

مجلس الإدارة

الدورة 352، جنيف، 28 تشرين الأول/أكتوبر - 7 تشرين الثاني/نوفمبر 2024

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: 3 تشرين الأول/أكتوبر 2024
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

جدول أعمال الدورات المقبلة لمؤتمر العمل الدولي

غرض الوثيقة

تهدف هذه الوثيقة إلى تسهيل نظر مجلس الإدارة في مقترحات جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي لعام 2026 وما بعدها من دورات، بما في ذلك النهج الاستراتيجي الواجب اتباعه (انظر مشروع القرار في الفقرة ٤٩).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة التمكينية باء: الحصيلة باء - ١: تحسين الريادة والتوجه الاستراتيجي بغية ضمان الأثر التنظيمي.

الانعكاسات السياسية: الانعكاسات على جدول أعمال دورة المؤتمر لعام 2026 وما بعدها من دورات.

الانعكاسات القانونية: الانعكاسات الناجمة عن تطبيق النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي والنظام الداخلي لمجلس الإدارة.

الانعكاسات المالية: الانعكاسات الناجمة عن انعقاد مؤتمر العمل الدولي.

إجراء المتابعة المطلوب: أية متابعة سوف تقدّم إلى مجلس الإدارة لكي يبحثها في دورته ٣٥٣ (آذار/مارس 202٥).

الوحدة مصدر الوثيقة: الإدارات في مجموعة الإدارة السديدة والحقوق والحوار والإدارات في مجموعة الوظائف والحماية الاجتماعية وإدارة البحوث.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.350/PV؛ الوثيقة GB.352/INS/3/2؛ الوثيقة GB.352/INS/21/1؛ الوثيقة GB.352/LILS/3؛ الوثيقة GB.352/PFA/1؛ الوثيقة GB.352/PFA/2.

المحتويات

الصفحة

٥	ألف - لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر
٨	باء - جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر
١٠	جيم - مواضيع قيد الاستعراض ممكن إدراجها في جدول أعمال دورات مقبلة للمؤتمر
١٣	دال - خارطة الطريق الإجرائية
١٤	مشروع القرار

الملاحق

١٥	الملحق الأول - بنود من الممكن إدراجها في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر
١٥	١- متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير
١٧	٢- تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة وحصول الجميع على قسط عادل من المنافع (مناقشة عامة)
٢١	٣- التحول الهيكلي للاقتصاد نحو مستويات أعلى من الإنتاجية (مناقشة عامة)
٢٤	٤- النهوض بالبرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين في العمل (مناقشة عامة)
٢٦	٥- تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها للمواضيع قيد الإعداد
٢٨	الملحق الثاني - اتفاقية سحب معايير العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧ (رقم ٨٣)
٢٩	الملحق الثالث - لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٣-٢٠٣٣)
٣٣	الملحق الرابع - جدول أعمال منظمة العمل الدولية - الجدول الزمني (٢٠٢١-٢٠٢٦)

◀ ألف - لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر

١. ترد القواعد السارية بشأن جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي في دستور منظمة العمل الدولية والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي والنظام الداخلي لمجلس الإدارة.^١ ويضم جدول أعمال المؤتمر بنوداً دائمة وبنوداً تقنية.
٢. البنود الثلاثة الدائمة هي التالية:
 - تقارير رئيس مجلس الإدارة والمدير العام؛
 - المسائل المالية والمسائل المتعلقة بالميزانية؛
 - المعلومات والتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات.
٣. ووفقاً للممارسة المتبعة، يضم جدول أعمال المؤتمر أيضاً ثلاثة بنود تقنية تهدف عموماً إلى وضع معيار أو إجراء مناقشة عامة أو مناقشة متكررة.^٢ وتخضع بنود وضع المعايير عادة إلى مناقشة مزدوجة، ما لم يقرر مجلس الإدارة إجراء مناقشة مفردة.^٣ ويمكن أن يقرر مجلس الإدارة أيضاً النظر في بند تقني خلال اجتماع تقني ثلاثي تحضيري أو اجتماع للخبراء، مما قد يخوله أن يدرج ذلك البند في جدول الأعمال من أجل مناقشة مفردة.^٤ ويجب النظر في المقترحات بشأن إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر في دورتين متعاقبتين لمجلس الإدارة، ما لم يوافق الأعضاء بالإجماع على الفترة التي ستجري مناقشتها في مجلس الإدارة للمرة الأولى.^٥
٤. وتُعقد المناقشات المتكررة للأهداف الاستراتيجية الأربعة بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨ بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، في دورة من خمس سنوات، اعتمدها مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦). وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧ (آذار/مارس ٢٠٢٣) بدء دورة جديدة من المناقشات المتكررة في عام ٢٠٢٦ وإدراج بند بشأن الهدف الاستراتيجي للحوار الاجتماعي في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر.

النهج الاستراتيجي والمتسق

٥. وافق مجلس الإدارة في دورته ٣٢٢ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤) على النهج الاستراتيجي والمتسق لوضع جدول أعمال المؤتمر،^٦ واصلت الهيئات المكونة تقديم الدعم له. وبالتالي، فإن العناصر العامة للنهج، مثل التركيز الاستراتيجي على وضع جدول أعمال المؤتمر والاتساق المؤسسي والتوازن بين إتاحة الوقت الكافي للتحضير والمرونة الكافية والمشاركة الثلاثية الكاملة من خلال الشفافية والشمولية، تظل صالحة.
٦. وعلى أساس النهج الاستراتيجي والمتسق، يستعرض مجلس الإدارة التنسيق بين نتائج المناقشات السابقة في المؤتمر والنظر في المسائل المقترحة للدورات المقبلة. ويرسي أوجه التآزر بين وضع جدول أعمال المؤتمر وسائر العمليات المؤسسية والمناقشات الاستراتيجية، من قبيل تلك المتعلقة بالخطوة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٦ - ٢٠٢٩. ويمكن أن يأخذ في الاعتبار التوجه الاستراتيجي الذي تحدده الأمم المتحدة في مسائل تتعلق بولاية منظمة

^١ انظر دستور منظمة العمل الدولية، المادتان ١٤(١) و ١٦(٣)؛ النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، المواد ١٠-١٢ و ٢٣ و ٤٤-٥٢؛ النظام الداخلي لمجلس الإدارة، القسم ٥ والمادة ٦-٢.

^٢ البنود الأخرى التي يمكن أن يدرجها مجلس الإدارة هي البنود التي يمكن عادةً معالجتها إما في جلسة عامة أو من جانب لجنة الشؤون العامة أو لجان تقنية أخرى تعقد عدداً محدوداً من الجلسات.

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

^٤ النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، المادة ٤٥(٥).

^٥ النظام الداخلي لمجلس الإدارة، المادة ٥-١.

^٦ الوثيقة GB.322/PV، الفقرة ١٧(١) والوثيقة GB.322/INS/2، الفقرات ١١-١٩.

^٧ الوثيقة GB.352/PFA/1

العمل الدولية وتنبثق عن فعاليات رئيسية، منها مؤتمر القمة المعني بأهداف التنمية المستدامة الذي عُقد في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٣ وقمة المستقبل المزمع عقدها في عام ٢٠٢٤ والقمة العالمية الثانية للتنمية الاجتماعية في عام ٢٠٢٥ واستعراض وتقييم تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين من جانب لجنة وضع المرأة في آذار/مارس ٢٠٢٥ (بيجين +٣٠).^٨ والمؤتمر الدولي الرابع بشأن التمويل من أجل التنمية.^٩

٧. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٥٠ (آذار/مارس ٢٠٢٤) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) لمؤتمر العمل الدولي بندا بشأن المدخلات الثلاثية لمنظمة العمل الدولية في القمة العالمية الثانية للتنمية المستدامة واعتمد خارطة طريق لهذه المدخلات الثلاثية التي أعدها الفريق العامل المعني بالعقد الاجتماعي الجديد لخطتنا المشتركة.^{١٠} وتماشياً مع خارطة الطريق، ينظر مجلس الإدارة في دورته الحالية في مسودة الرسائل الرئيسية للمدخلات الثلاثية،^{١١} وسينظر في دورته ٣٥٣ (آذار/مارس ٢٠٢٥) في وضع مشروع قرار يقدم إلى الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) لمؤتمر العمل الدولي للموافقة عليه.

٨. وقد يوفر تطوير القانون الدولي لحقوق الإنسان أيضاً توجيهاً استراتيجياً للإجراءات المعيارية في المستقبل. وفي أيار/مايو ٢٠٢٤، أوصى فريق الأمم المتحدة العامل المفتوح العضوية المعني بالشيخوخة بالنظر في صك دولي ملزم قانوناً من أجل تعزيز وحماية وضمان جميع حقوق الإنسان للمسنين، مع الإشارة إلى الثغرات المعيارية والتنفيذية المحتملة، بما في ذلك، في المجالات المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز والحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي والتعليم والتدريب والتعلم المتواصل وبناء القدرات والوصول إلى العدالة والحق في العمل والوصول إلى سوق العمل والأمن الاقتصادي والإدماج الاجتماعي.^{١٢} ويواصل فريق عمل آخر تابع للأمم المتحدة المفاوضات بشأن صك ملزم قانوناً لتنظيم أنشطة الشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال ولاستكمال وتعزيز المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والتدابير الطوعية الموجودة أصلاً.^{١٣}

٩. ويتطلب النهج الاستراتيجي والمتسق أيضاً إرساء 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.^{١٤} وتتمثل الممارسة الحالية في أن يناقش المؤتمر الدراسة الاستقصائية العامة بشأن المعايير المتعلقة بالهدف الاستراتيجي المحدد في السنة التي تسبق إجراء مناقشات متكررة عن هذا الهدف. وبما أن مجلس الإدارة قرر، استثنائياً، عدم إضافة مناقشة متكررة إلى جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر، ستجري المناقشات المتكررة بعد مرور سنتين على مناقشة المؤتمر للدراسة الاستقصائية العامة بشأن المعايير المتعلقة بالهدف الاستراتيجي ذاته وذلك ابتداءً من عام ٢٠٢٦.

١٠. وأشار بعض أعضاء مجلس الإدارة أيضاً إلى التأثير المحتمل لمتابعة توصيات وضع المعايير الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (الفريق العامل الثلاثي) على جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر،

^٨ سوف تُعقد الدورة التاسعة والستون للجنة وضع المرأة في مقر الأمم المتحدة في نيويورك من ١٠ إلى ٢١ آذار/مارس ٢٠٢٥. وسينصب التركيز الرئيسي للدورة التاسعة والستين على استعراض وتقييم تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين ونتائج الدورة الخاصة الثالثة والعشرين للجمعية العامة. وسيضمن الاستعراض الذي سيستند إلى المستويين الوطني والإقليمي الشاملين، تقييماً للتحديات الراهنة التي تؤثر على تنفيذ منهاج عمل بيجين وتحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومساهمتها في التحقيق الكامل لخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. انظر هيئة الأمم المتحدة للمرأة، الوثيقة CSW69 / Beijing+30، ٢٠٢٥.

^٩ سينعقد المؤتمر من ٣٠ حزيران/يونيه إلى ٣ تموز/يوليه ٢٠٢٥ في إسبانيا وسيعالج فجوات تمويل أهداف التنمية المستدامة بالإضافة إلى إصلاح الهيكلية المالية الدولية.

^{١٠} الوثيقة GB.350/PV، الفقرتان ٢٣٢(ج) و(د) والوثيقة GB.350/INS/6(Add.1)

^{١١} الوثيقة GB.352/INS/21/1

^{١٢} الجمعية العامة للأمم المتحدة، تقرير الفريق العامل المفتوح العضوية المعني بالشيخوخة عن أعمال دورته الرابعة عشرة، الوثيقة A/AC.278/2024/2، القرار ١٤/١، الفقرتان ٢٠ و(أ).

^{١٣} انظر:

Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), Tenth session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights.

^{١٤} منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، ٢٠١٦، الفقرة ١٥-١.

ودعوا إلى التحلي بالمرونة والابتكار في تطبيق النهج الاستراتيجي والمتسق.^{١٥} وأعرب بعض أعضاء مجلس الإدارة عن تأييدهم لتعزيز الروابط بين آلية استعراض المعايير والدراسات الاستقصائية العامة والمناقشات المتكررة.^{١٦} وفي هذا الصدد، أعربت مجموعة أصحاب العمل عن رأيها، مشيرة إلى أنّ مجلس الإدارة يتمتع بالاستقلالية في وضع جدول أعمال المؤتمر وأنّ له الحرية، عند قيامه بذلك، بالنظر في توصيات الفريق العامل الثلاثي، وبالنظر أيضاً في مجالات أخرى تدرج تحت ولاية منظمة العمل الدولية. وذكرت مجموعة العمال أنّ متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي فيما يتعلق بوضع المعايير ينبغي اعتبارها أولوية مؤسسية، على نحو ما قرره مجلس الإدارة في مناسبات عدة.^{١٧}

١١. ويوفّر البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ توجهاً استراتيجياً إضافياً لوضع جدول أعمال المؤتمر. ومن المقترح استمرار أولويتها المتمثلة في إجراءات معيارية مُحكمة ومحدثة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ لتجديد العقد الاجتماعي.^{١٨} ويسعى التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية إلى اتخاذ إجراءات معيارية قوية في إطار الأولوية الموضوعية المتمثلة في "إعمال حقوق العمل كحقوق الإنسان وضمان كرامة الإنسان وتلبية الاحتياجات الأساسية".^{١٩}

١٢. وأخيراً، يعزّز مجلس الإدارة الاتساق المؤسسي مع مراعاة طرائق وجدولة الاجتماعات الثلاثية التي يدعو إليها المؤتمر عندما يستعرض بنوداً محتملة في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر. وبالتالي، وافق مجلس الإدارة مؤقتاً على اقتراح لعقد اجتماع بشأن السلامة والصحة المهنية في إطار الظواهر المناخية المتطرفة وأنماط الطقس المتغيرة واجتماع للخبراء بشأن حماية البيانات الشخصية في الزمن الرقمي.^{٢٠} ومن المزمع في عام ٢٠٢٥ عقد اجتماع تقني بشأن الوصول إلى قضاء العمل وسنّقدّم المقترحات لعقد اجتماع للخبراء بشأن تنظيم وجدولة وقت العمل، إلى مجلس الإدارة في الوقت المناسب.^{٢١} وتُعرض على مجلس الإدارة في دورته الحالية مقترحات بشأن اجتماع يتناول حماية الأبوة والحماية الوالدية وإجازة الرعاية الأخرى، من المزمع عقده في عام ٢٠٢٦.^{٢٢}

١٣. وجرى تزويد مجلس الإدارة بخارطة طريق إجرائية محدثة في كل دورة من دوراته، لتنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق، حيث تجري مناقشة البنود المحتملة للدورات المقبلة للمؤتمر، من أجل تحسين شفافية العملية وشموليتها.^{٢٣}

^{١٥} الوثيقة GB.341/PV، الفقرات ٢٥ و ٣٦ و ٣٩.

