

مجلس الإدارة

الدورة 355، جنيف، 17-27 تشرين الثاني/نوفمبر 2025

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٥
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 ٢٠٢٨ وما بعدها من دورات، بما في ذلك النهج الاستراتيجي الذي ينبغي اتباعه (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٩).

الهدف الاستراتيجي المعني: جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة.

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

الانعكاسات السياسية: الانعكاسات السياسية: الانعكاسات على جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠٢٨ وما بعدها.

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: أي متابعة مطلوبة سوف تقدّم إلى مجلس الإدارة لكي ينظر فيها في دورته ٣٥٦ (آذار/مارس ٢٠٢٦).

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

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.347/INS/2/1؛ الوثيقة GB.347/PV(Rev.)؛ الوثيقة GB.349/PV(Rev.1)؛ الوثيقة GB.350/PV؛ الوثيقة GB.352/INS/2؛ الوثيقة GB.352/PV؛ الوثيقة GB.353/PV.

المحتويات ◀

الصفحة

٥	أولاً - لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر
٨	ثانياً - جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر
٨	ألف - مواضيع مدرجة في جدول أعمال المؤتمر، ٢٠٢٦-٢٠٣٠
١٠	باء - مواضيع قيد النظر من أجل جدول أعمال دورات مقبلة للمؤتمر
١٣	ثالثاً - خارطة الطريق الإجرائية
١٣	مشروع القرار

الملاحق

١٥	الملحق الأول - بنود ممكن إدراجها في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر
١٥	١ - متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير
١٨	٢ - تبعات التغير الديمغرافي على سوق العمل والتضامن بين الأجيال والعمل اللائق للعمال المسنين (مناقشة عامة)
٢٢	٣ - تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها للمواضيع قيد الإعداد
٢٤	الملحق الثاني - لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٦-٢٠٣٣)
٢٧	الملحق الثالث - جدول أعمال منظمة العمل الدولية - الجدول الزمني (٢٠٢٤-٢٠٢٩)

◀ أولاً - 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 في العادة لمناقشة مزدوجة، ما لم يقرر مجلس الإدارة إجراء مناقشة مفردة.^٣ ويمكن أن يقرر مجلس الإدارة أيضاً أن يكون بند تقني موضع نظر في اجتماع تقني تحضيري ثلاثي أو اجتماع للخبراء، مما قد يخوله أن يدرج ذاك البند في جدول الأعمال من أجل مناقشة مفردة في المؤتمر.^٤ ويجب النظر في المقترحات بشأن إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر في دورتين متعاقبتين لمجلس الإدارة، ما لم يوافق الأعضاء الحاضرون بالإجماع على موعد مناقشته 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.^٦ وستختتم الدورة الجديدة بمناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في الدورة ١١٨ (٢٠٣٠) 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،^٧ وقد واصلت الهيئات المكونة الإعراب عن تأييدها 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، ما فتئت عناصر 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 بالخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩.^٨ ويمكن أن يأخذ في الاعتبار التوجه الاستراتيجي الذي تحدده الأمم المتحدة في مسائل تتعلق بولاية منظمة العمل الدولية كما انبثقت أو قد تنبثق عن أحداث رئيسية، من قبيل مؤتمر القمة المعني بأهداف التنمية المستدامة

^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 ٢-٦.

^٢ البنود الأخرى التي يمكن أن يدرجها مجلس الإدارة هي بنود يمكن أن تتناولها عادة لجنة الشؤون العامة في جلسة عامة أو لجان تقنية أخرى تعقد عدداً محدوداً من الجلسات.

^٣ اعتمد المؤتمر في السنوات الأخيرة توصية أرضيات 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.347/PV(Rev.)، الفقرة ٥٨(د).

^٧ الوثيقة GB.322/PV، الفقرة ١٧(١) والوثيقة GB.322/INS/2، الفقرات ١١-١٩.

^٨ الوثيقة GB.352/PFA/1

لعام ٢٠٢٣ الذي عُقد في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٣ وميثاق المستقبل الذي اعتمد في عام ٢٠٢٤ ومؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية المزمع عقده في عام ٢٠٢٥ واستعراض وتقييم تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين من جانب لجنة وضع المرأة في آذار/مارس ٢٠٢٥ (بيجين + ٣٠)^٩ والمؤتمر الدولي الرابع بشأن التمويل من أجل التنمية.^{١٠}

٧. واعتمد مجلس الإدارة في دورته ٣٥٢ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٤) **الرسائل الثلاثية الرئيسية الموجهة إلى مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية المستدامة**.^{١١} وعلى نحو ما اقترح مجلس الإدارة في دورته ٣٥٣ (آذار/مارس ٢٠٢٥)، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته ١١٣ (حزيران/يونيه ٢٠٢٥) قراراً يدعو الدول الأعضاء إلى ضمان أن تراعي نتائج مؤتمر القمة تلك الرسائل مراعاة تامة ويعهد إلى منظمة العمل الدولية، بما في ذلك هيئاتها المكونة الثلاثية، بالاضطلاع بدور ريادي في تنفيذ نتائج مؤتمر القمة في المجالات المتعلقة بولايتها، بما في ذلك بشأن استحداث العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتحقيق العمل اللائق؛ وضع معايير العمل الدولية وترويجها والتصديق عليها والإشراف عليها؛ التحقيق التدريجي للحماية الاجتماعية الشاملة والمستدامة.^{١٢}

٨. وقد يوفر تطوير القانون الدولي لحقوق الإنسان بدوره توجيهاً استراتيجياً للإجراءات المعيارية في المستقبل. وفي أيار/مايو ٢٠٢٤، أوصى فريق الأمم المتحدة العامل المفتوح العضوية المعني بالشيخوخة بالنظر في وضع 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.^{١٣}

٩. ويعكف الفريق العامل الحكومي الدولي المفتوح العضوية التابع للأمم المتحدة والمعني بالشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال فيما يتعلق بحقوق الإنسان، على مواصلة المفاوضات الرامية إلى إعداد صك ملزم قانوناً ينظم الأنشطة التي تضطلع بها الشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال واستكمال وتعزيز **المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان** والتدابير الطوعية الموجودة أصلاً.^{١٤}

^٩ عُقدت الدورة التاسعة والستون للجنة وضع المرأة في نيويورك من ١٠ إلى ٢١ آذار/مارس ٢٠٢٥. قام الإعلان السياسي بمناسبة الذكرى السنوية الثلاثين للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة بتأكيد التزامه بمعالجة التحديات القائمة والناشئة، بما في ذلك من خلال:

ضمان التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال تعزيز فرص حصولها على الانتماء وريادتها للأعمال، وكذلك توفير أنشطة بناء القدرات والشمول المالي ومحو الأمية المالية للنساء والفتيات، وتعزيز التعاون مع جميع أصحاب المصلحة المعنيين، ومن خلال تعزيز واحترام وحماية وإعمال حقوق المرأة في العمل وحقوقها في مكان العمل، مع مراعاة الالتزامات المنصوص عليها في اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، وتعزيز وصول النساء بشكل كامل إلى سوق العمل وفرص العمل اللائق وتكافؤ سبل وصولهن إلى هذه السوق وتلك الفرص مع ما يتوافر لأقرانهن من الرجال واتخاذ إجراءات فعالة لمكافحة التمييز، بما في ذلك على أساس الأمومة، وكذلك العنف والتحرش في مجال العمل، وتعزيز حقوق العمل، بما في ذلك الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، وتعزيز المساواة في الأجر لقاء العمل المتساوي القيم، وتوفير الضمان الاجتماعي، ودعم الانتقال من العمل غير الرسمي إلى العمل الرسمي في جميع القطاعات، واعتماد جميع التدابير الضرورية للحد من الفصل في سوق العمل وإنهاء التفاوت في الأجور ومعاشات التقاعد (الفقرة ١٥ أ)).

١٠ يدعو **التزام إشبيلية** الذي اعتمدته المؤتمر الدولي الرابع لتمويل التنمية، بين جملة أمور أخرى، إلى ما يلي:

- السعي إلى إعمال حقوق الإنسان والحريات الأساسية وتمتع الكافة بها، بما فيها الحقوق المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومنها الحق في التنمية، مشددين على ضرورة احترامها وحمايتها وتعزيزها، دون تفرقة أو تمييز من أي نوع (الفقرة ٣)؛
- الاستثمار في القطاعات الإنتاجية وخلق فرص العمل اللائق على نطاق واسع وتنمية المهارات لتمكين الناس كافة من الاستفادة من النمو الاقتصادي المنصف والمستدام (الفقرة ٢١)؛
- إدماج التمويل والسياسات المتعلقة بنظم الحماية الاجتماعية، بما في ذلك وضع حدود دنيا وسياسات تتماشى مع توصيات منظمة العمل الدولية والمعايير المتفق عليها على الصعيد الحكومي الدولي، ضمن ما تقوم به نفسها من خطط واستراتيجيات (الفقرة ٢٧ ط)).

