



التاريخ: ٧ آذار/ مارس ٢٠١٩  
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

## جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي

### الوثيقة الختامية للدورة الثامنة بعد المائة للمؤتمر (مئوية المنظمة)

#### غرض الوثيقة

مجلس الإدارة مدعو إلى تقديم الإرشاد بشأن الدعائم الأساسية للوثيقة الختامية لمؤتمر العمل الدولي على النحو المبين في ملحق هذه الوثيقة.

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

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

الانعكاسات السياسية: تُحدد في وقت لاحق.

الانعكاسات القانونية: لا يوجد.

الانعكاسات المالية: تُحدد في وقت لاحق.

إجراء المتابعة المطلوب: يُحدد في وقت لاحق.

الوحدة مصدر الوثيقة: مكتب نائب المدير العام المعني بالإدارة والإصلاح.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.335/PFA/1.



١. أيد مجلس الإدارة في دورته ٣٣٤ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨) مقترحات المدير العام بشأن طبيعة مسودة الوثيقة الختامية ونسقتها وعملية التشاور من أجل وضعها لينظر فيها مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة بعد المائة لعام ٢٠١٩. وتضمنت عملية التشاور المقترحة النقاط المهمة التالية:

- (أ) إعداد وثيقة عمل للمشاورات غير الرسمية في شباط/ فبراير ٢٠١٩؛
- (ب) إعداد وثيقة ثانية توفر الدعائم الأساسية للوثيقة الختامية، ليناقشها مجلس الإدارة ويقدم الإرشادات بشأنها في دورته ٣٣٥ (آذار/ مارس ٢٠١٩)؛
- (ج) إعداد وثيقة ثالثة للمشاورات غير الرسمية في نيسان/ أبريل ٢٠١٩، بعد المناقشة التي يجريها مجلس الإدارة؛
- (د) إعداد مشروع نص مقترح للوثيقة الختامية في أوائل أيار/ مايو ٢٠١٩ كي تنتظر فيه اللجنة الجامعة.

٢. وجرى إعداد وثيقة عمل وعُقدت مشاورات مفصلة مع المجموعات الثلاث خلال الأسبوع الذي يبدأ في ٤ شباط/ فبراير ٢٠١٩. وتوقفت طائفة واسعة من القضايا خلال المشاورات، وتسعى هذه الورقة إلى تحديد "الدعائم الأساسية" للوثيقة الختامية كي يناقشها مجلس الإدارة ويقدم الإرشادات بشأنها.

٣. وخلال المشاورات كان هناك تقارب جلي في الآراء مفاده أنه لا بد للوثيقة الختامية من أن تكون بياناً طموحاً وإنما مقتضب يحدد الاتجاه والتركيز الاستراتيجيين على المدى الطويل لمنظمة العمل الدولية. وكان هناك أيضاً تأييد قوي لضرورة أن تعيد الوثيقة الختامية التأكيد على أهمية ديباجة دستور منظمة العمل الدولية وديباجة إعلان فيلادلفيا وتستند إليهما وتتساوى معهما في الأهمية. وعلى ضوء ذلك، كان هناك تأييد كبير لأن تكون الوثيقة الختامية في صيغة إعلان. وسيطلب النجاح في تنفيذ الوثيقة الختامية دعماً والتزاماً شاملين من منظمة العمل الدولية وجميع هيئاتها المكونة للعمل على تحقيق ذلك. وكان هناك دعوة واضحة إلى تقوية الدور الريادي العالمي لمنظمة العمل الدولية في المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية وتعزيز العمل اللائق، ولا سيما بتوسيع نطاق الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي على الصعيدين الوطني والعالمي ليشمل جميع أشكال علاقات العمل والاستخدام. وأشار أيضاً إلى أن عضوية منظمة العمل الدولية قد تغيرت تغييراً كبيراً خلال المائة عام الأولى من عمرها وينبغي مراعاة ذلك في الهياكل الإدارية لمنظمة العمل الدولية.

