



التاريخ: ٢٦ شباط/ فبراير ٢٠٢٠
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي

جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر

غرض الوثيقة

استهلال النظر في مقترحات جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠٢١ وما بعدها من دورات، بما في ذلك النهج الاستراتيجي الواجب اتباعه (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٠).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة التمكينية بـ: الإدارة الفعالة والناجعة للمنظمة.

الانعكاسات السياسية: الانعكاسات على جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠٢١ 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 ٣٤٠ (تشرين الأول/ أكتوبر – تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠).

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

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.334/INS/2/1؛ الوثيقة GB.334/INS/PV؛ الوثيقة GB.335/INS/2/1؛ الوثيقة GB.335/INS/PV؛ الوثيقة GB.337/INS/2 (Add.1)؛ الوثيقة GB.337/INS/3/2؛ الوثيقة GB.337/INS/PV.

الصفحة

١ لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر
٢ النهج الاستراتيجي والمتسق
٣ قرارات اتخذها مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر – تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩)
٤ جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠٢٠
٤ تعزيز نهج استراتيجي
٥ مواضيع قيد الاستعراض ممكن إدراجها في دورات قادمة
٨ متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير
٩ خارطة الطريق الإجرائية
١٠ مشروع قرار

الملاحق

١١ الملحق الأول – بنود لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة
٢٥ الملحق الثاني – لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٣٠)
٢٨ الملحق الثالث – جدول أعمال منظمة العمل الدولية - الجدول الزمني (٢٠١٨-٢٠٢٢)

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.^٢ وفي سياق المناقشات التي أجراها الفريق العامل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير، أثار بعض أعضاء مجلس الإدارة إمكانية إدراج بند بشأن وضع معيار في جدول أعمال المؤتمر، مخصص لمتابعة الفريق العامل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير، وإمكانية السماح بوضع بندين بشأن وضع معيار في دورة واحدة للمؤتمر.^٣ 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.^٤ وبالنسبة إلى بنود وضع المعايير، من المتعارف عليه إجراء مناقشة مزدوجة، ولكن يمكن أن يقرر مجلس الإدارة إجراء مناقشة مفردة.^٥ 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.^٦

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 والهيكلة 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.^٧

١ انظر المادتين ١٤(١) و١٦(٣) من الدستور والمواد ٧ و٧ مكرر و٨ و١٢ من النظام الأساسي للمؤتمر والقسمين ٥ و٦-٢ من النظام الداخلي لمجلس الإدارة.

٢ انظر الفقرات ٤-٧ أدناه.

٣ الوثيقة GB.337/LILS/PV، الفقرتان ١٨ و١٩.

٤ انظر الملحق الثاني للاطلاع على لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٣٠). انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٦ (مجموعة العمال).

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

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

٧ انظر الفقرة ١٧ أدناه.

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

النهج الاستراتيجي والمتسق

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 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.^٩

٦. واختار مجلس الإدارة البنود التقنية لدورات عام ٢٠١٧ و عام ٢٠١٨ و عام ٢٠١٩ و عام ٢٠٢٠ 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 الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١. 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 الفريق العامل 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 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 الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير في هذا الصدد.^{١١}

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، والذي عقب تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية، ٢٠٠٨.١٢ وتكمن الممارسة الحالية في اختيار الصكوك المتعلقة بموضوع بعينه في الوقت المناسب لضمان مناقشة الدراسة الاستقصائية العامة في دورة المؤتمر التي تسبق الدورة التي يناقش فيها المؤتمر البند المتكرر المعني. وفي الدورة ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر – تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩)، أعرب بعض أعضاء مجلس الإدارة عن تأييدهم لتعزيز الروابط بين الدراسات الاستقصائية العامة وآلية استعراض المعايير والمناقشات المتكررة.^{١٢}

^٩ 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.

^{١٠} انظر الوثيقة GB.328/PFA/1.

^{١١} إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، القسم رابعاً (ألف).

^{١٢} قرار عام ٢٠١٦ بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الفقرة ١٥-١.

^{١٣} الوثيقة GB.337/LILS/PV، الفقرتان ٤٧ و ٥٠.

٩. 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.^{١٤} وقد شدد إعلان المؤوية على أهمية مثل هذه الشفافية.^{١٥}

باء - قرارات اتخذها مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩)

١٠. قرر مجلس الإدارة ما يلي:

(أ) إدراج بند بشأن المهارات والتعلم المتواصل في جدول أعمال الدورة ١٠٩ للمؤتمر (٢٠٢٠) (مناقشة عامة)؛

(ب) إدراج بند بشأن سحب اتفاقية مكاتب الموظفين بمقابل، ١٩٣٣ (رقم ٣٤) في جدول أعمال الدورة ١١٠ للمؤتمر (٢٠٢١)؛

(ج) تأجيل قرار إدراج بند في جدول أعمال الدورة ١١٠ للمؤتمر (٢٠٢١) يتعلق بما يلي إلى الدورة ٣٣٨ (آذار/ مارس ٢٠٢٠) لمجلس الإدارة:

"١" العمل اللائق والاقتصاد الاجتماعي والتضامني (مناقشة عامة)؛

"٢" انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (مناقشة لوضع معيار أو مناقشة عامة)؛

"٣" أي بند آخر يستند إلى المناقشة في الدورة ٣٣٧؛

(د) إدراج بند في جدول أعمال الدورة ١١٩ للمؤتمر (٢٠٣٠) بشأن إلغاء اتفاقية وكالات خدمات التوظيف بأجر (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٦)؛

(هـ) الطلب من المكتب مراعاة المشورة المتوفرة عند إعداد الوثيقة المقدمة إلى الدورة ٣٣٨ (آذار/ مارس ٢٠٢٠) لمجلس الإدارة.^{١٦}

١١. بالإضافة إلى ذلك، طلب مجلس الإدارة، تعقيباً على قراراته السابقة، أن يقوم المكتب بما يلي:

"١" يستهل إعداد مقترحات بشأن بنود محتملة لوضع معيار حول المواضيع المتعلقة بالمخاطر البيولوجية والأرغونومية والمناولة اليدوية والمخاطر الكيميائية والوقاية من الآلات، لينظر فيها مجلس الإدارة في دورته ٣٣٨ (آذار/ مارس ٢٠٢٠) بغية إدراجها في جداول أعمال مؤتمر العمل الدولي القادمة؛

"٢" يسترشد بالتوصيات الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، فيما يتعلق بنهج التكامل المواضيعي وعملية وضع المعايير عند إعداد مقترحات وضع المعايير للنظر في إدراجها في أقرب تاريخ ممكن في جدول أعمال المؤتمر، ومن باب الأولوية المؤسسية.^{١٧}

^{١٤} 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 ٢٠٢٢.

^{١٥} إعلان المؤوية، القسم رابعاً (ألف).

^{١٦} الوثيقة GB.337/INS/2(Add.1)decision.

^{١٧} الوثيقة GB.337/LILS/1، الفقرة ٥.

جيم - جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠٢٠

تعزيز نهج استراتيجي

١٢. وفقاً للعناصر الأولية المبينة لينظر فيها مجلس الإدارة في تشرين الأول/ أكتوبر – تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦، ما فتئت عدة هيئات مكونة تعرب عن تأييدها للنهج المتسق والاستراتيجي فيما يتعلق بوضع جدول الأعمال، ودعم استمراره بعد عام ٢٠١٩. وقد يرغب مجلس الإدارة، عند مواصلة بحثه للنهج الاستراتيجي لما بعد عام ٢٠١٩، في أن يأخذ في الحسبان الاعتبارات التالية.

١٣. واتخذ مجلس الإدارة خطوات لإدماج عنصرين من العناصر الأولية المحددة في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٦، في عملية صنع قراراته بشأن جدول أعمال المؤتمر: "١" متابعة التوصيات التي قدمها الفريق العامل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير والتي وافق عليها مجلس الإدارة؛ "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. كما أضاف إعلان المؤوية من أجل مستقبل العمل إلى هذا النداء بأن "تمضي منظمة العمل الدولية قدماً في القرن الثاني من عمرها، يعزم لا هواده 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".^{٢٢}

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.^{٢٣} وتمشياً مع إعلان العدالة الاجتماعية ومع قرار عام ٢٠١٦ بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، تبقى المناقشات المتكررة محركاً رئيسياً لتبسيط جدول أعمال المؤتمر، على الأقل لغاية عام ٢٠٢٣.

١٨ انظر الفقرتين ٣٨ و ٣٩ من الوثيقة GB.328/INS/3.

١٩ 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 والوثيقة GB.337/INS/PV.

٢٠ فضلاً عن التوصيات الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي المعني بألية 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 الثغرة التنظيمية التي حددها الفريق العامل الثلاثي المعني بألية 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 للفريق العامل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير، لاحظ مجلس الإدارة أيضاً القرار الذي اتخذته الفريق العامل بشأن متابعة الثغرة التنظيمية المتعلقة بالعمل بالتناوب في مناقشته اللاحقة حول الصكوك المرتبطة بوقت العمل، والواجب تحديد تاريخ لها؛ الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ٥٨١ (د).

٢١ تمشياً مع قرار عام ٢٠١٦ بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق (انظر الفقرة الفرعية ١٥-٢ (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 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)).

٢٢ إعلان المؤوية، القسم أولاً (دال).

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

١٥. وفي أحدث مثال على ذلك، فإن مناقشة وضع معيار بشأن العنف والتحرش في العمل، خلال دورة مؤوية المؤتمر قد توفر دروساً قيمة يمكن من خلالها للمؤتمر الارتقاء إلى أقصى حد بنشاطه المتعلق بوضع المعايير في سياق دورة من أسبوعين.^{٢٤} ومن شأن ذلك أن يتمشى مع الدعوة الواردة في إعلان المؤوية ومفادها أن وضع المعايير يرتدي أهمية أساسية وأن "الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية والتعاون الثلاثي، يوفر أساساً ضرورياً لكل أنشطة منظمة العمل الدولية".^{٢٥} بالإضافة إلى ذلك، قد يرغب مجلس الإدارة في تقديم المزيد من الإرشادات حول الأثر المباشر الراهن للتوصيات الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، على جدول أعمال المؤتمر، لا سيما في ضوء نداء إعلان المؤوية أنه "لا بد لمعايير العمل الدولية من أن تتجاوب مع الأنماط المتغيرة في عالم العمل"^{٢٦} والتقييم الثاني لسير أعمال الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، المزمع مناقشته في دورته الراهنة.^{٢٧}

مواضيع قيد الاستعراض ممكن إدراجها في دورات قادمة

١٦. يتضمن جدول أعمال الدورة ١١٠ (٢٠٢١) حالياً مناقشة متكررة بشأن العمالة وبند وضع معيار بشأن التلمذة الصناعية (مناقشة أولى). ولا تزال هناك فجوة زمنية واحدة في جدول أعمال الدورة ١١٠ قد تشمل مناقشة عامة بشأن بند تقني. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي اتخاذ قرار خلال الدورة الحالية لمجلس الإدارة بشأن بند وضع معيار ينبغي إدراجه في جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢٢.^{٢٨}

١٧. ومنذ آذار/ مارس ٢٠١٩، نظر مجلس الإدارة في خمسة مواضيع لإدراجها في جدول أعمال الدورات القادمة،^{٢٩} من بينها اختيار مناقشة عامة لبند يتعلق بالمهارات والتعلم المتواصل بغية إدراجه في جدول أعمال الدورة ١٠٩ للمؤتمر (٢٠٢٠).