^{١١} الوثيقة GB.352/PV، الفقرة ٩٠٢ أ).

^{١٢} مؤتمر العمل الدولي، قرار بشأن مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية، القرار ILC.113/Resolution III.

^{١٣} الجمعية العامة للأمم المتحدة، تقرير الفريق العامل المفتوح العضوية المعني بالشيخوخة عن أعمال دورته الرابعة عشرة، الوثيقة A/AC.278/2024/2، القرار ١/١٤، الفقرتان ٢٠ و ٢٥ أ).

^{١٤} مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، "الدورة العاشرة للفريق العامل الحكومي الدولي المفتوح العضوية المعني بالشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال التجارية فيما يتعلق بحقوق الإنسان". وفي دورة الفريق العامل العاشرة، أوصى الرئيس - المقرر بأن تُعقد الجلسة الحادية عشرة من ٢٠ إلى ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٥.

١٠. وفي تموز/ يوليه ٢٠٢٥، أيدت محكمة العدل الدولية الحق في بيئة نظيفة وصحية ومستدامة بوصفه من حقوق الإنسان، معربة عن رأيها بأن هذا الحق "هو شرط مسبق للتمتع بالعديد من حقوق الإنسان، مثل الحق في الحياة والحق في الصحة والحق في مستوى معيشة مناسب، بما في ذلك إمكانية الوصول إلى المياه والأغذية والسكن".^{١٥}
١١. 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.^{١٦} 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. ونظراً إلى 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 الدراسة الاستقصائية العامة بشأن المعايير المتعلقة بالهدف الاستراتيجي ذاته، وذلك ابتداءً من عام ٢٠٢٦. وثمة مقترحات ستخضع للمناقشة في دورة مجلس الإدارة الحالية بشأن تبسيط عملية تقديم التقارير ومنها مقترح لاستكشاف بدائل ممكنة عن الدراسة الاستقصائية العامة التقليدية المزمع إجراؤها في عام ٢٠٢٧.^{١٧}
١٢. وأشار بعض أعضاء مجلس الإدارة أيضاً إلى التأثير الذي يحتمل أن تخلقه متابعة توصيات وضع المعايير الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (الفريق العامل الثلاثي) على جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر، ودعوا إلى التحلي بالمرونة والابتكار في تطبيق النهج الاستراتيجي والمتسق.^{١٨} وأعرب بعض أعضاء مجلس الإدارة عن تأييدهم لتعزيز الروابط بين آلية استعراض المعايير والدراسات الاستقصائية العامة والمناقشات المتكررة.^{١٩} وأعربت مجموعة أصحاب العمل عن رأي مفاده أن مجلس الإدارة يتمتع بالاستقلالية في وضع جدول أعمال المؤتمر وأن 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 أن متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي، بما فيها ما يتعلق بوضع المعايير ينبغي اعتبارها أولوية مؤسسية على نحو ما قرره مجلس الإدارة في مناسبات عدة.^{٢٠}
١٣. ويوفر البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ توجهاً استراتيجياً إضافياً لوضع جدول أعمال المؤتمر. ومن المقترح أن تظل أولويته المتمثلة في إجراءات معيارية محكمة ومحدثة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية، مستمرة في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ دعماً لتجديد العقد الاجتماعي.^{٢١} ويسعى التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية إلى تحقيق أهداف من بينها اتخاذ إجراءات في إطار الأولوية المواضيعية المتمثلة في "إعمال حقوق العمل بوصفها من حقوق الإنسان وضمان كرامة الإنسان وتلبية الاحتياجات الأساسية".^{٢٢}
١٤. وأخيراً، يعزز مجلس الإدارة الاتساق المؤسسي مع مراعاة طرائق ونتائج وجدولة الاجتماعات الثلاثية التي يدعو إليها المؤتمر، عندما يستعرض بنوداً محتملة في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر. وبالتالي، وافق مجلس الإدارة على مقترحات لعقد اجتماع للخبراء بشأن السلامة والصحة المهنية في إطار الظواهر المناخية الشديدة وأنماط الطقس

^{١٥} انظر:

International Court of Justice, *Obligations of States in respect of climate change*, Advisory Opinion of 23 July 2025, para. 393.

^{١٦} منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، ٢٠١٦، الفقرة ١-١٥.

^{١٧} الوثيقة GB.355/LILS/1. البدائل معروضة في الوثيقة GB.355/LILS/3.

^{١٨} الوثيقة GB.341/PV، الفقرات ٢٥ و ٣٦ و ٣٩.

^{١٩} الوثيقة GB.337/PV، الفقرتان ٧٥٧ و ٧٦٠. قام مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢) وبعد استعراض الصكوك التي تتناول إعانات إصابات العمل من جانب الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير في اجتماعه السابع (أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٢)، باختبار 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 (٢٠٢٧) للمؤتمر. انظر الوثيقة GB.346/PV، الفقرة ٨٧٧.

^{٢٠} الوثيقة GB.344/PV، الفقرة ٦٧٩ والوثيقة GB.346/PV، الفقرة ٨٣٧.

^{٢١} منظمة العمل الدولية، البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، النتيجة ١. ترد مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ في الوثيقة GB.353/PFA/1.

^{٢٢} انظر: "Key intervention: Human rights economy"، Global Coalition for Social Justice.

المتغيرة^{٢٣} واجتماع للخبراء بشأن حماية البيانات الشخصية في العصر الرقمي^{٢٤} وعُقد اجتماع تقني بشأن وصول الجميع إلى قضاء العمل: منع نزاعات العمل وتسويتها، من ١٧ إلى ٢١ شباط/ فبراير ٢٠٢٥، وستقدم المقترحات لعقد اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن تنظيم وجدولة وقت العمل، إلى مجلس الإدارة في الوقت المناسب^{٢٥}. ووافق مجلس الإدارة على مقترحات لعقد اجتماع للخبراء في عام ٢٠٢٦ بشأن حماية الأبوة والحماية الوالدية وإجازة الرعاية الأخرى، في تاريخ يحدده مجلس الإدارة في دورته الحالية^{٢٦}. بالإضافة إلى ذلك، أوصى الفريق العامل الثلاثي في اجتماعه السنوي التاسع (أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٤) بعقد خمسة اجتماعات ثلاثية لمناقشة بحوث ودراسات استقصائية حول صيادي الأسماك والعمل في الموانئ والشعوب الأصلية والقبلية والفنادق والمطاعم والعمال المسنين. وسيتولى مجلس الإدارة تحديد تاريخ هذه الاجتماعات وطرائقها^{٢٧}.

١٥. وبغية تحسين شفافية العملية وشموليتها، يتم تزويد مجلس الإدارة بخارطة طريق إجرائية محدثة، لتنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق في كل دورة من دوراته تجري فيها مناقشة بنود من المحتمل إدراجها في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر (انظر الملحق الثالث)^{٢٨}.

◀ ثانياً - جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر

ألف - مواضيع مدرجة في جدول أعمال المؤتمر، ٢٠٢٦-٢٠٣٠

١٦. يقدم الجدول أدناه لمحة عامة عن البنود المختارة والبنود قيد البحث في مجلس الإدارة من أجل جدول أعمال المؤتمر حتى عام ٢٠٣٠.

◀ لمحة عامة عن البنود المختارة والبنود قيد البحث من أجل جدول أعمال المؤتمر، ٢٠٢٦-٢٠٣٠

الدورة	البند الرابع	البند الخامس	البند السادس	البند السابع والبند الثامن
١١٤ (٢٠٢٦)	مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي	العمل اللائق في اقتصاد المنصات - وضع معيار (المناقشة الثانية)	مناقشة عامة بشأن النهوض بالبرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين	سحب اتفاقية معايير العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧ (رقم ٨٣)
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 تعزيز التحول الهيكلي للاقتصاد وتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية والعمل اللائق للجميع بوصف ذلك مساراً نحو تحقيق العدالة الاجتماعية	

^{٢٣} الوثيقة GB.352/PV، الفقرة ٩٠٥ (ب). من المزمع عقد الاجتماع من ٢ إلى ٦ شباط/ فبراير ٢٠٢٦.

^{٢٤} الوثيقة GB.350/PV، الفقرة ٨٠ (د). ستقدم أية تعديلات ضرورية على طرائق الاجتماع إلى مجلس الإدارة للموافقة عليها وفقاً لنتائج عملية وضع المعايير بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات.

^{٢٥} الوثيقة GB.355/INS/16/1.

^{٢٦} الوثيقة GB.349/PV(Rev.1)، الفقرة ١٤٨ (لم يُحدد بعد موعد الاجتماع).

^{٢٧} الوثيقة GB.352/PV، الفقرة ١٣٢ (ب).

