



التاريخ: 4 تشرين الأول/ أكتوبر 2019
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

جدول أعمال الدورات المقبلة لمؤتمر العمل الدولي

غرض الوثيقة

استهلال النظر في مقترحات جدول أعمال دورة المؤتمر لعام 2020 وما بعدها من دورات، بما في ذلك النهج الاستراتيجي الواجب اتباعه (انظر مشروع القرار في الفقرة 24).

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 2020 وما بعدها.

الانعكاسات القانونية: الانعكاسات الناجمة عن تطبيق النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي 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 338 (آذار/ مارس 2020).

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

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.334/INS/PV؛ الوثيقة GB.334/INS/2/1؛ الوثيقة GB.335/INS/PV؛ الوثيقة GB.335/INS/2/1.

الصفحة

| | |
|---|--|
| ١ | لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر |
| ١ | النهج الاستراتيجي والمتسق (٢٠١٤-٢٠١٩)..... |
| ٢ | قرارات اتخذها مجلس الإدارة في دورته ٣٣٥ (آذار/ مارس ٢٠١٩)..... |
| ٣ | جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠١٩ |
| ٣ | تعزيز نهج استراتيجي |
| ٥ | مواضيع قيد الاستعراض ممكن إدراجها في دورات قادمة |
| ٧ | خارطة الطريق الإجرائية |
| ٧ | مشروع قرار |

الملاحق

| | |
|----|--|
| ٩ | الملحق الأول – بنود لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة |
| ٩ | ١ - ثلاثة بنود محتملة لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة |
| ٩ | ألف - الاقتصاد الاجتماعي والتضامني من أجل مستقبل عمل محوره الإنسان (مناقشة عامة) |
| ١٠ | باء - المهارات والتعلم المتواصل (مناقشة عامة) |
| ١٢ | جيم - انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (مناقشة مزدوجة لوضع معيار) |
| ١٤ | ٢ - تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها للمواضيع قيد الإعداد |
| ١٤ | ألف - تسوية نزاعات العمل الفردية |
| ١٥ | باء - العمل اللائق في عالم الرياضة |
| ١٥ | جيم - الاستقلالية والحماية في الخدمة العامة (مكافحة الفساد) |
| ١٦ | دال - العمل اللائق في اقتصاد المنصات |
| ١٨ | الملحق الثاني – لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٢٣) |
| ٢٠ | الملحق الثالث – جدول أعمال منظمة العمل الدولية - الجدول الزمني (٢٠١٧-٢٠٢١) |

ألف - لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر

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

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

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

٣. 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. 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.^٢ وبالنسبة إلى بنود وضع المعايير، من المتعارف عليه إجراء مناقشة مزدوجة، ولكن يمكن أن يقرر مجلس الإدارة إجراء مناقشة مفردة.^٣ 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 الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦) دورة من خمس سنوات للمناقشات المتكررة بشأن الأهداف الاستراتيجية الأربعة، بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (إعلان العدالة الاجتماعية)، وفقاً للتسلسل التالي: الحوار الاجتماعي والهيكلي الثلاثي في عام ٢٠١٨؛ الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في عام ٢٠٢٠؛ العمالة في عام ٢٠٢١؛ الحماية الاجتماعية (حماية العمال) في عام ٢٠٢٢؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠٢٣. 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 منظمة العمل الدولية: المادتان ١٤ (١) و ١٦ (٣) من الدستور؛ المواد ٧ و ٧ مكرر و ٨ و ١٢ من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي؛ القسمان ٥ و ٦-٢ من النظام الداخلي لمجلس الإدارة.

^٢ 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).

^٣ في الأونة الأخيرة، اعتمد المؤتمر توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) وبروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) على أساس مناقشة مفردة.

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

^٥ 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 عام ٢٠١٨ و عام ٢٠١٩ على أساس هذا النهج. وقد أبقى قيد الاستعراض التنسيق بين نتائج المناقشات السابقة في المؤتمر والنظر في المقترحات للدورات القادمة. وأقام روابط بين وضع جدول أعمال المؤتمر والعمليات المؤسسية والمناقشات الاستراتيجية الأخرى، من قبيل الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١^٧. بالإضافة إلى ذلك، اتخذ مجلس الإدارة خطوات لضمان أن تتجلى في جدول أعمال المؤتمر إجراءات منظمة العمل الدولية لضمان تمتعها بمجموعة واضحة ومتينة ومحدثة من معايير العمل الدولية تستجيب للأنماط المتغيرة في عالم العمل، وذلك لغرض حماية العمال ومراعاة احتياجات المنشآت المستدامة. وعليه، سبق واستنار جدول أعمال المؤتمر بالاستعراض الذي اضطلع به فريق العمل الثلاثي المعني بآلية 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. وأعاد إعلان المئوية من أجل مستقبل العمل، (إعلان المئوية) التأكيد على أنّ عملية وضع معايير العمل الدولية، بالاقتران مع ترويجها وتطبيقها والتصديق عليها، تتسم بأهمية أساسية بالنسبة إلى المنظمة، كما سلط الضوء على العمل الذي يضطلع به فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير في هذا الصدد.^٨

٨. 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 المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق^٩. 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.

٩. وتم تزويد مجلس الإدارة في كل دورة من دوراته بخارطة طريق إجرائية يحدتها المكتب بشكل منتظم، لتنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق حتى عام ٢٠١٩ والغرض من ذلك تحسين شفافية العملية وشموليتها^{١٠}. وقد شدد إعلان المئوية على أهمية مثل هذه الشفافية^{١١}.

باء - قرارات اتخذها مجلس الإدارة في دورته ٣٣٥ (آذار/ مارس ٢٠١٩)

١٠. اعتمد مجلس الإدارة في دورته ٣٣٥ خارطة طريق إجرائية، على النحو التالي:

■ الدورة ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩): يقيم مجلس الإدارة انعكاسات وضع جدول أعمال المؤتمر في ضوء نتيجة المناقشات خلال دورة المئوية للمؤتمر (٢٠١٩)، مع مراعاة

^٦ 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 ومؤتمر العمل الدولي؛ انظر الوثيقة GB.322/INS/12(Rev.)، الفقرة ٤-١.

^٧ الوثيقة GB.328/PFA/1.

^٨ إعلان المئوية من أجل مستقبل العمل، القسم رابعاً (ألف).

^٩ قرار عام ٢٠١٦ بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الفقرة ١٥-١.

^{١٠} 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 ٢٠٢١.

^{١١} إعلان المئوية، المرجع السابق، القسم رابعاً (ألف).

المناقشة العامة بشأن التعاون الإنمائي الفعال والمناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في إطار الدورة الحالية من خمس سنوات. وعلى ضوء ذلك، سيتخذ مجلس الإدارة قراراً مؤجلاً من الدورة ٣٣٥، بشأن إدراج بند تقني واحد لاستكمال جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢٠، بالإضافة إلى بند تقني واحد لاستكمال جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢١، لا سيما إذا وقع الاختيار بالنسبة للأخير أن يكون بنداً لوضع معيار.

■ الدورة ٣٣٨ (آذار/ مارس ٢٠٢٠) وما بعدها: يواصل مجلس الإدارة توفير الإرشاد بشأن جدول أعمال المؤتمر في إطار النهج الاستراتيجي. ويتخذ مجلس الإدارة قراراً بشأن إدراج بند تقني في جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢٢ إذا اختار بنداً لوضع معيار يديره إجراء اعتماد بعد مناقشة مزدوجة عادية.