^{١٦} الوثيقة GB.337/PV، الفقرتان ٧٥٧ و ٧٦٠. قام مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦، وبعد استعراض الصكوك التي تغطي إعانات إصابات العمل من جانب الاجتماع السنوي السابع للفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (٢٠٢٢)، باختيار عدد من الصكوك المحدثة للدراسة الاستقصائية العامة التي ستعدها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في عام ٢٠٢٤ لتناقشها لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في عام ٢٠٢٥. وينبغي مراعاة التقرير والمناقشة في المناقشة المتكررة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في الدورة ١١٥ للمؤتمر (٢٠٢٧). انظر الوثيقة GB.346/PV، الفقرة ٨٧٧.

^{١٧} الوثيقة GB.344/PV، الفقرة ٦٧٩ والوثيقة GB.346/PV، الفقرة ٨٣٧.

^{١٨} منظمة العمل الدولية، *البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥*، النتيجة ١. ترد مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ في الوثيقة GB.352/PFA/2.

^{١٩} التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية، *الأولويات المواضيعية*.

^{٢٠} الوثيقة GB.349/PV(Rev.1)، الفقرة ١٨٧ والوثيقة GB.349/INS/3/3، الحويلة ٨ والوثيقة GB.350/PV، الفقرة ٨٠(د).

^{٢١} الوثيقة GB.349/PV(Rev.1)، الفقرة ٧٦(د). برنامج الاجتماعات الرسمية لمنظمة العمل الدولية والوثيقة GB.349/INS/3/2، الفقرة ٢٣ (لم يتم بعد تحديد موعد للاجتماع ولكن تمويل الاجتماع سيُدرج في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧).

^{٢٢} الوثيقة GB.352/INS/3/2.

^{٢٣} لمزيد من التفاصيل بشأن تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق، انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرات ٧-١٥. وترد خارطة طريق محدثة تشمل الفترة الممتدة منذ الوقت الراهن وحتى عام ٢٠٢٦، في القسم دال أدناه وفي الملحق الرابع من هذه الوثيقة.

◀ باء - جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر

مواضيع مدرجة في جدول أعمال المؤتمر، ٢٠٢٥-٢٠٢٨

١٤. يقدم الجدول ١ لمحة عامة عن البنود المختارة والبنود قيد الاستعراض في جدول أعمال المؤتمر حتى عام ٢٠٢٨.

◀ الجدول ١: لمحة عامة عن البنود المختارة والبنود قيد الاستعراض في جدول أعمال المؤتمر، ٢٠٢٥-٢٠٢٨

الدورة	بند جدول الأعمال	البند الرابع	البند الخامس	البند السادس	البند السابع
١١٣ (٢٠٢٥)	الحماية من المخاطر البيولوجية - وضع معيار (المناقشة الثانية)	العمل اللائق في اقتصاد المنصات - وضع معيار (المناقشة الأولى)	مناقشة عامة بشأن النهج المبتكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز عمليات الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق	المداخلات الثلاثية لمنظمة العمل الدولية في القمة العالمية الثانية للتنمية الاجتماعية في عام ٢٠٢٥.	
١١٤ (٢٠٢٦)	العمل اللائق في اقتصاد المنصات - وضع معيار (المناقشة الثانية)	مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي	[مناقشة عامة بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق] أو [مناقشة عامة بشأن التحول الهيكلي للاقتصاد نحو مستويات أعلى من الإنتاجية] أو [مناقشة عامة بشأن بند دمج موضوعي التكنولوجيا والتحول الهيكلي] أو [مناقشة عامة بشأن النهوض بالبرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين]		
١١٥ (٢٠٢٧)	توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية - وضع معيار (المناقشة الأولى)	مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)	[مناقشة عامة بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق] أو [مناقشة عامة بشأن التحول الهيكلي للاقتصاد نحو مستويات أعلى من الإنتاجية] أو [مناقشة عامة بشأن بند دمج موضوعي التكنولوجيا والتحول الهيكلي] أو [مناقشة عامة بشأن النهوض بالبرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين] أو [أي بند آخر يحدده مجلس الإدارة]		

الدورة	بند جدول الأعمال	البند الرابع	البند الخامس	البند السادس	البند السابع
١١٦ (٢٠٢٨)	توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية - وضع معيار (المناقشة الثانية)	مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة	[مناقشة عامة بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق] أو [مناقشة عامة بشأن التحول الهيكلي للاقتصاد نحو مستويات أعلى من الإنتاجية] أو [مناقشة عامة بشأن بند دمج موضوعي التكنولوجيا والتحول الهيكلي] أو [مناقشة عامة بشأن النهوض بالبرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين] أو [أي بند آخر يحدده مجلس الإدارة أقرب في الزمن إلى دورة عام ٢٠٢٨]	إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠ و ٣٣ و ٥٩ و ١٢٣. سحب الاتفاقية رقم ٥ والتوصيات ذات الأرقام ٤١ و ٥٢ و ١٢٤.	

١٥. وسينظر مجلس الإدارة في دورته الحالية، في البنود المحتملة التي يمكن إدراجها في جدول أعمال دورته ١١٤ (٢٠٢٦) ودورته ١١٥ (٢٠٢٧) ودورته ١١٦ (٢٠٢٨) لإجراء مناقشة عامة، وسيواصل مناقشته للبنود المحتملة بشأن وضع المعايير المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين والناجمة عن قرارات مجلس الإدارة فيما يتعلق بآلية استعراض المعايير.

١٦. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٥٠ (آذار/ مارس ٢٠٢٤)، أن يؤجل إلى دورته الحالية قرار إدراج بند بشأن تسخير أقصى إمكانات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق للمناقشة العامة في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) أو الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) أو الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر. كما قدم إرشادات بشأن وضع بندين آخرين محتملين للمناقشة العامة: النهوض بالبرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين في العمل والتحول الهيكلي للاقتصاد نحو مستويات أعلى من الإنتاجية.

١٧. وإذا رغب مجلس الإدارة في إدراج بند بهدف إجراء مناقشة عامة في عام ٢٠٢٦، يجوز له أن يتخذ القرار في دورته الحالية، أو على أبعد تقدير، في دورته ٣٥٣ (آذار/ مارس ٢٠٢٥).^{٢٤} أما إذا رغب مجلس الإدارة في إدراج بند لوضع معيار في جدول أعمال المؤتمر لإجراء مناقشة مزدوجة، فلا يجوز له القيام بذلك إلا في الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) أو الدورات اللاحقة للمؤتمر. ويمكن اتخاذ قرار بإدراج بند لوضع المعايير في دورته الحالية، أو، فيما يتعلق بالدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر، في موعد أقصاه دورته ٣٥٣ (آذار/ مارس ٢٠٢٥).^{٢٥}

١٨. وترد في الملحق الثالث لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٣-٢٠٣٣) بغية مساعدة مجلس الإدارة على تحديد متى سيكون من الممكن إدراج البنود قيد الاستعراض حالياً.

^{٢٤} ينص النظام الأساسي للمؤتمر على أنه إذا أدرجت مسألة في جدول الأعمال للمناقشة العامة، يرسل المكتب تقريراً عن المسألة إلى الحكومات، بحيث يصلها في موعد لا يقل عن شهرين قبل افتتاح دورة المؤتمر التي ستناقش فيها البند. وحيث إن إعداد تقرير كهذا التقرير يتطلب بعض الوقت، فمن المستصوب للغاية أن يكون مجلس الإدارة قد اتخذ قراراً بحلول شهر آذار/ مارس من السنة السابقة على أبعد تقدير.

^{٢٥} بموجب النظام الأساسي للمؤتمر، فيما يتعلق ببنود وضع المعايير، ينبغي للمكتب أن يرسل إلى الدول الأعضاء تقريراً عن القانون والممارسة واستبياناً، قبل ١٨ شهراً على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي ستناقش فيها البند. وبالتالي، بالنسبة إلى الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر، ينبغي اتخاذ قرار في نهاية آذار/ مارس ٢٠٢٥ كحد أقصى. وإذا اتخذ مجلس الإدارة قراره في تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥، فلن يتاح للمكتب وقت كافٍ من أجل إعداد هذه الوثيقة.

◀ جيم - مواضيع قيد الاستعراض ممكن إدراجها في جدول أعمال دورات مقبلة للمؤتمر

١- بنود المناقشة العامة المحتملة في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر

١-١ تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق

١٩. في الدورة ٣٣٧ لمجلس الإدارة (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩)، اقترحت مجموعة أصحاب العمل بنداً بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق^{٢٦}، والوتيرة المتسارعة لأحدث التطورات التكنولوجية، التي تُعتبر مصدراً لزيادة الإنتاجية والابتكار والوظائف، يمكن أن يكون لها تأثير ضار على العمل اللائق في غياب الضمانات التي تكفل الانتقال العادل. وفي الجلسات اللاحقة، دعم أعضاء مجلس الإدارة إدراج هذا البند في جدول أعمال المؤتمر لكنهم أشاروا إلى أنه سيكون من الحكمة انتظار نتيجة مناقشات المؤتمر بشأن الانتقال العادل، بما في ذلك استعراض السياسات الصناعية والتكنولوجية، نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع وبشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات^{٢٧}، قبل النظر في إمكانية إدراجها في جدول أعمال المؤتمر.

٢٠. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧ (آذار/ مارس ٢٠٢٣) أن يُدرج في جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢٥ وعام ٢٠٢٦ مناقشة بهدف وضع معيار بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات. واعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته ١١١ (حزيران/ يونيو ٢٠٢٣) قراراً بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع^{٢٨}.

٢١. وتتضمن التطورات ذات الصلة في الأمم المتحدة اقتراح الأمين العام، في تقريره المعنون "خطتنا المشتركة"، المتمثل في ميثاق رقمي عالمي سيُتفق عليه في مؤتمر القمة المعني بالمستقبل في أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٤^{٢٩} وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣، أنشأ الأمين العام للأمم المتحدة هيئة استشارية رفيعة المستوى المعنية بالذكاء الاصطناعي لإجراء التحليلات وتقديم التوصيات بشأن الحوكمة الدولية للذكاء الاصطناعي. وأصدرت الهيئة تقريرها الختامي في أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٤ قبل انعقاد قمة المستقبل^{٣٠}.

٢٢. وترد المقترحات المحدثة بشأن المناقشة العامة في الملحق الأول، القسم ٢.

٢٣. وفي الدورة ٣٥٠ (آذار/ مارس ٢٠٢٤) لمجلس الإدارة، أعرب الأعضاء عن تأييد كبير لإدراج هذا البند في جدول أعمال المؤتمر، في حين فضّل العديد منهم إجراء مناقشة بعد الانتهاء من عملية وضع معيار بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات^{٣١}. كما تم الإعراب عن تأييد كبير لدمج البند بشأن التكنولوجيا والبند بشأن التحول الهيكلي، الواردين أدناه، رهناً بالحصول على مزيد من المعلومات عن نطاق ومحتوى البند الأوسع، وشريطة إمكانية التوصل إلى توافق في الآراء بشأن التوقيت الأكثر ملاءمة لإجراء مناقشة عامة.

٢-١ التحول الهيكلي للاقتصاد نحو مستويات أعلى من الإنتاجية

٢٤. اقترحت مجموعة أصحاب العمل، في دورات سابقة لمجلس الإدارة، احتمال إدراج بند بشأن الدور الذي تؤديه منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة في دعم التحول الهيكلي للاقتصاد نحو مستويات أعلى من الإنتاجية، بغية إجراء مناقشة عامة^{٣٢}. وينطوي التحول الهيكلي للاقتصاد على انتقال الإنتاج وعوامل الإنتاج نحو أنشطة ذات قيمة مضافة أعلى وذات إنتاجية أعلى، وغالباً ما يكون ذلك بالاقتران مع زيادة حصة العمل الذي يتطلب مهارات أعلى والتغير التكنولوجي. ومن الضروري إعادة توازن الاقتصادات بعيداً عن الاعتماد المفرط على النشاط الاقتصادي ذي القيمة المضافة المنخفضة وسد فجوات الإنتاجية بين القطاعات وداخلها، لتوفير فرص عمالة محلية أكثر قدرة على الصمود وأكثر مراعاة لقضايا الجنسين وأكثر شمولية وإنتاجية واستدامة والحد من السمة غير المنظمة ورفع مستويات المعيشة. وبغية أن يكون للتحول الهيكلي تأثير إيجابي على النهوض بالعمل اللائق، من الضروري تنشيط سياسات التنمية المنتجة وسياسات العمالة

^{٢٦} الوثيقة GB.337/PV، الفقرة ٢٥.

^{٢٧} الوثيقة GB.343/PV، الفقرة ٣٣ والوثيقة GB.344/PV، الفقرة ٨٢ والوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرتان ٢٩ و٣٥.

^{٢٨} منظمة العمل الدولية، نتيجة اللجنة المعنية بالمناقشة العامة بشأن الانتقال العادل، الوثيقة ILC.111/Record No.7A.

^{٢٩} توقعات مكتب مبعوث الأمين العام المعني بالتكنولوجيا.

^{٣٠} انظر: UN, AI Advisory Body, *Final Report: Governing AI for Humanity*, September 2024.

^{٣١} الوثيقة GB.350/PV، الفقرات ٢٢ و٣٤ و٣٧ و٤٠.

^{٣٢} الوثيقة GB.346/INS/2، الفقرة ١٥.

الوطنية المنسقة، بما في ذلك السياسات الصناعية التي تدعم القدرة الإنتاجية للاقتصادات والمجتمعات من خلال تحسين عوامل مثل اعتماد التكنولوجيا والبنية التحتية والمهارات والبحوث والتنمية والحصول على التمويل.

٢٥. وترد المقترحات بشأن المناقشة العامة في الملحق الأول، القسم ٣.

٢٦. وتم الإعراب عن دعم واسع النطاق لإدراج هذا البند في جدول أعمال المؤتمر في وقت مبكر في مجلس الإدارة في دورته ٣٥٠ (آذار/ مارس ٢٠٢٤)، حيث أشار بعض الأعضاء إلى تفضيلهم لتوسيع نطاق البند بما يتجاوز الإنتاجية في حين طلب أعضاء آخرون الاستفسار عن إمكانية دمج هذا البند مع البند المقترح الخاص بالتكنولوجيا.^{٣٣}

٢٧. ومن شأن إجراء مناقشة عامة بشأن بند مدمج أن يستكشف في المقام الأول تأثير مجموعة واسعة من الابتكارات التكنولوجية، بما في ذلك الأتمتة والرقمنة والمواد الجديدة واستخدام الذكاء الاصطناعي على التغيير الهيكلي وتحسين الإنتاجية عبر القطاعات الاقتصادية وداخلها. ومن شأن هذه المناقشة أيضاً أن تسعى إلى تحديد المبادئ والسياسات اللازمة لتسخير الابتكار من أجل العمل اللائق والتنمية المستدامة.