^{٢٨} الوثيقة GB.352/LILS/3، الفقرة ٣، الجدول ١ (٢). ستعمل البحوث والدراسات الاستقصائية والاجتماعات الثلاثية على تقديم توصيات إلى الفريق العامل الثلاثي أو مجلس الإدارة، حسب الاقتضاء، بشأن المتابعة فيما يتصل بالقرارات المؤجلة بشأن التصنيف ووجود ثغرات في التغطية، والسبل الكفيلة بتحسين التصديق على الصكوك المحدثة و/ أو الخطوات التالية المحتملة، بما في ذلك فيما يتعلق بإلغاء أو سحب الصكوك المتقدمة.

^{٢٩} لمزيد من التفاصيل بشأن تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق، انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرات ١٥٧-١٥٨. وترد في القسم ثانياً أدناه وفي الملحق الثالث من هذه الوثيقة، خارطة طريق محدثة تشمل الفترة الممتدة منذ الوقت الراهن وحتى عام ٢٠٢٩.

الدورة				بند جدول الأعمال
البند الرابع	البند الخامس	البند السادس	البند السابع والبند الثامن	
١١٦ (٢٠٢٨)	توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية - وضع معيار (المناقشة الثانية)	مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة	[بند سيتم البت فيه كما هو موضح في خارطة الطريق الإجرائية أدناه]	إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠ و ٣٣ و ٥٩ و ١٢٣؛ سحب الاتفاقية رقم ٥ والتوصيات ذات الأرقام ٤١ و ٥٢ و ١٢٤
١١٧ (٢٠٢٩)	[بند يحدده مجلس الإدارة مع الاقتراب من الدورة ١١٧]	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية اليد العاملة)	[بند يحدده مجلس الإدارة مع الاقتراب من الدورة ١١٧]	
١١٨ (٢٠٣٠)	[بند يحدده مجلس الإدارة مع الاقتراب من الدورة ١١٨]	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل	[بند يحدده مجلس الإدارة مع الاقتراب من الدورة ١١٨]	إلغاء الاتفاقيتين رقم ٩٦ (وكالات التوظيف التي تتقاضى رسوماً) ورقم ١١٢ (الحد الأدنى للسب (صياغة الأسماك))؛ إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٢ و ٢٣ و ٢٤ و ٢٥ و ٥٥ و ٥٦ و ٥٨ و ٦٨ و ٦٩ و ٩٢ و ١٣٣ و ١٣٤ و ١٤٦ و ١٦٤ و ١٦٦ (الصكوك البحرية)؛ سحب التوصية رقم ٢٩

١٧. وسينظر مجلس الإدارة في دورته الحالية في البنود المحتملة التي يمكن إدراجها في جدول أعمال الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر وما بعدها من أجل وضع معيار أو لإجراء مناقشة عامة فضلاً عن البنود المحتملة بشأن وضع المعايير المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين والمنبتقة عن قرارات مجلس الإدارة فيما يتعلق بآلية استعراض المعايير.

١٨. وفي حال رغب مجلس الإدارة في إدراج بند بشأن وضع معيار في جدول أعمال المؤتمر من أجل إجراء مناقشة مزدوجة، فلن يمكنه القيام بذلك إلا فيما يخص الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) أو الدورات اللاحقة للمؤتمر علماً أنه من المقرر أصلاً إجراء مناقشة لوضع معيار في عام ٢٠٢٨. ويمكن لمجلس الإدارة اتخاذ قرار بإدراج بند لوضع معيار فيما يتعلق بالدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر في موعد أقصاه دورته ٣٥٦ (آذار/ مارس ٢٠٢٦).^{٣٠} ويمكنه اتخاذ قرار بشأن إدراج بند بغرض إجراء مناقشة عامة فيما يتعلق بالدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر في موعد أقصاه دورته ٣٥٩ (آذار/ مارس ٢٠٢٧).^{٣١}

١٩. وترد في الملحق الثاني لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٦-٢٠٣٣) بغية مساعدة مجلس الإدارة على تحديد التوقيت الممكن لإدراج البنود قيد النظر حالياً.

^{٣٠} 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 سيناقش فيها البند. وبالتالي، بالنسبة إلى الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر، ينبغي إرسال تقرير في نهاية تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٦ كحد أقصى. وإذا اتخذ مجلس الإدارة قراره في تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٦، فلن يتاح للمكتب وقت كافٍ من أجل إعداد الوثيقة المطلوبة.

^{٣١} ينص النظام الأساسي للمؤتمر على أنه عندما يُدرج بند 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 سيناقش 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.

باء - مواضيع قيد النظر من أجل جدول أعمال دورات مقبلة للمؤتمر

١ - متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير

وضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية والوقاية من الآلات

٢٠. ناقش الفريق العامل الثلاثي في اجتماعه الخامس (أيلول/سبتمبر ٢٠١٩)، المتابعة الواجب إجراؤها لتوصياته السابقة بالصيغة التي وافق عليها مجلس الإدارة في عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ والتي دعت إلى وضع معايير حول مواضيع المخاطر البيولوجية والأرغونوميات والمناولة اليدوية والمخاطر الكيميائية والوقاية من الآلات.^{٣٢} 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.^{٣٣}

٢١. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ (آذار/مارس ٢٠٢١) أن يدرج في جدول أعمال الدورتين ١١٢ (٢٠٢٤) و ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر بنداً يتعلق بحماية السلامة والصحة المهنتين من المخاطر البيولوجية (وضع معيار - مناقشة مزدوجة).^{٣٤} واعتمد المؤتمر في دورته ١١٣ (٢٠٢٥) اتفاقية المخاطر البيولوجية في بيئة العمل، ٢٠٢٥ (رقم ١٩٢) وتوصية المخاطر البيولوجية في بيئة العمل، ٢٠٢٥ (رقم ٢٠٩).

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

٢٣. وترد في الملحق الأول، القسم ١، المقترحات الخاصة ببنود وضع المعايير المتبقية بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية والوقاية من الآلات.

٢٤. وقدم مجلس الإدارة مؤخراً إرشادات بشأن الخيارات المرتبطة بالطرائق المبتكرة والفعالة لوضع المعايير.^{٣٦}

٢٥. **الأرغونوميات والمناولة اليدوية.** سلمت المناقشات الجارية في مجلس الإدارة بأن وضع معيار بشأن الحماية من المخاطر الأرغونومية يتجاوز نطاق المسائل المتصلة بالمناولة اليدوية، وأنه سيكون الأول من نوعه. وستعطى الأفضلية بالتالي لإجراء مناقشة مزدوجة نظراً لكمية العمل المطلوب لمراجعة المعايير بشأن المناولة اليدوية وإدماج الأرغونوميات فيها.^{٣٧} وقد أشارت الآراء التي أعرب عنها في مجلس الإدارة في دورته ٣٥٢ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٤) إلى تفضيل مشترك على نطاق واسع لوضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية في عامي ٢٠٢٩ و ٢٠٣٠، مع الأخذ في الاعتبار أن وضع معيار بشأن الحماية من المخاطر الكيميائية من المرجح أن يصل إلى خواتيمه في عام ٢٠٢٨ وأنه لأسباب تتعلق بقدرة الهيئات المكونة والمكتب على السواء، ينبغي تجنب أن تجري في الوقت ذاته مناقشات لوضع معيار بشأن السلامة والصحة المهنتين.^{٣٨} كذلك، أشارت الآراء التي أعرب عنها أثناء المناقشة إلى وجود تأييد كبير لعقد اجتماع ثلاثي قبل قيام المؤتمر بوضع المعيار.^{٣٩} وأكد مجلس الإدارة في دورته ٣٥٣ (آذار/مارس ٢٠٢٥) تفضيله لوضع معيار بعد عام ٢٠٢٨ ولكنه قرر أن يرجئ إلى دورته ٣٥٦ (آذار/مارس ٢٠٢٦) البت في إدراج البند المعني في جدول أعمال الدورة ١١٧ (٢٠٢٩) والدورة ١١٨ (٢٠٣٠) للمؤتمر. وأعرب أعضاء مجلس الإدارة بشكل عام عن مرونتهم بشأن تاريخ وتسلسل انعقاد مناقشة مزدوجة لوضع معيار يتعلق بالأرغونوميات والمناولة اليدوية. ولم يتعين على مجلس الإدارة اتخاذ قرار بهذا الخصوص لغاية دورته ٣٥٩ (آذار/مارس ٢٠٢٦).

^{٣٢} الوثيقة GB.337/LILS/1، الملحق، المرفق الأول، الفقرة ٩.

^{٣٣} الوثيقة GB.337/PV، الفقرة ٧٤٥(أ).

^{٣٤} الوثيقة GB.341/PV، الفقرة ٥٠(ب).

^{٣٥} الوثيقة GB.350/PV، الفقرة ٨٠(أ).

^{٣٦} الوثيقة GB.341/PV، الفقرتان ٣٣ و ٣٦؛ الوثيقة GB.343/PV، الفقرات ٢٩ و ٣٤ و ٤١؛ الوثيقة GB.344/PV، الفقرات ٤٦-٩٨؛ الوثيقة GB.346/PV؛ الوثيقة GB.347/PV(Rev.).