^{٢٤} في تشرين الأول/ أكتوبر – تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦، تم الإعراب عن وجهات نظر مختلفة فيما يتعلق بإمكانية إدراج بندين لوضع معيار في جدول أعمال المؤتمر (الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٦ (مجموعة العمال) والفقرة ١٨ (مجموعة آسيا والمحيط الهادئ) والفقرة ٢١ (الهند) والفقرة ٢٣ (البرازيل)).

^{٢٥} إعلان المؤوية، القسم ثانياً (باء).

^{٢٦} إعلان المؤوية، القسم رابعاً (ألف).

^{٢٧} الوثيقة GB.338/LILS/3.

^{٢٨} 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 ٢٠٢٠ (الدورة عام ٢٠٢٢) أو في آذار/ مارس ٢٠٢١ (الدورة عام ٢٠٢٣). ومن الممكن إدراج البنود بهدف إجراء مناقشة عامة في آذار/ مارس ٢٠٢٠ على أبعد تقدير (الدورة عام ٢٠٢١) أو في آذار/ مارس ٢٠٢١ (الدورة عام ٢٠٢٢). ورداً على الأسئلة المثارة في المناقشة التي جرت في تشرين الأول/ أكتوبر 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 ٢٠٢٢، ينبغي من حيث المبدأ إرسال تقرير في نهاية تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٠ كحد أقصى (أي قبل ١٨ شهراً)، لذا تبرز الحاجة إلى اتخاذ قرار بذلك خلال دورة مجلس الإدارة الحالية 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 للاشترطات نفسها - إذ ينص النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي 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.

^{٢٩} انظر الوثيقة GB.329/INS/2، الفقرات ٢٣-٢٧.

١٨. وحدد مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر – تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩)، بندين بغية النظر في إمكانية إدراجهما في جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢١:

■ **انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (وضع معيار أو مناقشة عامة)^{٣٠}** - في السنوات الأخيرة، اقترح في مناسبات عديدة إدراج هذا البند من جدول الأعمال لوضع معيار أو إجراء مناقشة عامة. وقرر مجلس الإدارة، في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر – تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩)، الإبقاء عليه للنظر فيه في دورته ٣٣٨ (آذار/ مارس ٢٠٢٠). وقد أسفر هذا المقترح 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.^{٣١} وبما أن إعلان المؤيعة يدعو منظمة العمل الدولية أن "توجه جهودها نحو "١" ضمان انتقال منصف إلى مستقبل عمل يساهم في التنمية المستدامة في أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية"^{٣٢}، قد يرغب مجلس الإدارة في النظر في احتمال إدراج بند وضع معيار أو مناقشة عامة في جدول أعمال المؤتمر. 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 في جدول أعمال دورتي المؤتمر لعامي ٢٠٢١ و ٢٠٢٢ لمناقشة عامة. وخلال انعقاد مؤتمر قمة الأمم المتحدة للعمل المناخي لعام ٢٠١٩، تعهدت ٤٦ دولة بوضع الوظائف في قلب العمل الطموح للمناخ. وبغية تحويل هذا البرنامج الذي يركز على الإنسان إلى عمل ملموس، أعلن الأمين العام للأمم المتحدة مبادرة العمل المناخي من أجل الوظائف. وطلب الأمين العام للأمم المتحدة من منظمة العمل الدولية قيادة تنفيذ المبادرة.^{٣٣}

■ **الاقتصاد الاجتماعي والتضامني من أجل مستقبل عمل محوره الإنسان ينبثق عن نداء إعلان المؤيعة من أجل نهج محوره الإنسان من أجل مستقبل العمل، ومن شأنه أن يستفيد من الإرشاد الذي توفره مناقشة عامة للمؤتمر. ويمتلك الاقتصاد الاجتماعي والتضامني الذي يقوده القطاع الخاص، القدرة على توليد العمل اللائق والعمالة المنتجة وتحسين مستويات المعيشة للجميع، شريطة أن تدعمه بيئة مؤاتية.^{٣٤} ومن شأن مناقشة المؤتمر أن تنير التدابير الواجب اتخاذها من أجل دعم المنشآت المستدامة في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني. وفي الدورة ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر – تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩) لمجلس الإدارة، حظي هذا البند بتأييد واسع لإدراجه في دورة مقبلة للمؤتمر. وأعرب بعض أعضاء مجلس الإدارة عن وجهة نظر مفادها أن تركيز المناقشة ينبغي أن يكون أوسع نطاقاً وأن يشمل دور المنشآت المستدامة كمصدر رئيسي للعمالة الكاملة والمنتجة.**

١٩. وهناك ثلاثة مواضيع أخرى تتطلب المزيد من العمل و/أو المناقشة في منتديات ثلاثية أخرى قبل إمكانية اعتبار أنها يمكن أن تقضي إلى تقديم مقترحات كاملة لإدراجها في جدول أعمال المؤتمر. ويرد في القسم ٣ من الملحق الأول تحديث للمتابعة المضطلع بها فيما يتعلق بهذه المواضيع. والمواضيع الثلاثة هي التالية:^{٣٥}

■ تسوية نزاعات العمل الفردية؛

■ العمل اللائق في عالم الرياضة؛

■ الاستقلالية والحماية في الخدمة العامة (مكافحة الفساد).

^{٣٠} انظر الملحق الأول، القسم ١ (باء)، الفقرة ١١، بشأن الآراء المعرب عنها في الدورة ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر – تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩) لمجلس الإدارة.

^{٣١} انظر الوثيقة GB.334/INS/PV والوثيقة GB.335/INS/PV والوثيقة GB.337/INS/PV.

^{٣٢} إعلان المؤيعة، القسم ثانياً (ألف).

^{٣٣} انظر الوثيقة GB.338/POL/1.

^{٣٤} إعلان المؤيعة، القسم ثانياً (ألف) "٩".

^{٣٥} انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٧ (مجموعة العمال) والفقرة ١٩ (المجموعة الأفريقية) والفقرة ٢٠ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي).

٢٠. وأضيف موضوع جديد في ضوء الدعم الذي قدمه بعض أعضاء مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٩ ونداء إعلان المئوية 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"^{٣٦}. وستأتي المناقشة المقرر إجراؤها في إحدى جلسات المؤتمر القادمة في وقتها المناسب في ضوء التوسع المستمر المتوقع في العمل في اقتصاد المنصات والفرص ذات الصلة لخلق الوظائف وتحقيق النمو الاقتصادي والتصدي للتحديات التي تواجه العمل اللائق. وقد أعرب العديد من أعضاء مجلس الإدارة عن دعمهم لمناقشة مستقبلية للمؤتمر حول العمل اللائق في اقتصاد المنصات^{٣٧}. وقد يرغب مجلس الإدارة في النظر في مطالبة المكتب بعقد اجتماع ثلاثي للخبراء حول هذه المسألة خلال الفصل الأول من عام ٢٠٢١. وينبغي أن تستند نتائج هذا الاجتماع إلى كافة المناقشات الثلاثية ذات الصلة، مع إمكانية إدراج المناقشة العامة بشأن "انعدام المساواة وعالم العمل" المزمع إجراؤها خلال الدورة ١٠٩ للمؤتمر (٢٠٢٠) وإبلاغ مناقشة البند المتكرر بشأن الحماية الاجتماعية (حماية العمال) المزمع عقدها في الدورة ١١١ للمؤتمر (٢٠٢٢). وسيبلغ لاحقاً بنداً محتملاً لإجراء مناقشة عامة أو وضع معيار حول هذا الموضوع، إذا قرر مجلس الإدارة وضع هذا البند في جدول أعمال الدورة ١١٢ للمؤتمر (٢٠٢٣).

٢١. وأجرى مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر – تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩) مناقشة أولى حول مقترحات إدراج ظروف العمل الآمنة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل كمتابعة لقرار إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل. وقرر مجلس الإدارة "الموافقة على خارطة الطريق الإجرائية كأداة تخطيط يمكن أن يستعرضها ويعدلها مجلس الإدارة بناءً على التقدم المحرز، للنظر في مقترحات إدراج ظروف العمل الآمنة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، المنصوص عليه في الفقرة ٢١ من الوثيقة GB.337/INS/3/2، مع مراعاة التوجيهات المقدمة أثناء المناقشة"^{٣٨}. وفي هذا الإطار، سيعقد مجلس الإدارة مناقشة في دورته الحالية حول العناصر المختلفة لخارطة الطريق الإجرائية بما في ذلك "النظر في مسائل جوهرية ينتج عنها تحديد الركائز الأساسية الممكنة". ورهناً بما سينتج عن نظر مجلس الإدارة في هذه المقترحات، قد يكون هناك تأثير على عدد البنود التقنية المدرجة في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.

٢٢. وخلال الدورة ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر – تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩) لمجلس الإدارة، دعت إحدى مجموعات الهيئات المكونة المكتب إلى إعداد مقترحات بشأن إمكانية إدراج اقتصاد الرعاية كموضوع للمناقشة العامة في دورة مقبلة للمؤتمر^{٣٩}. واقترحت مجموعة أخرى من الهيئات المكونة المواضيع التالية كمواضيع محتملة للدورات المستقبلية: تسخير أقصى طاقات التقدم التكنولوجي؛ ضمان أن تستجيب نظم التعليم والتدريب لاحتياجات سوق العمل اليوم وغداً، مع التركيز على قابلية التوظيف؛ توسيع الخيارات وتحسين الفرص لجميع العمال؛ دعم دور القطاع العام بوصفه صاحب عمل هاماً ومقديماً للخدمات العامة الجيدة^{٤٠}. وقد يرغب مجلس الإدارة في توفير الإرشادات بشأن هذه النداءات لتقديم المقترحات.

٢٣. وقد يرغب مجلس الإدارة أيضاً في تقديم إرشادات بشأن أية آثار محتملة على بنود جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر للمنتدى العالمي للحوار الذي عُقد مؤخراً بشأن العمل اللائق في عالم الرياضة والاجتماع التقني بشأن تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية.

^{٣٦} إعلان المئوية، القسم ثالثاً (جيم) "٥".

^{٣٧} انظر الوثيقة GB.337/INS/PV، الفقرات ١٧ و٢٦ و٣١ و٣٨ و٤٢ و٤٣.