٢٨. وفي ضوء ما ورد أعلاه، قد يرغب مجلس الإدارة في النظر في ما يلي:

(أ) بيان ما إذا كان ينبغي للمؤتمر أن يعقد مناقشتين عامتين منفصلتين بشأن بندي التكنولوجيا والتحول الهيكلي أو مناقشة عامة واحدة بشأن بند يجمع الموضوعين؛

(ب) إذا كان يرغب في دمج البندين، بيان ما إذا كان ينبغي للمكتب أن يقدم إلى مجلس الإدارة مقترحات بشأن بند مدمج تحت العنوان المؤقت "الابتكار التكنولوجي والتحول الهيكلي للاقتصاد من أجل العمل اللائق والتنمية المستدامة"؛

(ج) بيان ما إذا كان ينبغي إدراج أي من البندين أو البند المدمج في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) أو الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) أو الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر.^{٣٤}

٣-١ النهوض بالبرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين في العمل

٢٩. خلال الدورة ٣٤٩ لمجلس الإدارة (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣)، اقترحت مجموعة العمال احتمال إدراج بند بشأن البرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين على أنه بند يُحتَمَل إدراجه في جدول أعمال دورة المؤتمر المقبلة لغرض إجراء مناقشة عامة.^{٣٥}

٣٠. وفي الدورة ٣٥٠ (آذار/ مارس ٢٠٢٤) لمجلس الإدارة، أعربت عدة مجموعات عن اهتمامها بالاقتراح ودعت إلى تقديم مخطط أكثر تفصيلاً لمناقشة عامة محتملة من شأنها أن تنظر في نتيجة المناقشة العامة بشأن العمل اللائق في اقتصاد الرعاية ونتيجة المناقشة المتكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في الدورة ١١٢ (٢٠٢٤) للمؤتمر.^{٣٦}

٣١. وترد المقترحات بشأن المناقشة العامة في الملحق الأول، القسم ٤.

٣٢. وفي حال رغبت مجلس الإدارة في إدراج هذا البند في جدول أعمال المؤتمر، فقد يرغب في تقديم إرشادات بشأن دورة المؤتمر التي ينبغي إدراج هذا البند فيها وبشأن نطاق المناقشة.

٣-٢ متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير

وضع معيار بشأن السلامة والصحة المهنية

٣٣. ناقش الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (الفريق العامل الثلاثي)، في اجتماعه الخامس (أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩)، المتابعة الواجب إجراؤها لتوصياته السابقة بالصيغة التي وافق عليها مجلس الإدارة في عامي ٢٠١٧ و٢٠١٨، والداعية إلى وضع معايير بشأن مواضيع المخاطر البيولوجية والأرغونوميات والمناولة اليدوية والمخاطر

^{٣٣} الوثيقة GB.350/PV، الفقرات ٤٨ و٦٦ و٦٧ و٦٨ و٧١.

^{٣٤} ترد المقترحات في الملحق الأول، القسمان ٢ و٣.

^{٣٥} الوثيقة (GB.349/PV(Rev.1)، الفقرة ٢٣.

^{٣٦} الوثيقة GB.350/PV، الفقرات ٢٤ و٢٩ و٥٨ و٦٧ و٦٩.

الكيميائية والوقاية من الآلات.^{٣٧} ووافق مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩) على توصيات الفريق العامل الثلاثي وطلب من المكتب إعداد هذه المقترحات بشأن وضع المعايير في أقرب تاريخ ممكن ومن باب الأولوية المؤسسية.^{٣٨}

٣٤. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ (آذار/ مارس ٢٠٢١) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٢ (٢٠٢٤) والدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر بندا بشأن الحماية من المخاطر البيولوجية (وضع معيار - مناقشة مزدوجة).^{٣٩}

٣٥. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٥٠ (آذار/ مارس ٢٠٢٤) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر بندا بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية من أجل وضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة.^{٤٠}

٣٦. وترد في الملحق الأول المقترحات الخاصة ببنود وضع المعايير المتبقية بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية والوقاية من الآلات.

وضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية والوقاية من الآلات

٣٧. قدّم مجلس الإدارة، في دوراته السبعة الأخيرة، إرشادات بشأن الخيارات المرتبطة بالطرائق التي قد تكون مبتكرة وفعالة لوضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية والوقاية من الآلات.

٣٨. وأفضت المناقشات إلى الاعتبارات التوجيهية التالية:

(أ) تُعتبر متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي أولوية مؤسسية، بما في ذلك فيما يتصل باحتمال وضع معيار بشأن السلامة والصحة المهنتين، مع مراعاة استقلالية مجلس الإدارة في وضع جدول أعمال المؤتمر؛

(ب) تماشياً مع التوافق الذي توصّل إليه الفريق العامل الثلاثي، ينبغي لعملية وضع المعايير أن تكون مرنة وأن توفر الضمانات من حيث الاستخدام الأمثل للوقت والفعالية مقارنة بالتكلفة والشمولية؛

(ج) سيكون وضع معيار بشأن الحماية من المخاطر الأرغونومية والذي يتجاوز نطاق المسائل المتصلة بالمناولة اليدوية، الأول من نوعه. وستُعطى الأفضلية لإجراء مناقشة مزدوجة من الممكن استهلالها في عام ٢٠٢٨ أو عام ٢٠٢٩ وذلك نظراً لكمية العمل المطلوب لمراجعة المعايير بشأن المناولة اليدوية ودمج الأرغونوميات فيها؛^{٤١}

(د) سيستلزم وضع معيار بشأن الوقاية من الآلات مراجعة معيارين قائمين.^{٤٢} وفي حين سيُنظر في هذين المعيارين مبدئياً في مناقشة مزدوجة، يمكن استثنائياً النظر فيهما في إطار مناقشة مفردة من الممكن أن يسبقها اجتماع تقني ثلاثي أو اجتماع للخبراء. ويمكن لمناقشة مفردة مُدرجة في الدورة ١١٨ (٢٠٣٠) أو الدورة ١١٩ (٢٠٣١) للمؤتمر، والتي قد يسبقها اجتماع ثلاثي في عام ٢٠٢٩، أن تتجنب التداخل مع وضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية، ربما بدءاً من عام ٢٠٢٨ أو عام ٢٠٢٩.

٣٩. وقد يرغب مجلس الإدارة أن ينظر في هذا البند المقترح في دوراته المقبلة.

سحب اتفاقية عمل دولية

٤٠. أوصى الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير في اجتماعه التاسع مجلس الإدارة بسحب اتفاقية معايير العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧ (رقم ٨٣) التي لم تعد سارية المفعول، وذلك عن طريق إدراج بند في جدول الأعمال الدورة ١١٤ للمؤتمر. ويقدم الملحق الثاني معلومات موجزة عن الاتفاقية رقم ٨٣ لينظر فيها مجلس الإدارة.

^{٣٧} الوثيقة GB.337/LILS/1، المرفق، الملحق الأول، الفقرة ٩.

^{٣٨} الوثيقة GB.337/PV، الفقرة ٧٤٥(أ).

^{٣٩} الوثيقة GB.341/PV، الفقرة ٥٠(ب).

^{٤٠} الوثيقة GB.350/PV، الفقرة ٨٠(أ).

^{٤١} الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرتان ٢٧ و ٣٨.

^{٤٢} لا سيما اتفاقية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٩) وتوصية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٨). انظر الوثيقة GB.331/LILS/2(Rev.)، الفقرة ٣.

٣- بنود أخرى عالقة بانتظار النظر فيها

٤١. أيد مجلس الإدارة، في دورته ٣٥٠ (آذار/ مارس ٢٠٢٤)، المقترحات المتعلقة باجتماع ثلاثي للخبراء بشأن حماية البيانات الشخصية في العصر الرقمي وطلب من المكتب إدراج ميزانية هذا الاجتماع في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧. وطلب من المكتب أن يقدم للموافقة أية تعديلات ضرورية على طرائق الاجتماع وفقاً لنتائج عملية وضع المعايير بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات، المقرر أن تصدر عن الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر.
٤٢. وكمتابعة لاستنتاجات الاجتماع التقني بشأن حماية المبلغين عن المخالفات في الخدمة العامة،^{٤٣} يجري المكتب بحثاً بالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وتضطلع حالياً الوكالات المختصة ووحدات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بمراجعة وثيقة عمل مشتركة بشأن الأطر القانونية المتنوعة للحماية التي تقدمها الدول الأعضاء للموظفين العموميين الذين يبلغون عن التجاوزات بصفته مبلّغين عن المخالفات ولموظفي هيئات الإشراف. ومن المقرر نشرها في أوائل عام ٢٠٢٥.
٤٣. وأكدت الإرشادات التي قدمها مجلس الإدارة في دورته ٣٥٠ رغبة بعض أعضائه في إبقاء خيار جدولة مناقشة وضع المعايير بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد مفتوحاً، ربما في وقت مبكر من الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر، حتى لو تم عقد مناقشة بالتوازي لوضع معيار بشأن السلامة والصحة المهنية على نحو استثنائي.^{٤٤}
٤٤. وكما هو موضح في الفقرة ١٢ أعلاه، قد تتأخر بنود أخرى للدورات المقبلة للمؤتمر عن الاجتماعات الثلاثية التي وافق عليها مجلس الإدارة للفترة ٢٠٢٥-٢٠٢٧.

◀ دال - خارطة الطريق الإجرائية

٤٥. يرد فيما يلي الاقتراح المحدث لخارطة الطريق الإجرائية. وسيواصل مجلس الإدارة، في جميع دوراته، تقديم الإرشادات بشأن جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.
٤٦. وسيقوم مجلس الإدارة في دورته الحالية بما يلي:
- (أ) اتخاذ قرار أو تقديم الإرشادات حول ما إذا كان ينبغي إدراج بند في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) وحسب مقتضى الحال الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) والدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر؛
- (ب) اتخاذ قرار أو تقديم الإرشادات فيما يتعلق بالتوقيت والطرائق لوضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية ومعيار بشأن الوقاية من الآلات.
٤٧. وسيقوم مجلس الإدارة في دورته ٣٥٣ (آذار/ مارس ٢٠٢٥)، في حال لم يتخذ قراراً بعد، بما يلي:
- (أ) اتخاذ قرار بشأن إدراج بند سبق النظر فيه في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر لإجراء مناقشة عامة؛
- (ب) اتخاذ قرار بشأن إدراج بند في جدول أعمال الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر لوضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة؛
- (ج) اتخاذ قرار أو تقديم إرشادات بشأن ما إذا كان ينبغي إدراج بند سبق النظر فيه أو أي بند آخر في جدول أعمال الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) أو الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر لإجراء مناقشة عامة؛
- (د) اتخاذ قرار أو تقديم الإرشادات فيما يتعلق بالتوقيت والطرائق لوضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية ومعيار بشأن الوقاية من الآلات.

^{٤٣} انظر الملحق الأول، القسم ٣(الف) والوثيقة GB.349/INS/2، الفقرات ٣٥-٣٧.

^{٤٤} الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرتان ٢٢ و ٣٥؛ الوثيقة GB.349/PV(Rev.1)، الفقرة ٤٧؛ الوثيقة GB.350/PV، الفقرات ٢٤ و ٣٩ و ٦٠.

٤٨. وسيقوم مجلس الإدارة في دورته ٣٥٥ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥)، في حال لم يتخذ قراراً بعد، بما يلي:

- (أ) اتخاذ قرار بشأن إدراج بند في جدول أعمال الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر لوضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة؛
- (ب) اتخاذ قرار أو تقديم إرشادات بشأن ما إذا كان ينبغي إدراج بند سيق النظر فيه أو أي بند آخر في جدول أعمال الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) أو الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر لإجراء مناقشة عامة؛
- (ج) اتخاذ قرار أو تقديم الإرشادات فيما يتعلق بالتوقيت والطرائق لوضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية ومعيار بشأن الوقاية من الآلات.

◀ مشروع القرار

٤٩. إن مجلس الإدارة:

- (أ) قرر أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر بنداً بشأن النهوض بالبرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين أو بنداً بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق أو بنداً بشأن التحول الهيكلي للاقتصاد نحو مستويات أعلى من الإنتاجية أو بنداً بشأن الابتكار التكنولوجي والتحول الهيكلي من أجل العمل اللائق والتنمية المستدامة بغية إجراء مناقشة عامة؛
- (ب) قرر أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر بنداً بشأن سحب اتفاقية معايير العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧ (رقم ٨٣)؛
- (ج) طلب من المكتب أن يأخذ في الاعتبار الإرشادات المقدمة عند إعداد الوثيقة المتعلقة بجدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر من أجل الدورة ٣٥٣ (آذار/ مارس ٢٠٢٥) لمجلس الإدارة.

◀ الملحق الأول

بنود من الممكن إدراجها في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر

١- متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير

١. استناداً إلى توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (الفريق العامل الثلاثي)، طلب مجلس الإدارة من المكتب في دورته ٣٣١ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧) أن يعد مقترحات، للنظر في إدراجها في أقرب تاريخ ممكن في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر، بشأن بنود محتملة لوضع معيار حول المخاطر البيولوجية والأرغونوميات والمناولة اليدوية والاعتراف بالثغرات التنظيمية في هذا الصدد وتوحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية ومراجعة الصكوك المتعلقة بالوقاية من الآلات^١.
٢. وينبغي لجدول أعمال المؤتمر في عام ٢٠٢٥ وما بعده فيما يتعلق ببنود وضع المعايير المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية على النحو المحدد أعلاه، أن يسترشد بضرورة ضمان مجموعة واضحة ومتينة ومحدثة من معايير العمل الدولية، فيما يتعلق ببعض المخاطر المهنية. والقرار الذي اعتمدته المؤتمر في دورته ١١٠ بشأن إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وبشأن الاعتراف بصكين كاتفاقيتين أساسيتين، شدد على ضرورة سد الثغرات التنظيمية في مجال السلامة والصحة المهنية واستجابة معايير العمل الدولية فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية للأنماط المتغيرة في عالم العمل.
٣. وطلب مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩) من المكتب أن يسترشد بتوصيات الفريق العامل الثلاثي 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 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 للصكوك الجديدة المعدة لاستكمال الصكوك المحدثة القائمة أن تجمع في صك واحد أحكاماً ملزمة وأحكاماً غير ملزمة.
٤. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ (آذار/مارس ٢٠٢١) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٢ (٢٠٢٤) والدورة ١١٣ (٢٠٢٥) بنوداً بشأن المخاطر البيولوجية بهدف إجراء مناقشة مزدوجة. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٥٠ (آذار/مارس ٢٠٢٤) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر بنوداً بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية من أجل وضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة. وإذا رغب مجلس الإدارة في اتباع ممارسة تتمثل في بند واحد لوضع معيار بشأن السلامة والصحة المهنية في كل دورة للمؤتمر، فإن أقرب فرصة لوضع بند بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية أو بند بشأن الوقاية من الآلات ستكون الدورة ١١٧ (٢٠٢٩) للمؤتمر.

