



التاريخ: ٢٦ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٦  
الأصل: إنكليزي

البند الثالث من جدول الأعمال

## جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي

### غرض الوثيقة

في ضوء القرار المتخذ في الدورة ٣٢٦ (آذار/ مارس ٢٠١٦)، ومفاده الاستمرار في تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق لوضع جدول أعمال الدورة السابعة بعد المائة (٢٠١٨) والدورة الثامنة بعد المائة (٢٠١٩) للمؤتمر، بما في ذلك من خلال مواصلة اختيار البنود في جدول أعمال دورة عام ٢٠١٨ والبقاء على المرونة في منظور دورة المنوية في عام ٢٠١٩، إن مجلس الإدارة مدعو إلى استهلال النظر في وضع جدول أعمال دورات ما بعد عام ٢٠١٩ (انظر مشروع القرار في الفقرة ٤١).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

الانعكاسات السياسية: الانعكاسات على جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠١٨ 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.

إجراء المتابعة المطلوب: أي انعكاسات مرتبطة بالمتابعة سوف تقدم إلى مجلس الإدارة لكي يبحثها في دورته ٣٢٩ (آذار/ مارس ٢٠١٧).

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

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.328/INS/5/2؛ الوثيقة GB.328/INS/7؛ الوثيقة GB.328/INS/17/2؛ الوثيقة GB.328/LILS/3/1؛ الوثيقة GB.326/PV (الفقرات ٦-٢٠)؛ الوثيقة GB.326/INS/2؛ الوثيقة GB.325/PV (الفقرات ٦-٣٥، ٢٨٨-٣٠٢)؛ الوثيقة GB.325/INS/2؛ الوثيقة GB.325/INS/5/1؛ الوثيقة GB.325/INS/5/2؛ الوثيقة GB.325/INS/6؛ الوثيقة GB.323/PV (الفقرات ٤-١٨، ١٩-٣٣، ٤٦-٣٦٠)؛ الوثيقة GB.323/INS/2؛ الوثيقة GB.322/PV (الفقرات ٨-١٧، ١٨-٢٧، ٣٠٩-٣٣٠)؛ الوثيقة GB.322/INS/2؛ الوثيقة GB.322/INS/3؛ الوثيقة GB.322/INS/4/1؛ الوثيقة GB.322/WP/GBC/1.



## ألف- لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر

١. ترد القواعد المطبقة بشأن جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي في دستور منظمة العمل الدولية<sup>١</sup> والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي<sup>٢</sup> والنظام الداخلي لمجلس الإدارة<sup>٣</sup>. ويضم جدول أعمال المؤتمر بنوداً دائمة وبنوداً تقنية.

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

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

٣. وجرت العادة على إدراج ثلاثة بنود تقنية في جدول أعمال المؤتمر (يستلزم كل بند من هذه البنود لجنة تقنية كاملة 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 لجنة تنظيمية أو لجنة تقنية في جلسة عامة، يعقد عدد محدود جداً من الاجتماعات<sup>٤</sup>. وبالنسبة إلى بنود وضع المعايير، من المتعارف عليه إجراء مناقشة مزدوجة، ولكن يمكن أن يقرر مجلس الإدارة إجراء مناقشة مفردة. ويجري النظر في المقترحات بشأن وضع بند في جدول أعمال المؤتمر في دورتين متعاقبتين لمجلس الإدارة، ما لم تكن هناك موافقة بالإجماع على وضع مقترح في جدول الأعمال يناقشه مجلس الإدارة للمرة الأولى<sup>٥</sup>.

٤. وكان إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، الذي اعتمد في عام ٢٠٠٨ (إعلان العدالة الاجتماعية)، قد اعتمد خطة مناقشات متكررة يجريها المؤتمر لفهم أفضل لتنوع واقع واحتياجات الدول الأعضاء فيما يتعلق بكل هدف من الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية، والاستجابة لها بفعالية أكبر بكافة وسائل العمل المتاحة لها، وتكييف أولوياتها وبرامج العمل الخاصة بها وفقاً لذلك<sup>٦</sup>. ويتوخى من المناقشات المتكررة أن تؤدي دوراً رئيسياً في وضع جدول أعمال المؤتمر ككل، وقد شكلت أحد البنود التقنية الثلاثة المشار إليها آنفاً في كل دورة من دورات المؤتمر منذ عام ٢٠١٠.

٥. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٠٤ (آذار/ مارس ٢٠٠٩) أن تتبع هذه المناقشات المتكررة دورة من سبع سنوات<sup>٧</sup>، تجري خلالها مناقشة مواضيع العمالة والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية الاجتماعية مرتين خلال الدورة، ويناقش موضوع الحوار الاجتماعي مرة واحدة<sup>٨</sup>. وتُستكمل هذه الدورة بالمناقشة المتكررة الثانية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل خلال الدورة السادسة بعد المائة (٢٠١٧) للمؤتمر.

١ المادتان ١٤(١) و١٦(٣).

٢ لاسيما المواد ٧ و٧ مكرر و٨ و١٢.

٣ القسم ٥ والمادة ٦-٢.

٤ انظر الملحق الثاني أدناه من أجل لمحة عامة عن اختيار البنود التقنية لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠١٩).

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

٦ إعلان العدالة الاجتماعية، القسم ثانياً (ألف) "١" والمرفق، القسم ثانياً (باء) "١".

٧ بموجب القسم ثانياً (باء) من مرفق إعلان العدالة الاجتماعية، وافق مجلس الإدارة على طرائق المناقشات المتكررة.

٨ الوثيقة GB.304/PV، الفقرة ١٨٣(ب). نُفذت دورة السبع سنوات وفقاً للتسلسل التالي: العمالة (المناقشة المتكررة الأولى، ٢٠١٠)؛ الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) (المناقشة المتكررة الأولى، ٢٠١١)؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (المناقشة المتكررة الأولى، ٢٠١٢)؛ الحوار الاجتماعي (المناقشة المتكررة الأولى، ٢٠١٣)؛ العمالة (المناقشة المتكررة الثانية، ٢٠١٤)؛ الحماية الاجتماعية (حماية العمال) (المناقشة المتكررة الثانية، ٢٠١٥)؛ المبادئ

٦. وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦، سينظر مجلس الإدارة في المقترحات المتعلقة بطرائق المناقشات المتكررة في إطار دورة جديدة، والمشار إليها في القرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الذي اعتمده المؤتمر في دورته الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) على أساس تقييمه لأثر إعلان العدالة الاجتماعية<sup>٩</sup> وبموجب هذا القرار، يدعو المؤتمر إلى النظر في إمكانية تقصير دورة المناقشات المتكررة لكل هدف من الأهداف الاستراتيجية الأربعة، مع الأخذ بعين الاعتبار على وجه الخصوص مساهمة المناقشات المتكررة في تبسيط عملية إعداد جدول أعمال المؤتمر.

## باء- سياق الاستعراض الحالي

### النهج الاستراتيجي والمتسق

٧. وافق مجلس الإدارة، في دورته ٣٢٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤)، على مفهوم نهج استراتيجي ومتسق لوضع جدول أعمال الدورة السادسة بعد المائة (٢٠١٧) والدورة السابعة بعد المائة (٢٠١٨) والدورة الثامنة بعد المائة (٢٠١٩) للمؤتمر. وكان الغرض من ذلك هو الاستجابة لتعليقات الهيئات المكونة بشأن وضع جدول أعمال المؤتمر والدور الذي يضطلع به المؤتمر باعتباره الهيئة العليا لوضع السياسات في منظمة العمل الدولية. ويقوم النهج على عنصرين أساسيين هما: "١" التركيز الاستراتيجي في وضع جدول أعمال المؤتمر، باستخدام الزخم المنبثق عن الاحتفال بمئوية منظمة العمل الدولية من أجل التشديد على الاتساق والمرونة على مستوى المؤسسة؛ "٢" الالتزام الثلاثي الكامل في عملية وضع جدول الأعمال<sup>١٠</sup>.

٨. وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥، حدث تطوران مؤسسيان مهمان يرتبط كلاهما بعملية وضع جدول أعمال المؤتمر، إذ يعززان جهود منظمة العمل الدولية لضمان تمتعها بمجموعة متينة ومحدثة من معايير العمل تكون بمثابة مرجع عالمي<sup>١١</sup>.

٩. أولاً، استهلكت آلية استعراض المعايير عملها من خلال إنشاء مجموعة العمل الثلاثية التابعة لها والمكلفة باستعراض مجموعة معايير منظمة العمل الدولية وتقديم توصيات إلى مجلس الإدارة في هذا الصدد<sup>١٢</sup>. وقد تتناول هذه التوصيات وضع معايير منظمة العمل الدولية وتحديد احتياجات المراجعة أو الثغرات في التغطية، مما قد يفرضي بمجلس الإدارة أن يدرج في جدول أعمال المؤتمر بنداً مقابلاً يتعلق بالمعايير.

١٠. ثانياً، دخل صك تعديل دستور منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٧ حيز النفاذ في ٨ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٥. وبموجب الفقرة ٩ الجديدة من المادة ١٩ من الدستور، فإن المؤتمر مخول أن يلغي أي اتفاقية سارية إذا تبين أنها فقدت غايتها أو أنها لم تعد تقدم أي إسهام مجدٍ في تحقيق أهداف المنظمة. ويمكن أن يضع مجلس الإدارة بنداً بشأن إلغاء اتفاقية سارية النفاذ في جدول أعمال المؤتمر، بموجب الشروط الإجرائية الواردة في المادة ٥-٤ من نظامه الداخلي. ويرعى هذا الحكم أيضاً وضع بند بشأن سحب الاتفاقيات غير السارية والتوصيات في

والحقوق الأساسية في العمل (المناقشة المتكررة الثانية، ٢٠١٦). وجرى من ثم تعديل هذا التسلسل بعد القرار الذي اتخذته مجلس الإدارة، في آذار/ مارس ٢٠١٤، بإدراج تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية في جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر، وبالتالي تأجيل المناقشة المتكررة الثانية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) إلى الدورة السادسة بعد المائة (٢٠١٧).

<sup>٩</sup> الوثيقة GB.328/INS/5/2.

<sup>١٠</sup> الوثيقة GB.322/PV، الفقرة ١٧ والوثيقة GB.322/INS/2، الفقرات ١١-١٩. كان هناك تسليم بالنهج الاستراتيجي والمتسق في سياق أنشطة الفريق العامل المعني بسير أعمال مجلس الإدارة والمؤتمر؛ انظر الوثيقة GB.322/INS/12(Rev.)، الفقرة ٤-١.

<sup>١١</sup> مكتب العمل الدولي: التقرير السابع (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٦، ٢٠١٧، الصفحة ١.

<sup>١٢</sup> تنص الفقرة ١٠ من اختصاصات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير على أن توصياته المتعلقة بمواضيع تستلزم معايير جديدة "لا تمس بمواصلة دور الطرائق القائمة الأخرى في هذا الصدد، من قبيل مؤتمر العمل الدولي أو الدراسات الاستقصائية العامة أو اجتماعات الخبراء."

جدول أعمال المؤتمر. وسبق واختار مجلس الإدارة بندا بشأن إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٤ و١٥ و٢٨ و٤١ و٦٠ و١٣٦٧ في جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠١٧.