^{٣٨} الوثيقة GB.337/INS/3/2decision.

^{٣٩} الوثيقة GB.337/INS/PV، الفقرة ١٨.

^{٤٠} الوثيقة GB.337/INS/PV، الفقرة ٢٤.

متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير

٢٤. ناقش الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، في اجتماعه الخامس الذي عُقد في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩، المتابعة الواجب إجراؤها لتوصياته السابقة بالصيغة التي وافق عليها مجلس الإدارة في عامي ٢٠١٧ و٢٠١٨، والتي دعت إلى وضع معايير حول مواضيع المخاطر البيولوجية والأرغونومية والمناولة اليدوية والمخاطر الكيميائية والوقاية من الآلات. وجاء في توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير ما يلي:^{٤١}

ناقش الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير وثيقتي عمل^{٤٢} بهدف إنفاذ قرارات مجلس الإدارة المتخذة في عامي ٢٠١٧ و٢٠١٨ والداعية إلى أن يعد المكتب مقترحات بشأن بنود محتملة تتعلق بوضع المعايير حول مواضيع المخاطر البيولوجية والأرغونومية والمناولة اليدوية والمخاطر الكيميائية والوقاية من الآلات.^{٤٣} ويوصي الفريق مجلس الإدارة بأن يطلب من المكتب البدء بإعداد المقترحات بشأن بنود محتملة تتعلق بوضع المعايير كي يُنظر فيها في الدورة ٣٣٨ (أذار/ مارس ٢٠٢٠) لمجلس الإدارة بغية إدراجها في جداول أعمال مؤتمر العمل الدولي المستقبلية. ويوصي الفريق، مستنداً إلى مناقشاته، مجلس الإدارة بأن يسترشد المكتب بالعناصر التالية أثناء إعداد مقترحات وضع المعايير المذكورة بغية إدراجها في جدول أعمال المؤتمر في أقرب وقت ممكن واعتبارها أولوية مؤسسية:

١-٩ أن يتبع نهج التكامل المواضيعي. ويمكن النظر في الجمع بين عناصر ملزمة وغير ملزمة في الصك ذاته واستخدام نهج مناسبة، بحيث يصبح من السهل تحديث الصكوك وخاصة فيما يتعلق بالبنود التقنية، حرصاً على استمرارية جدوى المعايير، مع مراعاة الظروف الوطنية.

٢-٩ ينبغي أن تكون عملية وضع المعايير مرنة وتعالج المواضيع الأربعة المحددة وتضمن الاستخدام الأمثل للوقت والفعالية من حيث التكلفة والشمولية. وقد يتضمن ذلك اتخاذ قرار بإدراج بند خاص بوضع المعايير في جدول أعمال المؤتمر، يكون مكرساً لمتابعة الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، وقد يتضمن أيضاً إمكانية إدراج بندين خاصين بوضع المعايير في مؤتمر بعينه، بغية المحافظة على مرونة الاستجابة للتطورات في عالم العمل، إذا قرر مجلس الإدارة ذلك. وحيث أن السلامة والصحة المهنتين تتطلبان درجة عالية من الخبرة التقنية، ينبغي تكيف أنشطة تقنية تحضيرية شاملة من أجل دعم مناقشات ثلاثية فعالة بشأن وضع المعايير.

٢٥. ووافق مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧، على هذه التوصية طالباً من المكتب أن يقوم بما يلي:

"١" البدء بإعداد المقترحات بشأن بنود محتملة تتعلق بوضع المعايير حول مواضيع المخاطر البيولوجية والأرغونومية والمناولة اليدوية والمخاطر الكيميائية والوقاية من الآلات، كي يُنظر فيها في الدورة ٣٣٨ (أذار/ مارس ٢٠٢٠) لمجلس الإدارة بغية إدراجها في جداول أعمال مؤتمر العمل الدولي المستقبلية؛

"٢" الاسترشاد بالتوصيات الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، فيما يتعلق بنهج التكامل المواضيعي وعملية وضع المعايير عند إعداد مقترحات وضع المعايير للنظر في إدراجها في أقرب تاريخ ممكن في جدول أعمال المؤتمر، ومن باب الأولوية المؤسسية.^{٤٤}

^{٤١} انظر الوثيقة GB.337/LILS/1، الملحق الأول (توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير)، الفقرة ٩.

^{٤٢} انظر الوثيقة: SRM TWG/2019, working paper 1 and working paper 2.

^{٤٣} الوثيقة GB.331/PV، الفقرة ٧٢٣ (و): " طلب مجلس الإدارة من المكتب أن يعد مقترحات، للنظر في إدراجها في أقرب تاريخ ممكن في جداول أعمال الدورات القادمة لمؤتمر العمل الدولي، بشأن بند محتمل لوضع معيار حول ما يلي: "١" المخاطر البيولوجية والأرغونومية والاعتراف بالثغرات التنظيمية في هذا الصدد؛ "٢" توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية؛ "٣" مراجعة الصكوك المتعلقة بالوقاية من الآلات، وطلب الاستمرار في تحديثها في هذا الصدد".

^{٤٤} الوثيقة GB.337/LILS/1، الفقرة ٥(أ).

٢٦. وبناءً على ذلك، أعدّ المكتب بنوداً لوضع المعايير حول مواضيع المخاطر البيولوجية والأرغونومية والمناولة اليدوية والمخاطر الكيميائية والوقاية من الآلات. وترد هذه الأخيرة في القسم ٢ من الملحق الأول من هذه الوثيقة لينظر فيها مجلس الإدارة، في معرض تحديد جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر. وبناءً على طلب مجلس الإدارة، استرشدت مقترحات المكتب بتوصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير بشأن نهج التكامل المواضيعي.

٢٧. ثانياً، سينظر مجلس الإدارة في الطرائق الخاصة بمناقشات وضع المعايير التي تنفذ توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، مع ملاحظة إجماع الفريق على أن يتسم ذلك بالمرونة وأن يتناول المواضيع الأربعة المحددة ويضمن الكفاءة الزمنية القصوى وفعالية التكلفة والشمولية. وعند النظر في مدى استصواب وجود بند لوضع المعايير على جدول أعمال المؤتمر مخصص لمتابعة الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، يذكر مجلس الإدارة أن الممارسة المعمول بها مؤخراً هي أن البنود التقنية الثلاثة المدرجة في جدول أعمال المؤتمر تتضمن مناقشة لوضع معيار ومناقشة عامة والمناقشة المتكررة.^{٤٥}

٢٨. واسترشاداً بتوصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، قد يرغب مجلس الإدارة في النظر في استصواب إدراج بند وضع المعايير على جدول أعمال المؤتمر، يكون مخصصاً لمتابعة الفريق العامل لعدد السنوات اللازمة لاختتام البنود الأربعة لوضع المعايير. ومن شأن أي بند مخصص لوضع المعايير أن يكون البند الوحيد لوضع المعايير في جدول أعمال دورات المؤتمر ذات الصلة، أو يمكن الاتفاق على إدراج بنود إضافية لوضع المعايير إلى جدول أعمال تلك الدورات، بحيث يكون في المؤتمر مناقشتان لوضع المعايير في سنة بعينها. ويمكن لمثل هذا البند الإضافي لوضع المعايير أن يحل محل البند التقني للمناقشة العامة أو أن يضاف إليه. وبالنسبة لكل بند، سيقدر مجلس الإدارة ما إذا كان مناسباً بشكل أفضل إجراء مناقشة فردية أو مناقشة مزدوجة، مع مراعاة تعقيد الموضوع وجدوى التوصل إلى توافق عالمي في دورة المؤتمر من أسبوعين.^{٤٦}

دال - خارطة الطريق الإجرائية

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

- الدورة ٣٣٨ (آذار/ مارس ٢٠٢٠): يستكمل مجلس الإدارة جدول أعمال الدورة ١١٠ للمؤتمر (٢٠٢١) ويتخذ قراراً بشأن المقترحات الأربعة لوضع معيار فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنيين، بالاستناد إلى توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، بما في ذلك الطرائق المتبعة في إدراجها على جدول أعمال المؤتمر. ومن شأن مجلس الإدارة أن يتخذ قراراً بشأن إدراج بند تقني في جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢٢ إذا اختار بندياً معيارياً تديره إجراءات اعتماد عادية ومن شأنه أن يستمر في توفير الإرشاد بشأن جدول أعمال المؤتمر ضمن النهج الاستراتيجي.
- الدورة ٣٤٠ (تشرين الأول/ أكتوبر – تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠): يقيم مجلس الإدارة انعكاسات نتائج مناقشات الدورة ١٠٩ للمؤتمر (٢٠٢٠) على وضع جدول أعمال المؤتمر. كما سيوفر الإرشاد بشأن المناقشات التي ستجري خلال الدورة ١١١ للمؤتمر (٢٠٢٢) في حال لم يقرر إدراج بند لوضع معيار للدورة ١١١ في دورته الحالية، وسيوفر الإرشاد للدورات اللاحقة وسيستمر في توفير الإرشاد بشأن جدول أعمال المؤتمر ضمن النهج الاستراتيجي.
- الدورة ٣٤١ (آذار/ مارس ٢٠٢١): يستكمل مجلس الإدارة جدول أعمال الدورة ١١١ للمؤتمر (٢٠٢٢) في حال عدم استكمالها خلال إحدى دورات مجلس الإدارة السابقة له، ويتخذ قراراً بشأن إدراج بند تقني في جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠٢٣ إذا اختار بندياً معيارياً يديره إجراء اعتماد مناقشة مزدوجة. ومن شأنه أن يستمر في توفير الإرشاد بشأن جدول أعمال المؤتمر ضمن النهج الاستراتيجي.

^{٤٥} الوثيقة GB.337/INS/2، الفقرة ٣.

^{٤٦} الوثيقة GB.337/INS/2، الفقرة ٣.

مشروع قرار

٣٠. قرر مجلس الإدارة ما يلي:

- (أ) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٠ للمؤتمر (٢٠٢١) بنداً يتعلق بالعمل اللائق والاقتصاد الاجتماعي والتضامني (مناقشة عامة)؛
أو
- (أ) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٠ للمؤتمر (٢٠٢١) بنداً يتعلق بالانتقال العادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (مناقشة عامة)؛
- (ب) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١١ للمؤتمر (٢٠٢٢) بنداً يتعلق بتوحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية (وضع معيار)؛
- (ج) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٣ للمؤتمر (٢٠٢٤) بنداً يتعلق بحماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر البيولوجية (وضع معيار)؛
- (د) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٥ للمؤتمر (٢٠٢٦) بنداً يتعلق بحماية السلامة والصحة المهنيين في مجال العوامل البشرية/الأرغونومية والمناولة اليدوية (وضع معيار)؛
- (هـ) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٧ للمؤتمر (٢٠٢٨) بنداً يتعلق بمراجعة الصكوك المتعلقة بالوقاية من الآلات (وضع معيار)؛
- (و) أن يطلب من المكتب أن يدعو إلى انعقاد اجتماع ثلاثي للخبراء حول موضوع "العمل اللائق في اقتصاد المنصات" خلال الفصل الأول من عام ٢٠٢١؛
- (ز) أن يطلب من المكتب مراعاة المشورة المتوفرة عند إعداد الوثيقة المقدمة إلى الدورة ٣٤٠ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠) لمجلس الإدارة.