٤. وأعرب ممثلون عدة عن تفضيلهم لإبلاء اهتمام أكبر بالتوصيات المنبثقة عن تقرير اللجنة العالمية بشأن مستقبل العمل، ولا سيما نهجها الشامل المتمحور حول الإنسان والحاجة إلى بذل مزيد من الجهود العالمية بغية تحديد ما يلزم من مهارات في المستقبل وإعدادها وضمان الاعتراف بأن ولاية منظمة العمل الدولية تمتد إلى جميع أشكال علاقات العمل والاستخدام. بيد أنه أُشير كذلك إلى أن التقرير ينبغي ألا يكون هو الاعتبار الوحيد عند التحضير للوثيقة الختامية. واعتُبر استحداث العمل اللائق والمستدام كأولوية من أجل تقديم المساعدة عن طريق ضمان بيئة لنماذج الأعمال المنتجة والمستدامة. وأشار الكثيرون أيضاً إلى أن تقوية معايير العمل الدولية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتطبيقها الشامل والتطبيق الفعال لنظام الإشراف في منظمة العمل الدولية، إنما هي أساسية من أجل تحقيق مستوى الطموح الذي ستصوب إليه الوثيقة الختامية.

٥. وفي حين أعرب عن آراء كثيرة بشأن الحاجة إلى آلية تنفيذ ومتابعة وبشأن شكل هذه الآلية، يتضح أنه إذا أريد للوثيقة الختامية أن تحدد مستوى الطموح والأثر المراد بلوغه، سيتعين على منظمة العمل الدولية تكريس جميع مواردها وخبرتها سعياً إلى تحقيقه، بما في ذلك برامجها للتعاون الإنمائي. وإذا كان الأمر كذلك، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تستعمل آلياتها الأساسية للبرمجة والميزنة تحقياً لهذه الغاية. وستكون أي آلية متابعة أخرى، بحكم طبيعتها، محدودة النطاق وثانوية بالنسبة إلى برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية. وبالتالي، قد يقترح المدير العام أن يُصاغ البرنامج والميزانيات في المستقبل لضمان تنفيذ الوثيقة النهائية، مع الأخذ بعين الاعتبار كذلك الأهداف الاستراتيجية المحددة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (إعلان العدالة الاجتماعية)، وأن يُعاد تصميم تقرير التنفيذ بحيث يكون وسيلة فعالة من أجل الرصد المنتظم للتقدم المحرز نحو تحقيق أهدافها. ويمكن لمؤتمر العمل الدولي رسم معالم هذا النهج من خلال قرار يصاحب الوثيقة الختامية، ويجري تسهيله عن طريق إعادة توجيه برنامج منظمة العمل الدولية وميزانياتها

وهيكلية المكتب ونماذج تقديم الخدمات على النحو الذي أشار إليه المدير العام في مقترحاته للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.<sup>١</sup>

٦. ونظراً إلى مناقشة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨ ومشاورات شباط/ فبراير ٢٠١٩، يُقترح في الوثيقة الختامية أن:

(أ) تستند إلى دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا والإعلانات السابقة الأخرى، ولكن أن تتجاوز مجرد كونها إعادة تأكيد لهذه الصكوك. وستدعم المبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدولية وأهدافها الاستراتيجية ودورها المعياري وقيمة الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي وثيقة علاقتها بالمستقبل؛

(ب) تكون مجدية بالنسبة إلى جميع الدول الأعضاء في جميع مراحل التنمية؛

(ج) تكون مقتضية وموجهة نحو العمل، ولكن غير محددة زمنياً؛

(د) تحدّد التحديات وتضع التوجه الاستراتيجي للمنظمة على المدى الطويل، أخذاً بعين الاعتبار تقرير اللجنة العالمية بشأن مستقبل العمل؛

(هـ) ترسخ منظمة العمل الدولية بصفتها هيئة عالمية مرجعية في مسائل العمل والاستخدام وتقوي دور منظمة العمل الدولية ونفوذها في النظام متعدد الأطراف؛

(و) تحفز دور منظمة العمل الدولية الريادي في رسم معالم مستقبل العمل؛

(ز) تكون على شكل "إعلان المنوية".

٧. وفي ضوء الاعتبارات المذكورة أعلاه، يُقترح أن يشمل الإعلان أقساماً أربعة، على النحو التالي:

(أ) يعيد القسم ١ التأكيد على ولاية منظمة العمل الدولية ومبادئها الأساسية على النحو المحدد في دستور المنظمة وإعلان فيلادلفيا وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإعلان العدالة الاجتماعية.