## تنفيذ مجلس الإدارة للنهج الاستراتيجي والمتسق

١١. وفر مجلس الإدارة إرشاداً منتظماً بشأن تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق. وقد أبقى قيد الاستعراض التنسيق بين نتائج المناقشات السابقة في المؤتمر والنظر في المقترحات في الدورات القادمة، إلى جانب الروابط بين وضع جدول أعمال المؤتمر والعمليات الاستراتيجية الأخرى، مع الإشارة بشكل خاص إلى متابعة مبادرات المئوية السبع.<sup>١٤</sup>

١٢. وفي الفترة المفضية إلى دورة المئوية في عام ٢٠١٩، وضع مجلس الإدارة حتى الآن بندين في جدول أعمال المؤتمر، يتعلقان بمبادرات المئوية: "١" تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية المضطلع به في عام ٢٠١٦، ضمن مبادرة الإدارة السديدة؛ "٢" بند بشأن العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل بغية وضع معيار في عام ٢٠١٨، ضمن مبادرة المرأة في العمل. كما تمت معالجة مبادرة مستقبل العمل ومبادرة القضاء على الفقر في إطار البنود المطروحة على جدول أعمال المؤتمر. وكان من شأن تقرير المدير العام المقدم إلى الدورة الرابعة بعد المائة للمؤتمر (٢٠١٥) وتقرير المدير العام المقدم إلى الدورة الخامسة بعد المائة للمؤتمر (٢٠١٦) أن استعرضا على التوالي تنفيذ مبادرة مستقبل العمل والمسؤوليات والفرص المطروحة أمام منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة في تنفيذ برنامج الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

١٣. وعندما استكمل مجلس الإدارة جدول أعمال عام ٢٠١٧ وبدأ بوضع جدول أعمال عام ٢٠١٨، حرص على إبقاء التوازن بين ضرورة انتقاء بنود ذات صلة بالمعايير لعامي ٢٠١٧ و٢٠١٨ في الوقت المناسب لضمان الإعداد الملائم وضرورة الإبقاء على المرونة للسماح باختيار مسائل الساعة أو ضمان الاتساق المؤسسي. ومنذ عام ٢٠١٤، استُقبلت مرونة خاصة في اختيار بنود جدول أعمال المؤتمر وصولاً إلى دورة عام ٢٠١٩ حتى يتمكن مجلس الإدارة من استعراض آثار مبادرة مستقبل العمل عند وضع جدول أعمال المؤتمر، ليس فقط لدورة المئوية في عام ٢٠١٩ بل أيضاً بالنسبة إلى الدورات السابقة. بالإضافة إلى ذلك، أُجّل مجلس الإدارة في دورتي آذار/ مارس لعامي ٢٠١٥ و٢٠١٦، لحين انعقاد دورتيه في تشرين الثاني/ نوفمبر، اختيار بنود محددة لمراعاة نتيجة المناقشات في دورتي المؤتمر في ٢٠١٥ و٢٠١٦.

١٤. كما أُجريت مشاورات ثلاثية في شباط/ فبراير وأيلول/ سبتمبر ٢٠١٥. ويزود مجلس الإدارة في كل دورة من دوراته بخارطة طريق إجرائية لتنفيذ النهج الاستراتيجي حتى عام ٢٠١٩ ويحدثه المكتب بشكل منتظم، والغرض من ذلك تحسين شفافية العملية وشمولها. وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥، توصل مجلس الإدارة إلى قرار بشأن اختيار البنود لدورتي المؤتمر في ٢٠١٧ و٢٠١٨، بتأييد عام من أعضائه على أن ذلك يمثل حلاً وسطاً جيداً.<sup>١٥</sup>

١٥. وقام مجلس الإدارة في دورته ٣٢٦ (أذار/ مارس ٢٠١٦) بما يلي:

(أ) طلب من المدير العام أن يقدم تقريراً إلى دورته ٣٢٨ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦) بشأن المواضيع التسعة<sup>١٦</sup> قيد الاستعراض من أجل إدراجها في دورات المؤتمر القادمة وبشأن أية مقترحات جديدة أخرى؛

<sup>١٣</sup> نظر مجلس الإدارة في وقت سابق في هذه الصكوك بوصفها مرشحة للإلغاء استناداً إلى التوصيات الصادرة عن الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير (فريق عمل كارتيبي)؛ انظر الوثيقة GB.283/LILS/WP/PRS/1/2، الفقرتان ٣٧ و٣٨. وسوف تُقترح اتفاقيتان من هذه الاتفاقيات، هما الاتفاقية رقم ٢٨ والاتفاقية رقم ٦٠، للسحب وليس للإلغاء، إذا أنهما لم تعودا ساريتي النفاذ (انظر مكتب العمل الدولي: التقرير السابع (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة (٢٠١٧، ١٠٦).

<sup>١٤</sup> انظر الملحق الثالث - الجدول الزمني لجدول أعمال منظمة العمل الدولية (٢٠١٥-٢٠١٩).

<sup>١٥</sup> الوثيقة GB.325/PV، الفقرات ٢٥-٣١.

<sup>١٦</sup> انظر الفقرات ٣١-٣٦ أدناه.

(ب) قدم الإرشاد بشأن تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق لوضع جدول أعمال دورتي المؤتمر ١٠٧ (٢٠١٨) و١٠٨ (٢٠١٩).<sup>١٧</sup>

١٦. وفي ضوء هذا القرار والعناصر المقدمة في خارطة الطريق الإجرائية<sup>١٨</sup> لتنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق، يتمثل الغرض من المناقشة في تشريع الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦ في مواصلة النظر في وضع جدول أعمال دورتي المؤتمر في ٢٠١٨ و٢٠١٩. ومن شأن هذا الاستعراض أن يشمل تقييماً لآثار: "١" نتائج دورة المؤتمر لعام ٢٠١٦؛ "٢" التقدم المحرز في تنفيذ مبادرات المؤتمرات السبع. ولا بد من ضمان التنسيق الواجب مع الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١. وينبغي مراعاة المواضيع التسعة وأية مقترحات جديدة أخرى في هذا السياق، مع الأخذ بعين الاعتبار إمكانية إدراجها في الدورات القادمة ما بعد دورة المؤتمرات. وبثبر هذا تساؤلاً حول استمرار النهج الاستراتيجي والمتسق ما بعد المؤتمرات.<sup>١٩</sup>

١٧. وفي المقام الأول، يدعى مجلس الإدارة إلى النظر في جدول أعمال دورة عام ٢٠١٨. وسبق له وأدرج في جدول الأعمال هذا بنداً لوضع معيار بشأن العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل. ووفقاً للممارسة المعتادة، يمكن أن يختار مجلس الإدارة بندين تقنيين إضافيين؛ وبالطبع، يمكن إدراج بنود أخرى.<sup>٢١</sup> ومن شأن بند آخر أن يدرج في ضوء القرارات التي يتخذها مجلس الإدارة في تشريع الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦ فيما يتعلق بإلغاء أو سحب صك على أساس التوصيات الصادرة عن فريق العمل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير في اجتماعه الثاني، إذ أن ذلك لن يتطلب إنشاء لجنة تقنية.<sup>٢٢</sup>

١٨. أما القسم جيم من هذه الوثيقة فيشرح بالتفصيل المقترحات المتعلقة بالمزيد من البنود التقنية المقدمة لينظر فيها مجلس الإدارة. وتحقيقاً لهذا الغرض، يسترعى انتباه مجلس الإدارة إلى ثلاثة اعتبارات تمهيدية. أولاً، سيقوم مجلس الإدارة للمرة الأولى بمناقشة بعض المقترحات بشأن إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر.<sup>٢٣</sup> ثانياً، سيستعرض مجلس الإدارة في تشريع الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦ الدورة القادمة للمناقشات المتكررة التي يمكن أن تقضي إلى اختيار مناقشة متكررة لجدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠١٨.<sup>٢٤</sup> واستناداً إلى المناقشات السابقة التي جرت في مجلس الإدارة، كان هناك اتفاق عام للإبقاء على فترة زمنية مفتوحة في جدول أعمال دورة عام ٢٠١٨ من أجل مناقشة متكررة. وفي حال تأكيد هذا الاتفاق، ستكون هناك فترة زمنية واحدة مفتوحة لوضع بند تقني تناقشه لجنة المؤتمر. ثالثاً، ومراعاة للجدول الزمني المنطبق في إعداد مناقشة بنود وضع المعايير، سيستلزم إدراج أي بند لوضع معيار لدورة عام ٢٠١٨ اتخاذ قرار بشأن ذلك في تشريع الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦. وفي هذه المرحلة، قد يبدو أن البند الوحيد الممكن إدراجه في دورة عام ٢٠١٨ يتعلق بالانتقال العادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع.<sup>٢٥</sup>

<sup>١٧</sup> الوثيقة GB.326/PV، الفقرة ٢٠.

<sup>١٨</sup> الوثيقة GB.326/INS/2، الفقرة ١٢.

<sup>١٩</sup> انظر القسم دال فيما يلي. انظر أيضاً الوثيقة GB.326/PV، الفقرة ٩ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي).

<sup>٢٠</sup> الوثيقة GB.326/PV، الفقرة ١٥ (ممثل المدير العام).

<sup>٢١</sup> انظر الفقرة ٣ أعلاه.

<sup>٢٢</sup> انظر الفقرات ٢٣-٢٥ أدناه. جرى التسليم بأثر الاستعراض الذي أجراه الفريق العامل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير والقرارات ذات الصلة التي اتخذها مجلس الإدارة عندما اعتمد النهج الاستراتيجي والمتسق في تشريع الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤؛ انظر الوثيقة GB.322/PV، الفقرة ١١ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي) والفقرة ١٥ (تركيا)؛ الوثيقة GB.325/INS/2، الفقرة ٢٤.

<sup>٢٣</sup> انظر الفقرة ٣ أعلاه.

<sup>٢٤</sup> انظر الفقرة ٢٠ أدناه.

<sup>٢٥</sup> انظر الفقرة ٣٢ أدناه.

## جيم- مقترحات ينبغي إدراجها في جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠١٨ وما بعدها

### نتائج الدورة الخامسة بعد المائة (حزيران/ يونيو ٢٠١٦) للمؤتمر: الانعكاسات على جدول أعمال المؤتمر

١٩. وافق عدد من أعضاء مجلس الإدارة على أنه ينبغي مراعاة انعكاسات تقييم عام ٢٠١٦ لأثر إعلان العدالة الاجتماعية على جدول أعمال المؤتمر، عند تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق، بما في ذلك من خلال ترك فترة زمنية مفتوحة في جدول أعمال دورة عام ٢٠١٨ لإدراج بند بشأن مناقشة متكررة<sup>٢٦</sup> والقرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق الناجم عن تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية يتناول تنفيذ الدورة القادمة للمناقشات المتكررة. ويطلب القرار من المدير العام أن يقدم إلى مجلس الإدارة في دورته في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦ مقترحات مفصلة ذات صلة بطرائق المناقشات المتكررة، لضمان انتقال سريع من الدورة الحالية إلى الدورة القادمة<sup>٢٧</sup>.

٢٠. وإلى جانب هذه التداعيات المباشرة، ينبغي مواصلة النظر في متابعة القرار في سياق وضع جدول أعمال المؤتمر.

٢١. وفي سياق وضع جدول أعمال المؤتمر، ينبغي أن تراعى متابعة الاستنتاجات المتعلقة بالعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية<sup>٢٨</sup>، بالإضافة إلى نتيجة المناقشة التي تجربها لجنة تطبيق المعايير بشأن الدراسة الاستقصائية العامة حول الصكوك المعنية بالعمال المهاجرين<sup>٢٩</sup>.

### تنفيذ مبادرات المؤمية: الانعكاسات على جدول أعمال المؤتمر

٢٢. من شأن مناقشة التقرير المرحلي السنوي عن تنفيذ مبادرات المؤمية<sup>٣٠</sup>، خلال دورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦، أن تزيد من تنوير عملية بحث الصلات بين الإجراء المذكور ووضع جدول أعمال المؤتمر. وبالإضافة إلى مبادرة الإدارة السيدة المشار إليها آنفاً، يمكن تسليط الضوء على العناصر التالية في هذه المرحلة.

٢٣. وفيما يتعلق بمبادرة المعايير، سيتناول مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦، التوصيات الصادرة عن الاجتماع الثاني لفريق العمل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٦). وفي هذا الصدد، بما أن مهمة فريق العمل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير تتمثل في وضع توصيات "بشأن المتابعة العملية والمحددة زمنياً على النحو الملائم" فمن المحتمل أن يكون لأعمال هذا الفريق أثر على جدول أعمال المؤتمر. وسيستعرض فريق العمل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير، خلال اجتماعه الثاني، المتابعة المطلوبة للصكوك البالغ عددها ٦٣ صكاً والتي حددتها مجموعة عمل كارتبييه على أنها بالية، مما قد

<sup>٢٦</sup> انظر الوثيقة GB.322/PV، الفقرة ٩ (العمال) والفقرة ١٠ (المجموعة الأفريقية) والفقرة ١١ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي)؛ الوثيقة GB.325/PV، الفقرة ٦ (العمال).