ألف - بند لوضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية

٥. الأرغونوميات أو دراسة العوامل البشرية هي تطبيق نظرية ومبادئ وبيانات مستقاة من العديد من التخصصات ذات الصلة بتصميم المنتجات وعمليات ونظم العمل، مع مراعاة التفاعلات المعقدة بين البشر ومع البيئة والأدوات والمعدات والتكنولوجيا بغية تعزيز الأداء البشري والرفاه في عالم العمل^٢. والمخاطر الأرغونومية أوسع نطاقاً من تلك التي تنطوي عليها المناولة اليدوية. وهي تشمل المواد التي تُستخدم يدوياً والتي تتطلب جهداً زائداً؛ الإضاءة غير الكافية أو اختيار واستخدام الأدوات غير المناسبة؛ الوقوف أو الجلوس بشكل دائم أثناء العمل؛ خطر الانزلاق أو التعثر أو السقوط؛ الانزعاج الحراري؛ الوضعية أثناء العمل في المكتب التي تسبب اضطرابات في العضلات وفي الهيكل العظمي. والمجموعة الواسعة من اضطرابات العضلات والهيكل العظمي تجعل تقدير التكاليف المباشرة وغير المباشرة بشكل دقيق أمراً صعباً، غير أن الأدلة المتوفرة تشير إلى أن هذه الاضطرابات تمثل حوالي ثلث مجموع الإصابات والأمراض،

^١ الوثيقة GB.331/LILS/2، المرفق، الفقرات ١١٧ و ١١٩ و ٢٧ و ٣١.

^٢ انظر:

Kathleen Mosier and Juan Carlos Hiba, "The Essential Contribution of Human Factors/Ergonomics to the Future of Work We Want" (ILO, 2019).

وهي نسبة أعلى من متوسط التغيب وتفضي إلى تكاليف باهظة من حيث الرعاية الصحية وتكاليف الرعاية غير الرسمية وتتسبب في انخفاض الإنتاجية.^٣ ويصبح الاهتمام بالوقاية من المخاطر الأرغونومية والجهود المبذولة لتحسين الراحة والرفاه في العمل أكثر إلحاحاً نظراً إلى تقدم القوى العاملة في السن واستمرار العمال في العمل لفترة أطول.

٦. واستناداً إلى الاستبيان المرسل إلى الدول الأعضاء في سياق عملية وضع المعايير، من شأن وضع معيار جديد أن يوضح الدور المحدد للعوامل البشرية والأرغونوميات في تطوير إجراءات ونظم العمل والمساعدة على تحديد مختلف أشكال العوامل البشرية والأرغونوميات في مكان العمل المعترف بها دولياً والتحديات والفرص في هذا المجال. ويمكنه أن يرسى المبادئ العامة للتصدي لهذه التحديات وتعزيز الصحة والسلامة من خلال إدارة العوامل البشرية والأرغونوميات عالية النوعية. ويمكن للصك أن يحدد السياسات واللوائح الوطنية المتعلقة بالعوامل البشرية والأرغونوميات في العمل وينشئ نظاماً محدداً لحقوق ومسؤوليات وواجبات الحكومات وأصحاب العمل والعمال ومنظمتهم ويشجع على اتباع نهج شمولي من أجل تصميم العمل وإدارته وإنجازه.

٧. ووفقاً لتوصيات الفريق العامل الثلاثي، ستقوم المعايير الجديدة بمراجعة اتفاقية الحد الأقصى للوزن، ١٩٦٧ (رقم ١٢٧) وتوصية الحد الأقصى للوزن، ١٩٦٧ (رقم ١٢٨) وتحديث النهج التنظيمي للمناولة اليدوية. وطلب 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 المقبلة للمؤتمر، بشأن بند لوضع معيار حول الأرغونوميات والمناولة اليدوية نظراً للتحديات التنظيمية الموجودة في هذا المجال.^٤ وفيما يتعلق بالصكوك بشأن الحد الأقصى للوزن، اعتبر الفريق العامل الثلاثي أنها لم تفقد غايتها ولكنها محدودة النطاق وتوجد فيها على وجه الخصوص ثغرة في تغطية المسائل المتعلقة بالأرغونوميات. ووافق الفريق العامل الثلاثي على تصنيف الاتفاقية رقم ١٢٧ والتوصية رقم ١٢٨ ضمن الصكوك التي تتطلب المزيد من العمل بغية ضمان استمرارية ملاءمتها. وينبغي لإجراء المتابعة أن يشمل مراجعتها لكي تراعى ضرورة تنظيم الأرغونوميات وتحديث النهج التنظيمي للمناولة اليدوية على السواء. ورأى الفريق العامل الثلاثي أنه من المجدي، لأغراض عملية المراجعة، تنظيم اجتماع للخبراء يناقشون فيه كيفية تحديث الصكوك القائمة في سياق المسألة الأوسع نطاقاً المتمثلة في الأرغونوميات والمناولة اليدوية.^٥

٨. 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 الرابطة المهنية والجهات الفاعلة الأخرى. ومن المقترح تنظيم اجتماع ثلاثي للخبراء قبل نشر تقرير القانون والممارسة لتقديم المشورة للمكتب بشأن نطاق المسائل التي سيغطيها وضع المعايير. وقد تستنير الأعمال التحضيرية أيضاً بمبادئ توجيهية تقنية نشرها المكتب عام ٢٠٢١.^٦

باء - بند لوضع معيار بشأن مراجعة الصكوك المتعلقة بالوقاية من الآلات

٩. من شأن المعيار الجديد أن يراجع اتفاقية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٩) وتوصية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٨). وفي عام ٢٠٠٢، أوصت مجموعة عمل كارتيني بتصنيف الاتفاقية رقم ١١٩ على أنها من الصكوك "الواجب مراجعتها". وفي عام ٢٠١٧، وافق مجلس الإدارة على توصية الفريق العامل الثلاثي بمراجعة الصكوك المتعلقة بالوقاية من الآلات "في أقرب تاريخ ممكن".^٧

١٠. ودعا المؤتمر، في دورته ٩١ (٢٠٠٣)، إلى مراجعة الاتفاقية رقم ١١٩ والتوصية رقم ١١٨ بغية مراعاة الصعوبات التقنية المرتبطة بتطبيق هذين الصكين ومواكبة أحدث التطورات التكنولوجية وإبلاء الاعتبار لضرورة توفير المعلومات بشأن السلامة والصحة والتدريب على نقل التكنولوجيا. ومع أنّ الهدف الرئيسي للصكوك الأولية، المتمثل في حماية العمال من الحوادث التي تسببها الآلات من خلال استخدام تكنولوجيات السلامة، لا يزال مهماً ومجدياً، إلا أنه ينبغي

^٣ انظر، على سبيل المثال، الأرقام المستقاة من المراكز الأمريكية لمكافحة الأمراض والوقاية منها أو الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل. ووفقاً لمكتب الولايات المتحدة لإحصاءات العمل في عام ٢٠١٣، شكلت اضطرابات العضلات والهيكل العظمي ٣٣ في المائة من مجموع إصابات العمال وحالات المرض.

^٤ الوثيقة GB.331/PV، الفقرة ٧٢٣(و) "١".

^٥ الوثيقة GB.331/LILS/2، الملحق، الفقرتان ٢٥ و ٢٦.

^٦ انظر: ILO, *Principles and Guidelines for Human Factors/Ergonomics (HFE) Design and Management of Work Systems*, 2021.

أعد هذه المبادئ التوجيهية فريق من الكتاب الخبراء والمستعرضين وممثلين عن الرابطة الدولية للأرغونوميات ومنظمة العمل الدولية ومؤسسات ومنظمات أخرى تعترف بالحاجة الماسة إلى مبادئ وخطوط توجيهية للعوامل البشرية/ الأرغونوميات في إطار تصميم نظم العمل وإدارتها.

^٧ الوثيقة GB.283/LILS/WP/PRS/1/2 (مذكورة معلومات صادرة عن المكتب، آذار/ مارس ٢٠٠٢)؛ الوثيقة GB.331/PV، الفقرة ٧٢٣(و) "٣".

استكمالها بـهـج شاملة لتعزيز السلامة والصحة في استخدام الآلات، بما في ذلك التشاور مع العمال وتدريبهم وتزويدهم بالمعلومات بشأن كافة الجوانب المتصلة بالآلات طوال دورة حياتها، بما في ذلك إجراءات الطوارئ.^٨

١١. واستناداً إلى المقاييس الواردة في مدونة الممارسات بشأن السلامة والصحة في استخدام الآلات (٢٠١٣)،^٩ يمكن لمعايير جديدة أن تحدد المبادئ العامة بشأن معالجة مسائل السلامة والصحة في هذا المجال.

١٢. ويمكن لمعايير جديدة تتخذ شكل اتفاقية أن تعرّف باختصار طبيعة السلامة والصحة في استخدام الآلات وأن تشير إلى اشتراطات السلامة والصحة والتدابير الاحتياطية التي ينبغي للحكومات والعمال وأصحاب العمل اتخاذها، شأنهم شأن مصممي الآلات ومصنعيها ومورديها.

١٣. ويمكن لمعايير جديدة تتخذ شكل توصية (أو أحكام غير ملزمة في صك ملزم) أن توفر مزيداً من الإرشادات بشأن الاشتراطات والتدابير التقنية الأكثر تحديداً عن بيئة العمل ونظم الإشراف والوقاية من الآلات والحماية من المخاطر الميكانيكية وغيرها من المخاطر والمعلومات والتوسيم والتدابير التكميلية ذات الصلة بأنواع محددة من الآلات.

١٤. وستستمر مناقشة المؤتمر بشأن السلامة والصحة في استخدام الآلات باستعراض مدونة الممارسات المنشورة في عام ٢٠١٣ وبتقرير مفصل عن القانون والممارسة. وسوف تستند إلى الاستبيان المرسل إلى الدول الأعضاء في سياق عملية وضع المعايير.

جيم - تحديث صكوك جديدة بشأن السلامة والصحة المهنيين

١٥. من شأن وضع المعايير في هذه المجالات الثلاثة أن يستند إلى النهج المناسبة بحيث يصبح من السهل تحديث الصكوك الجديدة، وخاصة فيما يتعلق بالبنود التقنية، حرصاً على استمرارية جدوى المعايير، مع مراعاة الظروف الوطنية. وفي هذا الصدد، يمكن الاستلزام من آليات المراجعة المبسطة المنصوص عليها في اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بصيغتها المعدلة وفي اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥) بصيغتها المعدلة واتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨) والتوصية بشأن قائمة الأمراض المهنية، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٤).

٢- تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة وحصول الجميع على قسط عادل من المنافع (مناقشة عامة)

ألف - مصدر البند المقترح وطبيعته وسياقه

١٦. يوجه إعلان المئوية المكتب إلى تسخير "أقصى طاقات التقدم التكنولوجي ونمو الإنتاجية، بما في ذلك من خلال الحوار الاجتماعي، من أجل تحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة، بما يضمن الكرامة وتحقيق الذات بالترافق مع حصول الجميع على قسط عادل من المنافع".^{١٠} وفي عام ٢٠٢١، حدد المؤتمر الحاجة إلى تسخير "التقدم التكنولوجي والرقمنة، بما في ذلك العمل على المنصات، لخلق وظائف لائقة ومنشآت مستدامة وتمكين مشاركة اجتماعية واسعة النطاق في منافعها ومعالجة مخاطرها وتحدياتها، بما في ذلك عن طريق تقليص الفجوة الرقمية بين الناس والبلدان".^{١١}

١٧. ويمكن فهم التكنولوجيا على نطاق واسع على أنها الأدوات والعمليات والأساليب المطبقة لتعزيز القدرات البشرية في تحقيق أهداف محددة. وعلى هذا النحو، يشمل التطور التكنولوجي اختراع وإدخال مواد جديدة (مثل المواد الكيميائية) وآلات تصنيع جديدة (مثل الروبوتات) وطرق جديدة لمعالجة وتخزين ونقل البيانات والمنتجات ذات الصلة والعمليات الجديدة مثل الأتمتة أو الرقمنة.

^٨ انظر:

ILO, Examination of Instruments concerning Occupational Safety and Health (General Provisions and Specific Risks): Technical Note 7 – Instruments concerning the Guarding of Machinery, Third Meeting of the SRM TWG (25–29 September 2017), 5 and 6.

^٩ انظر: ILO, Safety and health in the use of machinery, ILO code of practice, 2013.

^{١٠} منظمة العمل الدولية، إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، القسم ثانياً (ألف) "٢".

^{١١} منظمة العمل الدولية، النداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات سعيًا إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، الفقرة ١٣ (أ) "٥".

١٨. وكان تأثير التطور التكنولوجي على تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية موضوع مناقشات وبيانات في المؤتمر على أساس منتظم في الماضي. وقد اعتمد المؤتمر بالفعل، في دورته ٥٧ (١٩٧٢)، قراراً أعرب فيه عن قلقه من أن "مزايا التكنولوجيا الجديدة ينبغي ألا تطغى عليها الآثار الضارة التي قد تنشأ عن سوء التخطيط في إدخالها وتطبيقها".^{١٢} وتحدد توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩) "تطوير التكنولوجيا بوصفها وسيلة لزيادة الطاقة الإنتاجية ولتحقيق الأهداف الرئيسية للتنمية، وهي توليد العمالة وتلبية الاحتياجات الأساسية" وتضع أطر تسهيلها باعتبارها "أحد العناصر الرئيسية في أي سياسة للتنمية الوطنية".