١١. كما قدم مجلس الإدارة المزيد من الإرشادات فيما يتعلق بوضع جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠١٩، ولا سيما فيما يتعلق بالمواضيع الخمسة قيد الاستعراض، مع التسليم في الوقت نفسه بضرورة إرساء المرونة الكافية لمتابعة دورة المؤتمرات.^{١٢}

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. وما فتئت عدة هيئات مكونة تعرب عن تأييدها للنهج المتسق والاستراتيجي فيما يتعلق بوضع جدول الأعمال، ودعم استمراره بعد عام ٢٠١٩.^{١٤} وقد يرغب مجلس الإدارة، عند مواصلة بحثه للنهج الاستراتيجي لما بعد عام ٢٠١٩، في أن يأخذ في الحسبان الاعتبارات التالية.

١٣. أدرج مجلس الإدارة عنصرين من العناصر الأولية المحددة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦، في عملية صنع قراراته بشأن جدول أعمال المؤتمر: "١" متابعة التوصيات التي قدمها فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير والتي وافق عليها مجلس الإدارة؛^{١٥} "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 التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (برنامج عام ٢٠٣٠).^{١٦}

^{١٢} انظر الوثيقة GB.331/PV.

^{١٣} انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرتان ٣٨ و ٣٩.

^{١٤} انظر الوثيقة GB.328/PV والوثيقة GB.329/PV والوثيقة GB.331/PV والوثيقة GB.332/PV والوثيقة GB.334/INS/PV والوثيقة GB.335/INS/PV.

^{١٥} 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).

^{١٦} تشبهاً مع قرار عام ٢٠١٦ بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق (انظر الفقرة الفرعية ١٥-ج) ("٧")، 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 ٢٠١٩ 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)).

كما أضاف إعلان المنوية من أجل مستقبل العمل إلى هذا النداء بأن "تمضي منظمة العمل الدولية قدماً في القرن الثاني من عمرها، بعزم لا هوادة فيه في الوفاء بولايتها الدستورية سعياً إلى تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق مواصلة تطوير نهجها المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل، الذي يضع حقوق العمال واحتياجات جميع الناس وطموحاتهم وحقوقهم في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية"^{١٧}.

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، لا تزال سليمة^{١٨} وتمشياً مع إعلان العدالة الاجتماعية ومع قرار عام ٢٠١٦ بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، من شأن المناقشات المتكررة أن تبقى محركاً رئيسياً لتبسيط جدول أعمال المؤتمر، على الأقل لغاية عام ٢٠٢٣.

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^{١٩} 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 لهذه الاجتماعات^{٢٠} 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^{٢١}. ومن شأن ذلك أن يتمشى مع الدعوة الواردة في إعلان المنوية ومفادها أنّ وضع المعايير يرتدي أهمية أساسية وأنّ "الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضات الجماعية والتعاون الثلاثي، يوفر أساساً ضرورياً لكل أنشطة منظمة العمل الدولية"^{٢٢}. بالإضافة إلى ذلك، قد يرغب مجلس الإدارة مواصلة مناقشته حول الأثر المباشر والقادم للتوصيات الصادرة عن فريق العمل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير، على جدول أعمال المؤتمر، لا سيما في ضوء نداء إعلان المنوية أنه "لا بد لمعايير العمل الدولية من أن تتجاوب كذلك مع الأنماط المتغيرة في عالم العمل"^{٢٣}.

^{١٧} إعلان المنوية، المرجع السابق، القسم أولاً (دال).

^{١٨} انظر الوثيقة GB.329/INS/2، الفقرة ٢١.

^{١٩} انظر الوثيقة GB.331/PV، الفقرة ١٦ والوثيقة GB.332/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).

^{٢٠} المناقشات المبكرة للفريق العامل ومفادها أنّ البنود المقترح إدراجها في جدول أعمال المؤتمر ينبغي أن تتبثق عن نتائج الاجتماعات الثلاثية والاجتماعات الأخرى لمنظمة العمل الدولية (الاجتماعات الإقليمية والاجتماعات القطاعية واجتماعات الخبراء) (انظر الوثيقة GB.319/WP/GBC/1، الفقرة ١٥).

^{٢١} 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)).

^{٢٢} إعلان المنوية، المرجع السابق، القسم ثانياً (باء).

^{٢٣} المرجع نفسه، القسم رابعاً (ألف).

مواضيع قيد الاستعراض ممكن إدراجها في دورات قادمة

١٦. يتضمن جدول أعمال الدورة ١٠٩ (٢٠٢٠) حالياً مناقشة متكررة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) ومناقشة عامة بشأن انعدام المساواة وعالم العمل. ولا تزال هناك فجوة زمنية واحدة في جدول أعمال الدورة ١٠٩ ينبغي ملؤها. وقد يشمل ذلك مناقشة عامة بشأن بند تقني إضافي و/أو بندين للمتابعة في دورة المؤوية. وهناك ما يكفي من الوقت لينظر مجلس الإدارة في اختيار البنود لدورات ما بعد عام ٢٠٢٠ وتوفير الإرشاد إلى المكتب في هذا الصدد. وهذه هي الحال على وجه الخصوص عند النظر في بنود المناقشة العامة المدرجة في جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢١ أو لعام ٢٠٢٢. أما فيما يتعلق ببند وضع معيار المدرج في جدول أعمال الدورة ٢٠٢٢ للمؤتمر، من المستحسن أن يتخذ قرار بذلك في موعد أقصاه دورة مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٢٠.^{٢٤}

١٧. وفي هذا السياق، واصل مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٩ النظر في خمسة مواضيع لإدراجها في جدول أعمال الدورات القادمة،^{٢٥} من بينها موضوع يمكن النظر في إدراجه المحتمل في جدول أعمال المؤتمر، خلال الفترة الزمنية القادمة المتاحة:

■ *انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (وضع معيار أو مناقشة عامة)*^{٢٦}. في السنوات الأخيرة، اقترح في مناسبات عديدة إدراج هذا البند من جدول الأعمال لوضع معيار. وقد أسفر ذلك عن طائفة واسعة من وجهات النظر، فقد أيدت بعض الدول الأعضاء إجراء مناقشة بهدف وضع معيار، في حين فضلت دول أعضاء أخرى إجراء مناقشة عامة.^{٢٧} وبما أن إعلان المؤوية يدعو منظمة العمل الدولية أن "توجه جهودها نحو "١" ضمان انتقال منصف إلى مستقبل عمل يساهم في التنمية المستدامة في أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية"^{٢٨}، قد يرغب مجلس الإدارة في النظر في احتمال إدراج هذا البند في جدول أعمال المؤتمر بهدف وضع معيار. وفي تلك الحالة، من شأن دورة المؤتمر لعام ٢٠٢٢ أن توفر الفرصة بأسرع وقت ممكن لإجراء أول مناقشة من المناقشة المزدوجة ما لم يتخذ مجلس الإدارة قراراً بشأن اعتماد فترات فاصلة أقصر. وفي المقابل، من الممكن إدراج هذا البند من أجل مناقشة عامة في دورات المؤتمر للأعوام ٢٠٢٠ و٢٠٢١ و٢٠٢٢.