^{٣٧} الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرتان ٢٧ و ٣٨.

^{٣٨} الوثيقة GB.352/PV، الفقرات ٢٦-٦٥.

^{٣٩} الوثيقة GB.352/PV، الفقرات ٢٩ و ٣٦ و ٥٩.

مارس ٢٠٢٧)، وفي غضون ذلك يمكن للمجلس أن ينظر في إمكانية مناقشة الإجراءات المعيارية وغير المعيارية المتعلقة بنود أخرى.^{٤٠}

٢٦. واستعرض الفريق العامل الثلاثي في اجتماعه التاسع (أيلول/سبتمبر ٢٠٢٤) صكوكاً معيارية بشأن العمل في الموانئ وأوصى بأن يجري مجلس الإدارة بحثاً لتقييم وجود ثغرات محتملة في التغطية في مجموعة معايير العمل الدولية فيما يتعلق بإثبات الوزن وتحديد جدوى اتفاقية إثبات الوزن (الأحمال المنقولة بالسفن)، ١٩٢٩ (رقم ٢٧). وأوصى الفريق العامل الثلاثي كذلك بأن ينظر الاجتماع الثلاثي بشأن العمل في الموانئ في البحوث في وقت يحدد لاحقاً. وسوف يكلف الاجتماع الثلاثي باستعراض تصنيف الاتفاقية رقم ٢٧ والنظر في إمكانية إدراج إثبات الوزن ضمن بنود وضع المعايير المقررة بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية.^{٤١} ومن المقرر عقد اجتماع تقني عالمي بشأن العمل اللائق والمستدام والانتقال العادل في المرافئ والموانئ في فترة السنتين ٢٠٢٦-٢٠٢٧، رهناً بتوفر المخصصات اللازمة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧.^{٤٢}

٢٧. **الوقاية من الآلات.** أخذت مناقشات مجلس الإدارة في الاعتبار أنّ وضع معيار بشأن الوقاية من الآلات سينطوي على مراجعة معيارين قائمين.^{٤٣} وبالنظر إلى الآراء التي أعرب عنها في الدورة ٣٥٢ لمجلس الإدارة (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٤) بشأن بنود جدول الأعمال الأخرى والحاجة إلى تجنب إجراء مناقشة متزامنة لوضع معيار بشأن السلامة والصحة المهنية، فإنّ أقرب فرصة ستكون الدورة ١١٩ (٢٠٣١) للمؤتمر. وفي حين أنّ النسق التفائلي لوضع المعايير هو إجراء المناقشة المزدوجة، يمكن تحديد هذه المعايير استثنائياً بناءً على مناقشة مفردة من الممكن أن يسبقها اجتماع تقني ثلاثي أو اجتماع للخبراء. ومن شأن مناقشة مفردة في الدورة ١١٩ (٢٠٣١) أو الدورة ١٢٠ (٢٠٣٢) للمؤتمر، قد يسبقها اجتماع ثلاثي في عام ٢٠٢٩ أو عام ٢٠٣٠، أن تتجنب أي تدخل مع وضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية، ربما بدءاً من عام ٢٠٢٩. وأشارت الآراء المعرب عنها في الدورة ٣٥٢ لمجلس الإدارة (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٤) والمؤكد في الدورة ٣٥٣ (آذار/مارس ٢٠٢٥) إلى تفضيلها لوضع المعايير على أساس مناقشة مفردة في عام ٢٠٣١، يسبقها اجتماع ثلاثي للخبراء، ربما في عام ٢٠٣٠؛ بيد أنّ بعض المجموعات فضلت الإبقاء على الممارسة المتبعة المتمثلة في إجراء مناقشة مزدوجة توخياً لعدم التأثير على نوعية المعايير وفعاليتها بسبب الإجهاد الكبير الذي سيتعرض له المكتب وهيئاته المكونة على السواء،^{٤٤} ومنها من فضلت عقد جلسة إعلامية غير رسمية للهيئات المكونة كمرحلة أولى بغية إتاحة الفرصة لمناقشة مقترحات وضع معيار بشأن السلامة والصحة المهنية.^{٤٥}

٢٨. وقد يرغب مجلس الإدارة في:

(أ) النظر في تحديد موعد لعقد اجتماع ثلاثي للخبراء قبل وضع المعيار المتعلق بالأرغونوميات والمناولة اليدوية في عام ٢٠٢٧؛^{٤٦}

(ب) مواصلة تقديم الإرشادات بشأن طرائق وضع المعايير لمراجعة الصكوك المتعلقة بالوقاية من الآلات.

٢ - بنود محتملة أخرى بانتظار أن يُنظر فيها

٢٩. **حماية البيانات الشخصية للعمال في العصر الرقمي.** 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. كذلك، طلب من المكتب أن يقدم للموافقة أية تعديلات ضرورية على طرائق الاجتماع وفقاً لنتائج عملية وضع معيار بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات، التي من المقرر إجراؤها في الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر.^{٤٧}

^{٤٠} الوثيقة GB.353/PV، الفقرات ٢١-٥١.

^{٤١} الوثيقة GB.352/LILS/3، الملحق، المرفق الأول، الفقرة ٨-٣-١(أ).

^{٤٢} الوثيقة GB.353/POL/3، الملحق الثاني، والوثيقة GB.353/PV، الفقرة ٧١٩(و).

^{٤٣} اتفاقية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٩) وتوصية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٨). انظر الوثيقة GB.331/LILS/2، الجدول ١.

^{٤٤} الوثيقة GB.353/PV، الفقرة ٢١.

^{٤٥} الوثيقة GB.353/PV، الفقرة ٢٧.

^{٤٦} المقترحات معروضة في الوثيقة GB.355/INS/18.

^{٤٧} الوثيقة GB.350/PV، الفقرة ٨٠(د).

٣٠. **حماية المبلغين عن المخالفات في الخدمة العامة.** أبقى المكتب في دورته ٣٥٣ بند حماية المبلغين عن المخالفات في الخدمة العامة قيد النظر باعتباره بنداً محتمل إدراجه في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.^{٤٨} وطلبت إحدى المجموعات من المكتب أن يعدّ تقريراً يناقشه مجلس الإدارة في أقرب فرصة ممكنة عن إجراءات المتابعة المحتمل اتخاذها، بما في ذلك عقد اجتماع ثلاثي مشترك بين القطاعات يبحث الإجراءات المعيارية وغير المعيارية الرامية إلى تحسين حماية المبلغين عن المخالفات في عالم العمل.^{٤٩} وأعربت مجموعات أخرى عن عدم تفضيلها لعقد اجتماع ثلاثي مشترك بين القطاعات في هذه المرحلة ولكنها لم تمنع أن ينظر مجلس الإدارة في البحوث المتوفرة في مناقشة سياسية.^{٥٠} وقد يرغب مجلس الإدارة في النظر في تحديد موعد لمناقشة يجريها قسم وضع السياسات حول حماية المبلغين عن المخالفات في الخدمة العامة و/ أو في قطاعات أخرى في إحدى دوراته المقبلة، بهدف تحديد ما إذا كان من المناسب عقد اجتماع ثلاثي، ربما في فترة السنتين ٢٠٢٨-٢٠٢٩، من أجل وضع إرشادات معيارية وغير معيارية في ظل التطور المتواصل للتشريعات والمبادرات والممارسات المعيارية في هذا المجال.^{٥١} ويمكن عوضاً عن ذلك تقديم مقترح لعقد اجتماع قطاعي للخبراء خلال فترة السنتين ٢٠٢٨-٢٠٢٩ إلى الهيئات الاستشارية القطاعية في مطلع عام ٢٠٢٧، كي يوافق عليه مجلس الإدارة في واحدة من دوراته اللاحقة.

٣١. **تبعات التغير الديمغرافي على سوق العمل.** ناقش مجلس الإدارة في دورته ٣٥٣ (آذار/ مارس ٢٠٢٥) مقترحات بشأن إجراء مناقشة عامة محتملة حول بند يتعلق بتبعات التغير الديمغرافي على سوق العمل والتضامن بين الأجيال والعمل اللائق للعمال المسنين.^{٥٢} وأبدت الآراء المعرب عنها في المناقشة تأييداً واسع النطاق لإجراء مناقشة عامة في الوقت المناسب، قد تسبقها بحوث وجلسات معلومات واجتماعات ثلاثية. وقد يرغب مجلس الإدارة في النظر في تحديد موعد لمناقشة عامة محتملة من أجل متابعة المناقشة المتكررة بشأن العمالة في الدورة ١١٦ (٢٠١٨) للمؤتمر.

٣٢. **العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد.** أكدت الإرشادات التي قدمها مجلس الإدارة في دوراته السابقة موقف بعض أعضائه المتمثل في الإبقاء على خيار تحديد موعد لمناقشة وضع معيار بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد في المستقبل القريب.^{٥٣} ولا تزال الآراء بشأن هذا البند المحتمل متباينة. وستكون أقرب فرصة لإدراج بند لوضع معيار هي الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر. وسينظر مجلس الإدارة في دورته ٣٥٦ (آذار/ مارس ٢٠٢٦) في إطلاق مبادرات محتملة تكمل مجموعة معايير العمل الدولية بغية ضمان العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد.