١٩. ونظر مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (أذار/ مارس ٢٠١٦) في بند محتمل بشأن دور التكنولوجيا والمحركات الهيكلية الأخرى في تغيير طبيعة البطالة والبطالة الجزئية. وكان الهدف من هذا البند الذي لم يُستق في ذلك الوقت، هو تطوير استجابات سياسية لأسئلة منها مثلاً: هل سيكون هناك ما يكفي من فرص عمل جيدة متاحة أمام جميع الباحثين عن عمل من النساء والرجال في مختلف السياقات وضمن 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؟ هل تتطور بالفعل هذه التوجهات والنماذج تدريجياً إلى سمات هيكلية ودائمة في أسواق العمل؟^{١٣}

٢٠. ونظر مجلس الإدارة في إدراج بند بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا في تحقيق العمل اللائق في جدول أعمال المؤتمر، منذ أن دعت مجموعة من الهيئات المكونة المكتب إلى إعداد مقترحات في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩).^{١٤}

٢١. واعتمد مؤتمر العمل الدولي، في دورته ١١١ (٢٠٢٣)، إثر مناقشة عامة، قراراً بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (قرار الانتقال العادل). وحدد المؤتمر عدة عناصر ذات أهمية بالنسبة إلى البند المقترح. وأشار إلى أن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع هو أمر أكثر تعقيداً من حيث تحقيقه لأنه يجب أن يأخذ في الاعتبار عواقب التغير التكنولوجي، مع التسليم بأنه ينبغي أن يكون الوصول إلى التكنولوجيا جزءاً أساسياً من الانتقال العادل وجزءاً من مبادئه التوجيهية. ودعا المؤتمر الحكومات إلى تبني التطور التكنولوجي والوصول إلى التكنولوجيات السليمة بيئياً، بما في ذلك في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، مع ضمان منافع العمل اللائق والتوازن بين العمل والحياة. كما دعا منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إلى الانخراط بفعالية في الحوار الاجتماعي بكافة أشكاله، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، بغية تقاسم منافع التقدم التكنولوجي.^{١٥}

٢٢. واجتمع القسم رفيع المستوى لمجلس الإدارة باعتباره فرقة العمل المعنية بالبعد الاجتماعي للعلامة خلال الدورة ٣٥٠ (أذار/ مارس ٢٠٢٤) لمجلس الإدارة من أجل مناقشة تحديات وفرص الرقمنة، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي والإدارة الخوارزمية لعالم العمل. وحضر الدورة ستة خبراء مدعوون؛ وتحدث الخبراء والهيئات المكونة على حد سواء عن الفرص المتاحة لتسخير التكنولوجيات الجديدة بهدف تحقيق العمل اللائق، لكنهم شددوا أيضاً على الحاجة إلى ضمانات مناسبة لإدارة الذكاء الاصطناعي.^{١٦}

باء - الأهمية في ضوء الأهداف الاستراتيجية لبرنامج العمل اللائق

٢٣. إن الوتيرة المتسارعة لأحدث التطورات التكنولوجية، التي تُعتبر مصدراً لزيادة الإنتاجية والابتكار والوظائف، يمكن أن يكون لها تأثير ضار على العمل اللائق في غياب الضمانات التي تكفل الانتقال العادل. وتبرز التوصية رقم ١٦٩ الإمكانات الهائلة التي تقدمها التكنولوجيا في مجال العمل اللائق، بما في ذلك زيادة الإنتاجية وتوسيع حجم العمالة وهيكلها وتحسين ظروف العمل وتقليل وقت العمل وفرص استخدام المهارات الحالية والمستقبلية وتحسين الروابط بين المنشآت الكبيرة والمنشآت الصغيرة. ويمكن للمناقشة في المؤتمر أن تقيّم مدى تحقيق التكنولوجيات الجديدة والحالية لهذه الإمكانات وما إذا نجحت السياسات في الحد من الآثار السلبية على السلامة والصحة المهنيين على سبيل المثال.

^{١٢} انظر:

ILO, Resolution on Labour and Social Implications of Automation and Other Technological Developments, *Resolutions Adopted by the International Labour Conference at its 57th Session*, Geneva, 1972, 10.

^{١٣} الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٠.

^{١٤} الوثيقة GB.337/PV، الفقرة ٢٥.

^{١٥} القرار IL.111/Resolution V، الفقرات ٥ و ٢٠ و ٢١ (ي) و ٢٢ (أ) من الاستنتاجات.

^{١٦} انظر: High-level Section of the 350th Session of the Governing Body

٢٤. ويمكن للتكنولوجيات الجديدة، مثل الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي والروبوتات، أن توفر فرصاً لتسريع نمو الإنتاجية وتعزيز كفاءة الموارد، وهو أمر ضروري للبلدان لتحقيق التحول العادل بنجاح. ويبدو أن بعض الإجماع قد ظهر فيما يتعلق بنوع الوظائف التي من المحتمل أن تتأثر بالذكاء الاصطناعي؛ ومع ذلك، تتباين مكاسب الإنتاجية المتوقعة بشكل كبير، اعتماداً على نوع المهنة والقطاع الذي يتم فيه إدخال الأدوات الرقمية والإطار التنظيمي الذي تعمل بموجبه الشركات التي تستخدم هذه الأدوات والضمانات والدعم الذي توفره سياسات سوق العمل والمهارات من أجل انتقال ناجح. وهناك حاجة لإجراء المزيد من البحوث المنهجية للحصول على فهم واقعي للعوامل التي تشكل اعتماد ونشر التكنولوجيات الجديدة وتأثيرها على الإنتاجية في أنواع مختلفة من الشركات والصناعات والقطاعات والبلد أو الإقليم.

٢٥. ومع تزايد استخدام التكنولوجيات الجديدة، يصبح تحديد المهارات المناسبة وإعداد القوى العاملة لمهام جديدة أكثر أهمية. كما أن الحوار الاجتماعي، بما فيه المفاوضة الجماعية والتعاون في مكان العمل، يلعب دوراً مهماً في إنجاح التحول. ولا توجد دلائل منهجية فيما يتعلق بنوع المهارات والكفاءات اللازمة، باعتبار أن عملية التحول خاصة بكل بلد وقطاع على حدة. وتُظْم استباق المهارات والتوجيه المهني، التي تستفيد من البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي، في وضع جيد للتعامل مع عملية التكيف المعقدة وتسهيل مسار الانتقال لفرادى العمال^{١٧}.

٢٦. ويمكن للتطبيقات على نطاق القطاع أن تساعد أيضاً في مجالات أخرى على تحسين كفاءة استخدام الموارد وبالتالي المساهمة في الانتقال العادل. ويمكن تعزيز إدارة شبكات الكهرباء أو أنظمة النقل متعددة النماذج أو شبكات إعادة تدوير الاقتصاد الدائري بشكل كبير من خلال الذكاء الاصطناعي، وبالتالي توفير فرص عمل جديدة في المجالات الاستراتيجية للانتقال الأخضر الناجح. ومن شأن التطبيقات الأخرى للذكاء الاصطناعي في قطاع البناء أو الصحة أو الزراعة أن تسفر عن مكاسب إنتاجية كبيرة وتحسينات في ظروف العمل لمصالح قوى عاملة كبيرة في العالم.

٢٧. وبغية معالجة المخاطر المحتملة وحماية الفوائد الناشئة عن هذه التكنولوجيات الجديدة، يجب التركيز على بناء قدرات الهيئات التنظيمية وتطوير نظام بيئي للذكاء الاصطناعي يتمتع بالقوة اللازمة لرصد وتقييم مخارج مختلف أدوات الذكاء الاصطناعي العاملة في التفاعل وعلى نطاق واسع. والمخاطر التي تم تحديدها بالفعل مثل التحيزات وانعدام الشفافية وضغوط العمل المرتبطة بالمراقبة تحتاج إلى مراقبة وثيقة. بالإضافة إلى ذلك، يجب تقييم الأشكال الجديدة من المخاطر الناشئة عن التفاعل والاعتماد المتبادل بين مختلف أدوات الذكاء الاصطناعي المستخدمة في التوظيف وإدارة الأداء وتحديد الأجور ومعايير العمل، من خلال اختبارات الضغط المناسبة حتى تتمكن الهيئات التنظيمية من التدخل عند الضرورة.

٢٨. وتطرح التكنولوجيات الجديدة أيضاً تحديات جديدة ترتبط بأمن الدخل والأمن الوظيفي وتكثيف العمل مع انعكاسات سلبية على الصحة النفسية وبعض الممارسات التمييزية^{١٨}. وقد خلقت هذه التكنولوجيات أشكالاً جديدة من العمل، من قبيل العمل عن بُعد وعمل المنصات وجعلت إقامة التوازن بين العمل والحياة صعباً وحدت من الوصول إلى الإعانات المتصلة بالعمالة وأشكال الحماية الأساسية وذلك نتيجة تصنيف العمال الخاطئ، فيما يمكن لتكنولوجيا المراقبة في مكان العمل أن تنتهك الحياة الخاصة للعمال. كما اعترفت اللجنة المعنية بالمناقشة المتكررة بشأن حماية العمال بضرورة معالجة الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم ومن العمل غير الآمن إلى العمل الآمن والعمل اللائق في أن^{١٩}. واعتُبرت المناقشات المقبلة بشأن وضع معيار أمراً أساسياً للتصدي للتحديات التي يواجهها عمال المنصات كالاتقار إلى الحماية الاجتماعية والقدرة المحدودة على المفاوضة. وتبرز الحاجة إلى اتباع منظور جنساني عند النظر في ترتيبات عمل محددة، بما فيها عمل المنصات والعمل عن بُعد^{٢٠}.

٢٩. ومن شأن اللجوء إلى الذكاء الاصطناعي وممارسات "الإدارة الخوارزمية" لإدارة إجراءات العمل وأداء العمال على منصات العمل الرقمية وكذلك في أماكن العمل العادية وفي بعض عمليات الموارد البشرية، التي تستند إلى كميات هائلة من البيانات، أن يؤدي إلى ممارسات تمييزية تستهدف مجموعات معينة من العمال. وما فتئت تُظْم الذكاء الاصطناعي والأجهزة والأدوات القابلة للارتداء، من جملة أمور أخرى، تُستخدم بشكل متزايد في أماكن العمل التقليدية لمراقبة أداء

^{١٧} انظر: Karlis Kanders et al., *Mapping Career Causeways: Supporting Workers at Risk* (Nesta, 2020).

^{١٨} انظر:

Damian Grimshaw and Uma Rani, "The Future of Work: Facing the Challenges of New Technologies, Climate Change and Ageing", 2021.

^{١٩} القرار ILC.111/Resolution IV، الفقرتان ٢١ و٢٤ (و) من الاستنتاجات.

^{٢٠} الوثيقة ILC.111/Record No. 6B(Rev.1)، الفقرات ٢٤ و٢٧ و٢٩.

العمل.^{٢١} ويمكن للبيانات المجمعة من خلال نُظم الذكاء الاصطناعي والأجهزة الأخرى أن تساعد في اتخاذ القرارات على مستوى الشركة مثل تقليص الحجم أو تحديد المهام أو الوظائف، ويمكن أن تحسّن الإنتاجية وتطرح تحديات جديدة لحقوق العمال ونوعية الوظائف إذا لم تنظّم بشكل جيد. ومع ذلك، فإنّ اعتماد مثل هذه الممارسات من جانب الشركات عبر مختلف القطاعات في البلدان المتقدمة والبلدان النامية يختلف بناءً على الهيكليات المؤسسية والتنظيمية. وهناك حاجة إلى مزيد من الاستكشاف لفهم أفضل لكيفية تفاعل هذه الممارسات مع الهيكليات التنظيمية القائمة.^{٢٢}

٣٠. وركّزت اللجنة المعنية بالمناقشة المتكررة بشأن حماية العمال على الحاجة إلى إجراء تقييمات للأثر لتحديد آثار الرقمنة والذكاء الاصطناعي، بما في ذلك إدارة الخوارزميات، على حماية العمال لا سيما فيما يتعلق بوقت العمل. كما أنّه طُلب المزيد من البحوث والإرشاد بشأن كيفية استعمال النُظم المؤتمتة والخوارزميات والذكاء الاصطناعي من دون تقويض حقوق العمال. وفيما يتعلق بالحقوق في قطع الاتصال، وُجّهت نداءات لمواصلة التبادل وجمع البيانات المتعلقة بالفرص والتحديات وتطوّر العمل عن بُعد والحقوق في قطع الاتصال. وفي هذا الصدد، لوحظ أيضاً أنّه لا توجد نتيجة واحدة موحدة ويجب ألا يكون هناك حق جديد أو نهج جديد قائم على الحقوق، بل يجب أن تنص اللوائح على مزيد من المرونة والاستقلالية وتوازن أفضل بين الحياة والعمل.^{٢٣}

٣١. وأشارت أخيراً اللجنة المعنية بالمناقشة المتكررة بشأن حماية العمال إلى أنّ الرقمنة واستخدام أدوات الرصد والإدارة الآلية شكّلا فرصاً وتحديات على حد سواء بالنسبة لعالم العمل ويجب تقييم سياسات حماية العمال لمواجهة التحديات وتحقيق الفرص. وفي حين أنّ بإمكان الرقمنة والأتمتة والانتقال إلى اقتصاد منخفض الكربون خلق وظائف، فإنّ ضمان حماية العمال في مثل هذه الوظائف يعتبر أمراً حاسماً. وفي الاستنتاجات التي توصلت إليها اللجنة المعنية بالمناقشة المتكررة بشأن حماية العمال (قرار بشأن حماية العمال)، دعت اللجنة إلى تطوير المعارف وأنشطة بناء القدرات بشأن تحديات وفرص الرقمنة، لا سيما الذكاء الاصطناعي وإدارة الخوارزميات، على حماية العمال، بما في ذلك المخاطر الناشئة في مجال السلامة والصحة المهنية. كما تدعو اللجنة مجلس الإدارة تحديداً إلى النظر في مسألة الذكاء الاصطناعي وإدارة الخوارزميات وتقييم الحاجة إلى إجراء مناقشة أخرى عن هذا الموضوع.^{٢٤}

٣٢. ويمكن تسخير التكنولوجيات بشكل فعال لتوفير العمل اللائق لجميع العمال. فعلى سبيل المثال، بدأت الحكومات في عدد من البلدان باستخدام التكنولوجيات الرقمية لتعزيز إضفاء السمة المنظمة في مجالات مختلفة: تسجيل الوحدات الاقتصادية والوظائف والمدفوعات الرقمية أو كشف المرتبات الإلكترونية وتوفير الحماية الاجتماعية والإعانات الأخرى والإبلاغ عن الضرائب ودفعها، من جملة أمور أخرى.^{٢٥} ويمكن تكرار هذه الاستراتيجيات وتوسيع نطاقها في مجموعة من السياقات المختلفة، بما في ذلك العمل في المنصات الرقمية. ويمكن أن تساعد التكنولوجيات أيضاً في زيادة الامتثال للقواعد من خلال الحفاظ على سجلات رقمية تتسم بالشفافية وتلجأ إلى إجراءات التفتيش والتطبيق الهادفة. وبالمثل، مع زيادة تكثيف العمل، يمكن تنظيم سجلات وقت العمل رقمياً لضمان حماية الأجور فيما يتعلق بساعات العمل المؤداة، وكذلك لضمان الامتثال لقواعد تنظيم وقت العمل. ويدعو القرار بشأن حماية العمال منظمة العمل الدولية إلى تعزيز دعمها للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لتسخير التكنولوجيات الرقمية بغية تحسين ظروف العمل وتعزيز السلامة والصحة المهنية للعمال وتمكين الامتثال، لا سيما بالنسبة للمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر. كما يدعوها إلى تعزيز قدرتها على الاستجابة لأية مخاطر نفسية واجتماعية وأي إجهاد مرتبط بالعمل قد ينجم عن

^{٢١} انظر:

Uma Rani, Annarosa Pesole and Ignacio Gonzalez Vazquez, *Algorithmic Management practices in regular workplaces: case studies in logistics and healthcare*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2024; Valerio De Stefano, "Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection", ILO Employment Policy Working Paper No. 246, 2018; Pheobe V. Moore, Martin Upchurch, and Xanthe Whittaker, eds, *Humans and Machines at Work: Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism* (Palgrave Macmillan, 2018).

^{٢٢} انظر:

Sara Baiocco et al., *The Algorithmic Management of Work and its Implications in Different Contexts*, Background Paper No. 9, (ILO, 2022).