^{٢٤} 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 المهل الزمنية سببها أنه، بموجب النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، فيما يتعلق ببنود وضع معيار، ينبغي للمكتب أن يرسل إلى الدول الأعضاء تقريراً عن القانون والممارسة واستبياناً، بحيث يصلها قبل ١٨ شهراً على الأقل من موعد افتتاح المؤتمر. وبالتالي، بالنسبة إلى دورة المؤتمر في حزيران/يونيه 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.

^{٢٥} انظر الوثيقة GB.329/INS/2، الفقرات ٢٣-٢٧.

^{٢٦} انظر الملحق الأول، القسم ١ (ألف)، الفقرة ٣، بشأن الآراء المعرب عنها في الدورة ٣٢٨ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦) لمجلس الإدارة.

^{٢٧} انظر الوثيقة GB.334/INS/PV والوثيقة GB.335/INS/PV.

^{٢٨} إعلان المؤوية، المرجع السابق، القسم ثانياً (ألف) "١".

١٨. ويوجد موضوعان ينبثقان عن نداء إعلان المؤوية من أجل نهج محوره الإنسان من أجل مستقبل العمل، من شأنهما أن يستفيدا من الإرشاد الذي توفره مناقشة عامة للمؤتمر:^{٢٩}

"١" الاقتصاد الاجتماعي والتضامني من أجل مستقبل عمل محوره الإنسان. يمتلك الاقتصاد الاجتماعي والتضامني الذي يقوده القطاع الخاص، القدرة لتوليد العمل اللائق والعمالة المنتجة وتحسين مستويات المعيشة للجميع، شريطة أن تدعمه بيئة مؤاتية.^{٣٠} ومن شأن مناقشة المؤتمر أن تثير التدابير الواجب اتخاذها من أجل دعم المنشآت المستدامة في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني.

"٢" المهارات والتعلم المتواصل. إن وضع نهج يتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل يعزز قدرات جميع الناس على الاستفادة من الفرص التي يتيحها عالم عمل متغير من خلال نظم فعالة للتعليم المتواصل والتربية الجيدة للجميع واتخاذ تدابير فعالة لدعم الأشخاص من خلال التحولات التي سيواجهونها طوال حياتهم العملية، من بين أمور أخرى.^{٣١}

١٩. وهناك خمسة 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. أولاً، عقب التوصيات الصادرة عن فريق العمل الثلاثي المعني بألية 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 ٣٣٨ في آذار/ مارس ٢٠٢٠ عقب المناقشات التي ستجري في هذا الصدد خلال الاجتماع الخامس لفريق العمل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير.

٢٠. ثانياً، فيما يتعلق بالمواضيع الثلاثة 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 ملائمة بما فيه الكفاية لإدراجها في جدول أعمال المؤتمر. والمواضيع الثلاثة هي التالية:^{٣٢}

■ تسوية نزاعات العمل الفردية؛

■ العمل اللائق في عالم الرياضة؛

■ الاستقلالية والحماية في الخدمة العامة (مكافحة الفساد).

٢١. وأخيراً، تم إدراج موضوع جديد في ضوء الدعم الذي قدمه بعض أعضاء مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٩ ونداء إعلان المؤوية حول ضرورة اعتماد "سياسات وتدابير تضمن الحماية المناسبة للخصوصية والبيانات الشخصية وتستجيب للتحديات والفرص المطروحة في عالم العمل وذات الصلة بالتحول الرقمي للعمل، بما في ذلك عمل المنصات".^{٣٤} وفي حين لا يزال يتعين القيام بالكثير من أجل إعداد مناقشة للمؤتمر بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات، لا بد من إجراء مثل هذه المناقشة في أسرع وقت ممكن، في ضوء

^{٢٩} انظر الملحق الأول لمخلص القيمة الاستراتيجية التي يمكن أن تضيفها مناقشة عامة للمؤتمر بأي موضوع على عمل المنظمة.

^{٣٠} إعلان المؤوية، المرجع السابق، القسم ثانياً (ألف) "٩".

^{٣١} المرجع نفسه، القسم ثالثاً (ألف) "٢" و"٤".

^{٣٢} تجدر الإشارة إلى أن المناقشة العامة بشأن "المهارات والتعلم المتواصل" لن تكون مجددة في عام ٢٠٢١ أو عام ٢٠٢٢ نظراً إلى الحاجة إلى تجنب التداخل مع البنود الأخرى المدرجة في جدول أعمال المؤتمر في هذين العامين، وخاصة مناقشة وضع المعايير حول التلمذة الصناعية.

^{٣٣} انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٧ (مجموعة العمال) والفقرة ١٩ (المجموعة الأفريقية) والفقرة ٢٠ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي).

^{٣٤} إعلان المؤوية، المرجع السابق، القسم ثالثاً (جيم) "٥".

التوسع المستمر الذي يشهده هذا النوع من العمل والفرص ذات الصلة باستحداث الوظائف والنمو الاقتصادي والتحديات المطروحة أمام العمل اللائق.

٢٢. ويُسترعى انتباه مجلس الإدارة إلى احتمال إدراج بند في جدول الأعمال بشأن ظروف العمل الآمنة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية. وفي هذا الصدد، تقدم مقترحات إلى مجلس الإدارة في وثيقة مستقلة^{٣٥} ورهنًا بما سينتج عن نظر مجلس الإدارة في هذه المقترحات، من الممكن خفض عدد البنود التقنية في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.

دال - خارطة الطريق الإجرائية

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

- الدورة ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩): يقيم مجلس الإدارة انعكاسات نتائج المناقشات خلال دورة المؤوية للمؤتمر (٢٠١٩)، بشأن وضع بنود جدول أعمال المؤتمر. ومن شأن مجلس الإدارة أن يستكمل جدول أعمال الدورة ١٠٩ للمؤتمر (٢٠٢٠) باختيار بند للمناقشة العامة ويمكنه أن يقوم بالأمر نفسه إذا قرر استكمال جدول أعمال الدورة ١١٠ للمؤتمر (٢٠٢١). كما سيوفر الإرشاد بشأن المناقشات التي ستجري خلال الدورة ١١٠ للمؤتمر (٢٠٢١) وخلال الدورات اللاحقة.
- الدورة ٣٣٨ (آذار/ مارس ٢٠٢٠): سيتخذ مجلس الإدارة قراراً بشأن بند تقني في جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠٢٢ إذا اختار بنداً معيارياً يديره إجراء اعتماد مناقشة مزدوجة. ومن شأنه أن يستمر في توفير الإرشاد بشأن جدول أعمال المؤتمر ضمن النهج الاستراتيجي.

مشروع قرار

٢٤. قرر مجلس الإدارة ما يلي:

- (أ) أن يدرج بنداً في جدول أعمال الدورة التاسعة بعد المائة (٢٠٢٠) للمؤتمر بشأن:
- "١" العمل اللائق والاقتصاد الاجتماعي والتضامني من أجل مستقبل عمل محوره الإنسان (مناقشة عامة)؛
- "٢" المهارات والتعلم المتواصل (مناقشة عامة)؛
- (ب) أن يدرج بنداً في جدول أعمال الدورة العاشرة بعد المائة (٢٠٢١) للمؤتمر بشأن:
- "١" العمل اللائق والاقتصاد الاجتماعي والتضامني (مناقشة عامة)؛
- "٢" انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بينياً للجميع (مناقشة لوضع معيار أو مناقشة عامة)؛
- (ج) أن يطلب من المكتب مراعاة الإرشادات المقدمة عند إعداد الوثيقة لتقديمها إلى الدورة ٣٣٨ لمجلس الإدارة (آذار/ مارس ٢٠٢٠).