<sup>٢٧</sup> قرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الفقرة ١٧ (ج) "٢"، الوثيقة GB.328/5/2.

<sup>٢٨</sup> الوثيقة GB.328/INS/5/1.

<sup>٢٩</sup> في هذه النتيجة، لاحظت لجنة تطبيق المعايير "الفرصة التي أتاحتها المناقشات الثلاثية في مختلف مندييات منظمة العمل الدولية، بما في ذلك آلية استعراض المعايير، لضمان الأهمية المستمرة للصكوك إزاء عالم العمل. ورأت اللجنة أن الهيئات المكونة الثلاثية قد ترغب، في إطار المناقشة العامة بشأن هجرة اليد العاملة خلال انعقاد المؤتمر في العام القادم، في أن توضح الحاجة الممكنة إلى إجراء استعراض أو توحيد للاتفاقيتين رقم ٩٧ ورقم ١٤٣، إلى جانب الحاجة إلى استكمال معايير العمل الدولية القائمة."

<sup>٣٠</sup> الوثيقة GB.328/INS/17/2.

يفضي إلى توصيات بشأن إلغاء الاتفاقيات السارية وسحب الاتفاقيات غير السارية أو التوصيات. وموافقة مجلس الإدارة على أي من هذه التوصيات الصادرة عن فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، والتي تحدد الصكوك بوصفها مرشحة للإلغاء أو السحب، تنطوي على قرار بشأن إدراج بند مقابل في جدول أعمال المؤتمر. وعملاً بالمادة ٤٥ مكرر من النظام الأساسي للمؤتمر، لن يستلزم ذلك إنشاء لجنة تقنية.

٢٤. وتراعى ثلاثة عناصر مهمة عند استعراض إدراج مثل هذا البند في جدول أعمال المؤتمر. أولاً، تهدف الشروط الإجرائية الواردة في المادة ٥-٤ من النظام الداخلي لمجلس الإدارة، إلى ضمان حصول البند المتعلق بإلغاء الصك أو سحبه والمدرج في جدول أعمال المؤتمر، على دعم ثلاثي واسع النطاق. ثانياً، عملاً بالمادة ٤٥ مكرر من النظام الأساسي للمؤتمر، عندما يدرج بند من هذا القبيل في جدول أعمال المؤتمر، يرسل المكتب إلى جميع الحكومات تقريراً موجزاً واستبياناً بحيث يصلها قبل ١٨ شهراً على الأقل من افتتاح دورة المؤتمر المعنية. وبالتالي، من الضروري اتخاذ قرار في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ بشأن إدراج بند يتعلق بإلغاء أو سحب أي صك من الصكوك في جدول أعمال عام ٢٠١٨. وأخيراً، ينبغي النظر في أثر المراجعة بشأن إلغاء أو سحب الصكوك على أعمال المؤتمر في ضوء نظامه الأساسي، الذي يمكن بموجبه أن يقرر النظر في التقرير الذي يعده المكتب على أساس الردود المتلقاة على الاستبيان في جلسة عامة أو بإرساله إلى اللجنة التنظيمية.

٢٥. وفيما يتعلق بمبادرة المنشآت، قد تبرز عناصر أخرى من التقرير المرحلي بشأن تنفيذ هذه المبادرة، الواجب تقديمه إلى الدورة ٣٢٩ (آذار/مارس ٢٠١٧) لمجلس الإدارة.

٢٦. وعلى حد ما ورد أعلاه، تناول تقرير المدير العام المقدم إلى دورة المؤتمر لعام ٢٠١٦ مبادرة القضاء على الفقر. ويتوخى من هذه المبادرة المضي قدماً بنشاط منظمة العمل الدولية في تنفيذ برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وقد جرى التشديد على مدلول برنامج عام ٢٠٣٠ بالنسبة إلى برنامج عمل منظمة العمل الدولية في الدورات الثلاث الأخيرة لمجلس الإدارة وقد أقره رسمياً المؤتمر في بعض نتائج محادثاته في دورته لعام ٢٠١٦، ولا سيما بموجب القرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق. والبند المحتمل بشأن التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة، يسهم في متابعة المبادرة التي ينبغي إبقاؤها قيد الاستعراض إذ يمكن أن تنطوي على المزيد من الانعكاسات على وضع جدول أعمال المؤتمر.

٢٧. وفيما يتعلق بالمبادرة الخضراء، يقدم الملحق الأول (ألف)(١) بنداً محتملاً لوضع معيار لإدراجه في جدول أعمال المؤتمر بشأن الانتقال العادل لعالم العمل نحو اقتصادات واجتماعات مستدامة بيئياً للجميع.

٢٨. والبند المتعلق بالعنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل والمدرج في جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠١٨ بغرض وضع معيار، وثيق الصلة بمبادرة المرأة في العمل.

٢٩. وفيما يتعلق بمبادرة مستقبل العمل، سوف تُستكمل المرحلة الأولى من عملية تنفيذ المبادرة مع نهاية عام ٢٠١٦، التي سيُدعى خلالها جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية إلى إجراء حوارات وطنية عن "مستقبل العمل" تتمحور حول "أحاديث المئوية" الأربعة. وفي عامي ٢٠١٧ و٢٠١٨، سوف تنظر لجنة عالمية رفيعة المستوى معنية بمستقبل العمل في النتيجة التي تمخضت عن الحوارات الوطنية وغيرها من النتائج التي تعتبرها ضرورية، وستنشر تقريراً وتوصيات. واقترح في مجلس الإدارة مسبقاً إمكانية أن تخضع المبادرة لبحث مستفيض في دورة من دورات المؤتمر قبل عام ٢٠١٩. والمرونة في اختيار بنود جدول أعمال المؤتمر من شأنها أن تمكن مجلس الإدارة من أن يستعرض أولاً بأول انعكاسات مبادرة مستقبل العمل، على عملية وضع جدول أعمال المؤتمر، بغية استكمال اختيار البنود لدورة عام ٢٠١٨ في آذار/مارس ٢٠١٧.

٣١ هناك مناقشة مفصلة بشأن مبادرة القضاء على الفقر مستبقة في سياق الوثيقة GB.328/INS/7 بعنوان "العمل اللائق من أجل تنمية مستدامة".



## مواضيع قيد الاستعراض من أجل إدراجها في دورات المؤتمر القادمة<sup>٣٢</sup>

٣٠. طلب مجلس الإدارة في دورته في آذار/ مارس ٢٠١٦ من المدير العام أن يقدم تقريراً عن تسعة مواضيع سبق وأثيرت باعتبارها بنود من الممكن إدراجها في دورات المؤتمر القادمة. ووضع هذه المواضيع كبنود من المحتمل إدراجها في جدول أعمال المؤتمر قد راعى ضرورة ضمان الاتساق مع النهج الاستراتيجي والمتسق. وعليه، كما يرد أدناه، يمكن النظر في المواضيع التسعة ضمن ثلاث فئات عامة: يمكن اعتبار ثلاثة مواضيع ناضجة بما فيه الكفاية لإدراجها المحتمل في جدول أعمال المؤتمر في الأجل القصير؛ موضوعان يمكن التفكير في إدراجهما في جدول أعمال إحدى دورات المؤتمر لما بعد عام ٢٠١٩؛ يمكن اعتبار أن المواضيع الأربعة المتبقية تستوجب المزيد من العمل قبل التفكير في إدراجها على أنها بنود في دورات المؤتمر القادمة.

### بنود من الممكن إدراجها في جدول أعمال المؤتمر

٣١. يمكن اعتبار ثلاثة من أصل المواضيع التسعة قيد الاستعراض أنها ناضجة للتفكير في اعتبارها أنها تشكل أساس بنود ممكن إدراجها في جدول أعمال المؤتمر. ويقدم الملحق الأول (١) المزيد من التفاصيل بشأن المقترحات الثلاثة التالية.

٣٢. *انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع* (وضع معيار) – الملحق الأول (١) (ألف): التقديم الرسمي لبند محتمل في جدول الأعمال يعكس دور الهيئات المكونة في وضع جدول أعمال المؤتمر. وقد انبثق عن اقتراح قدمته مجموعة العمال. وأنداك، استناداً إلى مناقشة مجلس الإدارة، تقرر الاضطلاع بالمزيد من العمل، أولاً في سياق المناقشة العامة للمؤتمر في ٢٠١٣ حول التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، وثانياً في سياق اجتماع الخبراء الثلاثي بشأن التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، الذي عُقد في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٥. ويعكس هذا المقترح التنسيق مع متابعة المبادرة الخضراء، بما في ذلك الإسهام في تنفيذ اتفاق باريس بشأن تغيير المناخ (الذي اعتمد في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥ والمزمع سريانه في عام ٢٠٢٠) وبرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

٣٣. *الطبيعة المتغيرة للبطالة والبطالة الجزئية: دور التكنولوجيا ومحركات التغيير الهيكلية الأخرى* (مناقشة عامة) – الملحق الأول (١) (باء): التقديم الرسمي لبند محتمل في جدول الأعمال يعكس إسهام المناقشات المتكررة، لاسيما المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٤ بشأن العمالة، في وضع جدول أعمال المؤتمر، بالإضافة إلى التنسيق مع الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١. وقد أفضت نتائج البحوث المضطلع بها مذكاً إلى وضع مقترحات جدول الأعمال هذا.

٣٤. *التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة* (مناقشة عامة) – الملحق الأول (١) (جيم): يعكس هذا البند المحتمل دور الهيئات المكونة في وضع جدول أعمال المؤتمر. وقد انبثق عن مقترح قدمته مجموعة أصحاب العمل وجرى تحديثه استجابة للدعم الذي تم الإعراب عنه خلال مجلس الإدارة، ولاسيما خلال دورته في آذار/ مارس ٢٠١٦، عندما طلبت مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي الاستفاضة في تطويره من أجل إدراجها في جدول أعمال المؤتمر<sup>٣٣</sup>. ويعكس هذا المقترح التنسيق مع متابعة مبادرة القضاء على الفقر، بما في ذلك دور منظمة العمل الدولية في تنفيذ برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ إلى جانب التنسيق مع الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.

<sup>٣٢</sup> الوثيقة GB.326/INS/2، الفقرة ٨.

<sup>٣٣</sup> الوثيقة GB.326/PV، الفقرات ٩ و١٢ و١٦؛ انظر الفقرة ١٤ (أصحاب العمل).

## المتابعة المقترحة فيما يتعلق بستة مواضيع

٣٥. يمكن الأخذ بعين الاعتبار موضوعين في سياق جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠١٩ على النحو التالي:

■ من شأن مقترح أوجه انعدام المساواة وعالم العمل، الذي اقترحه المكتب أن يكون موضوع بند محتمل لمناقشة عامة، يقدم إلى مجلس الإدارة لإدراجه فيما بعد دورة المؤوية في ٢٠١٩. ومن شأن هذا المقترح أن يقيم التقدم المحرز (أو غير المحقق) فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بولاية منظمة العمل الدولية، وأن يستند إلى الأعمال المضطلع بها في إطار عمل النساء في مبادرة المرأة في العمل واللجنة العالمية رفيعة المستوى بشأن مستقبل العمل ونتيجة دورة المؤوية لعام ٢٠١٩. ونظراً لتركيز برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ على عدم ترك أحد على قارعة الطريق، سنأتي مناقشة أوجه التفاوت في وقتها.

■ وكان من شأن موضوع العلاقة بين العمالة والحماية الاجتماعية، الذي اقترحه المكتب بدلاً من أن يكون سبب بروز بند محدد، أن يجري تناوله في سياق المناقشات المتكررة بموجب الدورة الجديدة التي سيناقشها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ مع التركيز، في دورات منفصلة من المؤتمر، على الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة والهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) على التوالي. ومن شأن هذا النهج أن يتمشى مع القرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الذي يدعو منظمة العمل الدولية إلى اعتماد طرائق مناسبة للتركيز بشكل أفضل على المناقشات المتكررة وضمان أن تكون راسخة في الوقائع والتحديات الراهنة.