الملحق الأول

بنود لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة

١ - بندان محتملان 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 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. ويتم الاعتراف أكثر فأكثر بمؤسسات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، بما فيها التعاونيات، كأشكال من المنشآت المستدامة. وهي مولد مهم للوظائف وتؤدي دوراً متزايد القيمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وفي عام ٢٠١٥، وفر الاقتصاد الاجتماعي أكثر من ١٣,٦ مليون وظيفة بأجر في الاتحاد الأوروبي، وهو ما يمثل ٨ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي للاتحاد الأوروبي^١. ووظفت التعاونيات وحدها ما يقدر بنحو ٢٧٩ مليون شخص في عام ٢٠١٧ - ما يقرب من ٩,٥ في المائة من سكان العالم العاملين^٢. وسجلت أكبر ٣٠٠ شركة تعاونية وجمعية تعاضدية إجمالية مبيعات بقيمة ٢,١ تريليون دولار أمريكي في عام ٢٠١٧^٣.

٢. وعلى رغم تزايد أهمية التعاونيات والاقتصاد الاجتماعي والتضامني الأوسع، لا تزال هناك أسئلة مهمة تتعلق بتعريف الاقتصاد الاجتماعي والتضامني وقياسه وحجمه وتأثيره وإمكاناته وحدوده. وأنشئت وحدة التعاونيات في منظمة العمل الدولية، المسؤولة عن الأنشطة المتعلقة بالتعاونيات والاقتصاد الاجتماعي والتضامني الأوسع نطاقاً، في عام ١٩٢٠. وإذ تحتفل هذه الوحدة بمئويتها، تأتي المناقشة حول التعاونيات والاقتصاد الاجتماعي والتضامني الأوسع نطاقاً في وقتها.

٣. وكانت منظمة العمل الدولية رائدة في تعزيز الاقتصاد الاجتماعي والتضامني داخل منظومة الأمم المتحدة. وفي عام ٢٠١٣، شاركت منظمة العمل الدولية في تأسيس مجموعة عمل الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات والمعنية بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني، التي تضم ١٩ وكالة من وكالات الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي كأعضاء، إلى جانب عشر منظمات من المجتمع المدني بصفة مراقب، وهي ترأسها منذ عام ٢٠١٤. كما أن منظمة العمل الدولية هي المؤسس المشارك والرئيس الحالي للجنة النهوض بالتعاونيات، التي تشمل الحلف التعاوني الدولي وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو) والمنظمة العالمية للمزارعين. وقد استمرت العلاقات الرسمية بين منظمة العمل الدولية والحلف التعاوني الدولي دون انقطاع منذ عام ١٩١٩، حيث يتمتع الحلف بمركز استشاري عام، لاسيما مع توقيع مذكرة التفاهم مؤخراً في حزيران/يونيه ٢٠١٩.

١ انظر:

European Economic and Social Committee., *Recent Evolutions of the Social Economy in the European Union*, 2017

٢ انظر:

CICOPA, *Cooperatives and Employment: Second Global Report – Contribution of cooperatives to decent work in the changing world of work*, 2017٣ انظر: ICA and Euricse, *Exploring the Cooperative Economy*, 2018.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٤. كما ذكر أعلاه، أعرب بعض أعضاء مجلس الإدارة عن وجهة نظر مفادها أنّ محور المناقشة ينبغي أن يكون أوسع نطاقاً وأن يشمل دور المنشآت المستدامة، باعتبارها مصدراً رئيسياً للعمالة الكاملة والمنتجة. وفي حال اتخاذ قرار بشأن هذا الخيار، ينبغي تغيير عنوان البند وفقاً لذلك في مشروع القرار.^٤
٥. وتتصاعد النداءات من أجل إرساء نماذج جديدة للتنمية. وتبرز التعاونيات ومنشآت ورابطات 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 بإضفاء الطابع المنظم على الاقتصاد غير المنظم وإدماج النساء والشباب في العمل والقضاء على عمل الأطفال. وإعلان أبيدجان الذي اعتمده الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر لمنظمة العمل الدولية في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩ يدعو إلى تعزيز التعاونيات والاقتصاد الاجتماعي والتضامني. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨، اعتمد المؤتمر الدولي العشرون لخبراء إحصاءات العمل مبادئ توجيهية بشأن إحصاءات التعاونيات. وخلال العقدين الماضيين، 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 المعتمدة في البرازيل وكندا (كيبك) وجيبوتي واكوادور وفرنسا والمكسيك والفلبين والبرتغال وإسبانيا وأوروغواي؛
 - يجري حالياً تطوير سياسات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في سري لانكا ومصر وجمهورية تنزانيا المتحدة والأرض الفلسطينية المحتلة وغانا وترينيداد وتوباغو وجنوب أفريقيا وتونس؛
 - الوزارات أو الإدارات التابعة للاقتصاد الاجتماعي والتضامني، المنشأة في كولومبيا وفرنسا ولكسمبرغ والأرض الفلسطينية المحتلة وجمهورية كوريا؛
 - البرامج الوطنية والمحلية التي تروج لمبادرة الاقتصاد الاجتماعي والتضامني التي أطلقت في كولومبيا والهند ونيكاراغوا وجمهورية كوريا وإسبانيا وأوغندا؛
 - البرامج القطاعية (مثل الصحة) التي تم تطويرها حول الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في غرب أفريقيا.
٦. ولدى منظمة العمل الدولية حافظة ديناميكية ومتنامية من مشاريع التعاون الإنمائي ومبادرات البحث والتدريب في مجال التعاونيات والاقتصاد الاجتماعي والتضامني الأوسع نطاقاً. ومنذ عام ٢٠٠٩، نظمت منظمة العمل الدولية إحدى عشرة أكاديمية للاقتصاد الاجتماعي والتضامني في المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو، بمشاركة أكثر من ١٥٠٠ من صانعي السياسات والممارسين والخبراء والباحثين من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والحركات التعاونية وحركات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني الأوسع نطاقاً.

تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق والقيمة المضافة لبحث مؤتمر العمل الدولي

٧. إنّ الاهتمام العالمي المتزايد بالتعاونيات ومؤسسات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، إلى جانب إعلان المؤية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩ يدعو إلى تهيئة بيئة مؤاتية لتنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة، بما في ذلك التعاونيات والاقتصاد الاجتماعي والتضامني. وعكست معايير منظمة العمل الدولية حديثة العهد، مثل توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) وتوصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥) 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 قيمته المضافة والدور الذي يمكن أن يؤديه الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في الوفاء ببرنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية.

^٤ انظر الفقرة ١٨ في هذه الوثيقة.

٨. تضم النتائج المتوخاة استنتاجات وقراراً 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 للدول الأعضاء التي ترغب في إرساء بيئة مؤاتية للاقتصاد الاجتماعي والتضامني الوطني؛
- (د) تزويد المكتب بالإرشادات حول كيفية المشاركة في تعزيز الاقتصاد الاجتماعي والتضامني على مستوى العالم، بما في ذلك من خلال التعاون الإنمائي؛
- (هـ) تشجيع المكتب على 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

٩. سوف يستفيد المؤتمر من نتائج المناقشة العامة في مؤتمر عام ٢٠١٣ ومن أعمال اجتماع الخبراء الثلاثي الذي عُقد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥. كما سيستند المؤتمر إلى إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٩ الذي يوضح خبرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالمسائل المرتبطة بالعمل اللائق وتغيير المناخ، وإلى استعدادها لتوفير إرشاد سياسي مستنير في هذا المجال.

باء - انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (وضع معيار أو مناقشة عامة)

مصدر البند المقترح وطبيعته وسياقه^٥

١٠. 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^٦. وكلف مجلس الإدارة فريقاً من الخبراء، في دورتيه 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^٧.

^٥ 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).

^٦ انظر الاستنتاجات بشأن تحقيق العمل اللائق والوظائف الخضراء والتنمية المستدامة، الفقرتان ١٩ (د) و٢٤.

^٧ انظر الوثيقة GB.325/PV، الفقرة ٤٩٤ (ب). انظر أيضاً الوثيقة GB.335/INS/PV، الفقرة ٢١.

١١. وأعربت مجموعة العمال عن دعمها لعملية وضع المعيار خلال الاجتماع، داعية في تشرين الأول/أكتوبر- 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." ومن شأن صك جديد لمنظمة العمل الدولية أن يقدم إرشادات إلى الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بشأن كيفية المشاركة من خلال الحوار الاجتماعي، في تصميم وتنفيذ سياسات التنمية المستدامة الرامية إلى اقتصاد منخفض الكربون وتوفير وظائف لائقة للجميع. وأبدت مجموعة أصحاب العمل تحفظات بشأن إجراء مناقشة لوضع معيار حول موضوع الانتقال العادل. وينبغي عدم التقليل من شأن حجم الاضطراب الذي سيحدثه هذا التحول على المنشآت وسيؤدي إجراء مناقشة عامة حول الآثار الاقتصادية المترتبة على الانتقال العادل للمنشآت، لا سيما المنشآت الصغيرة والمتوسطة في البلدان النامية والناشئة. وأشارت مجموعة أصحاب العمل أيضاً أنه حتى لا يكون الانتقال عادلاً فحسب بل أيضاً مستداماً، من الضروري وضع استراتيجية اقتصادية عالمية لتمكين المنشآت من تنفيذ عمليات الإنتاج الفعالة من حيث الموارد والتحول تدريجياً إلى اقتصاد منخفض الكربون، بما في ذلك سياسات لتعزيز الإنتاجية الخضراء والابتكار ونقل المعارف ونشر التكنولوجيا والاستثمار المستدام. وتباين موقف الأعضاء الحكوميين مع مرور الوقت واقترحوا مؤخراً دعماً من أفريقيا والبلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي، لإعادة النظر في بند وضع معيار بشأن الانتقال العادل في أعقاب دورة المؤتمرات^٨. ومع ذلك، فإن بعض الأعضاء الحكوميين، بما في ذلك اليابان، لم يروا قيمة مضافة في وضع المعايير ووجدوا أن المناقشة العامة أكثر ملاءمة لعام ٢٠٢١، مما سيأتي مزيداً من الوقت للنظر في خيارات مختلفة^٩.