^{٣٥} الوثيقة GB.337/INS/3/2.

الملحق الأول - بنود لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة

١ - ثلاثة بنود محتملة لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة

ألف - الاقتصاد الاجتماعي والتضامني من أجل مستقبل عمل محوره الإنسان (مناقشة عامة)

مصدر البند المقترح وطبيعته وسياقه

١. يسعى المقترح إلى توليد توجيهات لمنظمة العمل الدولية في أعقاب اعتماد إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩ (إعلان المئوية) وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨ والتي تدعو إلى "اقتصاد اجتماعي نشط". ويشير إعلان المئوية على وجه الخصوص إلى الدور الداعم الذي يضطلع به الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في توليد العمل اللائق والعمالة المنتجة وتحسين مستويات المعيشة للجميع. ومن المهم تحديد وفهم دور الأشكال المختلفة لمؤسسات ومنظمات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، التي يمكنها استيعاب حلول مصممة خصيصاً لتحسين تنظيم العمل والإنتاج مع توفير وظائف لائقة. وقد المؤتمر الإقليمي الثلاثي لمنظمة العمل الدولية الذي عقد في جوهانسبرغ في عام ٢٠٠٩ تعريفاً للاقتصاد الاجتماعي والتضامني: "المنشآت والمنظمات (التعاونيات وجمعيات المنفعة المتبادلة والرابطات والمؤسسات والمؤسسات الاجتماعية) التي تنتج السلع والخدمات والمعارف التي تلبّي احتياجات المجتمع الذي تخدمه، من خلال السعي لتحقيق أهداف اجتماعية وبيئية محددة وتعزيز التضامن". ومنذ ذلك الحين، نظمت منظمة العمل الدولية عشر أكاديميات للاقتصاد الاجتماعي والتضامني بمشاركة أكثر من ١٥٠٠ من صانعي السياسات والممارسين والخبراء والباحثين من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والحركات التعاونية وحركات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء
الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٢. تتصاعد النداءات من أجل إرساء نماذج جديدة للتنمية. وتبرز التعاونيات ومنشآت ورباطات ومنظمات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، بوصفها مؤسسات مدفوعة بالقيمة - مع حلول مبتكرة لخلق الوظائف والحفاظ عليها. وهي تتمتع بإمكانيات كبيرة في النهوض بالعمل اللائق وتحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة من خلال المساهمة في إضفاء الطابع المنظم على الاقتصاد غير المنظم وإدماج النساء والشباب في مكان العمل والقضاء على عمل الأطفال. وخلال العقود الماضية، ما فتئ عدد متزايد من البلدان يضع أو يعتمد تدابير ترمي إلى تعزيز الاقتصاد الاجتماعي والتضامني. وتشمل هذه التدابير ما يلي:

- الأطر القانونية أو السياسية بشأن الاقتصاد الاجتماعي والتضامني التي اعتمدها حكومات كل من اكوادور وفرنسا والمكسيك والفلبين والبرتغال وإسبانيا وكيبك (كندا)؛
- يجري حالياً تطوير سياسات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في جنوب أفريقيا وتونس؛
- الوزارات أو الإدارات التابعة للاقتصاد الاجتماعي والتضامني، المنشأة في كولومبيا وفرنسا وجمهورية كوريا وكسميرغ؛
- البرامج الوطنية والمحلية التي تروج لمبادرة الاقتصاد الاجتماعي والتضامني التي أطلقت في كولومبيا والهند وجمهورية كوريا ونيكاراغوا وإسبانيا وأوغندا؛
- البرامج القطاعية (مثل الصحة) التي تم تطويرها حول الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في غرب أفريقيا.

وفي عام ٢٠١٣، شاركت منظمة العمل الدولية في تأسيس فرقة عمل الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات والمعنية بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني، التي تضم ١٩ وكالة تابعة للأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، إلى جانب عشر منظمات من المجتمع المدني بصفة مراقبين.

تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق والقيمة المضافة لبحث مؤتمر العمل الدولي

٣. إن الاهتمام العالمي المتزايد بالتعاونيات ومؤسسات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، إلى جانب إعلان المؤوية لعام ٢٠١٩ يدعو إلى تهيئة بيئة مؤاتية لتنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة، بما في ذلك التعاونيات والاقتصاد الاجتماعي والتضامني. وعكست معايير منظمة العمل الدولية الأخرى حديثة العهد، مثل توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، أهمية التعاونيات والاقتصاد الاجتماعي والتضامني. وتشكل التعاونيات الجزء الأكبر والأكثر تنظيماً من الاقتصاد الاجتماعي والتضامني. وتوفر توصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣) الصادرة عن منظمة العمل الدولية، أساساً متيناً جداً للسياسات الوطنية المتعلقة بالتعاونيات. ومع ذلك، فإن النقاش الدائر حول الاقتصاد الاجتماعي والتضامني أوسع بكثير من التعاونيات، وسيكون الوقت مناسباً لمناقشة قيمتها المضافة والدور الذي يمكن أن يؤديه الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في الوفاء ببرنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية.

النتيجة المتوخاة

٤. من شأن النتائج المتوقعة أن تضم الاستنتاجات والقرار بهدف توفير المزيد من الإرشاد لمنظمة العمل الدولية بشأن:

- (أ) تقديم تعريف عالمي لمصطلح "الاقتصاد الاجتماعي والتضامني"، بما في ذلك المبادئ والقيم المرتبطة به؛
- (ب) تقييم مساهمة الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في إدارة وتعزيز الدعم الشامل للناس طوال التحولات التي سيواجهونها على مدار حياتهم المهنية؛
- (ج) توفير مبادئ توجيهية بشأن السياسة العامة للدول الأعضاء التي ترغب في تهيئة بيئة مؤاتية لاقتصادها الاجتماعي والتضامني الوطني؛
- (د) الانخراط في تعزيز الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك من خلال التعاون الإنمائي؛
- (هـ) إنشاء مجموعة واسعة من الشراكات مع المؤسسات والمنظمات والوكالات التي تمثل الاقتصاد الاجتماعي والتضامني أو تشارك في النهوض بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني، والإبقاء عليها.

التحضير لمناقشة المؤتمر

٥. سوف يستفيد المؤتمر من نتائج المناقشة العامة في مؤتمر عام ٢٠١٣ ومن أعمال اجتماع الخبراء الثلاثي الذي عُقد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥. ويمكن للمؤتمر أن يستمد من إعلان المؤوية الذي يوضح خبرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالمسائل المرتبطة بالعمل اللائق وبتغيير المناخ، وإلى استعدادها لتوفير إرشاد سياسي مستنير في هذا المجال.

باء - المهارات والتعلم المتواصل (مناقشة عامة)

مصدر البند المقترح وطبيعته وسياقه

٦. برز اكتساب المهارات والقدرات والمؤهلات لجميع العمال طوال حياتهم المهنية وتعزيز قدرات جميع الناس على الاستفادة من الفرص المتاحة لعالم متغير من العمل من خلال التعلم المتواصل الفعال، في مناقشات دورة

المئوية للمؤتمر^١ وفي إعلان المئوية^٢ وخلال المشاورات التي أعقبت دورة المئوية، حددت الهيئات المكونة "المهارات والتعلم المتواصل" كموضوع محتمل موضع اهتمام لإجراء مناقشة عامة في مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٢٠.