٣٦. وكما أشير إليه في الملحق الأول (٢)، سوف تستلزم أربعة مواضيع المزيد من العمل قبل التوصل إلى مقترحات محددة لإدراجها في جدول أعمال المؤتمر:

■ تسوية نزاعات العمل الفردية: من المطلوب الاضطلاع بالمزيد من العمل في سياق المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٧ وفريق العمل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير.

■ أشكال الاستخدام غير المعتادة: اقترح تنظيم اجتماع للخبراء في سياق متابعة المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٥ بشأن الحماية الاجتماعية (حماية العمال).

■ العمل اللائق في عالم الرياضة: في حال استبقاء هذا الخيار، يُقترح معالجة الموضوع من خلال تنظيم اجتماع تقني قطاعي أو اجتماع للخبراء.

■ الاستقلالية والحماية في الخدمة العامة (محاربة الفساد): في حال استبقاء هذا الخيار، يُقترح أن ينظر اجتماع للخبراء أولاً في هذا الموضوع.

## دال- عناصر أولية لنهج أوسع نطاقاً إزاء وضع

### جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠١٩

٣٧. إن وضع جدول أعمال المؤتمر عند مفترق طرق. ويتواصل تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق لدورتي عام ٢٠١٨ و٢٠١٩، مما يؤثر مسألة النهج الملائم الواجب اتباعه فيما يتعلق بوضع جدول أعمال الدورات التالية لدورة المؤوية في عام ٢٠١٩. وبالتالي، يبدو من المفيد تصميم عناصر لفحص أولي من جانب مجلس الإدارة لتوسع النهج الاستراتيجي والمتسق، على أن يكون أمام مجلس الإدارة المزيد من الفرص للنظر في المسألة.

٣٨. أولاً، إنّ العناصر العامة ذات الصلة باعتماد النهج الاستراتيجي والمتسق في ٢٠١٤ تبقى صالحة. ومن شأن التركيز الاستراتيجي لوضع جدول أعمال المؤتمر أن يستمر في الاستناد إلى ضرورة ضمان الاتساق المؤسسي، وتوفير التوازن بين الوقت اللازم للإعداد والمرونة المناسبة. ومن شأن الالتزام الثلاثي الكامل أن يبقى على أهمية كبيرة أن يستند إلى الشفافية والشمولية من خلال المشاورات السابقة بشأن المقترحات الواجب تقديمها إلى مجلس الإدارة. وينبغي للهيئات المكونة أن تستمر في تقديم مقترحات لينظر فيها مجلس الإدارة.

٣٩. ثانياً، بغية تحديث النهج الاستراتيجي والمتسق، قد تشمل عناصر جديدة محتملة ما يلي:

(أ) النظر في الأساليب الواجب اتباعها فيما يتعلق بقرارات مجلس الإدارة على أساس التوصيات التي يقدمها فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، تمشياً مع الهدف العام لآلية استعراض المعايير بغية ضمان أن يكون لمنظمة العمل الدولية مجموعة واضحة ومتينة ومحدثة من المعايير؛

(ب) النظر في الطرائق التي يمكن من خلالها لهيكلية إدارة منظمة العمل الدولية أن تستفيد من الفرص من أجل المساهمة في أنشطة المتابعة والاستعراض في المنتدى السياسي رفيع المستوى للأمم المتحدة المعني بالتنمية المستدامة، بغية تسخير الدور النشط لمنظمة العمل الدولية في تنفيذ برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وفي هذا الصدد، اتخذت الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٢٩ تموز/ يولييه ٢٠١٦ قراراً بأن يقوم المنتدى السياسي رفيع المستوى المعني بالتنمية المستدامة، في كل دورة من دوراتها، باستعراض مجموعات أهداف التنمية المستدامة المجمععة في إطار موضوع شامل.<sup>٣٦</sup>

(ج) النظر في الفترة الواجب تغطيتها لتوسيع نطاق النهج الاستراتيجي والمتسق، مع مراعاة كل من الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ والدورة القادمة للمناقشات المتكررة الواجب النظر فيها في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦.

(د) النظر في إمكانية أن تعتمد دورة المؤتمرات عام ٢٠١٩ نفسها استنتاجات ذات صلة باستخدام نهج استراتيجي ومتسق إزاء وضع جدول أعمال المؤتمر للدورات اللاحقة.

<sup>٣٥</sup> الوثيقة GB.326/INS/5، الفقرة ٣٢. تنص الفقرة ١ من المادة ١٤ من الدستور على أن يضع مجلس الإدارة في اعتباره أي اقتراح تتقدم به "أي منظمات دولية عامة أخرى" في سياق وضع جدول أعمال المؤتمر. والقرار بشأن الدفع قديماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق يدعو مجلس الإدارة إلى "النظر في إمكانية الدعوة إلى تبادل ثلاثي رفيع المستوى في الآراء بشأن دور العمل اللائق في برنامج عام ٢٠٣٠ وزيادة منظمة العمل الدولية في مجال الأهداف المتعلقة بالعمل اللائق" (الفقرة ١٧(ب)).

<sup>٣٦</sup> الوثيقة A/70/L.60. كان القرار كالاتي:

٢٠١٧ – الموضوع العام: القضاء على الفقر وتعزيز الازدهار في عالم متغير. استعراض معمق لأهداف التنمية المستدامة: الهدف ١ (الفقر)، الهدف ٢ (الجوع)، الهدف ٣ (الصحة)، الهدف ٥ (المساواة بين الجنسين)، الهدف ٩ (الصناعة والابتكار والبنية التحتية)، الهدف ١٤ (المحيطات)؛

٢٠١٨ – الموضوع العام: التحول نحو مجتمعات مستدامة وقادرة على الصمود. استعراض معمق لأهداف التنمية المستدامة: الهدف ٦ (المياه والصرف الصحي)، الهدف ٧ (الطاقة)، الهدف ١١ (المدن والمجتمعات المحلية)، الهدف ١٢ (الاستهلاك المسؤول)، الهدف ١٥ (الغابات)؛

٢٠١٩ – الموضوع العام: تمكين الناس وضمان الشمول والمساواة. استعراض معمق لأهداف التنمية المستدامة: الهدف ٤ (التعليم)، الهدف ٨ (العمل اللائق والنمو الاقتصادي)، الهدف ١٠ (أوجه انعدام المساواة)، الهدف ١٣ (تغير المناخ)، الهدف ١٦ (السلم والعدالة).

نظراً للطبيعة العرضية للهدف ١٧ (الشراكات) من أهداف التنمية المستدامة، سيجري معالجته في كل دورة من دورات المنتدى السياسي رفيع المستوى.

## هاء- خارطة طريق إجرائية

٤٠. جرى تحديث خارطة الطريق الإجرائية استناداً إلى القرارات التي يمكن أن يتخذها مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦) على النحو التالي:

- **الدورة ٣٢٩ (أذار/ مارس ٢٠١٧):** قد يستكمل مجلس الإدارة جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠١٨، رهناً بالقرارات المتخذة في دورته في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦. وسوف يستمر في النظر في جدول أعمال دورة المؤتية لعام ٢٠١٩، إلى جانب جدول أعمال الدورات القادمة، بما في ذلك من خلال الاستفاضة في النظر في توسيع النهج الاستراتيجي والمتسق.
- **الدورة ٣٣١ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧):** يقيم مجلس الإدارة انعكاسات الأمور التالية على وضع جدول أعمال المؤتمر: "١" نتيجة المناقشات في دورة المؤتمر لعام ٢٠١٧، بما في ذلك المناقشة المتكررة الثانية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ "٢" القرارات المتخذة على أساس التوصيات الصادرة عن الاجتماع الثالث لفريق العمل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير؛ "٣" التقدم المحرز في تنفيذ مبادرات المؤتية، مع إيلاء اعتبار خاص لمبادرة مستقبل العمل. كما سيكون جدول أعمال دورة المؤتية في عام ٢٠١٩ محط الاهتمام الرئيسي؛ سيتواصل النظر في وضع جدول أعمال الدورات القادمة، ومن المحتمل أن يكون ذلك في سياق نهج أوسع نطاقاً.
- **الدورة ٣٣٢ (أذار/ مارس ٢٠١٨):** يستمر مجلس الإدارة في توفير الإرشاد بشأن جدول أعمال دورة مؤتية المؤتمر في عام ٢٠١٩، ولاسيما في ضوء التقدم المحرز في أعمال اللجنة العالمية ربيعة المستوى بشأن مستقبل العمل. وسيتواصل النظر في وضع جدول أعمال الدورات القادمة، ومن المحتمل أن يكون ذلك في سياق نهج أوسع نطاقاً.

### مشروع قرار

٤١. قد يرغب مجلس الإدارة في القيام بما يلي:

(أ) الاستمرار في وضع جدول أعمال الدورة ١٠٧ (٢٠١٨) للمؤتمر من خلال اتخاذ قرار بشأن إدراج بند أو بندين من البنود التالية بالإضافة إلى بند وضع معيار بشأن "العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل":

"١" بند بشأن مناقشة متكررة في إطار الدورة الجديدة، في ضوء القرار الذي يتخذه مجلس الإدارة في إطار متابعة القرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللانق (اقترح يتعلق بطرائق المناقشات المتكررة)؛

"٢" أحد البنود الثلاثة التالية:

- انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بنينياً للجميع (وضع معيار)؛
- البطالة والبطالة الجزئية الهيكليتان (مناقشة عامة)؛
- التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة (مناقشة عامة)؛

(ب) وضع بند على أساس القرارات المتخذة بشأن التوصيات الصادرة عن فريق العمل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير في اجتماعه الثاني (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٦)؛

(ج) توفير الإرشاد بشأن تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق لوضع جدول أعمال المؤتمر لدورتيه ١٠٧ (٢٠١٨) و١٠٨ (٢٠١٩) ومتابعته ما بعد ذلك؛

(د) توفير الإرشاد بشأن الخطوات القادمة الواجب اتخاذها فيما يتعلق بالبنود غير المختارة ضمن الفقرة ٤١ (أ).

## الملحق الأول

## ١- ثلاثة بنود محتملة لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة

ألف - انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة  
بينيياً للجميع (وضع معيار)مصدر البند المحتمل وطبيعته وسياقه<sup>١</sup>

١. ينبثق هذا المقترح عن اقتراح قدمته مجموعة العمال وتم عرضه على الدورة ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢) لمجلس الإدارة، مع الإشارة إلى أنه ينبغي النظر فيه في ضوء النتيجة التي تمخضت عن المناقشة العامة بشأن التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء خلال الدورة ١٠٢ للمؤتمر في عام ٢٠١٣. وقد أفضت مناقشة المؤتمر إلى اعتماد استنتاجات بشأن "التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء".<sup>٢</sup> وفيما يتعلق بمعايير العمل الدولية، شملت الاستنتاجات مقترحاً لتنظيم اجتماع للخبراء لتوفير المزيد من الإرشاد بشأن المسائل المتعلقة بتخصير الاقتصادات والوظائف الخضراء والانتقال المنصف للجميع.<sup>٣</sup> وكلف مجلس الإدارة فريقاً من الخبراء، في دورتيه في آذار/ مارس وحزيران/ يونيو ٢٠١٤، باعتماد مسودة مبادئ توجيهية على وجه الخصوص. وانعقد اجتماع الخبراء في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٥ واعتمد بالإجماع المبادئ التوجيهية بشأن انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بينياً للجميع. وطلب مجلس الإدارة من المدير العام في دورته ٣٢٥ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥) استخدام المبادئ التوجيهية كأساس للأنشطة والتوعية.<sup>٤</sup>
٢. وهذا المقترح مقدم لمناقشة من أجل وضع معيار بهدف وضع اتفاقية جديدة لمنظمة العمل الدولية بشأن انتقال عالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بينياً للجميع. وقد أعربت مجموعة العمال عن دعمها لعملية وضع المعيار خلال اجتماع الخبراء وقبل انعقاد مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥. وعلى وجه الخصوص، ذكر المتحدث باسم العمال بأن المجموعة "ما فتئت تدعو إلى وضع صك بشأن الانتقال العادل بهدف تحقيق تنمية مستدامة واعتبرت المبادئ التوجيهية بأنها خطوة أولى نحو وضع مثل هذا المعيار." كما أشارت مجموعات كثيرة إلى مختلف جوانب الانتقال العادل.<sup>٥</sup>
٣. ويسلم برنامج عام ٢٠٣٠ بالحاجة الملحة لمعالجة موضوع المناخ باعتباره عنصراً أساسياً في نجاحه. وفي هذا السياق، لعبت منظمة العمل الدولية دوراً نشطاً في العملية التي أفضت بقرابة ١٩٥ بلداً باعتماد اتفاق باريس في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء  
الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٤. إن التقرير الذي أعد لمناقشة عامة من جانب المؤتمر في عام ٢٠١٣ شدد على أن الضرر الذي يلحقه التدهور البيئي بالاقتصادات والمجتمع لهو كليل بأن يحطم الكثير من المكاسب المحققة في التنمية والحد من الفقر. والمجتمعات المحلية والمجموعات، بما فيها الشعوب الأصلية والقبلية، المستضعفة أصلاً من حيث التمييز والتهميش والقطاعات الأشد تضرراً من تغير المناخ، مثل الزراعة والحراجة ومصائد الأسماك، تستخدم ما