١٢. وتم تقديم المقترح الحالي لوضع معيار أو إجراء 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 مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩. ويشير إعلان المؤوية إلى أن منظمة العمل الدولية تلوح بمؤويتها الثانية في وقت يشهد تغييراً تحويلياً في عالم العمل يتميز، فيما يتميز، بالتغير البيئي والمناخي، ويخلف آثاراً عميقة على طبيعة ومستقبل العمل.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

١٣. أوضحت البحوث الأخيرة التي أجرتها منظمة العمل الدولية أن أكثر من مليار وظيفة تعتمد على بيئة مستدامة وتُظم 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 ما تتأثر في القطاعات التي تكون أساسية بالنسبة للنمو الاقتصادي والعمالة^{١٠}. وفي غياب الإرشاد اللائم لمواجهة آثار تغير المناخ على المنشآت والعمال والمجتمعات المحلية وللإستجابة لاحتياجات عالم العمل، قد تكون العدالة الاجتماعية معرضة للخطر مع خطر تزايد أوجه انعدام المساواة على نطاق واسع. من جهة أخرى، من شأن انتقال مدار على نحو جيد ويسترشد بمعايير عمل مناسبة وأطر مؤسسية وسياسات وممارسات اقتصادية واجتماعية وبيئية متنسقة، 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.

^٨ انظر الوثيقة GB.335/INS/PV، الفقرتان ٢٧ و ٢٩ والوثيقة GB.337/INS/PV، الفقرتان ٣٦ و ٣٨.

^٩ انظر الوثيقة GB.337/INS/PV، الفقرة ٤٢.

^{١٠} 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).

١٤. وتبيّن دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية مؤخراً^{١١} أنّ المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر تستحدث أكثر من ٧٠ في المائة من إجمالي العمالة في كافة أنحاء العالم. ومع ذلك، في البلدان النامية والناشئة، إنّ معظم المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر هي وحدات اقتصادية هشة تواجه إنتاجية بطيئة وربحية منخفضة وتعمل في بعض الأحيان في الاقتصاد غير المنظم. وفي هذا السياق، من الأساسي وضع استراتيجيات اقتصادية عالمية لدعم مثل هذه المنشآت على تعزيز الإنتاجية. وزيادة الإنتاجية تمكن من تكوين رأس المال من خلال زيادة الأرباح، والتي قد يتم استثمارها بعد ذلك، على سبيل المثال، في التكنولوجيا النظيفة ونظم الإنتاج المستدامة وتنمية مهارات القوى العاملة، مما قد يؤدي إلى اقتصاد منخفض الكربون.

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

١٥. يلحظ إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية أنّ عملية وضع معايير العمل الدولية تتسم بأهمية أساسية بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية ولا بد لهذه المعايير من أن تتجاوز مع الأنماط المتغيرة في عالم العمل وتوفر الحماية للعمال وتراعي احتياجات المنشآت المستدامة. كما يلاحظ إعلان المؤوية أنّه في اصطلاح منظمة العمل الدولية بولايتها الدستورية، يجب أن توجه جهودها لضمان انتقال عادل إلى مستقبل عمل يسهم في التنمية المستدامة بأبعدها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. ويبدو أن الرؤية الواردة في إعلان المؤوية يتردد صداها مع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. وخلال قمة العمل المناخي الأخيرة التي عقدها الأمين العام للأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٩، بدافع من المكتب، التزم ٤٦ بلداً بصياغة خطط وطنية للانتقال العادل لوضع الوظائف وسبل العيش في قلب العمل المناخي.^{١٢} وستعمل معايير منظمة العمل الدولية الخاصة بالانتقال العادل على تطوير القانون الدولي في هذا المجال؛ التأكيد من أن المساهمات المحددة وطنياً التي تصب في التصدي العالمي لتغير المناخ تأخذ في الاعتبار "ضرورة" إيجاد عمل لائق،^{١٣} وبالتالي تضع منظمة العمل الدولية في طليعة النقاش الموجه نحو العمل بشأن تغير المناخ. والأهم من ذلك، قد 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.

١٦. ويسلم اتفاق باريس بالانتقال العادل والعمالة 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.

١٧. وتوصلت محادثات المناخ التي عقدتها الأمم المتحدة في مدريد في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩ إلى اتفاق تسوية ضعيف إلى حد ما بشأن زيادة الاستجابة العالمية لخفض انبعاثات غازات الدفيئة. ويجب أن تسير تدابير الاستجابة هذه نحو معالجة الانتقال العادل واستحداث العمل اللائق وخلق فرص عمل جيدة. كما ينبغي تعزيز المساهمات المحددة وطنياً لخفض انبعاثات الكربون من خلال مجموعة من تدابير الانتقال العادل التي تطبقها جميع الدول الأعضاء. ومن شأن وجود إطار تنظيمي عالمي حقيقي في شكل معايير عمل دولية بشأن الانتقال العادل، مصحوباً باستراتيجية اقتصادية عالمية لتمكين المنشآت من تنفيذ عمليات إنتاج تتسم بالكفاءة من حيث الموارد، أن يخلق مجالاً متكافئاً في الإدارة الفعالة للانتقال سوق العمل. ومن شأن الحوار الاجتماعي الثلاثي الذي يعتمد عليه تطوير مثل هذه المعايير، أن يزيد من التزام ومسؤوليات جميع الهيئات المكونة للإسراع بالعمل في هذا المجال.

١١ انظر:

ILO: *Small matters: Global evidence on the contribution to employment by the self-employed, micro-enterprises and SMEs*, Geneva, 2019.

١٢ انظر نتائج مؤتمر قمة العمل المناخي في أيلول/سبتمبر ٢٠١٩.

١٣ يهدف اتفاق باريس إلى تعزيز التصدي العالمي لخطر تغير المناخ " مع مراعاة ضرورة تحقيق التحول العادل للقوى العاملة وإيجاد العمل اللائق والوظائف اللائقة، وفقاً لأولويات الإنمائية المحددة وطنياً." (تمهيد).

النتيجة المتوخاة

١٨. يمكن النظر في وضع المعايير التي تستند إلى مجالات السياسة العامة في المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع كأساس لإرساء إطار قانوني وسياسي متنسق للانتقال العادل. وقد يستند ذلك إلى الصكوك الحالية، بما في ذلك تلك الواردة في ملحق المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية، إلى جانب التشريعات والممارسات التي وضعها عدد من البلدان. ويمكن أن يدعو المعيار الجديد الدول المصدقة إلى اعتماد سياسة وطنية بشأن الانتقال العادل تهدف إلى تحسين الروابط بين الفرص والتحديات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية وتنفيذ هذه السياسة واستعراضها بشكل دوري. وقد يشجع أيضاً إجراء مشاورات مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال في تنفيذ المساهمات المحددة وطنياً ومعالجة القضايا المتعلقة بالعمل اللائق.

١٩. ومن بين النتائج المتوخاة للمناقشة العامة استنتاجات وقرار بهدف تقديم مزيد من التوجيه إلى منظمة العمل الدولية للنهوض بدمج أبعاد العمل اللائق في السعي لتحقيق الاستدامة البيئية وإرساء استراتيجية اقتصادية عالمية تمكّن المنشآت من الشروع في مسار الانتقال العادل، بما في ذلك في سياق إصلاحات الأمم المتحدة والدعم القطري. وسيمكّن الدول الأعضاء من السعي إلى نهج شامل في إدارة التنمية المستدامة ووضع مسائل العمل والمسائل الاجتماعية والاقتصادية في الصدارة، تمشياً مع برنامج عام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة. ومن شأن مناقشة المؤتمر أن تمثل علامة فارقة مهمة بعد إعلان مئوية وسياً عالمياً ملحاً للتصدي للتغير البيئي والمناخي ومنع الضرر الذي لا مفر منه على الاقتصادات والمجتمعات.

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 سيستند المؤتمر إلى إعلان مئوية منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٩، الذي يوضح خبرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالمسائل المرتبطة بالعمل اللائق ويتغير المناخ، وإلى استعدادها لتوفير إرشاد سياسي مستنير في هذا المجال.

٢ - متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني
بآلية استعراض المعايير

٢١. استناداً إلى توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، طلب مجلس الإدارة في دورته ٣٣١ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧) من المكتب أن يعد مقترحات، للنظر في إدراجها في أقرب تاريخ ممكن في جداول أعمال الدورات القادمة لمؤتمر العمل الدولي، بشأن بند محتمل لوضع معيار حول المخاطر البيولوجية والأرغونومية والمناولة اليدوية والاعتراف بالثغرات التنظيمية في هذا الصدد وتوحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية ومراجعة الصكوك المتعلقة بالوقاية من الآلات.^{١٤}

٢٢. وينبغي أن تسترشد المقترحات الرامية إلى إدراج بنود وضع معيار في مؤتمر العمل الدولي بمفهوم نهج استراتيجي ومتسق لوضع جداول أعمال المؤتمر، على نحو ما قرره مجلس الإدارة في دورته ٣٣٢، استناداً إلى ضرورة ضمان الاتساق المؤسسي وتوفير التوازن بين الوقت اللازم للإعداد والمرونة المناسبة.

٢٣. وينبغي أن يسترشد جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٢٢ وما بعده فيما يتعلق ببنود وضع المعايير المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين على النحو المحدد أعلاه، بضرورة ضمان مجموعة واضحة ومتينة ومحدثة من معايير العمل الدولية، فيما يتعلق ببعض المخاطر المهنية.

٢٤. وطلب مجلس الإدارة من المكتب في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩) أن يسترشد بتوصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير بشأن "نهج التكامل المواضيعي". وكما ناقشه الفريق العامل الثلاثي، فإن التنظيم من خلال التكامل المواضيعي، يشتمل بشكل أولي، على عمليات وضع معايير مخصصة للمواضيع الفرعية المواضيعية الأربعة وفقاً لما قرره مجلس الإدارة. ويمكن أن تكون الاختلافات على أساس القرارات المتعلقة بما إذا كان إجراء وضع المعايير يجب أن يؤدي إلى بروتوكول أو اتفاقية أو توصية أو اتفاقية وتوصية. وكبديل لذلك، يمكن أن تجمع الصكوك الجديدة المكمل للصكوك الحديثة القائمة بين الأحكام الملزمة وغير الملزمة في صك واحد. ويمكن أن يتمثل البديل الآخر في استكمال الصكوك

^{١٤} الوثيقة GB.331/LILS/2، الملحق، الفقرات ١١١٧ و ١١٩ و ٢٧ و ٣١.