(ب) يعرض القسم ٢ التطورات والتحديات والفرص الرئيسية الحالية والمتوقعة في المستقبل في عالم العمل.

(ج) يدعو القسم ٣ منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة إلى الالتزام بمعالجة الأولويات المحددة سعياً إلى تحقيق ولاية المنظمة في السياقين الحالي والمستقبلي.

(د) يعالج القسم ٤ وسائل العمل التي يتعين استعمالها.

٨. ونظراً إلى المشاورات التي أجريت حتى الآن ومستوى التقارب في جوانب عديدة، قد يرغب مجلس الإدارة في أن يسرّع العملية المبنية في الفقرة ١ ويطلب من المكتب تحضير مشروع إعلان من أجل إتاحتها إلى المشاورات المخطط لها في نيسان/ أبريل ٢٠١٩.

## مشروع استنتاج

٩. قدّم مجلس الإدارة الإرشاد بشأن الدعائم الأساسية من أجل إعلان المنوية كما هو مبين في ملحق الوثيقة GB.335/INS/2/3.

<sup>١</sup> الوثيقة GB.335/PFA/1.

## الملحق

### الدعائم الأساسية لإعلان المنوية

#### القسم ١ (إعادة التأكيد على الولاية)

يرد في هذا القسم بيان بالمبادئ والأهداف، يعيد التأكيد على دستور منظمة العمل الدولية وإعلاناتها، ويعترف بأنه لا يزال هناك حاجة إلى مواصلة العمل من أجل تحقيق السلام الشامل عن طريق العدالة الاجتماعية والمتطلبات الجديدة للعالم المتغير، التي تدعو منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة إلى اتخاذ إجراءات قوية وتولي الريادة. ويكرّر البيان التأكيد على الأهمية الأساسية للهيكلي الثلاثي والحوار الاجتماعي ومعايير العمل الدولية والمبادئ والحقوق الأساسية لجميع أشكال علاقات العمل والاستخدام. ويعترف كذلك بأنه رغم تحقيق تقدم يعتد به خلال الأعوام المائة الماضية، لا يزال عالم العمل يواجه تحديات هائلة.

#### القسم ٢ (تحديد تحديات مستقبل العمل وما يتيح من فرص)

يُحدد هذا القسم التحديات والفرص الناشئة عن التغيير التحويلي الذي يواجهه عالم العمل. ويتعلق ذلك بما يلي:

- (أ) التغيير الديمغرافي، بما في ذلك هجرة وحراك اليد العاملة؛
- (ب) تزايد أوجه انعدام المساواة واستمرار الفجوة بين الجنسين؛
- (ج) الحاجة الملحة إلى انتقال عادل إلى الاستدامة البيئية؛
- (د) النمو السريع للمجتمع الرقمي واقتصاد وتكنولوجيا المنصات؛
- (هـ) تحديد متطلبات المهارات المستقبلية ومعالجتها، والحاجة إلى تنمية المهارات والتعلم المتواصل؛
- (و) الأنماط المتغيرة للإنتاج والعمل ونماذج الأعمال وعلاقات الاستخدام في اقتصاد معولم أكثر فأكثر؛
- (ز) تهيئة الظروف للمنشآت المستدامة من أجل توليد العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق، بما في ذلك عن طريق التحول من منشآت غير منظمة إلى منشآت منظمة؛
- (ح) الهيئات المكونة المتنامية والشاملة لمنظمة العمل الدولية وضرورة أن يتجلى ذلك بالكامل في إدارة منظمة العمل الدولية وبرامجها؛
- (ط) التطورات في النظام متعدد الأطراف ودور منظمة العمل الدولية وأهميتها المتزايدان، ولا سيما كنتيجة لاعتراف النظام متعدد الأطراف بأن العمل اللائق عنصر أساسي لتحقيق التنمية المستدامة والقضاء على الفقر، وما يترتب على ذلك من حاجة إلى اتساق أكبر في النظام.

#### القسم ٣ (الالتزام بالعمل)

يرد في هذا القسم التزام منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة بالعمل من أجل وضع الأشخاص والعمل اللائق في صميم التنمية الاجتماعية والاقتصادية من خلال نهج يتمحور حول الإنسان والنمو الشامل، بما في ذلك عن طريق إنعاش العقد الاجتماعي الثلاثي واحترامه.