١ للمناقشة السابقة في سياق جدول أعمال المؤتمر، يرجى الاطلاع على: الوثيقة GB.316/INS/4، الفقرات ٨٨-٩٠؛ انظر أيضاً الوثيقة GB.316/PV(Corr.)، الفقرة ١٢ (أصحاب العمل) والفقرة ١٨ (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 (العمال) والفقرة ١١ (الدانمرك بالنيابة عن هولندا وسويسرا وبلدان شمال أوروبا وآيسلندا وفنلندا والسويد والدانمرك) والفقرة ١٨ (الصين) والفقرة ١٩ (كندا) والفقرة ٢٩ (البرازيل).

٢ الفقرتان ١٩ (د) و٢٤.

٣ الوثيقة GB.325/PV، الفقرة ٤٩٤ (ب).

٤ الوثيقة GB.326/POL/INF/1، الفقرة ٢٦٧؛ الوثيقة GB.325/POL/3، الوثيقة GB.325/PV، الفقرات ٤٧٢-٤٩٤؛ انظر على وجه الخصوص الفقرة ٤٧٢ (العمال)؛ انظر أيضاً الفقرة ٤٧٣ (أصحاب العمل).

يزيد بأشواط على مليار شخص. وتتأثر البلدان النامية أكثر ما تتأثر في القطاعات التي تكون أساسية بالنسبة للنمو الاقتصادي والعمالة<sup>٥</sup> وفي غياب صكوك ملائمة ذات قوة قانونية 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 يسترشد بمعايير عمل مناسبة تراعي بشكل كامل مستلزمات العمل اللائق، أن يستحدث الكثير من الوظائف اللائقة الجديدة ويحمي العمال والمنشآت ويرسي الحوار الاجتماعي في الوقت الذي توفر فيه سبل الانتصاف للمتأثرين بالتغيرات.

٥. و اتفاق باريس الذي يسلط الضوء على ضرورة الانتقال العادل واستحداث العمل اللائق يقرّ بالعدالة الاجتماعية المكرسة في مفهوم "الانتقال العادل" وبالعمالة، كعلمتين أساسيتين للاستجابة العالمية لتغير المناخ. غير أنّ الإطار السياسي والتوجيهي الذي يستجيب بفعالية وشمولية لاحتياجات واقع عالم العمل لن ينبثق عن هيكليات الإدارة السديدة في نظام تغير المناخ. بل ينبغي لهذا الإطار أن ينبثق عن الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية.

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

٦. يلحظ قرار المؤتمر لعام ٢٠١٦ بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق سرعة التغيرات البيئية باعتبارها أحد محركات التغير في عالم العمل<sup>٦</sup>. ومن شأن مناقشة المؤتمر في عام ٢٠١٨ أن تسهم في مبادرة المتوبة الخضراء وأن توفر المدخلات الضرورية للاستجابات الملحة وفي وقتها في انتقال عالم العمل إلى اقتصادات منخفضة الكربون ومقاومة لتغير المناخ. ومن شأن المؤتمر أن يسهم بشكل فعال في ديناميات تعميم الاستدامة البيئية في المنظمة مع مقترحات بإدماج الاستدامة البيئية كمحرك سياسي مشترك جديد في إطار برمجة منظمة العمل الدولية.

٧. ومن شأن مناقشة في دورة المؤتمر لعام ٢٠١٨ أن تكون في وقتها واستراتيجية بشكل خاص، مع توقع دخول الاتفاق العالمي بشأن تغير المناخ حيز النفاذ عام ٢٠٢٠. ومن شأن صك لمنظمة العمل الدولية أن يوفر إطاراً سياسياً ذا أساس قانوني لإرشاد السياسات الاجتماعية وسياسات العمل. ولهذا الصك، في الوقت المناسب، أن يستكمل إطار السياسة العالمي وأن يزيد من قيمته فيما يتعلق بالمسائل البيئية ذات الانعكاسات الاجتماعية المهمة. وستتمكّن الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية من مشاركة الدول الأعضاء في وضع سياسات تغير المناخ وتنفيذها - الإسهامات المحددة وطنياً - من منظور العمل والمنظور الاجتماعي.

### النتيجة المتوخاة

٨. من شأن النتيجة المتوخاة - أي وضع اتفاقية - أن تستند إلى المبادئ التوجيهية المعتمدة بالإجماع بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع، وأن تعطيها قوة قانونية كإرشادات واضحة وذات حجية بشأن دور العمل اللائق من أجل انتقال عادل. ومن شأن مثل هذا الصك أن يكون وسيلة للمؤتمر ومجلس الإدارة لرصد تنفيذ المسائل الاجتماعية ومسائل العمل من حيث التغير البيئي والسياسات ذات الصلة. وسيتمكّن الدول الأعضاء من السعي إلى نهج شامل في إدارة التنمية المستدامة، بوضع سياسات العمل والسياسات الاجتماعية في الصدارة، تمشياً مع برنامج عام ٢٠٣٠. ومن شأن الصك الجديد أن يكون أحد المعالم المهمة لمبادرة مستقبل العمل.

<sup>٥</sup> 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).

<sup>٦</sup> مكتب العمل الدولي: قرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق: تقييم أثر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة واستنتاجات من أجل الإجراءات المستقبلية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف، حزيران/يونيه ٢٠١٦، الفقرة ١٣.

٩. سوف يستفيد المؤتمر من نتائج المناقشة العامة في مؤتمر عام ٢٠١٣ ومن أعمال اجتماع الخبراء الثلاثي الذي عُقد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥. وخلال أعماله التحضيرية، يمكن الدعوة إلى عقد اجتماع ثلاثي جديد للخبراء في عام ٢٠١٧ من شأنه أن يركز أساساً على جعل المبادئ التوجيهية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع، المعتمدة بالإجماع، إلى صك ملزم قانوناً لمنظمة العمل الدولية وأن يرسى أساس المؤتمر. كما سيستفيد المؤتمر من البحوث والتحليلات الجديدة التي يجريها المكتب ومن أعمال اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ.

### باء - الطبيعة المتغيرة للبطالة والبطالة الجزئية: دور التكنولوجيا ومحركات التغيير الهيكلية الأخرى (مناقشة عامة)

مصدر البند المحتمل وطبيعته وسياقه

١٠. أثارَت حكومة الولايات المتحدة الأمريكية بنداً محتملاً بشأن البطالة طويلة الأجل للمرة الأولى عام ٢٠١٢،<sup>٧</sup> وجرت مناقشته وتطويره لاحقاً على نحو مستفيض في المناقشة المتكررة بشأن العمالة عام ٢٠١٤.<sup>٨</sup> وهو يرتبط بمناقشة عامة محتملة بشأن الطبيعة المتغيرة للبطالة والبطالة الجزئية مع التركيز على دور التكنولوجيا ومحركات التغيير الهيكلية الأخرى. وقد تحولت مستويات البطالة والبطالة الجزئية المتنامية والمستمرة بشكل كبير (بما فيها السمة غير المنظمة) مع الوقت إلى شواغل ذات أولوية بالنسبة إلى الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية في بلدان بعينها على مختلف مستويات التنمية. وخلال المناقشة المتكررة الثانية لمؤتمر عام ٢٠١٤ بشأن العمالة، أثيرت مسألة الطبيعة المتغيرة المحتملة للبطالة والبطالة الجزئية، باعتبار أنها متحولة من التقلبات التي تديرها الأزمات وقطاعات الأعمال ودورات النمو إلى سمات هيكلية أكثر تعقيداً تديرها طبيعة التنمية ونموذج وتيرة التغيرات التكنولوجية وغيرها من العوامل الهيكلية. وفي الاستنتاجات، طُلب من المكتب أن يسطع ببحوث بشأن سلسلة من الاتجاهات البارزة الجديدة في سوق العمل، وأن يوجه أعماله نحو البطالة/البطالة الجزئية في كافة أشكالها، بما في ذلك السمة غير المنظمة ونمو العمل للحساب الخاص. والمسائل الرئيسية التي أثيرت في هذا السياق هي التالية: هل سيكون هناك ما يكفي من فرص عمل جيدة متاحة أمام جميع الباحثين عن عمل من النساء والرجال في مختلف السياقات وعند مختلف المجموعات العمرية ومستويات المهارات؟ كيف يمكن أن تؤثر التغيرات التكنولوجية وغيرها من العوامل على السمات الهيكلية، بما فيها مستوى فرص العمل وطبيعتها ونوعيتها والطلب على المهارات؟ وإذا كانت بالفعل هذه التوجهات والنماذج تتطور تدريجياً إلى سمات هيكلية ودائمة في أسواق العمل، ماذا يمكن أن تكون الاستجابات السياسية من أجل تحقيق هدف العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية؟ وهذا الهدف راسخ في اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، إحدى اتفاقيات الإدارة السيدة الأربع بموجب إعلان العدالة الاجتماعية، ومؤكد في الهدف ٨ بشأن "العمل اللائق والنمو الاقتصادي" في برنامج عام ٢٠٣٠.

<sup>٧</sup> الوثيقة GB.312/PV، الفقرة ١٣.

<sup>٨</sup> مكتب العمل الدولي: استنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، جنيف، ٢٠١٤، الفقرة سادساً (طاء) "أ": ضرورة إجراءات منظمة العمل الدولية لبناء المعارف بشأن البطالة الهيكلية/طويلة الأجل والسياسات الرامية إلى مواجهة التحدي.

<sup>٩</sup> يشير التغيير في طبيعة البطالة إلى ما جرت مناقشته في إطار المصطلح "بطالة طويلة الأجل" أو المصطلح "بطالة هيكلية". وعلى الرغم من أنّ هذين المصطلحين يستخدمان كمترادفين، إلا أنّهما ليسا بالضرورة مترادفين. فالبطالة طويلة الأجل يمكن أن تكون هيكلية بطبيعتها وتقودها تغيرات هيكلية في الاقتصاد وغير مرتبطة بدورات قطاع الأعمال. بالمقابل، قد تفضي البطالة الهيكلية أيضاً إلى بطالة قصيرة الأجل وإلى مستوى مرتفع من تقلب الوظائف واستبدالها. غير أنّ هناك علاقة ترابطية وثيقة بين الاتجاهين.

جرى تفسير مصطلح "البطالة الجزئية" على نطاق واسع واستُخدم للإشارة إلى أي نوع من العمالة "غير المرضية" (من منظور العامل) من حيث الساعات غير الكافية أو التعويض غير الكافي أو استخدام المهارات على نحو غير كافٍ.