^{٢٣} الوثيقة (ILC.111/Record No. 6B(Rev.1)، الفقرات ٦٨ و ٨٩ و ٧٩ و ١١٩.

^{٢٤} الوثيقة (ILC.111/Record No. 6B(Rev.1)، الفقرتان ١٥ و ١٨ و القرار ILC.111/Resolution IV، الفقرة ٢٤(ز).

^{٢٥} انظر:

Juan Chacaltana, Vicky Leung and Miso Lee, "New Technologies and the Transition to Formality: The Trend Towards E-Formality", ILO Employment Working Paper No. 247, 2018.

الأشكال الجديدة لتنظيم العمل، بما في ذلك في أماكن العمل التي تُستخدم فيها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل كبير.^{٢٦}

٣٣. ويقترح الأمين العام للأمم المتحدة، في تقريره المعنون "خطتنا المشتركة" ميثاقاً رقمياً عالمياً سيتم الاتفاق عليه في مؤتمر القمة المعني بالمستقبل في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٤ عبر مسار تكنولوجيا يشمل أصحاب المصلحة جميعهم: الحكومات؛ منظومة الأمم المتحدة؛ القطاع الخاص (بما فيه شركات التكنولوجيا)؛ المجتمع المدني؛ منظمات القاعدة الشعبية؛ الأوساط الأكاديمية؛ الأفراد، بمن فيهم الشباب.^{٢٧} وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣، أنشأ الأمين العام للأمم المتحدة هيئة استشارية رفيعة المستوى المعنية بالذكاء الاصطناعي لإجراء التحليل وتقديم التوصيات بشأن الحوكمة الدولية للذكاء الاصطناعي. وأصدرت الهيئة تقريرها في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٤ قبل انعقاد قمة المستقبل.^{٢٨}

جيم - النتيجة المتوخاة

٣٤. من بين النتائج المتوخاة للمناقشة العامة اعتماد استنتاجات وقرار بشأن دور التكنولوجيا، يمكن أن تشمل ما يلي: تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية في الزمن الرقمي؛ تقديم الإرشاد بشأن التدابير التي ينبغي أن تتخذها الدول الأعضاء لتعزيز حماية العمال في ضوء التكنولوجيات الجديدة؛ عرض مقترحات للمبادرات المعيارية وغير المعيارية تدعمها منظمة العمل الدولية في برامجها المستقبلية. ويمكن للمناقشة العامة أن تأخذ بعين الاعتبار المناقشة لوضع معيار بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات (إذا ما كانت مقررّة لما بعد عام ٢٠٢٦) والضرورات والمبادئ والأدوار التي تجلّت في القرار بشأن الانتقال العادل. وستتيح هذه المناقشة فرصة أمام منظمة العمل الدولية لتقديم وجهة نظر ثلاثية بشأن خريطة طريق من أجل التعاون الرقمي للأمين العام للأمم المتحدة،^{٢٩} وندائه إلى العمل من أجل حقوق الإنسان^{٣٠} والميثاق الرقمي العالمي، فيما تساهم في تحقيق الهدفين ٨ و ٩ من أهداف التنمية المستدامة.^{٣١}

٣- التحول الهيكلي للاقتصاد نحو مستويات أعلى من الإنتاجية (مناقشة عامة)

مصدر وطبيعة وسياق البند المحتمل للمناقشة العامة

٣٥. في حين أنّ هناك توافقاً في الآراء على أنّ العمل اللائق للجميع من شأنه أن يعزز العدالة الاجتماعية، كما يتضح من إدراج الهدف ٨ في أهداف التنمية المستدامة، فإنّ الآراء تختلف حول أفضل نهج لتحقيق هذا الهدف. والتقدم البطيء نحو تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة أثار مناقشات مستمرة في صفوف الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية حول كيفية تسريع التقدم. وفي هذه المناقشات، أصبح من الواضح أنّ التحول الهيكلي "السليم" للاقتصاد يؤدي دوراً أساسياً. وفي هذا السياق، تعني عبارة "السليم" أن يكون أكثر مرونة وأكثر استجابة للنوع الاجتماعي وأكثر شمولية وإنتاجية واستدامة. ومن الناحية العملية، ينطوي على تحويل الاقتصاد نحو قطاعات ذات إنتاجية أعلى حيث تكون فرص العمل اللائق أكبر، مع تعزيز فرص العمل اللائق والإنتاجية في الوقت نفسه داخل القطاعات القائمة. وستكون عملية التحول الهيكلي هذه ركيزة أساسية في تجديد العقد الاجتماعي الذي يدعو إلى إعادة رسم السياسات والاستراتيجيات التي تخلق عمالة كاملة ومنتجة ومختارة بحرية، على نحو ما جاء في تقرير المدير العام الأخير المقدم إلى المؤتمر.^{٣٢}

٣٦. وفي حين أنّ الاستنتاجات المتعلقة بإمكانية أن تستحدث مختلف القطاعات فرص عمل لائقة وأن تعزز العدالة الاجتماعية تنعكس في العديد من قرارات المؤتمر وتوصياته، بما في ذلك مناقشة أوجه انعدام المساواة والاقتصاد الأخضر واقتصاد الرعاية والاقتصاد الاجتماعي والتضامني، من بين أمور أخرى، فإنّ هذه المسألة لم يتم تناولها بعد بتعمق من زاوية شاملة على مستوى الاقتصاد. وناقشت المناقشة المتكررة الثالثة بشأن العمالة كيف يمكن لسياسات العمالة الشاملة أن

^{٢٦} القرار ILC.111/Resolution IV، الفقرة ٢٣(هـ) و(ز).

^{٢٧} توقعات مكتب مبعوث الأمين العام المعني بالتكنولوجيا.

^{٢٨} انظر: UN AI Advisory Body, *Final Report: Governing AI for Humanity*, September 2024.

^{٢٩} الأمم المتحدة، *خريطة الطريق من أجل التعاون الرقمي*، تقرير الأمين العام، حزيران/يونيه ٢٠٢٠.

^{٣٠} الأمم المتحدة، *أسمى ما ترنو إليه النفوس: نداء إلى العمل من أجل حقوق الإنسان*، ٢٠٢٠، لا سيما القسم المخصص للاتفاق الجديدة لحقوق الإنسان.

^{٣١} على وجه التحديد الغاية ٩(ج) التي تهدف إلى تحقيق زيادة كبيرة في فرص الحصول على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والسعي إلى توفير فرص الوصول الشامل والميسور إلى شبكة الإنترنت في أقل البلدان نمواً بحلول عام ٢٠٢٠. والهدف ٩ هو الهدف الأكثر حاجة إلى وتيرة عمل سريعة، انظر الأمم المتحدة، *التقدم المحرز نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة: نحو تنفيذ خطة إنقاذ للناس والكوكب*، تقرير الأمين العام (طبعة خاصة)، الفقرة ٢٧.

^{٣٢} منظمة العمل الدولية، *نحو عقد اجتماعي متجدد*، تقرير مدير عام منظمة العمل الدولية المقدم إلى الدورة ١١٢ (٢٠٢٤) لمؤتمر العمل الدولي.

تضمن اتخاذ خيارات سياسية لصالح عمليات التحول الهيكلي التي تكون شمولية ومراعية للمنظور الجنساني ومستدامة وشاملة. ومن شأن المناقشة العامة المقترحة أن تأخذ المناقشة خطوة إلى الأمام من خلال توفير الإرشاد للهيئات المكونة والمكتب بشأن "سبب" و"كيفية" عمليات التحول الهيكلي. وستتناول المناقشة عمليات التحول القطاعية والمشاركة بين القطاعات، والارتباط بسياسات الاقتصاد الكلي والتنمية الإنتاجية وإرساء نظام بيئي إنتاجي للتحول الهيكلي. ومع مراعاة التأثيرات الكلية والمتوسطة والجزئية لهذه العمليات، فإنها ستناقش أيضاً كيفية ضمان عدم ترك أي شخص خلف الركب من خلال تكامل سياسات الحماية الاجتماعية وكيفية ضمان تحقيق جميع الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية ضمن إطار واحد للتحول الهيكلي. وستنظر في الحاجة إلى سياسات تؤثر على جانب العرض والطلب وكيف تحتاج مؤسسات سوق العمل إلى التوفيق بين الجانبين ودعم التحول الهيكلي بشكل عام.

٣٧. وأخيراً، من شأن هذه المناقشة العامة أن توفر تعريفاً واضحاً لما هو المقصود بعملية التحول الهيكلي الشاملة والمستدامة والمراعية للمنظور الجنساني والمعرزة للإنتاجية. كما ستحدد عناصر هذه العملية وتعرف دور الهيئات المكونة ومنظمة العمل الدولية في هذه العمليات.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٣٨. لا تزال اتجاهات سوق العمل العالمية تظهر الحاجة إلى خلق المزيد من فرص العمل اللائق، إذ لم تتزايد كمية ونوعية الوظائف إلى حد يمكن أن يؤدي إلى توفير العمل اللائق للجميع، وبالتالي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية. وتتضمن البيانات ذات الصلة ما يلي:٣٩

- **البطالة العالمية:** على الرغم من أنّ البطالة العالمية شهدت بعض التحسن بعد الجائحة، إلا أنّ الاتجاه النزولي يتوقف عند حوالي ٥,٠ في المائة. ويشير هذا إلى نقاط الضعف الناشئة والمستمرة في أسواق العمل.
- **انعدام المساواة في الدخل ومستويات المعيشة:** إنّ انعدام المساواة في الدخل أخذ في الاتساع ويتفاقم بسبب ركود الإنتاجية والتضخم المستمر. وقد شهد العديد من العمال، وخاصة في دول مجموعة العشرين، تآكل دخولهم الفعلية، مما يقوض مستويات المعيشة ويبطئ الانتعاش الاقتصادي. ويشكل هذا مشكلة خاصة لأنّ تآكل الدخل المتاح يؤثر على الطلب الكلي والنمو المستدام.
- **العمالة غير المنظمة:** لا يزال جزء كبير من القوى العاملة العالمية يعمل في وظائف غير منظمة، مع تغطية محدودة أو معدومة من الحماية الاجتماعية. ويستمر هذا الوضع على الرغم من الجهود السياسية المختلفة لإضفاء الطابع المنظم على العمل. وفي عام ٢٠٢٤، من المتوقع أن تشكل العمالة غير المنظمة قرابة ٥٨٪ من القوى العاملة العالمية.
- **الفوارق بين الجنسين:** على الرغم من انتعاش مشاركة المرأة في سوق العمل، لا تزال هناك فجوة ملحوظة بين الجنسين، وخاصة في البلدان الناشئة والبلدان النامية. وتمثل هذه الفجوة عائقاً أمام تحقيق فرص عمل عادلة ومشاركة اقتصادية.
- **الشباب غير الملحقين بالعمل أو التعليم والتدريب:** لا تزال البطالة في صفوف الشباب تمثل مشكلة حرجية، مع استمرار ارتفاع معدلات الشباب غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب. وتبرز هذه المشكلة بشكل خاص بين الشباب، مما يشكل تحديات طويلة المدى لأفاقهم المهنية واستقرارهم الاقتصادي.
- **الإنتاجية والتقدم التكنولوجي:** على الرغم من التقدم التكنولوجي وزيادة الاستثمارات، تباطأ نمو الإنتاجية، كما أنّ الفارق في الإنتاجية بين البلدان مرتفعة الدخل والبلدان منخفضة الدخل يتقلص بوتيرة أبطأ بكثير.
- **تأثير الأزمات المتعددة:** تؤدي الآثار المجمعّة لعدم الاستقرار الاقتصادي وتغير المناخ والتحويلات الديمغرافية والرقمنة إلى خلق تحديات معقدة لأسواق العمل. ولم تتحول هذه الاتجاهات الكبرى الضارة إلى فرص إلا في حالات قليلة للغاية.

٣٩. وتظهر هذه الحقائق المستمرة بوضوح أنّ الاستراتيجيات الاقتصادية والإنمائية التقليدية لا تعمل دائماً على دعم العقد الاجتماعي. ويتعين على الهيئات المكونة أن تناقش نوع التحول الهيكلي الذي يولد فرصاً اقتصادية منتجة في جميع الأقاليم وقطاعات القوى العاملة ويشدد على الإنتاج والاستثمار على حسب التمويل ويعطي الأولوية لتنشيط المجتمعات المحلية. ومن بين الموضوعات الرئيسية المطروحة للمناقشة: لماذا لا يؤدي التحول الهيكلي تلقائياً إلى هذه النتائج؛ ما

مدى نجاح عمليات التحول الهيكلي في تحقيق الهدف المنشود. ومن شأن جميع هذه المناقشات أن ترتبط ارتباطاً وثيقاً بآخر المناقشات التي جرت في المؤتمر على النحو المذكور أعلاه.

القيمة الاستراتيجية للمناقشة العامة التي يجريها مؤتمر العمل الدولي

٤٠. ليس التحول الهيكلي بمفهوم جديد. فقد حاولت البلدان على جميع مستويات التنمية إعادة رسم معالم اقتصاداتها من أجل زيادة الإنتاجية وتحسين مستويات المعيشة. بيد أن أثر عمليات التحول الهيكلي تلك لم يكن متكافئاً على الإطلاق بين البلدان والأقاليم، حيث شهدت بعض الاقتصادات، لا سيما في الأقاليم الأقل نمواً، انخفاضاً في الإنتاجية نتيجة لإعادة التوزيع القطاعي لليد العاملة. ولذلك، فإن التنمية بشكل عام لا يمكن أن تتحقق إلا من خلال عملية تحول هيكلي شاملة ومستدامة تؤدي في نهاية المطاف إلى استحداث العمل اللائق للجميع.

٤١. ومن شأن مناقشة المؤتمر بشأن التحول الهيكلي أن تجمع بين جميع الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية وأن تقدم إجابة واضحة عن "سبب" و"كيفية" تصميم وتنفيذ عمليات التحول الهيكلي الملائمة للعمل اللائق. وفي صميم المناقشة تكمن حقيقة أنه لا توجد سياسة محايدة للعمل اللائق وأنه من خلال عمليات الحوار الاجتماعي، يمكن ضمان اختيار عمليات التحول الهيكلي التي تتمتع بأعلى الإمكانيات لخلق فرص عمل لائقة مع عدم ترك أحد يتخلف عن الركب.

النتيجة المتوخاة

٤٢. يمكن للإطار الذي تم تطويره بشأن التحول الهيكلي أن يوفر للهيئات المكونة إرشادات واضحة في شكل مجموعة مفصلة من الاستنتاجات، يدعمها المكتب وقابلة للتعديل حسب الظروف الوطنية كأساس للحوارات المتعلقة بالسياسات الإقليمية وتلك الخاصة بكل بلد بشأن عمليات التحول الهيكلي المراعية للعمل اللائق. ومن شأن هذا الإطار أن يوفر إرشادات للمناقشات المتعلقة بالسياسات، وأن يعطي مؤشرات واضحة حول ما يعنيه هذا النهج بالنسبة للعمال والمنشآت.