٣٣. **التعابير المتعلقة بالجنسين وغير الملانمة.** ناقش مجلس الإدارة في دورته ٣٥٢ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٤) الآثار المترتبة على استخدام التعابير والإشارات المتعلقة بالجنسين وغيرها من التعابير والإشارات غير الملانمة في جميع معايير العمل الدولية،^{٥٤} وقرر أن يطلب من المكتب ضمن إجراءات المتابعة الأخرى أن يقترح إدراج بند يتعلق باعتماد قرار بشأن اللغة المتقدمة وغير الملانمة في معايير العمل الدولية، في جدول أعمال دورة مقبلة لمؤتمر العمل الدولي.^{٥٥} ومن أجل إتاحة الوقت الكافي لإجراء مشاورات قبل مناقشة المؤتمر لمشروع قرار، يقترح المكتب إدراج بند يتعلق باعتماد قرار في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) أو الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر. ورهنأ بقرار مجلس الإدارة، سيعدّ المكتب مشروع قرار لينظر فيه مجلس الإدارة في دورته ٣٥٦ (آذار/ مارس ٢٠٢٦) أو دورته ٣٥٨ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٦) بهدف تحديد إمكانية إحالته إلى المؤتمر. وفي ظل المناقشة التي جرت في الدورة ٣٥٢ لمجلس الإدارة، من المقترح أن يفرض القرار إلى ما يلي: وضع بيان مبدئي واضح بشأن اللغة المتقدمة التي تنطوي على تعابير متعلقة بالجنسين وغير ملانمة أو دلالات استعمارية أو تعتبر مسببة أو تمييزية؛ تصميم عمليات تنفذها المنظمة لمعالجة حالات أخرى تتعلق باللغة غير الملانمة قد تظهر في المستقبل؛ الاعتراف بأن الأهداف والنهج الأساسية المتبعة في الأحكام المعنية لا تزال صالحة كما كانت عند اعتمادها وأن هذه اللغة لم تؤثر سلباً في معظم الحالات على فعالية معايير العمل الدولية في الممارسة العملية؛ تحديد الممارسات الجيدة فيما يتعلق بتطور اللغة المعيارية في عمليات وضع المعايير. وقد يرغب مجلس الإدارة في تقديم إرشادات في هذا الصدد.

^{٤٨} الوثيقة GB.353/INS/2/1(Rev.1)، الفقرات ٣٥ و ٥٢-٥٤.

^{٤٩} الوثيقة GB.353/PV، الفقرة ٣٠.

^{٥٠} الوثيقة GB.353/PV، الفقرتان ٣١ و ٤٣.

^{٥١} انظر الملحق الأول، القسم الثالث.

^{٥٢} انظر الملحق الأول، القسم الثاني، للمقترحات المحدثة.

^{٥٣} 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.

^{٥٤} الوثيقة GB.352/LILS/5.

^{٥٥} الوثيقة GB.352/PV، الفقرة ١١٩٤ (ب) "١".

٣٤. وقد تتبثق بنود أخرى للدورات المقبلة للمؤتمر عن الاجتماعات الثلاثية التي وافق عليها مجلس الإدارة للفترة ٢٠٢٥-٢٠٢٧.

◀ ثالثاً - خارطة الطريق الإجرائية

٣٥. يرد أدناه مقترح محدث لخارطة الطريق الإجرائية. وسيواصل مجلس الإدارة في جميع الدورات تقديم الإرشادات بشأن جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.

٣٦. سيقوم مجلس الإدارة في دورته الحالية بما يلي:

(أ) تقديم الإرشادات فيما يتعلق بتوقيت وطرائق وضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية والوقاية من الآلات؛

(ب) تقديم إرشادات أو اتخاذ قرار بشأن ما إذا كان ينبغي إدراج بند جديد في جدول أعمال دورة المؤتمر لما بعد عام ٢٠٢٧.

٣٧. سيقوم مجلس الإدارة في دورته ٣٥٦ (أذار/ مارس ٢٠٢٦) بما يلي:

(أ) اتخاذ قرار بشأن ما إذا كان ينبغي إدراج بند في جدول أعمال الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر من أجل وضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة؛

(ب) اتخاذ قرار أو تقديم الإرشادات بشأن ما إذا كان ينبغي إدراج بند سبق النظر فيه أو إدراج بند جديد في جدول أعمال دورة المؤتمر لما بعد عام ٢٠٢٧ من أجل إجراء مناقشة عامة؛

(ج) اتخاذ قرار أو تقديم الإرشادات بشأن التوقيت والوسائل اللازمة لوضع المعايير المتعلقة بالأرغونوميات والمناولة اليدوية والوقاية من الآلات في إحدى دورات المؤتمر لما بعد عام ٢٠٢٨.

٣٨. سيقوم مجلس الإدارة في دورته ٣٥٨ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٦) بما يلي:

(أ) في حال لم يتخذ قراراً بعد، اتخاذ قرار بشأن ما إذا كان ينبغي إدراج بند على جدول أعمال الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر لوضع معيار على أساس مناقشة مفردة؛

(ب) اتخاذ قرار أو تقديم الإرشادات بشأن ما إذا كان ينبغي إدراج بند سبق النظر فيه في جدول أعمال دورة المؤتمر لما بعد عام ٢٠٢٧ من أجل إجراء مناقشة عامة؛

(ج) في حال لم يتخذ قراراً بعد، اتخاذ قرار أو تقديم الإرشادات فيما يتعلق بتوقيت وطرائق وضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية والوقاية من الآلات في إحدى دورات المؤتمر لما بعد عام ٢٠٢٨.

◀ مشروع القرار

٣٩. إن مجلس الإدارة:

(أ) قرر أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) أو الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) لمؤتمر العمل الدولي بنداً بشأن المصطلحات التي تنطوي على تعابير وإشارات متعلقة بالجنسين أو غير ملائمة في جميع معايير العمل الدولية بهدف اعتماد قرار بهذا الشأن، وطلب من المدير العام أن يعدّ للدورة ٣٥٦ (أذار/ مارس ٢٠٢٦) أو الدورة ٣٥٨ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٦) لمجلس الإدارة مشروع قرار كي ينظر فيه مؤتمر العمل الدولي في دورته ١١٤ (٢٠٢٦) أو في دورته ١١٥ (٢٠٢٧)؛

(ب) طلب من المكتب أن يأخذ في الاعتبار الإرشادات المقدمة عند إعداد الوثيقة المتعلقة بجدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر التي سينظر فيها مجلس الإدارة في دورته ٣٥٦ (أذار/ مارس ٢٠٢٦).

◀ الملحق الأول

بنود ممكن 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 وتوحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية ومراجعة الصكوك المتعلقة بالوقاية من الآلات^١.

٢. وينبغي لجدول أعمال المؤتمر في عام ٢٠٢٦ وما بعده فيما يتعلق بنود 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 اعتمده المؤتمر في دورته ١١٠ بشأن إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وبشأن تحديد صكين على أنهما اتفاقيتان أساسيتان، زاد من ضرورة سد الثغرات التنظيمية في مجال السلامة والصحة المهنية وضمن استجابة 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". وإن التنظيم من خلال التكامل المواضيعي، كما ناقشه الفريق العامل الثلاثي، 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. وكجزء من عملية وضع المعايير، يمكن أيضاً استكشاف إمكانية الجمع بين الأحكام الملزمة والأحكام غير الملزمة في صك واحد لتعزيز التكامل المواضيعي.

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 المشمولة باتفاقية الحد الأقصى للوزن، ١٩٦٧ (رقم ١٢٧) وتوصية الحد الأقصى للوزن، ١٩٦٧ (رقم ١٢٨) فهي تشمل المواد التي تُستخدم يدوياً والتي تتسبب بالإجهاد المفرط؛ 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 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، وهي

^١ الوثيقة GB.331/LILS/2، الملحق، المرفق، الفقرات ١٧"١" و ١٩"٢" 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).