- (١) زيادة الاستثمار في قدرات الأشخاص عن طريق ما يلي:
  - (أ) حق الجميع في التعلم المتواصل الذي يمكّن الأشخاص من اكتساب المهارات وإعادة توجيهها والإرتقاء بها؛
  - (ب) استثمارات في المؤسسات والسياسات والاستراتيجيات، تدعم الأشخاص من خلال التحولات المرتبطة بمستقبل العمل؛
  - (ج) تنفيذ خطة عمل تحويلية وقابلة للقياس من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين؛
  - (د) توفير الحماية الاجتماعية الشاملة من الولادة إلى الشيخوخة.

(٢) زيادة الاستثمار في مؤسسات العمل عن طريق ما يلي:

- (أ) تقوية وإعادة تنشيط مؤسسات العمل ومعايير العمل الدولية واللوائح عقود الاستخدام والاتفاقات الجماعية ونُظم تفتيش العمل من أجل تعزيز إضفاء السمة المنظمة على العمل والحد من فقر العاملين وتأمين مستقبل العمل المصحوب بالكرامة والأمن الاقتصادي وقدر أكبر من المساواة؛
- (ب) إرساء ضمانات عمل شاملة للسماح للعمال، بغض النظر عن ترتيباتهم التعاقدية أو وضع استخدامهم، بالتمتع بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك عن طريق السلامة والصحة المهنية والتوازن بين الحياة العائلية والعمل؛
- (ج) تقوية التمثيل الجماعي للعمال ولأصحاب العمل عن طريق الحوار الاجتماعي والاعتراف بأنه مصلحة عامة وتعزيزه بفعالية من خلال السياسات العامة؛
- (د) تسخير التكنولوجيا وإدارتها لصالح العمل اللائق، بما في ذلك التنظيم الفعال لاستعمال البيانات وخصوصيتها في عالم العمل.

(٣) زيادة الاستثمار في العمل اللائق والمستدام عن طريق ما يلي:

- (أ) اتخاذ تدابير من أجل تعزيز الاستثمارات في المجالات الرئيسية، بما في ذلك اقتصاد الرعاية والاقتصاد الاجتماعي، من أجل تحقيق تحول عادل إلى الاقتصاد الأخضر ورفع الإنتاجية في المنشآت المستدامة بغية تقديم فرص جديدة للعمل اللائق؛
- (ب) إعادة رسم معالم هيكليات تحفيز الأعمال من أجل نهج الاستثمار طويل الأمد وتهيئة بيئة لزيادة استحداث الوظائف والعمل اللائق؛
- (ج) زيادة ما تقوم به منظمة العمل الدولية من أنشطة من أجل الذين ما فتئوا على مدى التاريخ محرومين من العدالة الاجتماعية والعمل اللائق، ولا سيما أولئك الذين يعملون في الاقتصادات الريفية وغير المنظمة.

#### القسم ٤ (وسائل العمل)

- توخياً لتحقيق مستوى الطموح الذي نص عليه الإعلان، يتعين على منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة تقوية قدراتها واستعمال كامل هذه القدرات، ولا سيما من أجل:
- (أ) ضمان امتلاك منظمة العمل الدولية مجموعة معايير عمل دولية واضحة ومتمينة ومحدثة، وتنفيذ هذه المعايير عن طريق التشريعات الوطنية الفعالة ورصد الامتثال؛
- (ب) توسيع نطاق سير عمل الحوار الاجتماعي وتقوية قدرة المنظمات التمثيلية؛
- (ج) تقوية العمل المشترك مع المؤسسات الأخرى متعددة الأطراف من خلال إرساء علاقات عمل أكثر منهجية وموضوعية، بالترافق مع الاعتراف بالروابط القوية والمعقدة والحاسمة بين السياسات التجارية والمالية والاقتصادية والاجتماعية، وضمان تحقيق الاتساق في مجالات السياسة هذه؛
- (د) تركيز أنشطة التعاون الإنمائي على تلبية احتياجات الدول الأعضاء في جميع الظروف وفي جميع مستويات التنمية؛
- (هـ) تقوية البحوث والمعارف والخبرة التقنية في منظمة العمل الدولية.