الحدیثة القائمة من خلال اعتماد صك متكامل جدید بشأن مخاطر السلامة والصحة المهنيّتين بشكل عام؛ ومن شأن ذلك أن يشمل جميع الصكوك المتعلقة بمخاطر محددة - بخلاف تلك التي سبق وتم تحديثها - بغية توفير إطار شامل وقابل للتطبيق على كافة المخاطر، مع الإشارة إلى أنه في حين تم اقتراح إمكانية تنظيم المواد الخطرة البيولوجية والكيميائية معاً، اعتبر اجتماع لاحق للخبراء أنه ينبغي النظر في المواد البيولوجية بشكل منفصل عن المواد الخطرة الأخرى.^{١٥}

٢٥. وبناءً على هذه الاعتبارات ومع مراعاة الموارد المتاحة، يقترح المكتب خارطة طريق لإدراج بنود وضع المعايير بشأن السلامة والصحة المهنيّتين في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي على النحو التالي:

- مناقشات بشأن وضع المعايير حول توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية في الدورتين ١١١ (٢٠٢٢) و١١٢ (٢٠٢٣) للمؤتمر؛
- مناقشات بشأن وضع المعايير حول المخاطر البيولوجية في الدورتين ١١٣ (٢٠٢٤) و١١٤ (٢٠٢٥) للمؤتمر؛
- مناقشات بشأن وضع المعايير حول الأرغونومية والمناولة اليدوية في الدورتين ١١٥ (٢٠٢٦) و١١٦ (٢٠٢٧) للمؤتمر؛
- مناقشات بشأن وضع المعايير حول سلامة الآلات في الدورتين ١١٧ (٢٠٢٨) و١١٨ (٢٠٢٩) للمؤتمر.

٢٦. وسوف يُدرج بند وضع المعايير بشأن السلامة والصحة المهنيّتين على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي في أقرب وقت ممكن في الدورة ١١١ (٢٠٢٢). وتعقيد المواضيع التي سيتم تناولها يوصي بإجراء مناقشات مزدوجة.

بند وضع المعايير بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية

٢٧. وفقاً لآخر التقديرات المتاحة (٢٠١٧)، ٨٦,٣ في المائة من الوفيات المرتبطة بالعمل في العالم تنجم عن الأمراض ويعزى الكثير منها إلى التعرض للمواد الكيميائية الخطرة مثل السرطانات المرتبطة بالعمل (٢٦ في المائة) والأمراض التنفسية (١٧ في المائة).^{١٦} وفي عام ٢٠١٥، قدرت منظمة العمل الدولية أنّ ما يقرب من مليون عامل ماتوا بسبب التعرض المهني لمواد خطيرة، بما في ذلك الغبار والأبخرة والأدخنة (بزيادة أكثر من ٩٠٠٠٠ عامل مقارنة بعام ٢٠١١).^{١٧} ونظراً لوجود ثغرات كبيرة في المعارف المتعلقة بتأثير الصحة المهنية الناجمة عن التكاثر المطرد للمركبات الكيميائية وكذلك الكمون بين التعرض وبعض الأمراض المعروفة على الأقل، يمكن التقليل من شأن الآثار الصحية بما في ذلك الوفيات.

٢٨. ولا تتبع الضرورة الملحة لمراجعة الإطار المعياري لمنظمة العمل الدولية بشأن الإدارة السليمة للمواد الكيميائية في العمل من وجود فجوة تنظيمية، بل من ضرورة متابعة التوحيد والاتساق والتحديث المنتظم للمعايير ذات الصلة. والحماية من الأخطار الكيميائية مشمولة حالياً في صك يركز على المبادئ الرئيسية، ألا وهي اتفاقية المواد الكيميائية، ١٩٩٠ (رقم ١٧٠) المصنفة على أنها محدثة. وتنظم الاتفاقية رقم ١٧٠ الإدارة السليمة لكافة المخاطر المتعلقة باستخدام المواد الكيميائية في العمل. وتستلزم هذه الاتفاقية إطاراً وطنياً شاملاً للاستخدام الآمن للمواد الكيميائية في العمل، بما في ذلك صياغة وتنفيذ ومراجعة دورية لسياسة وطنية متسقة،

^{١٥} انظر:

ILO, *Background Information for Developing an ILO Policy Framework for Hazardous Substances*, MEPFHS/2007, (2007) para. 7; SRM TWG 2019/working paper 1, paras 14 and 16.

^{١٦} انظر:

ILO, *Safety and Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 years of experience*, 2019.

^{١٧} انظر:

Päivi Hämäläinen, Jukka Takala and Tan Boon Kiat (eds), *Global Estimates of Occupational Accidents and Work-related Illnesses 2017* (WSH Institute, 2017).

وكذلك تحديد مسؤوليات أصحاب العمل وحقوق العمال وواجباتهم على مستوى المنشأة. وتُستكمل الاتفاقية رقم ١٧٠ والتوصية رقم ١٧٧ بمدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن السلامة في استخدام المواد الكيميائية في العمل (١٩٩٣). وتتناول خمسة صكوك تسبق الاتفاقية رقم ١٧٠ الأخطار الكيميائية المحددة مثل الرصاص الأبيض والبنزين والتسمم بالرصاص والفسفور الأبيض.^{١٨} والتعايش بين هذه الصكوك القيمة بشأن مواد كيميائية محددة والاتفاقية رقم ١٧٠ اللاحقة القائمة على المبادئ يؤثر على اتساق الإطار المعياري لمنظمة العمل الدولية بشأن المواد الكيميائية ولا بد من النظر فيه، على نحو ما أوصى به الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير.

٢٩. وبغية ضمان استمرار وجدوى مستقبل إطار العمل المعياري لمنظمة العمل الدولية بشأن الأخطار الكيميائية، أوصى الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير "متابعة تنطوي على إجراءات لوضع المعايير" كتدبير لاتباع "إجراءات المتابعة العملية والمحددة زمنياً"^{١٩} بشأن الصكوك الخمسة. وأوصى الفريق كذلك بتقيحها بطريقة موحدة يمكن تحقيقها من خلال البروتوكول التابع للاتفاقية رقم ١٧٠.

٣٠. واعترفت الشواغل التي أثرت كسبب لمراجعة هذه الصكوك بأن ممارسة تنظيم مادة خطيرة فردية في صك واحد تعتبر بالتفصيل بالية؛ أن هناك شواغل تتعلق بالصكوك الخمسة المتعلقة بنوع الجنس وعدم ملاءمة إدراج حدود محددة للتعرض في المعايير (كما هي الحال في اتفاقية البنزين، ١٩٧١ (رقم ١٣٦)، على سبيل المثال)؛ ينبغي صياغة الأحكام بطريقة تضمن مواكبة صكوك منظمة العمل الدولية للتقدم العلمي والتكنولوجي؛ ينبغي توفير نظام للتحديث السهل لهذه الحدود، بقدر ما ينبغي أيضاً تنظيم الحدود الثابتة.

٣١. ودعا المؤتمر العالمي للسلامة والصحة في العمل الذي انعقد في سنغافورة (٢٠١٧) إلى اتخاذ إجراءات عالمية متضافرة لمواجهة تحديات السلامة والصحة الجديدة والناشئة. وتشمل التحديات الجديدة الآثار المترتبة على الصحة المهنية للتكنولوجيا الصغيرة أو إدارة النفايات الإلكترونية. وتتعب المعلومات السامة للمواد الكيميائية انتشار مخاليط المواد الكيميائية في أماكن العمل حول العالم. ويُعتقد الآن أن الأمراض المرتبطة بالعمل مثل السرطانات المهنية واضطرابات الجهاز التنفسي والدورة الدموية وغيرها من الاضطرابات، تشكل تهديداً أكبر بكثير وغير موثق بعد على السلامة والصحة المهنيين أكثر من الوفيات في مكان العمل. وهذا التهديد، رغم إمكانية الوقاية منه، بسبب تكلفة بشرية واقتصادية كبيرة.

٣٢. ويمكن لصك جديد يكمل الاتفاقية رقم ١٧٠ ويراجع الصكوك القديمة الخمسة أن يضمن الحفاظ على عمليات حظر قيمة في الوقت الذي يسهل فيه إدخال معايير حظر أو تعرض جديدة يمكن تحديثها بسهولة بما يتماشى مع التطور العلمي والتكنولوجي.^{٢٠} ويمكن أن تضمن أن تقدم منظمة العمل الدولية مساهمة استراتيجية ثلاثية في اتساق السياسات مع المعاهدات والمبادرات الدولية التي اكتسبت زخماً منذ اعتماد الاتفاقية رقم ١٧٠ مثل اتفاقية استكهولم بشأن الملوثات العضوية الثابتة أو اتفاقية روتردام المتعلقة بتطبيق إجراء الموافقة المسبقة عن علم أو النهج الاستراتيجي للإدارة الدولية للمواد الكيميائية. ويمكن لهذا الاتساق في السياسات أن يعزز بدوره التصديق على الاتفاقية رقم ١٧٠ وتطبيقها.^{٢١}

٣٣. ويمكن إدراج بند وضع المعايير في جدول أعمال الدورتين ١١١ (٢٠٢٢) والدورة ١١٢ (٢٠٢٣) للمؤتمر.

^{١٨} الاتفاقية رقم ١٣ بشأن استخدام الرصاص الأبيض؛ الاتفاقية رقم ١٣٦ والتوصية رقم ١٤٤ بشأن البنزين؛ التوصية رقم ٤ بشأن التسمم بالرصاص؛ التوصية رقم ٦ بشأن الفوسفور الأبيض.

^{١٩} الوثيقة GB.331/LILS/2، الفقرة ٣.

^{٢٠} يمكن أن يتبع تحديث حدود التعرض أو "قيم حدود العتبة" إجراء مماثل للإجراء الوارد في توصية قائمة الأمراض المهنية، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٤).

^{٢١} الاتفاقية رقم ١٧٠ مصدق عليها حالياً من جانب ٢٢ دولة عضواً، ثلاث منها صدقت عليها خلال السنوات الأربع الماضية.

بند وضع معيار بشأن الحماية من المخاطر البيولوجية

٣٤. في عام ١٩٩٣، استكمل مؤتمر العمل الدولي اعتماده لاتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣ (رقم ١٧٤) والتوصية (رقم ١٨١) بقرار بشأن التعرض إلى استخدام العوامل البيولوجية في العمل والوقاية منها. ٢٢ وفي هذا القرار، طلب مجلس الإدارة من المدير العام أن يتخذ خطوات لمعالجة مسألة التعرض والسلامة في استخدام العوامل البيولوجية في العمل، وأن ينظر في ضرورة وضع صكوك دولية جديدة من أجل تقليل المخاطر التي يتعرض لها العمال والجمهور والبيئة. ٢٣

٣٥. واعتبر مجلس الإدارة في دورته ٢٧٠ (تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٩٧) أن المخاطر المرتبطة بصناعة التكنولوجيا الحيوية كانت مدعاة للقلق وأن لمنظمة العمل الدولية دوراً رائداً في تعزيز السلامة الأحيائية ومعالجتها فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنيين. كما أشار إلى خطط المكتب لإعداد مدونة قواعد ممارسات بشأن المخاطر البيولوجية والوقاية منها وتقديم هذه المدونة إلى اجتماع ثلاثي للخبراء لمناقشتها. ٢٤ وأعيد تأكيد هذه الاعتبارات في الدورة ٢٧٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٩٩) لمجلس الإدارة. وتم التشديد كذلك على أنه ينبغي دراسة نهج شامل للمعايير في هذا المجال. وكان الغرض من مدونة الممارسات توفير نطاق وتغطية وأحكام للمعايير المحتملة لمنع المخاطر البيولوجية في العمل.