٧. ووضع النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية بشأن تطوير المهارات مفاهيم التعلم المتواصل منذ بدء إدخالها في المناقشات السياسية الدولية في السبعينات. وفي الأونة الأخيرة، تم دمج هذه المفاهيم في توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥). ومع ذلك، في سياق التغييرات المستمرة في نُظم التعليم والتدريب وأسواق العمل والمجتمعات التي تسعى إلى خدمتها، فقد حان الوقت لإعادة النظر في مفهوم المهارات والتعلم المتواصل ودراسة القضايا الرئيسية التي تشكل معالم تصميم وتنفيذ السياسات العامة والمؤسسات وتحديد أولويات الإجراءات الراهنة والمستقبلية المحتملة لمنظمة العمل الدولية.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء
الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٨. شهدت السنوات الأخيرة اهتماماً متزايداً بالمهارات والتعلم المتواصل كعنصر لا غنى عنه في استجابات السياسة العامة لمستقبل العمل. ويمكن أن تتناول المناقشة العامة في المؤتمر جوانب مختلفة بما في ذلك:

- (أ) ترتيبات مؤسسية ثلاثية ومتعددة أصحاب المصلحة ومتعددة القطاعات للتصدي لتحديات الإدارة السديدة للمهارات ونُظم التعلم المتواصل؛
- (ب) نماذج وآليات تمويل منصفة تدعم التعلم المتواصل للأفراد وتمكن مساهمة المنشآت في تنمية المهارات؛
- (ج) المطالب الخاصة على المهارات ونُظم التعلم المتواصل الناجمة عن "زيادة نسبة الشباب" والحاجة إلى الارتقاء بالمهارات وإعادة تأهيل البالغين وداخل المجتمعات المتشعبة؛
- (د) المساواة في الوصول إلى تنمية المهارات لجميع العمال، بغض النظر عن الترتيب التعاقدية أو وضع الاستخدام؛
- (هـ) الصلة بين تنمية المهارات والاستفادة من المهارات والعمل اللائق ونمو المنشآت المستدامة؛
- (و) دور التعلم المتواصل كمبدأ تنظيمي لنظم التعليم والتدريب والمجتمعات على نطاق أوسع.

تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق والقيمة المضافة
لبحث مؤتمر العمل الدولي

٩. يوفر إعلان المئوية زخماً جديداً للمناقشة حول المهارات والتعلم المتواصل، مما يشير إلى أنه قد يتعين عليها تجاوز نطاق التوصية رقم ١٩٥ والنظر في الآثار المترتبة على الهيئات المكونة والناس، والناشئة عن أسواق العمل سريعة التغيير إذ أنها تخضع لتحولات من جانب قوى العولمة والتقدم التكنولوجي والتحويلات الديمغرافية وتغير المناخ.

١٠. ومن شأن المناقشة العامة أن تدعم المناقشة المتكررة الثالثة بشأن العمالة، المقرر إجراؤها في عام ٢٠٢١ والتي ستظهر فيها تنمية المهارات بقوة كجزء من نهج متكامل لتعزيز العمالة.

١١. ويكمن المنطق وراء التسلسل في أنّ المناقشة العامة من شأنها أن توفر أرضية متينة للمناقشة المتكررة للبند بشأن العمالة، بينما في الوقت نفسه لا تتداخل مع مناقشة وضع المعايير حول التلمذة الصناعية.

^١ مكتب العمل الدولي: البند الرابع من جدول الأعمال: الوثيقة الختامية لمئوية منظمة العمل الدولية. تقرير اللجنة الجامعة: موجز المداولات، محضر الأعمال المؤقت رقم 6B(Rev.)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٨، جنيف، حزيران/يونيه ٢٠١٩.

^٢ إعلان المئوية، المرجع السابق، القسم ثانياً (ألف) "٣" وثالثاً (ألف) "٢".

النتيجة المتوخاة

١٢. يمكن أن توفر المناقشة العامة إرشادات وتوجيهات أكثر وضوحاً وابتكاراً فيما يتعلق بتصميم وتنفيذ نظم وسياسات المهارات التي تدعم التعلم المتواصل، مع الهدف النهائي المتمثل في عدم ترك أي شخص على قارعة الطريق من خلال تزويد الناس بالمهارات المناسبة للاستفادة من فرص العمل اللائق ومن خلال تمكين المنشآت من الازدهار من خلال تطوير المهارات واستخدامها. وعلى هذا النحو، من شأن النتيجة في الإبلاغ أن تساعد تعزيز مساهمة منظمة العمل الدولية في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ ومن شأنها أن تغذي المناقشة المتكررة بشأن العمالة (٢٠٢١).

١٣. وسوف تحدد الإرشادات والتوجيهات التي يقدمها المؤتمر المعايير اللازمة لاستراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن المهارات والتعلم المتواصل، وبالتالي سترشد العمل المستقبلي للمكتب في هذا المجال وستساعد أيضاً في تشكيل أساس المشورة التي يقدمها المكتب إلى الدول الأعضاء.

التحضير لمناقشة المؤتمر

١٤. بالنظر إلى الفترة القصيرة جداً المتاحة للتحضير لمناقشة عامة، وبالنظر إلى العمل الحالي الجاري لمناقشة وضع المعايير بشأن التلمذة الصناعية والمناقشة المتكررة بشأن العمالة، سوف تعتمد المناقشة العامة اعتماداً كبيراً على البحوث والحوارات السياسية والمشاورات الثلاثية القائمة والمستمرة، وعلى غيرها من الأنشطة التي يجري تنفيذها على المستوى العالمي والإقليمي والقطري.

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

مصدر البند المحتمل وطبيعته وسياقه^٣

١٥. في عام ٢٠١٣، اعتمدت الدورة الثانية بعد المائة للمؤتمر استنتاجات بشأن تحقيق العمل اللائق والوظائف الخضراء والتنمية المستدامة، بما في ذلك مقترح بعقد اجتماع للخبراء لتقديم المزيد من الإرشادات المعيارية بشأن القضايا المتعلقة بتحضير الاقتصادات والوظائف الخضراء والانتقال العادل للجميع^٤، وكلف مجلس الإدارة فريقاً من الخبراء، في دورته في آذار/مارس وحزيران/يونيه ٢٠١٤، باعتماد مسودة مبادئ توجيهية على وجه الخصوص. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، اعتمد اجتماع الخبراء بالإجماع مبادئ توجيهية للانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع. وطلب مجلس الإدارة من المدير العام في دورته ٣٢٥ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥) استخدام المبادئ التوجيهية كأساس للأنشطة والتوعية^٥.

١٦. وأعربت مجموعة العمال عن دعمها لعملية وضع المعيار خلال الاجتماع، داعية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ إلى "وضع صك بشأن الانتقال العادل بهدف تحقيق تنمية مستدامة" واعتبرت "المبادئ التوجيهية بأنها خطوة أولى نحو وضع مثل هذا المعيار". وأبقت مجموعة أصحاب العمل على الرأي القائل بأنه لا قيمة في وضع المعايير لأن منظمة العمل الدولية قد اعتمدت المبادئ التوجيهية التي تعالج هذه المسألة^٦ وتباين موقف

^٣ 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).

^٤ انظر الاستنتاجات بشأن تحقيق العمل اللائق والوظائف الخضراء والتنمية المستدامة، الفقرتان ١٩ (د) و ٢٤.

^٥ انظر الوثيقة GB.325/PV، الفقرة ٤٩٤ (ب). انظر أيضاً الوثيقة GB.335/INS/PV، الفقرة ٢١.