١١. وخلال المناقشة الأخيرة في مجلس الإدارة بشأن النتيجة ١ بعنوان "وظائف أكثر وأفضل للنمو الشامل وتحسين نتائج عمالة الشباب" في آذار/ مارس ٢٠١٦، جرى التأكيد مجدداً على أهمية مسألة البطالة طويلة الأجل/ الهيكلية التي أشير إليها خلال المناقشة المتكررة الثانية بشأن العمالة في دورة المؤتمر لعام ٢٠١٤. كما طلب مجلس الإدارة أن يكون نشاط منظمة العمل الدولية في إطار هذه النتيجة أكثر ارتباطاً بمبادرة مستقبل العمل.
١٢. ومنذ المناقشة المتكررة في عام ٢٠١٤، استهل المكتب برنامجاً بحثياً بشأن مسائل البطالة طويلة الأجل/ البطالة الهيكلية والبطالة الجزئية، بما في ذلك السمة غير المنظمة والعمل للحساب الخاص، وعدم تطابق المهارات. وكانت هذه المسائل مدرجة أيضاً في البرنامج البحثي للعديد من المنظمات الأخرى، من قبيل منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي ومصارف التنمية الإقليمية وفي الأوساط الأكاديمية.

### احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

١٣. بعد إشارات مفعمة بالأمل شهدتها معدلات البطالة المتناقصة في كافة أرجاء العالم قبل عام ٢٠٠٨، أظهرت كافة بيانات سوق العمل منذ ذلك أن مستويات العمالة بشكل عام لم تعد إلى المستويات التي كانت عليها قبل أزمة عام ٢٠٠٨ وأن توقعات استمرار مستويات البطالة، بما فيها البطالة طويلة الأجل والبطالة الجزئية والعمالة في الاقتصاد غير المنظم، لا شك في أنها أضافت المزيد على تحديات سوق العمل التي كانت موجودة أصلاً.

١٤. وتواجه الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في كافة الأقاليم التساؤلات التالية التي تمس صميم احتياجاتها الراهنة إلى جانب مستقبل العمل: إلى أي مدى تصل الاتجاهات في البطالة والبطالة الجزئية، بما في ذلك السمة غير المنظمة، لتصبح توسعاً هيكلياً يتجاوز الدورات الاقتصادية؟ كيف تتفاعل الاتجاهات الأخيرة للعملة وللتغير التكنولوجي المنبثق عما أصبح يُعرف عموماً "بالثورة الصناعية الجديدة"، مع التحولات الديمغرافية وكيف تؤثر على توقعات العمالة في المستقبل؟ هل توجد قوى عاملة متدربة تدريباً جيداً لملء الوظائف المتاحة؟ هل هناك تزايد في الانقسام بين النمو الاقتصادي وخلق الوظائف، نظراً لفترات انعدام الوظائف أو النمو منخفض الوظائف التي تشهدها الكثير من البلدان؟ ما هو أثر البطالة والبطالة الجزئية الهيكليتين على التنمية الاقتصادية وانعدام المساواة؟ كيف تقوم المؤسسات والتدخلات التشغيلية لسوق العمل إلى جانب أطر الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة بتقديم المساعدة في تكييف سياقات بعينها والاستجابة لها؟ أية شرائح من السكان هي الأكثر تعرضاً لظهور البطالة/ البطالة الجزئية الهيكلية؟ ما هي الأبعاد الجنسانية للبطالة والبطالة الجزئية الهيكليتين؟ ما هي الاستجابات السياسية قصيرة وطويلة الأجل في مختلف السياقات القطرية، مع مراعاة الاتجاهات الجديدة التي تلوح في مجال العمل والإنتاج؟

### تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق والقيمة المضافة لبحث مؤتمر العمل الدولي

١٥. من شأن مناقشة عامة في دورة عام ٢٠١٨ أن تتيح أمام الهيئات المكونة فرصة استعراض الاتجاهات واستنتاجات الأبحاث الجديدة والبراهين، إلى جانب تبادل الخبرات بشأن الاستجابات السياسية. وانطلاقاً من نهج استراتيجي ومتسق وصولاً إلى جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، ستأتي المناقشة في وقتها وتشكل إسهاماً ضرورياً في مبادرة مؤوية منظمة العمل الدولية بشأن مستقبل العمل، علماً أنه يمكن مراعاة المسائل السياسية في إطار المناقشات المتكررة، لاسيما تلك المتعلقة بالعمالة، عندما تُستهل الدورة الجديدة. كما ترتدي هذه المسائل أهمية كبرى في الخطة الاستراتيجية الانتقالية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ وفي البرنامج والميزانية لفترة السنتين نفسها، لاسيما في إطار النتيجة ١ الذي سيجري تقييم أدائها في تقرير تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، الذي سينظر فيه كلٌّ من مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٨ والمؤتمر في حزيران/ يونيه ٢٠١٨.

١٦. ولمنظمة العمل الدولية اهتمام خاص في قيادة النقاش السياسي حول هذه المسائل الأساسية في ظل التفاعلات بين سياقات سوق العمل والسياقات الاقتصادية سريعة التطور، وهو ما يشكل بعداً مركزياً للهدف ٨ بشأن "العمل اللائق والنمو الاقتصادي" من برنامج عام ٢٠٣٠ ومبادرة مستقبل العمل.



١٧. ستكون نتيجة المناقشة استنتاجات تمكّن الهيئات المكونة من تقدير دور التكنولوجيا والمحركات الهيكلية الأخرى للبطالة والبطالة الجزئية تقديراً أفضل، من منظار هيكلية طويل الأجل، ومن الموافقة على خيارات سياسية يمكن النظر فيها مع مراعاة الظروف الوطنية المختلفة والمتنوعة. وفي الوقت نفسه، من شأن مناقشة عامة أن تحدد المزيد من الاتجاهات فيما يتعلق بعمل المكتب.

### التحضير لمناقشة المؤتمر

١٨. سوف يعد المكتب التقرير المرجعي بالاستناد إلى استنتاجات البحوث الجديدة والبراهين الواجب مناقشتها في لجنة تقنية. ويتعلق ذلك على وجه الخصوص بنشاط المكتب في إطار النتيجة ١، لاسيما البحوث والحلقات الدراسية المعنية بالبطالة والبطالة الجزئية الهيكليتين، والتحليلات القائمة على بيانات بشأن انعدام الاتساق بين المهارات والوظائف وعمالة الشباب، إلى جانب المعارف الأخرى ذات الصلة الموضوعية والمناقشة في المنتديات الأكاديمية والثلاثية فيما يتعلق ببرنامج عام ٢٠٣٠ ومبادرة مستقبل العمل. ومن شأن تقرير المكتب الواجب إعداده للمناقشة العامة أن يستند إلى استنتاجات كافة هذه البحوث وأن يقدم لمحة عامة عن التوجهات والاستنتاجات وأن يدرجها في المقترحات السياسية.

### جيم - التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة (مناقشة عامة)

مصدر البند المحتمل وطبيعته وسياقه

١٩. خلال المشاورات الثلاثية بشأن جدول أعمال المؤتمر في أيلول/سبتمبر ٢٠١٢، اقترحت مجموعة أصحاب العمل إجراء مناقشة عامة بشأن التعاون التقني. وقد استعرض مجلس الإدارة هذا المقترح في دورات متتالية مذكاة، ولقي الدعم من مجموعة أصحاب العمل وعدد من الحكومات. بيد أن مجموعة العمال رأته أنه يعود لمجلس الإدارة مناقشة التعاون التقني وليس للمؤتمر.<sup>١٠</sup>

٢٠. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، وافق مجلس الإدارة على الاستراتيجية المحدثة للتعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٧. وفي تلك المناسبة، طلب مجلس الإدارة كذلك من المكتب أن يقدم في آذار/مارس ٢٠١٧ تقريراً بشأن تنفيذ هذه الاستراتيجية. ومن المرجح أن يطلب مجلس الإدارة من المكتب إعداد استراتيجية للتعاون الإنمائي للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧.

٢١. وخلال مناقشات سابقة حول استراتيجية التعاون الإنمائي<sup>١١</sup>، قرر مجلس الإدارة أنه من الآن فصاعداً سوف يُستخدم مصطلح "التعاون الإنمائي" بدلاً من مصطلح "التعاون التقني".<sup>١٢</sup> وعكست الاستراتيجية المنقحة خطة

<sup>١٠</sup> للاطلاع على وجهات النظر المحددة التي أعربت عنها الهيئات المكونة، انظر الوثيقة (Rev.) GB.317/INS/2، الملحق الأول، الفقرات ٤١-٤٦؛ الوثيقة GB.319/INS/2، الملحق الثالث؛ الوثيقة GB.320/INS/2، الملحق الثاني؛ الوثيقة GB.322/INS/2، الملحق الثاني(١)، الفقرات ١-١٣؛ الوثيقة GB.323/PV، الفقرات ٤-١٨؛ الوثيقة GB.323/INS/2، الملحق الثالث (١)، الفقرات ١-١٣. انظر أيضاً وجهات النظر التي تم الإعراب عنها في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥: الوثيقة GB.325/PV، الفقرة ٦ (العمال) والفقرة ٧ (أصحاب العمل) والفقرة ٨ (مجموعة آسيا والمحيط الهادئ لصالح عام ٢٠١٧) والفقرة ٩ (النرويج لصالح عام ٢٠١٨) والفقرة ١١ (الهند لصالح عام ٢٠١٧) والفقرة ١٢ (أفريقيا لصالح عام ٢٠١٧) والفقرة ١٣ (لصالح تركيا) والفقرة ١٥ (لصالح جمهورية كوريا) والفقرة ١٧ (الصين لصالح عام ٢٠١٧) والفقرة ١٨ (إيطاليا لصالح عام ٢٠١٩)؛ الوثيقة GB.326/PV، الفقرتان ٩ و١٢ (دعم مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي) والفقرة ١٤ (دعم أصحاب العمل).

<sup>١١</sup> انظر الوثيقة GB.325/POL/6 والوثيقة GB.325/PV، الفقرات ٥١٩-٥٣٩.

<sup>١٢</sup> إنّ التغيير الذي طرأ على المصطلحات على مر السنين من "معونة" إلى "مساعدة تقنية" ومن ثم إلى "تعاون إنمائي" ناجم عن التنبيه إلى أنّ التنمية عملية معقدة وعالمية وطويلة الأمد لا يمكن أن تحقق النجاح إلا إذا قامت على شراكات شاملة ومتبادلة ومسؤولة. وبالإضافة إلى الجوانب التقنية الصرفة، يشتمل التعاون الإنمائي، فيما يشتمل، على عناصر الحقوق والحوار والإدارة السديدة والعدالة الاجتماعية والمساواة وتطوير القدرات." (الوثيقة GB.322/POL/6، الفقرة ١٠).

عمل أديس أبابا الصادرة عن المؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية (أديس أبابا، تموز/ يوليه ٢٠١٥)<sup>١٣</sup> ونتائج وتوصيات التقييم المستقل لاستراتيجية التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥<sup>١٤</sup>، وأهداف التنمية المستدامة وغايات برنامج عام ٢٠٣٠، التي اعتمدها مؤتمر قمة التنمية المستدامة للأمم المتحدة في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٥.

٢٢. ويمكن للتعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية أن يحدث تغييراً في تحسين ظروف عمل الناس. فهو يمكّن المكتب من تعزيز القدرات التقنية والتنظيمية والمؤسسية للهيئات المكونة على التأثير في السياسات الوطنية. وتطوير القدرات يمكّن الجهات الفاعلة في عالم العمل من ترجمة أهداف التنمية المستدامة إلى إجراءات وطنية قابلة للتحقيق وتعزيز الوظائف وتحمي السكان، في الوقت الذي تحول فيه دون التقليل من مفهوم العمل اللائق. ويسهم التعاون الإنمائي في تنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق والبرامج الرائدة ومبادرات المئوية، ويضمن أن تكون القضايا المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز راسخة في جميع أنشطة منظمة العمل الدولية. وفي هذا الصدد، تسهم استراتيجيات وبرامج وأنشطة منظمة العمل الدولية للتعاون الإنمائي في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠. وقد تجلّى ذلك بشكل واضح في مناقشة مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٦ بشأن تقرير المدير العام المتعلق بمبادرة القضاء على الفقر<sup>١٥</sup>. وتشكل المساهمات الطوعية لشركاء التنمية في منظمة العمل الدولية والشراكات والطرائق الناشئة من قبيل التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث والشراكات بين القطاعين العام والخاص، وسائل عمل مهمة بالنسبة للتعاون الإنمائي.