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. وكان الفريق العامل الثلاثي قد وافق على تصنيف الاتفاقية رقم ١٢٧ والتوصية رقم ١٢٨ ضمن الصكوك التي تتطلب المزيد من العمل بغية ضمان استمرارية ملاءمتها. وينبغي لإجراء المتابعة أن يشمل مراجعتهما لكي تراعى ضرورة تنظيم الأرغونوميات وتحديث النهج التنظيمي للمناولة اليدوية على السواء. ورأى الفريق العامل الثلاثي أنه يمكن لعملية المراجعة أن تشمل اجتماعاً للخبراء يناقشون فيه كيفية تحديث الصكوك القائمة في سياق المسألة الأوسع نطاقاً المتمثلة في الأرغونوميات والمناولة اليدوية.^٥

٨. وأوصى الفريق العامل الثلاثي عند مراجعة الصكوك المعيارية المتعلقة بالعمل في الموانئ خلال اجتماعه السنوي التاسع (أيلول/سبتمبر ٢٠٢٤)، مجلس الإدارة بإجراء بحوث لتقييم وجود ثغرات محتملة في تغطية مجموعة معايير العمل الدولية فيما يتعلق بإثبات الوزن وتحديد جدوى اتفاقية إثبات الوزن (الأحمال المنقولة بالسفن)، ١٩٢٩ (رقم ٢٧).^٦ وأوصى الفريق العامل الثلاثي بأن يُنظر في هذه البحوث خلال اجتماع ثلاثي حول العمل في الموانئ في وقت يحدد لاحقاً. ومن المقرر بعد ذلك أن يستعرض الاجتماع الثلاثي تصنيف الاتفاقية رقم ٢٧ ويدرس إمكانية إدراج مسألة إثبات الوزن ضمن بنود وضع المعايير المقررة بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية في جدول أعمال المؤتمر.^٧

٩. وسوف تستنير الأعمال التحضيرية بتقرير مفصل عن القانون والممارسة وبدراسات بشأن الممارسات الجيدة وجمع البيانات، بالإضافة إلى مشاورات واسعة مع الهيئات المكوّنة والشركاء عبر منظومة الأمم المتحدة ومع الهيئات المهنية وأصحاب المصلحة الآخرين. ومن المقترح تنظيم اجتماع ثلاثي للخبراء في عام ٢٠٢٧ بغية إسداء المشورة للمكتب بشأن نطاق المسائل الواجب معالجتها من خلال وضع المعايير.^٨ وقد تستنير الأعمال التحضيرية أيضاً بمبادئ توجيهية تقنية نشرها المكتب عام ٢٠٢١.^٩

^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 حالات اضطرابات العضلات والهيكل العظمي نسبة 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 اتفاقية إثبات الوزن على الأحمال الكبيرة المنقولة بالسفن، ١٩٢٩ (رقم ٢٧).

^٧ الوثيقة GB.352/LILS/3، الملحق، المرفق الأول، الفقرة ٨-٣-١(أ).

^٨ عُرضت المقترحات على مجلس الإدارة في دورته الحالية في الوثيقة GB.355/INS/18.

^٩ 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.

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

١٠. من شأن المعايير الجديدة أن تراجع اتفاقية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٩) وتوصية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٨). وفي عام ٢٠٠٢، أوصت مجموعة عمل كارتني 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".^{١٠}

١١. 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 وإلغاء الاعتبار لضرورة توفير المعلومات بشأن السلامة والصحة والتدريب على نقل التكنولوجيا. ومع أن 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 استكماله بنهج شاملة لتعزيز السلامة والصحة في استخدام الآلات، بما في ذلك التشاور مع العمال وتدريبهم وتزويدهم بالمعلومات بشأن جميع الجوانب المتصلة بالآلات طوال دورة حياتها، بما في ذلك إجراءات الطوارئ.^{١١}

١٢. واستناداً إلى المقاييس الواردة في مدونة الممارسات بشأن السلامة والصحة في استخدام الآلات (٢٠١٣)،^{١٢} يمكن لمعايير جديدة أن تحدد المبادئ العامة بشأن معالجة مسائل السلامة والصحة في هذا المجال.

١٣. ويمكن لمعايير جديدة تتخذ شكل اتفاقية أن تعرّف باختصار عن طبيعة السلامة والصحة في استخدام الآلات وأن تحدد اشتراطات السلامة والصحة والتدابير الاحتياطية التي تنطبق على الحكومات والعمال وأصحاب العمل وكذلك على مصممي الآلات ومصنعيها ومورديها.

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

١٥. ومن شأن مناقشة المؤتمر بشأن السلامة والصحة في استخدام الآلات، بعد عقد اجتماع ثلاثي للخبراء، أن تستنير باستعراض لمدونة الممارسات نُشر في عام ٢٠١٣ وبقرار مفصل عن القانون والممارسة. ومن شأنها أن تستند إلى الاستبيان المرسل إلى الدول الأعضاء في سياق عملية وضع المعايير.

جيم - تحديث صكوك جديدة بشأن السلامة والصحة المهنيين

١٦. من شأن وضع المعايير في 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 الاستلham من آليات المراجعة المبسطة المنصوص عليها في اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بصيغتها المعدلة وفي اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥) بصيغتها المعدلة وفي اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨) أو في التوصية بشأن قائمة الأمراض المهنية، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٤).

^{١٠} انظر: GB.283/LILS/WP/PRS/1/2 (Office information note, March 2002); GB.331/PV, para. 723(f)(iii).

^{١١} 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.

^{١٢} انظر: ILO, Safety and health in the use of machinery, ILO code of practice, 2013.

٢ - تبعات التغير الديمغرافي على سوق العمل والتضامن بين الأجيال والعمل اللائق للعمال المسنين (مناقشة عامة)

ألف - مصدر البند المقترح وطبيعته وسياقه

١٧. يدعو إعلان المؤمية المنظمة إلى توجيه جهودها نحو "دعم التدابير الرامية إلى مساعدة العمال المسنين على توسيع نطاق خياراتهم والاستفادة إلى أقصى حد من الفرص المتاحة أمامهم للعمل في ظروف منتجة وصحية وذات نوعية جيدة حتى يبلغوا سن التقاعد ويتمكنوا من التمتع بشيخوخة نشطة".^{١٣}

١٨. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٢٤، رأى الفريق العامل الثلاثي أنّ موضوع العمال المسنين، في ظل التغيرات الديمغرافية وخاصة في ظل الحاجة إلى ضمان عدم التمييز وتكافؤ الفرص، يمثل مسألة مهمة لمناقشات منظمة العمل الدولية في المستقبل. والنهج القائم على دورة الحياة، الذي يعترف بفرص التضامن بين الأجيال في ضوء المجتمعات المتشيخنة، ذو أهمية متزايدة بالنسبة إلى الهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية. وفي سياق النظر في الإجراءات الإضافية المطلوبة لضمان استمرارية وجدوى توصية العمال المسنين، ١٩٨٠ (رقم ١٦٢) في المستقبل، قرر الفريق العامل الثلاثي تأجيل البت في وجود ثغرة في التغطية بشأن هذا الموضوع، لحين مناقشة البحوث في اجتماع ثلاثي لاحق من أجل تحديد الخطوات المقبلة في هذا الصدد التي قد تشمل إجراء مناقشة عامة في إطار المؤتمر.^{١٤}

١٩. وفي غضون ذلك، يتزايد دور منظمة العمل الدولية في السياق متعدد الأطراف المتعلق بهذا الموضوع. وقد تلقت منظمة العمل الدولية للمرة الأولى تمويلًا إيمانياً^{١٥} كي تعمل على مسألة المجتمعات المتشيخنة والتضامن بين الأجيال، مما مكّنها من تطوير البحوث وتنمية المعارف في هذا المجال. ومنظمة العمل الدولية، باعتبارها عضواً نشطاً بالفعل في العديد من فرق الأمم المتحدة المعنية بهذا الموضوع، دعيت مؤخراً للانضمام إلى فريق العمل التابع للجنة البرامجية رفيعة المستوى للأمم المتحدة المعني بالتغير الديمغرافي. بالإضافة إلى ذلك، دعيت منظمة العمل الدولية إلى عدد من المؤتمرات والاجتماعات التي نظمها القطاع الخاص ومنظمات العمال والحكومات ووكالات الأمم المتحدة الأخرى بشأن هذا الموضوع. ويدير المكتب الإقليمي لأوروبا التابع لمنظمة العمل الدولية مركزاً إقليمياً للمعارف بشأن التغيرات الديمغرافية، يجمع الزملاء في منظمة العمل الدولية العاملين على هذا الموضوع. وتحرز إدارة سياسة العمالة وإدارة معايير العمل الدولية تقدماً في تحليل صكوك منظمة العمل الدولية المتصلة بهذا الموضوع. وقد جرى تقديم أول دورة تدريبية حول التحولات الديمغرافية بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية وسيعاد تقديمها في أواخر عام ٢٠٢٥.^{١٦}

٢٠. وبغية التكيف مع المستقبل والتخطيط له، من الضروري أن يفهم واضعو السياسات والشركات والمجتمعات المحلية الاتجاهات الديمغرافية. ومن أحدث هذه الاتجاهات التي تؤثر بشكل كبير على الاقتصادات وأسواق العمل والمجتمعات تلك المرتبطة بتشيخ السكان. ويمكن ملاحظة هذا الاتجاه في معظم الاقتصادات المتقدمة والناشئة وسوف يكون واقعاً بالنسبة إلى جميع البلدان في المستقبل القريب. وعلى المستوى العالمي، من المتوقع أن يرتفع عدد السكان الذين تتراوح أعمارهم بين ٦٥ عاماً أو أكثر بنسبة تزيد عن ٣٠٠ في المائة بحلول عام ٢١٠٠ - من ٧٠٣ مليون في عام ٢٠١٩ إلى ٢,٤ مليار - بينما سيزداد عدد السكان في سن العمل (١٥-٦٤ عاماً) بنسبة أقل من ٥٠ في المائة خلال الفترة نفسها. وبحلول أواخر عام ٢٠٧٠، من المتوقع أن يصل عدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ٦٥ عاماً وأكثر على المستوى العالمي إلى ٢,٢ مليار، متجاوزاً عدد الأطفال في ذلك العام (دون سن ١٨ عاماً). وبحلول منتصف عام ٢٠٣٠، من المتوقع أن يبلغ عدد الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين ٨٠ عاماً أو أكثر ٢٦٥ مليون شخص، وهو عدد يزيد على عدد الرضع (الذين تتراوح أعمارهم بين سنة أو أقل).^{١٧} وسيكون هذا الاتجاه مدفوعاً بشكل أساسي باتجاهات التشيخ في الاقتصادات النامية.