^٦ انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرتان ١٥ و ٢٠. انظر أيضاً الوثيقة GB.335/INS/PV، الفقرة ١٥.

الأعضاء الحكوميين مع مرور الوقت واقترحوا مؤخرًا دعماً من أفريقيا والبلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي، لإعادة النظر في بند وضع معيار بشأن الانتقال العادل بعد مؤتمر المنوية.^٧

١٧. وتم تقديم المقترح الحالي لوضع معيار أو مناقشة عامة بشأن الانتقال العادل إلى مستقبل عمل يسهم في التنمية المستدامة. وهو يسعى إلى توليد إرشادات جديدة لمنظمة العمل الدولية في أعقاب اعتماد إعلان المنوية. وفي الواقع، يشير إعلان المنوية إلى أنّ منظمة العمل الدولية تلوح بمؤبتها الثانية في وقت يشهد تغييراً تحويلياً في عالم العمل يتميز، من جملة أمور أخرى، بالتغير البيئي والمناخي، ويخلف أثراً عميقة على طبيعة ومستقبل العمل.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

١٨. وأوضحت البحوث الأخيرة التي أجرتها منظمة العمل الدولية أنّ أكثر من مليار وظيفة تعتمد على بيئة مستدامة ونظم بيئية صحية، مما يجعل التدهور البيئي خطراً محدقاً بالعمل اللائق. والمجتمعات المحلية والمجموعات، بما فيها الشعوب الأصلية والقبلية، المستضعفة أصلاً من حيث التمييز والتهميش والقطاعات الأشد تضرراً من تغير المناخ، مثل الزراعة والحراجة ومصائد الأسماك، تستخدم ما يزيد بأشواط على مليار شخص. وتتأثر البلدان النامية أكثر مما تتأثر في القطاعات التي تكون أساسية بالنسبة للنمو الاقتصادي والعمالة.^٨ وفي غياب الإرشاد الملائم لمواجهة آثار تغير المناخ على المنشآت والعمال والمجتمعات المحلية وللاستجابة 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 وممارسات عمل مناسبة، بما في ذلك الحوار الاجتماعي، تراعي بشكل كامل مستلزمات العمل اللائق، أن يستحدث الكثير من الوظائف اللائقة الجديدة ويحمي العمال والمنشآت في الوقت الذي يوفر فيه سبل الانتصاف للمتأثرين بالتغيرات.

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

١٩. يلاحظ إعلان المنوية أن منظمة العمل الدولية في اضطلاعها بولايتها الدستورية، يجب أن توجه جهودها لضمان انتقال عادل إلى مستقبل عمل يسهم في التنمية المستدامة بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. ويُستخدم مفهوم "الانتقال العادل" بشكل متزايد من قبل عدد من المجموعات والمنظمات والمؤسسات المختلفة. غير أنّ هذه الجهات الفاعلة لا تحدد أو تستخدم على الدوام المفهوم بالطريقة نفسها 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.

٢٠. 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 الراهن. بل ينبغي لهذا الإطار أن ينبثق عن منظمة العمل الدولية، باعتبارها الوكالة الثلاثية الوحيدة في الأمم المتحدة المكلفة بتوفير الإرشاد المناسب بغية تعزيز التنمية المستدامة والعمالة المنتجة والعمل اللائق لجميع النساء والرجال.

^٧ انظر الوثيقة GB.335/INS/PV، الفقرتان ٢٧ و ٢٩.

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

النتيجة المتوخاة

٢١. من بين النتائج المتوخاة استنتاجات وقرار بهدف تقديم مزيد من التوجيه إلى منظمة العمل الدولية للنهوض بدمج أبعاد العمل اللائق في السعي لتحقيق الاستدامة البيئية، بما في ذلك في سياق إصلاحات الأمم المتحدة والدعم القطري. وسيمكّن الدول الأعضاء من السعي إلى نهج شامل في إدارة التنمية المستدامة ووضع سياسات العمل والسياسات الاجتماعية في الصدارة، تمثيلاً مع برنامج عام ٢٠٣٠. ومن شأن مناقشة المؤتمر أن تمثل علامة فارقة مهمة بعد إعلان المئوية وسياًقاً عالمياً ملحاً للتصدي للتغير البيئي والمناخي ومنع الضرر الذي لا مفر منه على الاقتصادات والمجتمعات.

التحضير لمناقشة المؤتمر

٢٢. سوف يستفيد المؤتمر من نتائج المناقشة العامة في مؤتمر عام ٢٠١٣ ومن أعمال اجتماع الخبراء الثلاثي الذي عُقد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥. كما سيسند المؤتمر إلى إعلان المئوية الذي يوضح خبرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالمسائل المرتبطة بالعمل اللائق وبتغير المناخ، وإلى استعدادها لتوفير إرشاد سياسي مستنير في هذا المجال.

٢ - تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها للمواضيع قيد الإعداد

ألف - تسوية نزاعات العمل الفردية

٢٣. 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. 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 المؤتمر الناجمة عن المناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي لعام ٢٠١٨ بدورها الدول الأعضاء إلى إرساء، حسب مقتضى الحال، آليات فعالة وشفافة وسهلة المنال لمنع وتسوية النزاعات، وتطويرها مع الشركاء الاجتماعيين. كما دعت المكتب إلى مساعدة الدول الأعضاء والهيئات المكونة على تعزيز نظم لمنع وتسوية النزاعات على مختلف المستويات، تعزيز الحوار الاجتماعي الفعال وترسي الثقة.

٢٤. ويواصل المكتب أبحاثه بشأن آليات تسوية نزاعات العمل، في إطار خطة العمل الرامية إلى تنفيذ الاستنتاجات التي اعتمدها المؤتمر في عام 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 أنّ نزاعات العمل الفردية ما فتئت تتزايد على مستوى العالم. وتشمل الأسباب ما يلي: تزايد القوى العاملة، لاسيما في المناطق التي تشهد هجرة كبيرة لليد العاملة؛ وجود طائفة واسعة من أوجه حماية حقوق الأفراد؛ تدني الكثافة النقابية و/أو تغطية المفاوضات الجماعية؛ زيادة انعدام المساواة نتيجة تجزؤ أسواق العمل. ويبدو أنّ 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؛ عدم كفاية القدرة على التصدي للأشكال المتغيرة للنزاعات العمالية؛ تقليص نطاق الحوار الاجتماعي، بما في ذلك الآليات الجماعية. وقد أجابت الدول الأعضاء بطرائق مختلفة بما فيها: وضع آليات وهيئات جديدة أو إضافية لتسوية النزاعات؛ تعديل القواعد الإجرائية والهيكلية المؤسسية؛ تحسين قدرة الممارسين المتخصصين في تسوية النزاعات؛ وضع آليات متخصصة في تسوية النزاعات لصالح الفئات المستضعفة من العمال؛ زيادة التدابير الرامية إلى تسوية النزاعات، بما في ذلك من خلال تعزيز آليات مكان العمل.

٢٥. 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. 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 الأخصائيين في محاكم العمل؛ دور الشركاء الاجتماعيين في منع نزاعات العمل وتسويتها على نحو فعال.

