البالغ عددها ١٤ دولة التي لا تزال ملزمة بالاتفاقية رقم ٦٣، أعربت ٤ دول عن نيتها في التصديق على الاتفاقية رقم ١٦٠. ولمزيد من المعلومات المفصلة، انظر SRM TWG/2018/Technical note 3.1.

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

الدورة	بنود تقنية		
٩٩ (٢٠١٠)	العمل اللانق 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).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠٠ (٢٠١١)	العمل اللانق للعمال المنزليين - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	إدارة العمل وتفتيش العمل - مناقشة عامة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠١ (٢٠١٢)	وضع توصية مستقلة بشأن أرضية الحماية الاجتماعية - مناقشة مفردة لوضع معيار.	أزمة عمالة الشباب - مناقشة عامة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية ومتابعة إعلان عام ١٩٩٨ (مراجع في حزيران/ يونيه ٢٠١٠).
١٠٢ (٢٠١٣)	العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد - مناقشة عامة.	التنمية المستدامة والعمل اللانق والوظائف الخضراء - مناقشة عامة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
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).	مناقشة متكررة ثانية عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠٤ (٢٠١٥)	الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة اللانقة والمنتجة - مناقشة عامة.	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)	العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	[وثيقة ختامية مهمة].	[تنظيم المناقشات والأحداث المتصلة بالمنوية].
١٠٩ (٢٠٢٠)	(تستكمل لاحقاً)		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. [إلغاء وسحب الصكوك البحرية والصكوك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين]

الملحق الرابع - جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي - الجدول الزمني (٢٠١٦-٢٠٢٠)