٢١. وليست التحولات الديمغرافية سوى محرك واحد من محركات التغيير التي ينبغي ألا يُنظر إليها، شأنها شأن المحركات التي حددها إعلان المؤمية، بمعزل عن غيرها. وينبغي أيضاً اعتبار هذه المحركات جزءاً لا يتجزأ من السياقين

^{١٣} إعلان مؤمية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، القسم ثانياً (ألف) "٥".

^{١٤} الوثيقة GB.352/LILS/3، الملحق، الفقرة ٢٨.

^{١٥} تمويل الشراكة مقدم من الاتحاد الأوروبي وجمهورية كوريا.

^{١٦} انظر: ITCILO, *Employment in Ageing Societies*, 27 October-14 November 2025

^{١٧} انظر:

الاقتصادي والاجتماعي. فالآثار المجتمعة لعدم الاستقرار الاقتصادي وتزايد أوجه انعدام المساواة وتغير المناخ والتحولات الديمغرافية والرقمنة تخلق تحديات معقدة لأسواق العمل لا يمكن معالجتها إلا من خلال أطر شاملة لسياسات العمالة، بما في ذلك تكييف سياسات ومؤسسات سوق العمل. ومن شأن ذلك أن يساعد المجتمعات على تحويل هذه الاتجاهات الكبرى الضارة إلى فرص.

٢٢. وفي عام ٢٠١٣، أجريت آخر مناقشة في المؤتمر من أجل استكشاف التحولات الديمغرافية في عالم العمل تحت عنوان "العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد"، تمخضت عنها خطة متابعة وافق عليها مجلس الإدارة. ولكن منذ ذلك الحين، أصبحت المسألة أكثر إلحاحاً وبروزاً في برامج السياسات، وتسعى البلدان بشكل متزايد إلى الحصول على المساعدة من منظمة العمل الدولية لفهم تأثير هذه الاتجاهات على الاقتصادات وأسواق العمل.

٢٣. وسوف تستند المناقشة المقترحة إلى مناقشة عام ٢٠١٣ وكذلك إلى إعلان المؤمية وتوصيات الفريق العامل الثلاثي وستأخذ في الاعتبار أيضاً المناقشات بشأن محركات التغيير الأخرى التي انعقدت في السنوات الأخيرة، فضلاً عن المناقشة بشأن انعدام المساواة والسمة غير المنظمة وتغير المناخ وغيرها من المواضيع ذات الصلة.

٢٤. وستناقش كل هذه المواضيع المذكورة أعلاه في سياق التحولات الديمغرافية، كما ستدمج جوانب جديدة في المناقشة بهدف ضمان إدراج آخر الاتجاهات. ويمكن أن تشمل هذه الإضافات:

- التشيخ السريع الملحوظ في المناطق الريفية في الاقتصادات النامية، وهو اتجاه يقوّض الأمن الغذائي والتنمية بشكل عام. ويمكن أن تتناول المناقشة أيضاً "الوجه الآخر" المتمثل في التحدي الديمغرافي الذي يواجهه الشباب في المناطق الحضرية في هذه الاقتصادات وارتفاع معدلات الشباب غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب.
- تأثير التغير الديمغرافي على النمو الاقتصادي والنظم الإيكولوجية للإنتاجية وأوجه انعدام المساواة والعمالة غير المنظمة وأوجه التفاوت بين الجنسين والنقص في المهارات والهجرة.
- التأثير على نظم الحماية الاجتماعية والحاجة إلى تكييفها لتتلاءم مع الواقع الجديد بحيث تكون بمثابة آلية حماية تضمن قدرة التحولات الديمغرافية على تقديم الفرص.

٢٥. ومن شأن المناقشة التي ستوفر إطاراً جديداً للتحليل أن تركز على التضامن بين الأجيال كمفهوم ومنظور لتحديد التحديات والحلول الشاملة.

٢٦. ويجدر التذكير بأن مجلس الإدارة سبق ونظر في اعتماد بروتوكول تابع لاتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، يبقى الاتفاقية على حالها ولكنه يسمح للبلدان التي صدقت عليها بقبول أسباب التمييز المحظورة رسمياً، بما في ذلك السن.^{١٨}

باء - الأهمية في ضوء الأهداف الاستراتيجية لبرنامج العمل اللائق

٢٧. تظهر اتجاهات سوق العمل العالمية أنه لا تزال هناك حاجة إلى خلق المزيد من فرص العمل اللائق، إذ لم تتزايد كمية ونوعية الوظائف إلى حد يمكن أن يؤدي إلى توفير العمل اللائق للجميع، وبالتالي تحقيق العدالة الاجتماعية. وعلى الرغم من انخفاض البطالة العالمية بشكل طفيف بعد الجائحة، إلا أنها تبقى عند حوالي ٥ في المائة بالتوازي مع ثغرة أكبر ومتنامية في الوظائف. ويشير هذا الوضع، إلى جانب المستويات المرتفعة والمتزايدة من انعدام النشاط بين فئات معينة مثل النساء والشباب والمسنين وغيرهم من الفئات المحرومة، إلى نقاط ضعف ناشئة ومستمرة لدى العمال. وأخيراً، في كثير من الأحيان لا تتحسن نوعية الوظائف ولا يجري خفض العمالة غير المنظمة على نحو منظم. وتتخلص هذه القضايا مجتمعة بعجز ملحوظ ومستمر في العمل اللائق مع احتمال أن يتفاقم في سياق التغيرات الديمغرافية إذا لم يُعالج بطريقة شاملة من خلال سياسات وتدخلات في مجال العمالة وسوق العمل. ومن شأن السياسات التي ستحدد في المناقشة أن تؤدي إلى ما يلي:

- *الاتجاهات الاجتماعية والاقتصادية المحسنة والمراعية للوظائف*. سيكون النمو الاقتصادي وتدني انعدام المساواة وتناقص السمة غير المنظمة من خلال زيادة الإنتاجية وتحسين الحماية الاجتماعية إحدى النقاط التي ستجري مناقشتها. وتجاهل التغيرات الديمغرافية وتأثيرها على هذه القضايا من شأنه أن يعرض عمليات التحول الهيكلي الناجحة للخطر.

^{١٨} الوثيقة GB.288/2/1 (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٣) والوثيقة GB.289/2 (آذار/مارس ٢٠٠٤).

● *العمالة غير المنظمة*. لا يزال جزء كبير من القوى العاملة العالمية يعمل في وظائف غير منظمة، مع تغطية محدودة أو معدومة من الحماية الاجتماعية. وهناك اتجاه جديد يتمثل في عودة العمال المسنين إلى أسواق العمل ولكن غالباً كعمال غير منظمين. ففي المناطق الريفية، وبسبب الافتقار إلى الشباب والقدرة على البقاء، يواصل المسنون حياتهم في العمل إلى أقصى حد، وفي كثير من الأحيان كعمال غير منظمين. وفي حين تُبذل في المجلد جهود سياسية مختلفة لإضفاء الطابع المنظم على العمل، فإن العمال المسنين وخاصة أولئك الذين يعيشون في المناطق الريفية لا يكونون مشمولين في هذه الجهود، وفي الوقت نفسه لا تشمل نظم الضمان الاجتماعي غالباً الأشخاص في المناطق الريفية وخاصة في الاقتصادات النامية.

● *أوجه التفاوت بين الجنسين*. فيما تظل مشاركة النساء في سوق العمل منخفضة مقارنة بالرجال منذ دخول سوق العمل في سن مبكرة وفيما يستمر التمييز في الأجور، تصبح فرص النساء المسنات في العثور على عمل لائق معرضة لعواقب وخيمة وكذلك معاشاتهن التقاعدية التي تظل منخفضة مقارنة مع معاشات الرجال. وتوجد هذه الثغرة بين الجنسين في أغلب البلدان في جميع أنحاء العالم وهي واضحة بشكل خاص في الاقتصادات النامية وفي المناطق الريفية منها.