٢٦. والمعايير القائمة موضوعة لينظر فيها فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير: أربعة صكوك من أصل ستة في المجموعة ١٢ ترتبط بتسوية النزاعات. وبالاقتراح أعمال البحوث القادمة، من شأن هذه التطورات أن تمكّن المكتب من تقديم المشورة إلى مجلس الإدارة حول مدى استساغة أي إجراء وحول الشكل الذي قد يتخذه. وخلال فترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١، سيقوم المكتب بنشر ما يلي: (١) بحوث مقارنة بشأن نظم تسوية النزاعات الفردية في البلدان غير الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛ (٢) تحليل لكيفية تقديم معايير العمل الدولية إرشادات حول تعزيز الوصول إلى العدالة؛ (٣) دراسة عن الوصول إلى العدالة ودور محاكم العمل؛ (٤) عدد 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 الأولى التالية في تنظيم اجتماع للخبراء يُزمع عقده في فترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣. ومن شأن هذا الاجتماع أن يوصي باتخاذ إجراء لاحق، بما في ذلك إجراء مناقشة عامة أو إدراج بند وضع معيار في دورة قادمة للمؤتمر.

باء - العمل اللائق في عالم الرياضة^٩

٢٧. يُنظر إلى هذه المسألة في إطار جدول أعمال المؤتمر على أساس اقتراح قدمته مجموعة العمال^{١٠}. وبما أنّ 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. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، نظرت الهيئات الاستشارية القطاعية 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).^{١١} وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٣٤ (تشرين الأول/أكتوبر-تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨) عقد "منتدى للحوار العالمي بشأن العمل اللائق في عالم الرياضة" في جنيف من ٣ إلى ٥ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩.^{١٢} وقرر مجلس الإدارة كذلك أنّ الغرض منه سيكون لمناقشة القضايا الحالية والناشئة المتعلقة بتعزيز العمل اللائق في عالم الرياضة، بهدف اعتماد نقاط توافق في الآراء، بما في ذلك توصيات بشأن الإجراءات التي ستتخذها منظمة العمل الدولية والدول الأعضاء فيها في المستقبل.

جيم - الاستقلالية والحماية في الخدمة العامة (مكافحة الفساد)^{١٣}

٢٨. 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. وسلّطت مجموعة العمال الضوء على هذه المسألة أيضاً خلال اجتماع الهيئات الاستشارية القطاعية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤. وأحيط مجلس الإدارة علماً في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ بأنّه تم تسلّم مقترح من الهيئة

^٩ انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الملحق الأول، القسم ٢(جيم)، الفقرتان ٣٩ و ٤٠. انظر أيضاً الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٧ (مجموعة العمال).

^{١٠} انظر الوثيقة GB.320/INS/2، الفقرة ٣٠.

^{١١} انظر الوثيقة GB.329/POL/4، الملحق الثاني؛ الوثيقة GB.329/PV، الفقرة ٥١٢.

^{١٢} انظر الوثيقة GB.334/POL/3، الملحق الأول؛ الوثيقة GB.334/POL/PV، الفقرة ٦٤.

^{١٣} 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 أنّه ينبغي لمسألة مكافحة الفساد أن تشمل الخدمات العامة والقطاع الخاص على حد سواء) والفقرة ٢٠ (تفيد مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي بأنّه 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).

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.^{١٤}

٢٩. وبما أنّ ذلك يشكل موضوعاً ناشئاً وأنّ المسائل لا تزال مطروحة، بما في ذلك ما إذا كان ينبغي لمنظمة العمل الدولية أيضاً أن تشمل عمال القطاع الخاص، اقترحت الوثيقة المقدمة إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ أن ينظر اجتماع الخبراء أولاً في الموضوع. وفي إطار الاجتماعات التي نظمتها الهيئات الاستشارية القطاعية من ١١ إلى ١٣ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، أوصت هذه الأخيرة المكتب بالاضطلاع بالبحوث بشأن الموضوع كجزء من البرنامج القطاعي للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. ونتيجة لذلك، نشر المكتب وثيقة عمل عن القانون والممارسة الوطنية بشأن حماية المخبرين في قطاعي الخدمات العامة والمالية.^{١٥} ويعتبر الموضوع الآن ناضجاً بما فيه الكفاية ليبحثه اجتماع للخبراء. ولهذا الغرض، يمكن لمجلس الإدارة أن ينظر في إدراج اجتماع للخبراء في برنامج الاجتماعات القطاعية العالمية لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١ باستخدام الموارد المحفوظة لاجتماع إضافي واحد لكل فترة سنتين، وفقاً للمقررات المتخذة في السياق استعراض إدارة السياسات القطاعية.^{١٦}

دال - العمل اللائق في اقتصاد المنصات

٣٠. يوجه إعلان المؤيعة المكتب إلى ضمان أن "تكون الأشكال المتنوعة لترتيبات العمل ونماذج الإنتاج ومشاريع الأعمال، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد المحلية والعالمية، حافزاً للفرص الكفيلة بتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي وتوفير العمل اللائق وتؤدي إلى العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية". وكانت مسألة معرفة ما إذا كانت الأشكال المتنوعة لترتيبات العمل تلبّي هذه الأهداف نداءً متكرراً في مجلس الإدارة، وخاصة منذ اجتماع الخبراء الذي عقد في شباط/فبراير ٢٠١٥ بشأن أشكال الاستخدام غير المعتادة والمناقشة المتكررة اللاحقة بشأن حماية العمال في الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر.

٣١. وتشكل منصات العمل الرقمية على شبكة الإنترنت، التي ظهرت خلال العقد الماضي، جزءاً من تنوع ترتيبات العمل المتزايد. ويشمل العمل على هذه المنصات "منصات عبر الحدود على شبكة الإنترنت" (بشار إليها أحياناً باسم "العمل الجماعي" أو "الاستعانة بمصادر خارجية عبر الإنترنت") والتطبيقات القائمة على الموقع (التطبيقات) التي تخصص العمل لأفراد في منطقة جغرافية محددة. وبالنسبة إلى المنصات المستندة إلى الويب عبر الحدود، يتم الاستعانة بمصادر خارجية للعمل من خلال مكانة مفتوحة إلى حشد مشننت جغرافياً أو لأفراد من خلال منصات مستقلة. وعلى الرغم من أن بعض هذه الوظائف تستلزم نقل العمل من الاقتصاد غير المباشر إلى الاقتصاد عبر الإنترنت، إلا أنها تشكل في حالات أخرى مهام جديدة تتيح التشغيل السلس للصناعات القائمة على الويب أو تقدم نظم الذكاء الاصطناعي، مثل تعديل المحتوى على مواقع التواصل الاجتماعي أو تعليق البيانات. وتشمل الأنشطة النموذجية للتطبيقات المستندة إلى الموقع (التطبيقات) النقل والتسليم والخدمات المنزلية.

٣٢. والتقدير الموثوقة لحصة العمالة في اقتصاد المنصات شحيحة. وتشير أرقام ١٤ دولة عضواً في الاتحاد الأوروبي إلى أنها تهتم بحوالي ٢ في المائة من السكان البالغين؛ وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية لأوكرانيا إلى أنها تبلغ حوالي ٣ في المائة من القوة العاملة. وكشفت دراسة استقصائية أجرتها منظمة العمل الدولية شملت ٣٥٠٠ عامل في خمس منصات رئيسية للعمل الجماعي، أن هناك عمالاً من ٧٥ بلداً، مع تمثيل قوي من أفريقيا وآسيا والأمريكتين. ومع ذلك، من المتوقع أن يستمر التوسع في العمل على منصات العمل الرقمية. ووفقاً لمؤشر العمل عبر الإنترنت الصادر عن معهد أكسفورد للإنترنت، تم توسيع النشاط على خمس منصات من أكبر منصات العمل على شبكة الإنترنت باللغة الإنكليزية بمقدار الثلث بين تموز/يوليه ٢٠١٦ وأذار/مارس ٢٠١٩. ومن المرجح أن يرتفع هذا العدد نظراً لاهتمام شركات Fortune 500 بالارتقاء بمصادر المنصات.