٤٣. ومن شأنه أن يوفر ولاية واضحة للحوار الاجتماعي في المناقشات الاقتصادية والإنمائية، ويقدم حججاً مقنعة مفادها أنه لا توجد سياسة محايدة فيما يتعلق بالعمالة، وأنه يمكن ضمان نتائج العمالة المحسنة للسياسات من خلال الحوار الاجتماعي.

٤٤. وفي حين نوقشت القطاعات والنهج الواعدة بشكل منفصل في دورات المؤتمر الأخيرة، فإن هذه المناقشة يمكن أن تؤكد الحاجة إلى تحديد القطاعات ذات الأولوية وسياسات التنمية الإنتاجية المعدلة حسب الظروف الوطنية وتوفير الإرشاد لعمليات الاختيار التي من شأنها أن تساعد في تحديد القطاعات المناسبة والنهج السليمة داخل القطاعات.

٤٥. ويمكن أن توفر المناقشة إرشادات واضحة للمكتب بشأن إجراء المزيد من البحوث حول هذا الموضوع وكيفية الترويج للإطار الذي تمت مناقشته بين الهيئات المكونة وكيفية الدعوة إليه داخل النظام متعدد الأطراف وكيفية بناء الشراكات ذات الصلة.

٤٦. وفي نهاية المطاف، يمكن أن يؤدي النقاش إلى تعزيز موقف منظمة العمل الدولية في المناقشات الدولية، بما في ذلك مناقشات ما بعد أهداف التنمية المستدامة، حيث يمكن لنتائج المناقشة أن توفر إطاراً شاملاً للمشاركة في المناقشات الاقتصادية مع المؤسسات المالية الدولية والشركاء والوزارات الأخرى المسؤولة عن التنمية الاقتصادية.

التحضير لمناقشة المؤتمر

٤٧. تشمل الأعمال التحضيرية للمناقشة العامة في المؤتمر ما يلي:

- إعداد موجزات سياسية مرتبطة بعدة مسائل سيتم مناقشتها فيما يتعلق بموضوع التحول الهيكلي، بما في ذلك سياسات الاقتصاد الكلي وسياسات التنمية الإنتاجية؛ الخيارات القطاعية؛ النظام البيئي للإنتاجية؛ الروابط بين خلق فرص العمل والحماية الاجتماعية؛^{٣٤}
- إعداد تقرير مرجعي ومشاورات مع الهيئات المكونة بقيادة إدارة سياسة العمالة وخلق فرص العمل وسبل العيش وإدارة المنشآت المستدامة والإنتاجية والانتقال العادل، بالتعاون مع جميع الإدارات الأخرى؛

^{٣٤} انظر:

Research already available in major ILO publications includes: Global Employment Policy Review, first and second editions. ILO, *Global Employment Policy Review 2020: Employment policies for inclusive structural transformation*; and ILO, *Global Employment Policy Review 2023: Macroeconomic policies for recovery and structural transformation*.

- تنظيم فعاليات بشأن بناء القدرات، بالتعاون مع مركز تورينو.

٤- النهوض بالبرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين في العمل (مناقشة عامة)

مصدر وطبيعة وسياق البند المحتمل للمناقشة العامة

٤٨. إن إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩ يتطلب من منظمة العمل الدولية أن توجه جهودها نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل من خلال برنامج تحويلي،^{٣٥} مع إجراء تقييم منتظم للتقدم المحرز.^{٣٦} وفي الدورة ١٠٩ (٢٠٢١) للمؤتمر، التزمت الهيئات المكونة بتنفيذ برنامج تحويلي بشأن المساواة بين الجنسين، من خلال السياسة العامة وممارسات المنشآت.^{٣٧} وفي السنوات الثلاث الأخيرة، دعت قرارات المؤتمر باستمرار إلى بذل المزيد من الجهود واتخاذ تدابير ملموسة لتعزيز المساواة بين الجنسين في الأجور والمشاركة في سوق العمل وحماية العمال والحماية الاجتماعية.^{٣٨} علاوة على ذلك، في حين أن اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) اتفاقيتان أساسيتان، إلا أن المبادئ التي تجسدها لم تتحقق بالكامل بعد للجميع.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٤٩. يحد الفصل المهني على أساس نوع الجنس من فرص المرأة في سوق العمل ويزيد من تفاقم أوجه انعدام المساواة في النتائج الاقتصادية للمرأة. وظاهرة العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش القائمان على نوع الجنس، تمنع النساء من الوصول إلى العمل والبقاء فيه أو كسب دخل أكبر. والمرأة ممثلة تمثيلاً مفرطاً بين ٧١ في المائة من سكان العالم الذين يحصلون على الحماية الاجتماعية الكافية بشكل جزئي أو لا يحصلون عليها إطلاقاً.

٥٠. ويتباطأ التقدم المحرز في مجال المساواة بين الجنسين، لا بل يتراجع في بعض الحالات. وأشارت الأمم المتحدة مؤخراً إلى بطء تقدم منتصف المدة بشأن تحقيق الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة، وهو الهدف الوحيد المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، إذ لم يتحقق وليس على وشك أن يتحقق أي مؤشر من مؤشرات الهدف. وسلط تقرير الأمم المتحدة بشكل خاص على الثغرة الكبيرة بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة والتأثير السلبي الذي قد يحدثه هذا العامل وغيره من العوامل على النساء اللواتي يعشن في فقر مدقع بحلول عام ٢٠٣٠.^{٣٩} وكثيراً ما يتفاقم حرمان النساء والفتيات في سوق العمل بسبب أشكال التمييز المتعددة والمتداخلة.

٥١. وفي صفوف البالغين (الذين تتراوح أعمارهم بين ٢٥ و ٥٤ عاماً)، منذ عام ٢٠٠٤، حققت المرأة بعض المكاسب الهامشية، حيث زادت معدلات مشاركتها في القوى العاملة بمقدار ١,١ نقطة مئوية لتصل إلى ٦٤,٥ في المائة في عام ٢٠٢٣، في حين شهدت مشاركة الرجال انخفاضاً بنسبة ١,١ نقطة مئوية، لتصل إلى ٩٢ في المائة. وهذا يضع الفجوة العالمية بين الجنسين في المشاركة في القوى العاملة عند نسبة كبيرة ومستمرة تبلغ ٢٧,٥ نقطة مئوية في عام ٢٠٢٣.^{٤٠}

^{٣٥} انظر الجزء ثانياً (ألف) "٧" من إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل. من شأن البرنامج التحويلي أن: يضمن تكافؤ الفرص والمشاركة المتساوية والمساواة في المعاملة، بما في ذلك الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية، للنساء والرجال؛ يمكن من تحقيق تقاسم أكثر توازناً للمسؤوليات العائلية؛ يوفر مجالاً لتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة عن طريق تمكين العمال وأصحاب العمل من الاتفاق على حلول، بما في ذلك بشأن وقت العمل، تراعي احتياجاتهم ومنافعهم؛ يعزز الاستثمار في اقتصاد الرعاية.

^{٣٦} نظر مجلس الإدارة في دورته ٣٥٠ (آذار/ مارس ٢٠٢٤) في التقرير المرحلي لمنتصف المدة بشأن خطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥؛ انظر الوثيقة GB.350/INS/4 والوثيقة GB.350/PV.

^{٣٧} منظمة العمل الدولية، *نداء عالمي من أجل اتخاذ إجراءات سعيًا إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود*، الفقرة ١١ (باء)(ز). حدد النداء العالمي البنود التالية في البرنامج التحويلي:

"١" ضمان المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، معززة بوسائل منها الشفافية في الأجور؛ "٢" توسيع نطاق سياسات توفر إجازة مناسبة للرعاية مدفوعة الأجر وتعزز تقاسماً أكثر توازناً للعمل والمسؤوليات العائلية؛ "٣" تشجيع سياسات لاستحداث فرص العمل والتعلم المتواصل، تسد الفجوات في المهارات بين الجنسين؛ "٤" الاستثمار في التعليم والرعاية الصحية والعمل الاجتماعي واقتصاد الرعاية والقطاعات الأخرى، ومعالجة نقص الموظفين وتحسين ظروف العمل؛ "٥" تذليل العوائق القانونية وأنواع العوائق الأخرى أمام الحصول على التعليم والتدريب والعمل والممارسات المهنية والتقدم فيها، بما في ذلك عن طريق مكافحة الأنماط المقبولة المتعلقة بالجنسين؛ "٦" منع ممارسات العنف والتحرش على أساس نوع الجنس في عالم العمل والحماية منها.

^{٣٨} بما في ذلك مناقشة متكررة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)؛ مناقشة عامة بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل؛ مناقشة متكررة بشأن العمالة؛ مناقشة متكررة بشأن الحماية الاجتماعية (حماية العمال)؛ مناقشة عامة بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً؛ مناقشة متكررة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ مناقشة عامة بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية.

^{٣٩} هيئة الأمم المتحدة للمرأة وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة، انظر:

Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2023, September 2023.

^{٤٠} انظر: ILOSTAT, *Women with young children have much lower labour force participation rates*

وأدنى معدلات المشاركة هي للنساء اللاتي لديهنّ طفل دون سن السادسة. واثنان من أصل ثلاثة من الشباب غير ملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب هم من الإناث. وعلى المستوى العالمي، لا تزال النساء يتقاضين في المتوسط أجراً أقل بنسبة ٢٠ في المائة من أجر الرجال مقابل العمل ذي القيمة المتساوية، مع اتساع الفجوة في الأجور بين الجنسين في صفوف النساء اللاتي يعانين من العنصرية والنساء المهاجرات والنساء ذوات الإعاقة.^{٤١} ومع ذلك، في القطاعات التي تهيمن عليها الإناث، مثل قطاع الصحة والرعاية، حيث تشكل النساء ٦٧ في المائة من القوى العاملة، تصل فجوة الأجور بين الجنسين إلى ٢٤ في المائة، مما يشير إلى تمثيل مفرط للمرأة في الفئات المهنية ذات الأجر المنخفض واتساع فجوة الأجور بين الجنسين على نطاق أوسع مقارنة بالقطاعات الاقتصادية الأخرى التي لا تُعنى بالصحة.^{٤٢} علاوة على ذلك، لا تزال النساء يؤدين ثلثي كافة الأعمال غير مدفوعة الأجر المتعلقة بالرعاية والعمل المنزلي. وتُعتبر مسؤوليات الرعاية وعدم وجود توازن بين العمل والحياة من القيود الرئيسية التي تحول دون مشاركة المرأة في القوى العاملة. بالإضافة إلى ذلك، تتجاوز حصة المرأة في العمالة غير المنظمة حصة الرجل في ٥٦ في المائة من البلدان، وخاصة في البلدان المنخفضة الدخل والبلدان ذات الدخل المتوسط الأدنى.^{٤٣}

٥٢. ويتطلب تمثيل المرأة في المناصب القيادية في المنظمات الشريكة اجتماعياً الاهتمام بالقدر نفسه. وعلى الرغم من إحراز تقدم في تعزيز المساواة والتنوع بين الجنسين، فإنّ النساء يترأسن ١٦ في المائة فقط من مجالس إدارة منظمات أصحاب العمل وقطاعات الأعمال و ٩ في المائة فقط نجحت في تحقيق مجالس متوازنة بين الجنسين.^{٤٤} وبمعدل التقدم الحالي، سوف يستغرق الأمر أكثر من ٦٣ عاماً حتى تشكل النساء ما لا يقل عن ٣٠ في المائة من جميع مجالس إدارة المنظمات الوطنية لأصحاب العمل وقطاعات الأعمال. وبالمثل، لا تزال حصة المرأة في القوى العاملة أقل بكثير من حصتها في عضوية النقابات وقيادتها. ومع ذلك، فإنّ خطة التنمية المستدامة التي اعتمدها الدول الأعضاء في الأمم المتحدة عام ٢٠١٥، تحدد عام ٢٠٣٠ كموعّد نهائي لتحقيق المساواة بين الجنسين.^{٤٥}

٥٣. وتعزيز المساواة بين الجنسين أمر بالغ الأهمية لإطلاق الإمكانيات الكاملة للأفراد والشركات والاقتصادات والمجتمعات. ومن خلال تعزيز المساواة بين الجنسين، يمكن كسر دائرة الفقر وتعزيز الإنتاجية وتسخير المواهب غير المستغلة. وعالم العمل المتطور، مدفوعاً بالرقمنة والتقدم التكنولوجي والانتقالات البيئية والتحويلات الديمغرافية، يقدم فرصاً كبيرة لتعزيز المساواة بين الجنسين. ومن خلال التدابير المدروسة والاستباقية، يمكن لهذه التغييرات أن تساعد في خلق مستقبل أكثر شمولاً وإنصافاً، مما يضمن استفادة الجميع من التقدم.

٥٤. وتؤثر الأزمات المستمرة، مثل الانكماش الاقتصادي وحالات الطوارئ الصحية، على النساء بشكل غير متناسب بسبب أوجه انعدام المساواة بين الجنسين الموجودة أصلاً. وكما رأينا، أثر كوفيد-١٩ بشكل غير متناسب على النساء، وخاصة الشابات، مع خسائر كبيرة في الوظائف وانفصال جماعي عن القوى العاملة. وأدى العبء الإضافي المتمثل في أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والأزمات الاقتصادية المستمرة إلى تفاقم أوجه انعدام المساواة بين الجنسين، مما جعل المرأة أكثر عرضة لعدم الاستقرار الاجتماعي والمالي على المدى الطويل.

القيمة الاستراتيجية للمناقشة العامة في المؤتمر

٥٥. ومن شأن إجراء مناقشة عامة في مؤتمر العمل الدولي أن يوفر فرصة لرفع مستوى الخطاب حول المساواة بين الجنسين والجوانب متعددة الأبعاد للمساواة وتقييم التدابير التي أثبتت فعاليتها في تعزيز المساواة بين الجنسين في العمل. ومن شأن التبادل العالمي للخبرات أن يساعد على تعميق معارف منظمة العمل الدولية بشأن كيفية معالجة الأسباب الجذرية لاستمرار أوجه انعدام المساواة بين الجنسين في سياق أعراف اجتماعية متنوعة ومتغيرة في كثير من الأحيان ومستويات وأنماط مختلفة من التنمية الاقتصادية. وستستند المناقشة إلى مناقشات المؤتمر وقراراته السابقة وربط النقاط بين العناصر المختلفة للبرنامج التحويلي ومجالات التدخل الرئيسية الأخرى، مع تقديم الإرشاد لضمان أن تكون منظمة العمل الدولية مناسبة للغرض المتمثل في تحقيق المساواة بين الجنسين في عالم عمل متغير، في سياق الاتجاهات الحالية والناشئة مثل

^{٤١} انظر: ILO, *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*, 2018.

^{٤٢} انظر: ILO and WHO, *The gender pay gap in the health and care sector: A global analysis in the time of COVID-19*, 2022.