٢٣. ولبرنامج عام ٢٠٣٠ أثر كبير على التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية، إذ يقوم بإعادة توجيه الجهود المبذولة في سبيل تحقيق التنمية في العالم، سواء على المستوى الخاص أو العام أو على المستوى المحلي أو الدولي، وبما في ذلك التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث، نحو تحقيق أهداف وغايات التنمية المستدامة العالمية. ولا يشكل سيناريو "الوضع المعتاد"، لا سيما في سياق النظام الإنمائي للأمم المتحدة، خياراً ولا بد من إعلام ومشاورة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية حول انعكاسات برنامج عام ٢٠٣٠. وبالتالي، فإن إجراء مناقشة عامة بشأن التعاون الإنمائي، دعماً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة على المستوى الوطني، يكتسي أهمية لكافة البنود الأخرى المقترحة لدورات المؤتمر المقبلة.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٢٤. تشكل أهداف التنمية المستدامة الإطار لصياغة خطط التنمية الوطنية التي ستوفر بدورها أساس الجيل الجديد لأطر المساعدة الإنمائية للأمم المتحدة والبرامج القطرية للعمل اللائق. وبالتالي، من الضروري أن تكون الهيئات المكونة على دراية تامة بإطار أهداف التنمية المستدامة والمؤشرات العالمية وأساليب تنفيذه والصلة القائمة بينه وبين برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية والإطار العام للنتائج. ومن شأن الجهات الفاعلة المحلية، بما فيها منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمجتمع المدني والسلطات المحلية والاقتصادات الناشئة والقطاع الخاص، أن تلعب دوراً حاسماً في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة.

٢٥. ومن شأن المناقشة العامة المحتملة في المؤتمر أن تضع التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية في هذا السياق الجديد والمختلف كلياً، وأن تزود المكتب بإرشادات الهيئات المكونة حول كيفية تعزيز التعاون الإنمائي والشراكات لدعم نتائج العمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة في البلدان. ومن شأن المناقشة أن تعزز البعد الاستراتيجي لأنشطة وشراكات التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية على المستوى الوطني، وأن تدعم الدور الذي تلعبه الهيئات المكونة الثلاثية في هذا المجال. ومن شأن ذلك أن يقدم عمقاً إضافياً وإرشاداً موسعاً لوضع استراتيجية التعاون الإنمائي المستقبلية لمنظمة العمل الدولية (٢٠١٨-٢٠٢١). بالإضافة إلى ذلك، من شأن هذه المناقشة أن تستند إلى قرار المؤتمر لعام ٢٠١٦ بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق<sup>١٦</sup> الذي يؤكد على أهمية إعلان العدالة الاجتماعية في إرشاد استجابة منظمة العمل الدولية للتحديات ذات الصلة بتنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠ وإدماج العمل اللائق في الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة. كما

<sup>١٣</sup> انظر الوثيقة A/RES/69/313.

<sup>١٤</sup> انظر الوثيقة GB.325/PFA/6 والوثيقة GB.325/PV، الفقرات ٦٧٩-٦٨٨.

<sup>١٥</sup> مكتب العمل الدولي: التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، ٢٠١٦.

<sup>١٦</sup> انظر الحاشية ٦ أعلاه.

يدعو القرار منظمة العمل الدولية إلى دعم هيئاتها المكونة الثلاثية في جعل البرامج القطرية للعمل اللائق تتسق مع استراتيجيات التنمية المستدامة الوطنية والإقليمية ومع أطر التخطيط الوطنية للأمم المتحدة، وضمان اعتبار المساواة بين الجنسين وعدم التمييز قضايا مشتركة في جميع أنشطة منظمة العمل الدولية. وفي هذا السياق، من المبرر إجراء استعراض ومناقشة لمساهمة التعاون الإنمائي في برنامج عام ٢٠٣٠ على المستوى القطري من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق.

#### تنفيذ النهج الاستراتيجي والمنتسق والقيمة المضافة لبحث المؤتمر

٢٦. تعود المناقشة العامة الأخيرة التي أجراها المؤتمر بشأن دور منظمة العمل الدولية في مجال التعاون التقني، إلى عام ٢٠٠٦. وفي تلك المناسبة، اعتمد المؤتمر قراراً دعا إلى استعراض الموضوع بعد خمس سنوات. إلا أن هذا الاستعراض لم يجر بعد.

٢٧. وبالتالي، من شأن المناقشة العامة أن تضع برنامج التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية ضمن سياق متغير، مع التشديد بشكل خاص على برنامج عام ٢٠٣٠ وكيف يمكن لمنظمة العمل الدولية والدول الأعضاء الثلاثية فيها أن تدعم الهيئات المكونة في البلدان في تنفيذ هذا البرنامج من خلال التعاون الإنمائي. وفي حال تمت جدولة المناقشة العامة في عام ٢٠١٨، فمن شأنها أن تقدم مدخلات مهمة إلى النقاش الذي سيجريه المؤتمر عام ٢٠١٩ بمناسبة مئوية منظمة العمل الدولية. وينبغي أن يتحدد إطار المناقشة في عملية المتابعة والاستعراض المواضيعية للأمم المتحدة خلال المنتدى السياسي السنوي رفيع المستوى بشأن التنمية المستدامة. والتعاون الإنمائي مهم بالنسبة لكافة الأنشطة التشغيلية التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية وبالتالي لأي مناقشة في المؤتمر.

#### النتيجة المتوخاة

٢٨. من شأن المناقشة العامة أن تحدد دور منظمة العمل الدولية في السياق المتغير للتعاون الإنمائي وأن تأخذ في الاعتبار برنامج عام ٢٠٣٠ ومتابعة القرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق والشراكات الجديدة والناشئة والنقاش حول فعالية التنمية ونشاط الأمم المتحدة وملاءمته للهدف المنشود وإطار النتائج التي يحققها المكتب. ومن شأن هذه المناقشة أن توصي بالطرائق التي ينبغي للمكتب والهيئات المكونة الثلاثية وشركاء التنمية اتباعها من أجل تعزيز برامج التعاون الإنمائي ونتائج العمل اللائق في البلدان، تمشياً مع الأولويات التي ترسيها الهيئات المكونة من خلال الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ والوثيقتين المتعاقبتين بشأن البرنامج والميزانية في إطار تلك الفترة التخطيطية والبرامج القطرية للعمل اللائق والتبليغ والإطالة وتحقيق فعالية التنمية والاتساق على مستوى منظومة الأمم المتحدة.

#### التحضير لمناقشة المؤتمر

٢٩. من شأن التقرير المزمع تقديمه إلى المؤتمر أن يستند إلى الاستعراضات الداخلية والخارجية لفعالية أنشطة التنمية التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية وإلى الدراسة الاستقصائية التي من شأنها أن تمكن الجهات المستفيدة والهيئات المكونة والموارد وشركاء التنمية الآخرين والوحدات التنفيذية والمكاتب الميدانية في منظمة العمل الدولية من الإعراب عن وجهات نظرها بشأن أهمية وفعالية برنامج التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية. وسوف يعتمد التقرير على الاجتماعات الإقليمية<sup>١٧</sup> وعلى مناقشات مجلس الإدارة، من قبيل المناقشات بشأن المنظورات الإقليمية للتعاون الإنمائي<sup>١٨</sup>. وسيعد التقرير موظفون دائمون في منظمة العمل الدولية، بدعم من مستشارين خارجيين في مجال الأبحاث، وسوف يستلزم المزيد من الموارد.

<sup>١٧</sup> الاجتماع الإقليمي الأوروبي التاسع (نيسان/ أبريل ٢٠١٣) والاجتماع الإقليمي الثامن عشر للأمريكتين (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٤) والاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر (٢٠١٥) والاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ (كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦).

<sup>١٨</sup> تشمل هذه الأخيرة المناقشات بشأن أفريقيا (الدورة ٣١٥) وآسيا والمحيط الهادئ (الدورة ٣١٧) والأمريكتين (الدورة ٣١٩) وأوروبا (الدورة ٣٢٠) والدول العربية (الدورة ٣٢٢) والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث (الدورتان ٣١٥ و ٣١٦) والشراكات بين القطاعين العام والخاص (الدورات ٣١٦ و ٣٢٠ و ٣٢٥) والتعاون التقني في الدول ذات الوضع الهش (الدورة ٣٢٠) واستراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية (الدورات ٣٢٢ و ٣٢٣ و ٣٢٥ و ٣٢٨).

## ٢- عناصر إضافية فيما يتعلق بالمتابعة المزمع إجراؤها لأربعة مواضيع

### الف - تسوية نزاعات العمل الفردية

٣٠. يواصل المكتب أبحاثه بشأن آليات تسوية نزاعات العمل الفردية، في إطار خطة العمل الرامية إلى تنفيذ استنتاجات المؤتمر بشأن المناقشة المتكررة حول الحوار الاجتماعي (الدورة ١٠٢ في حزيران/يونيه ٢٠١٣).<sup>١٩</sup> وترى التحليلات الأولية أنّ الدول الأعضاء تواجه تحديات جمة في إرساء نظم منصفة وفعالة لمنع وتسوية نزاعات العمل والإبقاء عليها. وبالتالي، فإنها تواجه تحديات في ضمان الوصول إلى العدالة.

٣١. وقد يكون للأطر القانونية تغطية محدودة. ويمكن أن تتعثر التغطية الفعالة بالإجراءات المرهقة والطويلة. ومن شأن تعدد المؤسسات والإجراءات أن يفضي إلى تداخلات في الاختصاصات وشكوك. وقد تتضاعف هذه التحديات عند الفشل أو عدم القدرة على تنفيذ النتائج المنشودة.

٣٢. ويبدو أنّ الوصول بشكل أكبر إلى الآليات الجماعية يسهّل وصول أصحاب العمل والعمال إلى خيارات أقل انتظاماً وأقل كلفة وأكثر ملاءمة وأقل إرهاقاً. بالإضافة إلى ذلك، تضع النظم مستويات مختلفة من التركيز على منع النزاعات وتسويتها بشكل طوعي.

٣٣. وتعمل الدول الأعضاء على التصدي للتحديات. وتقوم البلدان التي سبق وأرست آليات سليمة لفض النزاعات أكثر فأكثر بالتركيز على خدمات المعلومات والتوعية والمشورة والتعليم. كما تقوم بإدخال أو تحسين النظم الإحصائية ونظم إدارة الحالات. وتعتمد المؤسسات المعنية بتسوية النزاعات أكثر فأكثر نهجاً استباقية وهادفة للوصول إلى من يحتاج لخدماتها وتمكينهم على إسماع صوتهم. واللجوء إلى التوفيق/ التحكيم أخذ في الزيادة، سواء داخل نظم التحكيم أو خارجها. وفي بعض الحالات، يطرح ذلك تساؤلات حول التوازن بين الفعالية والنوعية.

٣٤. ويجري نشر نتائج البحث خلال فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ من خلال وثائق عمل وموجزات سياسية وكتاب حول بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.<sup>٢٠</sup> كما تستنبر خدمات المشورة التقنية والدعم بهذه الاستنتاجات في الكثير من البلدان. وستكون بمثابة إسهام في التقرير المزمع إعداده بهدف المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي ستجرى خلال دورة مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٧.

٣٥. وتمشياً مع خطة العمل، تتواصل البحوث للعمل على تحديد المبادئ التوجيهية للنظم الفعالة لتسوية نزاعات العمل. ويتضمن ذلك التركيز على التطورات العالمية للوصول إلى العدالة، في سياق أهداف التنمية المستدامة.