^{١٤} انظر الوثيقة GB.325/INS/2، الفقرة ٣١.

^{١٥} انظر:

ILO: *Law and practice on protecting whistle-blowers in the public and financial services sectors*, Working Paper No. 328, Geneva, 2019.

^{١٦} الوثيقة GB.328/POL/8، الملحق الثاني، انظر التوصيات بشأن الاجتماعات على نحو ما تم تأكيده في دورة كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ للهيئات الاستشارية القطاعية.

٣٣. وقد عطل اقتصاد المنصات نماذج الأعمال الحالية ونموذج التوظيف الذي اعتمدت عليه نماذج الأعمال هذه. ويزود العمل على منصات العمل الرقمية العمال بفرصة العمل من أي مكان وفي أي وقت، وهو جذاب بشكل خاص للبلدان ذات الطلب الضعيف على العمالة. مع ذلك، يؤدي الانخراط في هذا العمل إلى مخاطر بالنسبة للعمال فيما يتعلق بوضعهم في العمل والتوظيف وأمن الدخل والحماية الاجتماعية وغيرها من الإعانات، حيث أن معظم هذا العمل يتم تنفيذه خارج النطاق الحالي لقانون العمل. وعلاوة على ذلك، في المنصات العابرة للحدود على شبكة الإنترنت، يواجه العمال صعوبة في ممارسة حقوقهم في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية بما أن المنصة وعملاءها قد يكونون في ولاية قضائية مختلفة عن تلك التي يعمل فيها العمال. وهذا يمكن أن يجعل من الصعب على المنظمين تطبيق قوانين العمل المحلية.

٣٤. ويحتاج فهم آليات ضمان العمل اللائق للعمال على منصات العمل الرقمية إلى مزيد من التعزيز. وفي حين يواصل المكتب البحث في هذا الموضوع، بما في ذلك إعداد التقرير الرائد للعمالة بعنوان *لمحة عامة عالمية جديدة عن العمالة والشؤون الاجتماعية*، ٢٠٢٠ فقد أدركت الهيئات المكونة ضرورة إجراء مناقشات رسمية حول هذا الموضوع. ويدعو إعلان المئوية جميع الدول الأعضاء، بدعم من منظمة العمل الدولية، إلى أن "تستجيب للتحديات والفرص المطروحة في عالم العمل وذات الصلة بالتحول الرقمي للعمل، بما في ذلك عمل المنصات" وأن تضع "سياسات وتدابير تضمن الحماية المناسبة للخصوصية والبيانات الشخصية". بالإضافة إلى ذلك، استذكرت دورة مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٩ المناقشة التي جرت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، والتي اقترحت فيها بعض الحكومات إعطاء الأولوية للعمل نحو تحقيق العمل اللائق في اقتصاد المنصات. وأشارت المناقشة إلى القرار الصادر عن المناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي (٢٠١٨) الذي يدعو إلى " (هـ) ... سبل تمتع العاملين في المنصات الرقمية وفي اقتصاد الأعمال الصغيرة بالحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية".

٣٥. ويقترح المكتب عقد اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن ضمان العمل اللائق في اقتصاد المنصات للمساعدة على صياغة النهج السياسي اللازم. ويمكن تحديد موعد لذلك في الفصل الأول من عام ٢٠٢١ ويمكن أن يستمد من نتائج المناقشة العامة التي ستجري في دورة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٢٠ بشأن أوجه انعدام المساواة، والتي ستشمل إشارات إلى التطورات في اقتصاد المنصات وكذلك أشكال أخرى من ترتيبات العمل، بما في ذلك العقود المؤقتة. ومن شأن النتيجة التي ستتمخض عن هذا الاجتماع أن تثري المناقشات في الدورة الحادية عشرة بعد المائة للمؤتمر (٢٠٢٢) بشأن البند المتكرر المعني بحماية العمال، والتي ستولي اهتماماً للفرص والتحديات المرتبطة بالتنوع المتزايد لأشكال ترتيبات العمل. ورهنأ بنتائج الاجتماع، يمكن توخي إجراء مناقشة عامة أو بند لوضع معيار بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات في الدورة الثانية عشرة بعد المائة للمؤتمر (٢٠٢٣).

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

| الدورة | بنود تقنية | | |
|------------|---|--|---|
| ٩٩ (٢٠١٠) | العمل اللائق للعمال المنزليين - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى). | وضع توصية مستقلة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية). | مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية. |
| ١٠٠ (٢٠١١) | العمل اللائق 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 أرضيات 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 اللائق 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) | تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية). | المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة اللائقة والمنتجة - مناقشة عامة. | مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية. |
| 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. |
| | | | 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. |
| | | | إقرار التعديلات على الملاحق باتفاقية هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)؛ وعلى مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، كما اعتمدها اللجنة الثلاثية الخاصة. |

| الدورة | بنود تقنية | | |
|-------------------------------|---|--|---|
| ١٠٦ (٢٠١٧) | 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 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 المرأة والرجل 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 المرأة والرجل في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية). | [وثيقة ختامية مهمة]. | [تنظيم المناقشات والأحداث المتصلة بمنوية منظمة العمل الدولية]. |
| ١٠٩ (٢٠٢٠) (تستكمل لاحقاً) | يُتخذ قرار بشأن ذلك في الدورة ٣٣٧ لمجلس الإدارة. | انعدام المساواة وعالم العمل - مناقشة عامة. | مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية. |
| ١١٠ (٢٠٢١) (تستكمل لاحقاً) | التلمذة الصناعية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى). | يُتخذ قرار بشأن ذلك في الدورة ٣٣٧ أو الدورة ٣٣٨ لمجلس الإدارة. | مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية. |
| ١١١ (٢٠٢٢) (تستكمل لاحقاً) | التلمذة الصناعية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية). | يُتخذ قرار بشأن ذلك في الدورة ٣٣٧ أو الدورة ٣٣٨ لمجلس الإدارة. | 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. |
| ١١٣ (٢٠٢٤) (تستكمل لاحقاً) | | | إلغاء والاتفاقيات ذات الأرقام ٤٥ و ٦٢ و ٦٣ و ٨٥. |
| | | | إلغاء والاتفاقيات ذات الأرقام ٤ و ١٥ و ٢٨ و ٤١ و ٦٠ و ٦٧. |
| | | | إلغاء والاتفاقيات ذات الأرقام ٢١ و ٥٠ و ٦٤ و ٦٥ و ٨٦ و ١٠٤ وسحب التوصيات ذات الأرقام ٧ و ٦١ و ٦٢. |
| | | | إلغاء والاتفاقيات 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 بالإضافة إلى التوصيات ذات الأرقام ٢٧ و ٣١ و ٤٩ و ١٠٧ و ١٣٧ و ١٣٩ و ١٥٣ و ١٥٤ و ١٧٤ و ١٨٦ و ١٨٧. |
| | | | سحب التوصية رقم ٢٠ |

الملحق الثالث - جدول أعمال منظمة العمل الدولية - الجدول الزمني (٢٠١٧-٢٠٢١)