^{٤٣} انظر: ILO, *Women and men in the informal economy: A statistical update*, 2023.

^{٤٤} انظر: ILO-IOE, *Women in business: How employer and business membership organizations drive gender equality*, (2024).

^{٤٥} تجدر الإشارة إلى أنّ منظمة العمل الدولية هي الجهة الوديدة داخل منظومة الأمم المتحدة على الهدف ٥-٥ من أهداف التنمية المستدامة - كفاءة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة.

تشجّع السكان والأئمة والرقمنة واستخدام الذكاء الاصطناعي وتغير المناخ، التي تشكل وتعيد تشكيل الفرص والتحديات والحواز الهيكلية التي تواجهها المرأة في سوق العمل.^{٤٦}

٥٦. وبغية تمكين جميع الرجال والنساء من الحصول على سبل عيش آمنة ومستدامة، التزمت الأطراف في إعلان كوبنهاغن بشأن التنمية الاجتماعية (١٩٩٥) "بإيلاء اهتمام خاص لحصول المرأة على العمل وحماية مركزها في سوق العمل وتعزيز المساواة في المعاملة بين المرأة والرجل، ولا سيما فيما يتعلق بالأجور". ومن شأن متابعة القمة العالمية الثانية للتنمية الاجتماعية (٢٠٢٥) وبيجين + ٣٠ (٢٠٢٥) أن يوفر فرصة استراتيجية أولى للمؤتمر لإجراء استعراض شامل للتقدم المحرز والتحديات الماثلة أمام النهوض بالبرنامج التحويلي بشأن المساواة بين الجنسين في العمل بهدف تسريع التقدم نحو تحقيق الهدفين ٥ و ٨ من أهداف التنمية المستدامة لبرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

٥٧. ومن شأن إجراء مناقشة عامة أن يتيح الفرصة للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية لمناقشة الجوانب المتعمقة للتمييز الهيكلي الذي يؤثر على المرأة في عالم العمل، بهدف التركيز على الدروس المستفادة على مدى السنوات الماضية، وتحديد مجالات التدخل لمعالجة الثغرات المستمرة والمسائل، بما فيها تلك المتعلقة بالفصل المهني الرأسي والأفق القائم على أساس نوع الجنس والفجوات في الأجور بين الجنسين والحصول على المهارات والتطور في المسار الوظيفي، مما يؤدي إلى تفاقم الفجوات في أجور الأمومة والفجوات في القيادة. ومن شأن المناقشة العامة أن توفر أيضاً فرصة للنظر في أوجه القصور المتعددة في العمل اللائق التي تواجهها العديد من النساء، وخاصة أولئك اللواتي يعشن في أوضاع من الحرمان، بما في ذلك في الاقتصاد غير المنظم.

النتيجة المتوخاة

٥٨. تشمل النتيجة المتوخاة إرشادات سياسية واضحة وعملية المنحى للمنظمة وهيئاتها المكونة لتحقيق المساواة بين الجنسين في عالم العمل في ضوء التحولات والتراجعات الجارية. وتتضمن أيضاً التنفيذ المتسارع للبرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين، إلى جانب الإرشاد بشأن تطوير السياسات والصكوك والأدوات ذات الصلة. بالإضافة إلى ذلك، تهدف إلى تعزيز مكانة منظمة العمل الدولية باعتبارها رائدة في مجال المساواة بين الجنسين في عالم العمل، بما في ذلك داخل منظومة الأمم المتحدة.

التحضير لمناقشة المؤتمر

٥٩. ينطوي الإعداد لمناقشة المؤتمر على تقرير مرجعي يعده فرع الشؤون الجنسانية والمساواة والتنوع والإدماج التابع لإدارة ظروف العمل والمساواة بدعم على نطاق المكتب، بما في ذلك الهيكلية الميدانية. وسيتولى الفرع/ الإدارة إجراء المشاورات مع الهيئات المكونة قبل الشروع في المناقشة.

٥- تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها للمواضيع قيد الإعداد

ألف - حماية المبلغين عن المخالفات في الخدمة العامة

٦٠. 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 بمحاربة الفساد. كما سلطت مجموعة العمال الضوء على هذه المسألة في الهيئات الاستشارية القطاعية في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٤. وتسلم مجلس الإدارة في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٥ مقترحاً من مجموعة العمال، نيابة عن الهيئة الدولية للخدمة العامة، بشأن إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر بهدف وضع معيار لضمان استقلالية وحيادية وحماية بعض الفئات من العاملين في الخدمة العامة لاسيما من خلال مكافحة الفساد.^{٤٧}

٦١. وبما أنّ ذلك يشكل موضوعاً ناشئاً، 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 هذا الموضوع في إطار

^{٤٦} في هذا الصدد، تعمل منظمة العمل الدولية على تعزيز المعارف بشأن آثار الذكاء الاصطناعي على المساواة بين الجنسين وعلى التغيرات الديمغرافية في الطلب على الرعاية، بينما تعمل أيضاً بنشاط على تعزيز الانتقال العادل المراعي لقضايا الجنسين. انظر:

ILO, *Gender, equality and inclusion for a just transition in climate action: Policy guide*, 2024.

^{٤٧} الوثيقة GB.325/INS/2، الفقرة ٣١.

البرنامج القطاعي للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. وعليه، نشر المكتب وثيقة عمل عن القانون والممارسة على المستوى الوطني بشأن حماية المبلغين عن المخالفات في قطاع الخدمة العامة وقطاع الخدمات المالية.^{٤٨} وقررت الهيئات الاستشارية القطاعية في اجتماعها في كانون الثاني/يناير ٢٠٢١، أن تقترح على مجلس الإدارة اجتماعاً تقنياً بشأن حماية المبلغين عن المخالفات في قطاع الخدمة العامة، على أن يُعقد خلال فترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣. ووافق مجلس الإدارة على هذا المقترح في دورته ٣٤١ (آذار/مارس ٢٠٢١)^{٤٩} وحدد تواريخ الاجتماع وتشكيله في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١).^{٥٠} وعُقد الاجتماع التقني بشأن حماية المبلغين عن المخالفات في قطاع الخدمة العامة، في الفترة ٢٦-٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٢٢، وتم خلاله اعتماد الاستنتاجات.^{٥١} وناقش مجلس الإدارة نتائج هذا الاجتماع في دورته ٣٤٧ (آذار/مارس ٢٠٢٣).^{٥٢}

٦٢. وكمتابعة لاستنتاجات الاجتماع، يعكف المكتب على صياغة وثيقة عمل، بالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن الأطر القانونية المتنوعة المتعلقة بالحماية التي توفرها الدول الأعضاء للموظفين العموميين الذين يبلغون عن التحاوزات بصفتهم مبلغين عن المخالفات ولموظفي هيئات الإشراف. وتضطلع حالياً الوكالات المختصة ووحدات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بمراجعة الوثيقة. ومن المقرر نشرها في أوائل عام ٢٠٢٥.

^{٤٨} انظر:

Iheb Chalouat, Carlos Carrión-Crespo and Margherita Licata, *Law and Practice on Protecting Whistle-blowers in the Public and Financial Services Sectors*, ILO Working Paper No. 328, 2019.

^{٤٩} الوثيقة GB.341/PV، الفقرات ٦٥٣-٦٦٢. شارك في الاجتماع الحكومات المهمة وثمانية ممثلين عن أصحاب العمل وثمانية ممثلين عن العمال، إلى جانب مستشارين ومراقبين ومنظمات دولية رسمية ومنظمات دولية غير حكومية بصفة مراقب.

^{٥٠} الوثيقة GB.343/POL/2(Rev.2)، الملحق الأول.

^{٥١} الوثيقة TMWBPS/2022/8

^{٥٢} الوثيقة GB.347/POL/2 والوثيقة GB.347/PV(Rev.)

◀ الملحق الثاني

اتفاقية سحب معايير العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧ (رقم ٨٣)

١. اعتمدت الاتفاقية رقم ٨٣ في عام ١٩٤٧. ومنذ عام ٢٠٠٤، كان التصديق الوحيد المتبقي على الاتفاقية رقم ٨٣ هو تصديق المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية. وبناء على ذلك، فإن الاتفاقية رقم ٨٣ لم تدخل حيز النفاذ منذ ٢٠ عاماً، ونتيجة لذلك، لم تعد الإعلانات التي قدمتها المملكة المتحدة بالتصديق عليها سارية المفعول.
٢. وعلى الرغم من اعتمادها في عام ١٩٤٧، لم تدخل الاتفاقية حيز النفاذ إلا بعد ٢٧ عاماً في عام ١٩٧٤. وتحدد الاتفاقية رقم ٨٣ شروط التطبيق على الأقاليم التابعة فيما يتعلق بالاتفاقيات الثلاث عشرة المدرجة على وجه التحديد في جدولها، حتى في الحالات التي لم تصدق عليها الدولة العضو المسؤولة. ويتضمن هذا الجدول صكوك متقدمة إلى حد كبير. وقد تطور النهج التنظيمي بعيداً عن المعاملة التفاضلية للأقاليم التابعة. ولم تعد هناك حاجة إلى اتفاقية تتعلق على وجه التحديد بتطبيق مجموعة فرعية من الصكوك في الأقاليم التابعة.^١

^١ الوثيقة GB.352/LILS/3 والمذكرة التقنية:

لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٣-٢٠٣٣)

الدورة	بنود تقنية		
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 بغية تحسين 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.
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.
			إقرار التعديلات على الملاحق باتفاقية هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ بصيغته المعدلة (رقم ١٨٥)؛ وعلى مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، كما اعتمدتها اللجنة الثلاثية الخاصة.
			إلغاء و/أو سحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٤ و ١٥ و ٢٨ و ٤١ و ٦٠ و ٦٧.
			إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٢١ و ٥٠ و ٦٤ و ٦٥ و ٨٦ و ١٠٤ وسحب التوصيات ذات الأرقام ٧ و ٦١ و ٦٢.

الدورة	بنود تقنية		
١٠٨ (٢٠١٩)	العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	إعلان المئوية من أجل مستقبل العمل.	تنظيم المناقشات والفعاليات المتصلة بمئوية منظمة العمل الدولية.
١٠٩ (٢٠٢١)	المهارات والتعلم المتواصل - مناقشة عامة.	انعدام المساواة وعالم العمل - مناقشة عامة.	إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٨ و ٩ و ١٦ و ٥٣ و ٧٣ و ٧٤ و ٩١ و ١٤٥ و سحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٧ و ٥٤ و ٥٧ و ٧٢ و ٧٦ و ٩٣ و ١٠٩ و ١٧٩ و ١٨٠ بالإضافة إلى التوصيات ذات الأرقام ٢٧ و ٣١ و ٤٩ و ١٠٧ و ١٣٧ و ١٣٩ و ١٥٣ و ١٥٤ و ١٧٤ و ١٨٦ و ١٨٧. سحب الاتفاقية بشأن مكاتب التوظيف بمقابل، ١٩٣٣ (رقم ٣٤).
١١٠ (٢٠٢٢)	التلمذة الصناعية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.	الاقتصاد الاجتماعي والتضامني - مناقشة عامة.
١١١ (٢٠٢٣)	التلمذة الصناعية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.	الانتقال العادل، بما في ذلك النظر في السياسات الصناعية والتكنولوجية، نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع - مناقشة عامة.
١١٢ (٢٠٢٤)	حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر البيولوجية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.	العمل اللائق واقتصاد الرعاية - مناقشة عامة.
١١٣ (٢٠٢٥)	حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر البيولوجية - وضع معيار (المناقشة الثانية).	العمل اللائق في اقتصاد المنصات - وضع معيار (المناقشة الأولى).	إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٤٥ و ٦٢ و ٦٣ و ٨٥. المدخلات الثلاثية لمنظمة العمل الدولية الواجب إدراجها في القمة العالمية الثانية للتنمية الاجتماعية في عام ٢٠٢٥.

الدورة	بنود تقنية	
١١٤ (٢٠٢٦) (تستكمل لاحقاً)	العمل اللائق في اقتصاد المنصات - وضع معيار (المناقشة الثانية).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
		[مناقشة عامة بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق] أو [مناقشة عامة بشأن التحوّل الهيكلي للاقتصاد نحو مستويات أعلى من الإنتاجية] أو [مناقشة عامة بشأن بئد يدمج موضوعي التكنولوجيا والتحوّل الهيكلي] أو [مناقشة عامة بشأن الدفع قدماً بالبرنامج التحويلي بشأن المساواة بين الجنسين] أو [أي بند آخر يحدده مجلس الإدارة مع الاقتراب إلى دورة عام ٢٠٢٧].
١١٥ (٢٠٢٧) (تستكمل لاحقاً)	توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية - وضع معيار (المناقشة الأولى).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
		[مناقشة عامة بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق] أو [مناقشة عامة بشأن التحوّل الهيكلي للاقتصاد نحو مستويات أعلى من الإنتاجية] أو [مناقشة عامة بشأن بئد يدمج موضوعي التكنولوجيا والتحوّل الهيكلي] أو [مناقشة عامة بشأن الدفع قدماً بالبرنامج التحويلي بشأن المساواة بين الجنسين] أو [أي بند آخر يحدده مجلس الإدارة مع الاقتراب إلى دورة عام ٢٠٢٨].
١١٦ (٢٠٢٨) (تستكمل لاحقاً)	توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية - وضع معيار (المناقشة الثانية).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
		إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠ و ٣٣ و ٥٩ و ١٢٣. سحب الاتفاقية رقم ٥ والتوصيات ذات الأرقام ٤١ و ٥٢ و ١٢٤.

الدورة	بنود تقنية
١١٧ (٢٠٢٩) (تستكمل لاحقاً)	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١٨ (٢٠٣٠) (تستكمل لاحقاً)	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١٩ (٢٠٣١) (تستكمل لاحقاً)	تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية (بانتظار التأكيد).
١٢٠ (٢٠٣٢) (تستكمل لاحقاً)	
١٢١ (٢٠٣٣) (تستكمل لاحقاً)	
	إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٢ و ٢٣ و ٢٤ و ٢٥ و ٥٥ و ٥٦ و ٥٨ و ٦٨ و ٦٩ و ٩٢ و ٩٦ و ١٣٣ و ١٣٤ و ١٤٦ و ١٦٤ و ١٦٦. سحب التوصية رقم ٢٩.
	إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ١٧ و ١٨ و ٤٢ و ٣٥ و ٣٦ و ٣٧ و ٣٨ و ٣٩ و ٤٠. بالإضافة إلى الاتفاقيتين رقم ٣ ورقم ١٠٣ (بانتظار إعادة النظر في ذلك في أعقاب تقييم عام ٢٠٢٨). سحب التوصيات ذات الأرقام ٢٢ و ٢٣ و ٢٤. بالإضافة إلى التوصية رقم ٩٥ (بانتظار إعادة النظر في ذلك في أعقاب تقييم عام ٢٠٢٨).

الملحق الرابع

جدول أعمال منظمة العمل الدولية - الجدول الزمني (٢٠٢١-٢٠٢٦)