٣٦. وشددت الاستراتيجية العالمية للسلامة والصحة المهنيين التي اعتمدها المؤتمر في دورته الحادية والتسعين (٢٠٠٣) مرة أخرى على أنه ينبغي إيلاء الأولوية القصوى لوضع صك جديد بشأن المخاطر البيولوجية.

٣٧. وفي عام ٢٠٠٧، عقد اجتماع للخبراء لدراسة الأدوات بهدف وضع إطار سياسي للمواد الخطرة التي تتمتع على وجه التحديد عن معالجة المخاطر البيولوجية، بما أن تعقيد الموضوع من حيث تنوع المخاطر وأنواع التعرض والتقييم ومنهجيات الوقاية كان يعني أنه ينبغي التعامل معها بشكل منفصل. ٢٥

٣٨. ومن شأن وضع معيار جديد بشأن المخاطر البيولوجية أن يسد ثغرة في الإطار المعياري لمنظمة العمل الدولية ويتم تصنيفه ضمن الصكوك المعنية بالسلامة والصحة المهنيين، التي توفر الحماية من مخاطر محددة. ٢٦ ومن شأن الاعتبارات التي تقدم الأساس المنطقي لوضع المعايير، أن تشمل ما يلي: اهتمام طويل الأمد بشأن التعرض المهني للأخطار البيولوجية التي نوقشت في مناسبات متعددة في الماضي؛ انتشار التكنولوجيا الحيوية، بما في ذلك الهندسة الوراثية ومكافحة العدوى والمخاطر الناتجة عن ذلك التي ما فتئت تؤثر على ما يقدر بنحو ١٦ مليون عامل في عام ١٩٩٧؛ ٢٧ المعيار الحالي الوحيد المعني بالعوامل البيولوجية هو توصية الوقاية من الجمرة الخبيثة، ١٩١٩ (رقم ٣) والتي لا تزال وثيقة الصلة ولكنها تركز على خطر بيولوجي واحد؛ أهميتها

٢٢ مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٠، جنيف، ١٩٩٣، محاضر الأعمال، محاضر الأعمال المؤقت رقم ٢٣، الصفحة ٢٣.

٢٣ الوثيقة GB.276/2.

٢٤ الوثيقة GB.270/2.

٢٥ انظر: MEPFMS/2007، الفقرة ٧.

٢٦ سيأخذ ذلك أيضاً في الحسبان القرار المتعلق بالفصل ١٦ من برنامج العمل ٢١، الذي اعتمده مؤتمر الأمم المتحدة المعني بالبيئة والتنمية في عام ١٩٩٢ بشأن الإدارة السليمة بيئياً للتكنولوجيا الحيوية. وكان من شأن المشاورات غير الرسمية بشأن التطورات والاتجاهات الحديثة في التكنولوجيا الحيوية (فيينا، تشرين الأول/ أكتوبر ١٩٩٥) التي عقدتها منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) بصفتها مدير المهام لهذا الفصل، أن طلبت من منظمة العمل الدولية الاضطلاع بالدور الرائد في تعزيز ومعالجة مسألة السلامة الأحيائية فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنيين وتعزيز الاستخدام الآمن للتكنولوجيا الحيوية في مكان العمل. وتندرج هذه الأنشطة في إطار البرنامج دال من الفصل ١٦، الذي يتناول تعزيز السلامة وتطوير آليات تعاون دولية. وبالتالي، تتحمل منظمة العمل الدولية المسؤولية الرئيسية في هذا الصدد وضمن النظام متعدد الأطراف.

٢٧ بغية وضع أعداد العمالة في عام ١٩٩٧ في منظورها الصحيح: شارك ما مجموعه ٤٣,٥ مليون عامل صحي بشكل مباشر في تقديم الخدمات الصحية في عام ٢٠١٣، مع أكثر من ٢٠٠ مليون عامل يسهمون في القطاعين الصحي والاجتماعي على مستوى العالم (بما في ذلك عمال الرعاية الشخصية بدون أجر ومقدمو الخدمات في القطاع الخاص وعمال النظافة ومقدمو خدمات المطاعم). منظمة الصحة العالمية، *العمل من أجل صون الصحة وتحقيق النمو: الاستثمار في القوى العاملة الصحية*. تقرير اللجنة رفيعة المستوى المعنية بالعمالة في مجال الصحة والنمو الاقتصادي، ٢٠١٦، صفحة ٢٤.

الخاصة للعاملين في قطاعات مثل خدمات الرعاية الصحية والزراعة والصرف الصحي وإدارة النفايات (بما في ذلك تفكيك السفن على سبيل المثال).

٣٩. وفي اقتراح سابق بشأن "الوقاية من المخاطر البيولوجية في مكان العمل"، أشير إلى أنه يمكن أن تضع المعايير الجديدة "مبادئ عامة تغطي أساليب وممارسات العمل المناسبة في مجال التكنولوجيا الحيوية، بما في ذلك إجراءات تقييم المخاطر والرقابة التقنية والتدابير التنظيمية لحماية صحة العمال. ... ومن شأن النصوص أن تتضمن عناصر مثل الأهداف والتغطية ونطاق التطبيق والتعاريف وتطبيقها على الأنشطة الاقتصادية أو إغافؤها منها وطرق تقييم مخاطر التعرض ودور السلطات المختصة ومسؤوليات أصحاب العمل وحقوق العمال وواجباتهم والمعلومات والتدريب".^{٢٨}

٤٠. وأبلغت الدورة ٣٣٧ لمجلس الإدارة (تشرين الأول/أكتوبر – تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩) بإحراز تقدم في عمل المكتب بشأن وضع مبادئ توجيهية حول المخاطر البيولوجية. وتم عقد اجتماعين للخبراء في الأمراض والعوامل المعدية في أيار/مايو وتشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩ بالتعاون مع اللجنة الدولية للصحة المهنية وبمشاركة منظمة الصحة العالمية. ومن المتوقع وضع مسودة تقنية نهائية للمبادئ التوجيهية بحلول الفصل الرابع من عام ٢٠٢٠. وفي المقرر تقديم المسودة إلى اجتماع ثلاثي للخبراء للمصادقة عليها في الربع الأول من عام ٢٠٢١. وستكون المعارف التي اكتسبها المكتب في إعداد المبادئ التوجيهية ذات منفعة للأعمال التحضيرية لوضع المعايير. أما الأعمال الأخرى التي يتم إعدادها للمؤتمر فستتضمن تقريراً عن القانون والممارسة يستند إلى المعلومات الواردة من الدول الأعضاء.

بند وضع معيار بشأن الأرغونومية والمناولة اليدوية

٤١. يمكن إدراج بند وضع المعايير بشأن الأرغونومية والمناولة اليدوية في جدول أعمال الدورة ١١٥ (٢٠٢٦) والدورة ١١٦ (٢٠٢٧) للمؤتمر. وتطبق العوامل البشرية أو الأرغونومية نظرية ومبادئ وبيانات مستقاة من العديد من التخصصات ذات الصلة، من أجل تصميم المنتجات وعمليات ونظم العمل، مع مراعاة التفاعلات المعقدة بين البشر وغيرهم من البشر والبيئة والأدوات والمعدات والتكنولوجيا بغية تعزيز الأداء البشري والرفاه في عالم العمل.^{٢٩} وتشمل المخاطر الأرغونومية المواد اليدوية التي تتعامل مع الجهد الزائد؛ الإضاءة غير المناسبة أو اختيار واستخدام الأدوات؛ الوقوف أو الجلوس بشكل دائم أثناء العمل؛ الانزلاق، الرحلات أو السقوط؛ الانزعاج الحراري والوضعية أثناء العمل التي تسبب اضطرابات العضلات والهيكل العظمي. والمجموعة الواسعة من اضطرابات العضلات والهيكل العظمي تجعل تقدير التكاليف المباشرة وغير المباشرة بشكل دقيق أمراً صعباً، غير أنّ الأدلة المتوفرة تشير إلى أن هذه الاضطرابات تمثل حوالي ثلث مجموع الإصابات والأمراض، وهي نسبة أعلى من متوسط التغيب وتكاليف الرعاية الصحية وتكاليف الرعاية غير الرسمية وخسائر الإنتاج.^{٣٠} ويصبح الاهتمام بالوقاية من المخاطر الأرغونومية والجهود المبذولة لتحسين الراحة والرفاهية في العمل أكثر إلحاحاً نظراً إلى عمر القوى العاملة المتقدم واستمرار العمال في مجال العمل لفترة أطول.

٤٢. واستناداً إلى الاستبيان المرسل إلى الدول الأعضاء في سياق عملية وضع البنود، من شأن المعايير الجديدة أن توضح الدور المحدد للعوامل البشرية والأرغونومية في تطوير إجراءات ونظم العمل والمساعدة على تحديد الأشكال المعترف بها دولياً والتحديات والفرص فيما يتعلق بالعوامل البشرية والأرغونومية في مكان العمل. ويمكنها أن ترسي مبادئ عامة للتصدي لهذه التحديات وتعزيز الصحة والسلامة من خلال إدارة العوامل البشرية والأرغونومية عالية الجودة. ويمكن للصك أن يحدد السياسات واللوائح الوطنية المتعلقة بالعوامل البشرية والأرغونومية في العمل وينشئ نظاماً محددًا لحقوق ومسؤوليات وواجبات الحكومات وأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم ويشجع على اتباع نهج شمولي لتصميم العمل وإدارته وتفعيله.

^{٢٨} الوثيقة GB.270/2.

^{٢٩} انظر:

ILO, *The essential contribution of Human Factors/Ergonomics to the future of work we want*, 2019.

^{٣٠} انظر، على سبيل المثال، الأرقام المستقاة من المركز الأمريكي لمكافحة الأمراض والوقاية منها أو الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل. وفقاً لمكتب الولايات المتحدة لإحصائيات العمل في عام ٢٠١٣، شكلت اضطرابات العضلات والهيكل العظمي ٣٣ في المائة من مجموع إصابات العمال وحالات المرض.

٤٣. ووفقاً لتوصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، ستقوم المعايير الجديدة بمراجعة اتفاقية الحد الأقصى للوزن، ١٩٦٧ (رقم ١٢٧) وتوصية الحد الأقصى للوزن، ١٩٦٧ (رقم ١٢٨) وتحديث النهج التنظيمي للمناولة اليدوية.

٤٤. وسوف تستنير الأعمال التحضيرية بتقرير مفصل عن القانون والممارسة وبدراسات بشأن الممارسات الجيدة وجمع البيانات، بالإضافة إلى مشاورات واسعة مع الهيئات المكونة والشركاء عبر منظومة الأمم المتحدة ومع الهيئات المهنية وأصحاب المصلحة الآخرين. ومن المقترح تنظيم اجتماع ثلاثي للخبراء بدءاً من عام ٢٠٢٤ بغية إسداء المشورة للمكتب بشأن نطاق القضايا من خلال وضع المعايير.