٣٦. وترى البحوث أنّ التحديات المطروحة أمام الإقرار الفعلي بمعايير العمل الدولية وتنفيذها قد تتفاقم بعدم وجود صك محدد لمنظمة العمل الدولية يرسى بشكل واسع وشامل المبادئ التوجيهية للنظم الفعالة لتسوية النزاعات، ولاسيما نزاعات العمل الفردية.<sup>٢١</sup>

٣٧. وسيجري معالجة المعايير القائمة في سياق آلية استعراض المعايير: أربعة صكوك من أصل ستة في المجموعة ١٢ ترتبط بتسوية النزاعات.<sup>٢٢</sup> ويبدو أنّ هناك ضرورة لتوضيح احتياجات الهيئات المكونة في المناقشة

<sup>١٩</sup> طلب المكتب إجراء أكثر من ٥٠ دراسة قطرية في كافة الأقاليم باستخدام استبيان بحثي معد مسبقاً. ويستعرض البحث الآليات والإجراءات القضائية وغير القضائية لحل النزاعات، بما في ذلك إجراءات محاكم العمل المتخصصة وإجراءات التوفيق والوساطة والتحكيم، إلى جانب الإجراءات الطوعية الثنائية من خلال مشاركة أصحاب العمل والعمال. كما نظر المكتب، ضمن جملة أمور أخرى، في التفاعل بين تلك الآليات وارتباطها بهيئات تفتيش العمل.

<sup>٢٠</sup> انظر:

M. Ebisui, S. Cooney and C. Fenwick (eds): *Resolving individual labour disputes: A comparative overview*, ILO (ISBN 978-92-2-130419-7).

<sup>٢١</sup> غالباً ما تسلّم هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية ومؤتمر العمل الدولي بأهمية آليات حل النزاعات الجماعية. وتشير الكثير من معايير العمل الدولية إلى حل النزاعات. وتتناول توصية التوفيق والتحكيم الاختياريين، ١٩٥١ (رقم ٩٢) وتوصية بحث الشكاوى، ١٩٦٧ (رقم ١٣٠) بعض جوانب حل نزاعات العمل.

<sup>٢٢</sup> المجموعة ١٢ من الصكوك: تشمل صكوك تفتيش العمل وإدارة العمل والعلاقات الصناعية اتفاقية إدارات تفتيش العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧ (رقم ٨٥) وتوصية تفتيش العمل، ١٩٢٣ (رقم ٢٠) وتوصية التوفيق والتحكيم

المتكررة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠١٧. وإلى جانب المزيد من استنتاجات الأبحاث، من شأن هذه التطورات أن تمكن المكتب من تقديم المشورة إلى مجلس الإدارة حول مدى استساغة أي إجراء وحول الشكل الذي قد يتخذه.

### باء - أشكال الاستخدام غير المعتادة

٣٨. إنَّ اجتماع الخبراء بشأن أشكال الاستخدام غير المعتادة، الذي انعقد في شباط/فبراير ٢٠١٥ وأيده مجلس الإدارة في دورته في آذار/مارس ٢٠١٥، دعا المكتب إلى "تحليل ما إذا كانت هناك ثغرات في معايير العمل الدولية أو ما إذا كانت الصكوك لا تعكس بما فيه الكفاية واقع عالم العمل اليوم، وتحديد العوائق المطروحة أمام التصديق على المعايير." كما طُلب من المكتب تقييم "الحاجة إلى وضع المزيد من معايير العمل، ربما من خلال اجتماعات الخبراء، من أجل معالجة مسألة العقود المؤقتة، بما فيها العقود محددة الأجل، والتمييز القائم على وضع الاستخدام." وخلال المناقشة المتكررة بشأن حماية اليد العاملة، في الدورة ١٠٤ للمؤتمر، أكدت الهيئات المكونة على ضرورة تقييم المزيد من معايير العمل الدولية، ربما من خلال اجتماع للخبراء "وبما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، باستخدام آلية استعراض المعايير." وفي الدورة ٣٢٥ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥) لمجلس الإدارة، في إطار متابعة المناقشة المتكررة، أُشير إلى أنه من الممكن أن يعقد مجلس الإدارة مثل هذا الاجتماع في عام ٢٠١٧ وأنَّ من الضروري توضيح التفاعل والتنسيق مع مثل هذا الاجتماع وآلية استعراض المعايير. ويبقى تنظيم الاجتماع رهناً بالموارد المتاحة. وفي هذه الأثناء، سينشر المكتب تقريراً عالمياً عن العمالة غير المعتادة يقدم فيه توصيات سياسية تستند إلى أفضل الممارسات، كجزء من الجهود الرامية إلى إرساء قاعدة معارف المكتب في هذا المجال الناشئ.

### جيم - العمل اللائق في عالم الرياضة

٣٩. يُنظر إلى هذه المسألة في إطار جدول أعمال المؤتمر على أساس اقتراح قدمته الشبكة الدولية للنقابات العمالية<sup>٢٣</sup>، نظراً للتنظيم المتنامي في صفوف الرياضيين المحترفين<sup>٢٤</sup>، لمعالجة المسائل المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وظروف العمل والسلامة والصحة المهنيين وغيرها من قضايا العمل. وقد عالجت البحوث الأخيرة والتوجهات القانونية والسياسية شواغل متنامية حول قضايا تتعلق بالاتجار بالقصر والتمييز المؤسسي والقيود المفروضة على الحراك بسبب ممارسات التعاقد والوساطة مع طرف ثالث، إلى جانب ظهور مخاطر جادة من حيث الصحة والسلامة بسبب الإصابات المتكررة أو التناول الجبري للمنشطات. ويواجه الرياضيون من جهة أخرى تحديات جمة في الحصول على سبل الانتصاف، إذ أنَّ المسائل الرياضية تبت فيها عادة مؤسسات تحكيم متخصصة، من قبيل محكمة التحكيم المعنية بالرياضة. والتحديات إزاء العمل اللائق في عالم الرياضة تتواجد في جميع البلدان، وهي غير مستكشفة على وجه الخصوص سواء في الألعاب الرياضية "الأولمبية" الفردية أو في الرياضات الإقليمية.

٤٠. وبما أنَّ هذا الموضوع ناشئ وقطاعي، يمكن أن يعالجه أولاً اجتماع تقني قطاعي أو اجتماع للخبراء، مما قد يسمح للهيئات المكونة أن تنظر في نطاق المسائل وفي إطارها القانوني والسياسي. ويمكن أن يفكر مجلس الإدارة في أن يطلب من الهيئات الاستشارية القطاعية، خلال اجتماعها القادم في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، أن تأخذ هذا المقترح بعين الاعتبار. ومن شأن اجتماع قطاعي أو اجتماع للخبراء أن يوصي باتخاذ المزيد من الإجراءات الملزمة، بما في ذلك وضع المعايير، من أجل معالجة المسائل المحددة والتي تقع ضمن ولاية منظمة العمل الدولية. ومن شأن مثل هذا الاجتماع أن يستكمل النشاط الحالي لمنظمة العمل الدولية حول الأحداث الرياضية الكبرى، من قبيل كأس العالم لكرة القدم، إلى جانب أشكال الاستخدام غير المعتادة.

الاختياريين، ١٩٥١ (رقم ٩٢) وتوصية التعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢ (رقم ٩٤) وتوصية الاتصالات داخل المنشأة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٩) وتوصية بحث الشكاوى، ١٩٦٧ (رقم ١٣٠).

<sup>٢٣</sup> الوثيقة GB.320/INS/2، الفقرة ٣٠.

<sup>٢٤</sup> وفقاً للاتحاد الدولي لكرة القدم، هناك ٢٦٥ مليون لاعب كرة قدم مسجل بين لاعب هاو ولاعب نصف محترف ولاعب محترف (انظر: *FIFA Magazine*, July 2007, p. 10).

## دال - الاستقلالية والحماية في الخدمة العامة (مكافحة الفساد)

٤١. شملت استنتاجات منتدى الحوار العالمي بشأن التحديات المطروحة أمام المفاوضة الجماعية في الخدمة العامة (جنيف، ٢-٣ نيسان/ أبريل ٢٠١٤) إحالات إلى دور الهيئة التشريعية والحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية فيما يتعلق باستقلالية موظفي الخدمة العامة وحمايتهم، بما في ذلك التشريعات المعنية بمكافحة الفساد؛ كما سلطت مجموعة العمال الضوء على هذه المسألة في الهيئة الاستشارية القطاعية في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٤. وأحيط مجلس الإدارة علماً في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥ بأنه تم تسلم 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.<sup>٢٥</sup>

٤٢. واسترعى موضوع الأثر الضار للفساد على تقديم الخدمات العامة وعلى التنمية الاقتصادية الكثير من اهتمام المنظمات الدولية الحكومية، غير أنه لم تسع أي من تلك المنظمات إلى حماية سلامة موظفي الخدمة العامة وأمنهم وحریتهم من الأعمال الانتقامية (بما في ذلك التوقيف التعسفي)، الذي يقوم عملها على حماية المنفعة العامة من أي سلوك مخادع أو احتيالي من جانب موظفي الحكومة أو الجهات الفاعلة من القطاع الخاص.

٤٣. وبما أن ذلك يشكل موضوعاً ناشئاً وأن المسائل لا تزال مطروحة، بما في ذلك ما إذا كان ينبغي لمنظمة العمل الدولية أيضاً أن تشمل عمال القطاع الخاص، يمكن أن ينظر اجتماع الخبراء أولاً في الموضوع. ومن شأن هذا الاجتماع أن يزود الهيئات المكونة بفرصة النظر في نطاق القضايا وأثارها القانونية والسياسية الخاصة. ومراعاة للنهج القطاعي لهذه المسألة، قد يفكر مجلس الإدارة في أن يطلب من الهيئات الاستشارية القطاعية، في اجتماعها القادم في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٧، أن تأخذ في اعتبارها إدماج مثل هذا الاجتماع للخبراء في المقترحات للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ وأن تقدم توصية بشأن المدى القطاعي لهذا الاجتماع.

<sup>٢٥</sup> الوثيقة GB.325/INS/2، الفقرة ٣١.

## الملحق الثاني

## لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠١٩)

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).
١٠٠ (٢٠١١)	العمل اللائق للعمال المنزليين - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية). إدارة العمل وتفتيش العمل - مناقشة عامة.
١٠١ (٢٠١٢)	وضع توصية مستقلة بشأن أرضية الحماية الاجتماعية - مناقشة مفردة لوضع معيار. أزمة عمالة الشباب - مناقشة عامة.
١٠٢ (٢٠١٣)	العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد - مناقشة عامة. التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء - مناقشة عامة.
١٠٣ (٢٠١٤)	استكمال اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) لمعالجة ثغرات التطبيق وتحسين تدابير الوقاية والحماية والتعويض، لتحقيق القضاء فعلياً على العمل الجبري - مناقشة مفردة لوضع معيار. تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).
١٠٤ (٢٠١٥)	الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية). المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة المنتجة واللائقة - مناقشة عامة.
	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية. مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية. مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية ومتابعة إعلان عام ١٩٩٨ (مراجع في حزيران/ يونيو ٢٠١٠). مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية. مناقشة متكررة ثانية عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية. مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
	استعراض متابعة إعلان عام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. الاستفاضة في استعراض التدابير المتبقية التي اعتمدها المؤتمر في السابق بموجب المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية لضمان امتثال ميانمار للتوصيات الصادرة عن لجنة التحقيق بشأن العمل الجبري. إقرار التعديلات على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، كما اعتمدها اللجنة الثلاثية الخاصة المنشأة بموجب المادة الثالثة عشرة من الاتفاقية.

الدورة	بنود تقنية		
١٠٥ (٢٠١٦)	العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١) - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية - مناقشة عامة.	تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠٦ (٢٠١٧)	العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة التوصية رقم ٧١ - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.	هجرة اليد العاملة (مناقشة عامة).
٢٠١٨ (تستكمل لاحقاً)	العنف ضد المرأة والرجل في مكان العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).		
٢٠١٩ (تستكمل لاحقاً)			
			إقرار التعديلات على ملاحق اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)؛ ومدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، كما اعتمدها اللجنة الثلاثية الخاصة.
			إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٤ و ١٥ و ٢٨ و ٤١ و ٦٠ و ٦٧.



## جدول أعمال منظمة العمل الدولية - الجدول الزمني، ٢٠١٥-٢٠١٩