بند وضع معيار بشأن مراجعة الصكوك المتعلقة بالوقاية من الآلات

٤٥. يمكن إدراج وضع معيار بشأن السلامة والصحة في استخدام الآلات، في جدول أعمال الدورتين ١١٧ (٢٠٢٨) و ١١٨ (٢٠٢٩) لمؤتمر العمل الدولي.

٤٦. وستراجع المعايير الجديدة اتفاقية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٩) وتوصية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٨). ويمكن أن تضع مبادئ واسعة لمعالجة قضايا السلامة والصحة في استخدام الآلات.

٤٧. ويمكن لمعايير جديدة في شكل اتفاقية أن تشير، على شكل تعريف، إلى طبيعة السلامة والصحة في استخدام الآلات وأن تحدد اشتراطات السلامة والصحة والاحتياطات التي تنطبق على الحكومات والعمال وأصحاب العمل، وكذلك على مصممي الآلات ومصنعيها ومورديها.

٤٨. ويمكن أن توفر معايير جديدة في شكل توصية (أو أحكام غير ملزمة في صك ملزم) مزيداً من الإرشادات التفصيلية بشأن اشتراطات وتدابير تقنية أكثر تحديداً عن بيئة العمل ونظم الإشراف والوقاية من الآلات والحماية من المخاطر الميكانيكية وغيرها من المخاطر والمعلومات وإثبات العلامات والتدابير التكميلية ذات الصلة بأنواع محددة من الآلات.

٤٩. وستسترشد مناقشة المؤتمر بشأن السلامة والصحة في استخدام الآلات باستعراض مدونة الممارسات بشأن نفس الموضوع المنشور في عام ٢٠١٣^{٣١} وتقرير مفصل عن القانون والممارسة، وسوف تستند إلى الاستبيان المرسل إلى الدول الأعضاء في سياق عملية وضع البنود.

تحديث صكوك جديدة بشأن السلامة والصحة المهنيين

٥٠. سوف يستخدم وضع المعايير في المجالات الأربعة النهج المناسبة بحيث يصبح من السهل تحديث الصكوك الجديدة، وخاصة فيما يتعلق بالبنود التقنية، حرصاً على استمرارية جدوى المعايير، مع مراعاة الظروف الوطنية.

٣ - تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها للمواضيع قيد الإعداد

ألف - تسوية نزاعات العمل الفردية

٥١. 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 والهيكل الثلاثي 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، وتعزيز الحوار الاجتماعي الفعال وترسي الثقة.

^{٣١} انظر: ILO, Safety and health in the use of machinery, code of practice, 2013.

٥٢. 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.^{٣٢}

٥٣. 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.

٥٤. والمعايير القائمة موضوعة لينظر فيها الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير: أربعة صكوك من أصل ستة في المجموعة ١٢ ترتبط بتسوية النزاعات. 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 ٢٠٢٠-٢٠٢١، سيقوم المكتب بنشر ما يلي: (١) بحوث مقارنة بشأن نُظم 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 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 الأولى التالية في تنظيم اجتماع للخبراء يُرمع عقده في فترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣. ومن شأن هذا الاجتماع أن يوصي باتخاذ إجراء لاحق، بما في ذلك إجراء مناقشة عامة و/ أو إدراج بند وضع معيار.

باء - العمل اللائق في عالم الرياضة^{٣٣}

٥٥. يُنظر إلى هذه المسألة في إطار جدول أعمال المؤتمر على أساس اقتراح قدمته مجموعة العمال.^{٣٤} 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 تنتظر 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 (أذار/ مارس ٢٠١٧).^{٣٥} 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 على ٥ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩. واعتمد المنتدى نقاط توافق في الآراء سيتم تقديمها، إلى جانب تقرير الإجراءات، إلى الدورة ٣٤٠ لمجلس الإدارة (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠). وتمت إعادة جدول الاجتماع وعقده من ٢٠ إلى ٢٢ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٠.^{٣٦}

٣٢ تشير نتائج البحوث الأولية إلى أنّ النزاعات العمالية الفردية تتزايد في جميع أنحاء العالم. وتشمل الأسباب تزايد القوى العاملة، لا سيما في مناطق هجرة اليد العاملة العالية؛ مجموعة متزايدة من حماية الحقوق الفردية؛ انخفاض في كثافة النقابات و/ أو تغطية المفاوضات الجماعية؛ زيادة انعدام المساواة نتيجة لتجزئة أسواق العمل. ويبدو أنّ الزيادة في النزاعات العمالية الفردية ساهمت في التحديات التي يمكن أن تحد من الوصول إلى العدالة العمالية. ويمكن أن يشمل ذلك تكاليف عالية وحالات تأخير؛ عدم الاستقلال والنزاهة؛ عدم كفاية القدرة على معالجة الأشكال المتطورة للنزاعات العمالية؛ تقليص نطاق الحوار الاجتماعي، بما في ذلك الآليات الجماعية. وقد استجابت الدول الأعضاء بطرق متعددة منها: إنشاء آليات وهيئات جديدة أو إضافية لتسوية النزاعات؛ القواعد الإجرائية المعدلة والهيكلية المؤسسية؛ تحسين قدرة ممارسي تسوية النزاعات؛ آليات متخصصة لتسوية النزاعات لمجموعات العمال المستضعفة؛ زيادة تدابير منع النزاعات، بما في ذلك من خلال تعزيز آليات مكان العمل.

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

٣٤ انظر الوثيقة GB.320/INS/2، الفقرة ٣٠.

٣٥ انظر الوثيقة GB.329/POL/4، الملحق الثاني؛ الوثيقة GB.329/PV، الفقرة ٥١٢.

٣٦ انظر الوثيقة GB.334/POL/3، الملحق الأول؛ الوثيقة GB.334/POL/PV، الفقرة ٦٤.

جيم - الاستقلالية والحماية في الخدمة العامة (مكافحة الفساد)^{٣٧}

٥٦. 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 خلال اجتماع الهيئات الاستشارية القطاعية في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٤. وأحيط مجلس الإدارة علماً في تشرين الأول/ أكتوبر 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.^{٣٨}

٥٧. 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 الأول/ أكتوبر 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.^{٣٩} ويعتبر الموضوع الآن ناضجاً بما فيه الكفاية لبحثه اجتماع للخبراء. ولهذا الغرض، يمكن لمجلس الإدارة أن ينظر في إدراج اجتماع للخبراء في برنامج الاجتماعات القطاعية العالمية لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١ باستخدام الموارد المحققة لاجتماع إضافي واحد لكل فترة سنتين، وفقاً للقرارات المتخذة في سياق استعراض إدارة السياسات القطاعية.^{٤٠} وأثيرت المسألة نفسها لينظر فيها مجلس الإدارة في دورته الحالية، في وثيقة الاجتماعات القطاعية التي انعقدت في عام ٢٠١٩ والمقترحات للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.^{٤١}

دال - العمل اللائق في اقتصاد المنصات

٥٨. يوجه إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل 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 الحماية الاجتماعية (حماية العمال) في الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر.

^{٣٧} 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).

^{٣٨} انظر الوثيقة GB.325/INS/2، الفقرة ٣١.

^{٣٩} انظر:

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

^{٤٠} 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.

^{٤١} الوثيقة GB.338/POL/3.

٥٩. 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 مكاملة مفتوحة إلى حشد مشتت جغرافياً أو للأفراد 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.

٦٠. والتقديرات الموثوقة لحصة العمالة في اقتصاد المنصات شحيحة. وتشير أرقام ١٤ دولة عضواً في الاتحاد الأوروبي إلى أنها تهم حوالي 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/ يوليو ٢٠١٦ وأذار/ مارس ٢٠١٩. ومن المرجح أن يرتفع هذا العدد نظراً لاهتمام شركات Fortune 500 بالارتقاء بمصادر المنصات.

٦١. ويعطل اقتصاد المنصات نماذج الأعمال الحالية ونموذج التوظيف الذي لطالما اعتمدت عليه نماذج الأعمال هذه. وتعمل المنصات الرقمية على إحداث تحول جذري في كيفية تصور المنظمات للأعمال التجارية والتفاعل مع بعضها البعض وخلق قيمة للمجتمع. 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.

٦٢. 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 مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل لجميع 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 الدورة ٣٣٥ (أذار/ مارس ٢٠١٩) لمجلس الإدارة المناقشة التي جرت في تشرين الأول/ أكتوبر 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".

٦٣. ويقترح المكتب عقد اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن ضمان العمل اللائق في اقتصاد المنصات للمساعدة على صياغة النهج السياسي اللازم. وخلال الدورة ٣٣٧ لمجلس الإدارة (تشرين الأول/ أكتوبر – تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩)، تلقى المزيد من الأعمال التحضيرية بشأن قضية العمل اللائق في الاقتصاد الرقمي دعماً واسعاً نسبياً. وأيدت مجموعتان عقد اجتماع ثلاثي للخبراء حول هذا الموضوع، مع إمكانية إجراء مناقشة عامة أو مناقشة لوضع معيار في الدورة ١١٢ للمؤتمر في عام ٢٠٢٣. 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 اجتماع الخبراء الثلاثي أن يثري المناقشات في الدورة ١١١ 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 ١١٢ للمؤتمر (٢٠٢٣).

الملحق الثاني - لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٣٠)

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/ يونيو 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.
			إقرار التعديلات على الملاحق باتفاقية هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)؛ وعلى مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، كما اعتمدها اللجنة الثلاثية الخاصة.
			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 من الاتفاقية.

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).	إعلان المؤمية من أجل مستقبل العمل.	تنظيم المناقشات والأحداث المتصلة بمؤمية منظمة العمل الدولية.
١٠٩ (٢٠٢٠)	المهارات والتعلم المتواصل - مناقشة عامة.	انعدام المساواة وعالم العمل - مناقشة عامة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١٠ (٢٠٢١)	التلمذة الصناعية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	يُتخذ قرار بشأن ذلك في الدورة ٣٣٨ لمجلس الإدارة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١١ (٢٠٢٢)	التلمذة الصناعية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	يُتخذ قرار بشأن ذلك في 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 الاتفاقيات ذات الأرقام ٤٥ و ٦٢ و ٦٣ و ٨٥.
١١٤ (٢٠٢٥)	(تستكمل لاحقاً)		

الدورة	بنود تقنية
١١٥ (٢٠٢٦)	(تستكمل لاحقاً)
١١٦ (٢٠٢٧)	(تستكمل لاحقاً)
١١٧ (٢٠٢٨)	(تستكمل لاحقاً)
١١٨ (٢٠٢٩)	(تستكمل لاحقاً)
١١٩ (٢٠٣٠)	(تستكمل لاحقاً)
	إلغاء اتفاقية وكالات خدمات التوظيف بأجر (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٦)

الملحق الثالث - جدول أعمال منظمة العمل الدولية - الجدول الزمني (٢٠١٨-٢٠٢٢)