● *النقص في المهارات والهجرة*. إن المجتمعات المتشبكة تفضي إلى تفاقم النقص في المهارات في الصناعات الرئيسية، مما يؤدي إلى تفاقم "ضائقة المواهب" على مستوى العالم والدفع بالتحولات في أنماط الهجرة. وبحلول عام ٢٠٣٠، من المتوقع أن يصل النقص العالمي في العمال ذوي المهارات إلى ٨٥ مليون عامل، مما سيكلف الاقتصاد العالمي ما يصل إلى ٨,٥ تريليون دولار من الإيرادات المفقودة سنوياً. ففي أوروبا وحدها، أبلغ أكثر من ٩٥ في المائة من الشركات عن صعوبات في التوظيف بسبب النقص في العمالة، حيث تُعد الرعاية الصحية والبناء والتكنولوجيا من بين القطاعات الأكثر تضرراً.^{١٩} ومع تقاعد العمال المسنين، هناك حاجة ملحة لسد هذه الثغرات بالمواهب على المستويين المحلي والدولي. وأصبحت الهجرة دافعاً رئيسياً لمعالجة النقص الناجم عن العوامل الديمغرافية - تظهر بيانات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي أن العمال المهاجرين يمثلون ٧٠ في المائة من نمو القوى العاملة في البلدان ذات الدخل المرتفع على مدى العقد الماضي. ومع ذلك، غالباً ما تعيق سياسات الهجرة التقليدية والحوافز الاجتماعية السياسية هذا الحل، مما يخلق أوجه تفاوت بين العرض والطلب. وللتخفيف من هذا الأثر، يتعين على المجتمعات المتشبكة ألا تكتفي بتعزيز التعلم المتواصل وزيادة مشاركة العمال المسنين في القوى العاملة والسماح لهؤلاء العمال الذين يرغبون في البقاء في سوق العمل بالعمل لسنوات إضافية، بل يتعين عليها أيضاً اعتماد سياسات هجرة استشرافية لجذب العمال الماهرين والاحتفاظ بهم في القطاعات التي تعتبر ضرورية لقدرة الاقتصادات على الصمود من دون البلدان المرسلية.

● *نظم الحماية الاجتماعية ونظم الرعاية*. لتشيخ السكان تأثير عميق على نظم الحماية الاجتماعية ونظم الرعاية الصحية. ويتطلب التصدي للتحديات التي يفرضها تشيخ السكان اتباع نهج شامل يتضمن إصلاحات في هذين النظامين والاستثمار في الهيكلة الأساسية الخاصة بهما.

٢٨. وتوضح هذه التطورات حدود الاستراتيجيات الاقتصادية والإنمائية التقليدية التي صُممت على خلفية السكان المتزايدين والتحولات القطاعية نحو قطاعات ذات إنتاجية أعلى، وهي افتراضات لم تعد تشكل واقعاً في العديد من البلدان. ويمكن للهيئات المكونة أن تستفيد من مناقشة كيفية إدراج الحقائق الجديدة في الفكر الاقتصادي، مع مراعاة ليس فقط اتجاهات تشيخ السكان ولكن أيضاً الاستمرار في معالجة التحديات المرتبطة بالسكان الشباب. وقد ترغب في مناقشة كيف يمكن لمحرّكات التغيير المختلفة أن تؤثر في بعضها البعض تأثيراً إيجابياً.

٢٩. وتتطلب التطورات الديمغرافية تغيرات على كافة المستويات: المجتمعات ككل؛ المنشآت؛ العمال؛ جميع الأفراد الآخرين. ولابد من أن تراعي السياسات، بما في ذلك سياسات العمالة وسياسات سوق العمل النشطة، هذه التغيرات وأن تصبح مراعية للعمر. وبما أن سياسات العمالة تشمل السياسات الكلية والسياسات القطاعية وسياسات الاستثمار وما إلى ذلك، فلا بد من أن تصبح كل هذه السياسات مراعية للعمر وأن يتم تعديلها بحيث تجعل من التحولات الديمغرافية فرصاً بدلاً من أن تُعتبر تهديدات.

٣٠. ويمكن فهم التضامن بين الأجيال باعتباره ركيزة أساسية لعقد اجتماعي جديد يسعى إلى تعزيز العدالة والإنصاف بين الأجيال، ومكافحة التمييز على أساس السن ومنع تناقل الفقر والجوع وانعدام المساواة والظلم بين الأجيال. وقد تعهد ميثاق المستقبل التابع للأمم المتحدة بتعزيز "شراكات الأجيال والتضامن فيما بين الأجيال عن طريق تشجيع فرص

التفاعل الطوعي والبناء والمنتظم بين الشباب وكبار السن داخل أسرهم وفي أماكن عملهم وفي المجتمع ككل".^{٢٠} ومن شأن مناقشة المؤتمر أن تمنح الهيئات المكونة الفرصة للنظر في التدابير الممكنة في عالم العمل لتعزيز التضامن بين الأجيال فضلاً عن الآثار الإيجابية لهذا التضامن على عالم العمل.

٣١. وستكون المناقشة بشأن سياسات العمالة الشاملة والمراعية للعمر وسياسات سوق العمل والإصلاحات المؤسسية فرصة لاستعراض الحاجة إلى وضع سياسات تؤثر على العرض والطلب وكيف يمكن لمؤسسات سوق العمل التوفيق بين الجانبين ودعم التغيرات الديمغرافية.

جيم - النتيجة المتوخاة

٣٢. يمكن للنتائج المتوخاة من المناقشة العامة أن تأخذ شكل استنتاجات وقرار يمكن أن يشمل ما يلي:

- (أ) فهم مشترك لتأثير التحولات الديمغرافية على الاقتصادات والمجتمعات وعواقبها على سياسات العمالة ومؤسسات سوق العمل.
- (ب) فهم مشترك للتفاعل بين المحركات الرئيسية التي تحول عالم العمل (على سبيل المثال التركيبة السكانية والمناخ والتكنولوجيا والعولمة والهجرة).
- (ج) التوافق على أهمية التضامن بين الأجيال في إيجاد الحلول لمواجهة تحديات التنمية.
- (د) ولاية واضحة للحوار الاجتماعي في المناقشات الاقتصادية والإنمائية على أساس حجة مفادها أنه لا توجد سياسة محايدة فيما يتعلق بالعمر وأنه يمكن ضمان نتائج سياسات عمالة محسنة ومراعية للعمر من خلال الحوار الاجتماعي.
- (هـ) تقديم الإرشاد بشأن الإجراءات التي يتعين على الدول الأعضاء اتخاذها من أجل اعتماد سياسات العمالة الشاملة والمراعية للسن (بما في ذلك سياسات الهجرة وسياسات المهارات وسياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية وسياسات الاستثمار وغيرها من السياسات ذات الصلة) في ضوء التحولات الديمغرافية. ولا بد من التركيز بشكل خاص على المجتمعات المتشيخنة في الاقتصادات المتقدمة وعلى التشيخ في المناطق الريفية وتضخم أعداد الشباب في المناطق الحضرية في الاقتصادات النامية. أضف إلى ذلك، عرض مقترحات للمبادرات المعيارية أو غير المعيارية تدعمها منظمة العمل الدولية في برامجها المستقبلية لضمان أن تصبح التحولات الديمغرافية مصدراً إيجابياً لفرص العمل اللائق لجميع الفئات العمرية.

٣٣. ومن شأن مناقشة عامة أن تتيح فرصة أمام منظمة العمل الدولية لتقديم وجهة نظر ثلاثية بشأن تقرير الأمين العام للأمم المتحدة عن التشيخ وأن تدعم الجهود الرامية إلى تطوير قانون دولي يحمي حقوق الإنسان الخاصة بالمسنين فيما تساهم في تسريع تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

دال - التحضير لمناقشة المؤتمر

٣٤. يمكن للأعمال التحضيرية أن تشمل ما يلي:

- إعداد موجزات سياسية مرتبطة بالعديد من القضايا التي ستجري مناقشتها فيما يتعلق بموضوع التغيرات الديمغرافية ومفهوم التضامن بين الأجيال وتوفير العمل اللائق للمسنين؛
- إجراء مشاورات مع الهيئات المكونة تحت إشراف إدارة سياسة العمالة وإدارة الحماية الاجتماعية وبالتعاون مع جميع الإدارات الأخرى؛
- تنظيم فعاليات في مجال بناء القدرات بالتعاون مع مركز تورينو؛
- إعداد إدارة سياسة العمالة وإدارة الحماية الاجتماعية تقريراً بدعم على مستوى المكتب.

^{٢٠} الجمعية العامة للأمم المتحدة، ميثاق المستقبل والتعاهد الرقمي العالمي وإعلان الأجيال المقبلة، القرار A/RES/79/1، ٢٠٢٤، الإجراء ٣٥، الفقرة ٦١(و).

٣ - تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها للمواضيع قيد الإعداد

ألف - حماية المبلغين عن المخالفات في الخدمة العامة

٣٥. شملت استنتاجات منتدى الحوار العالمي بشأن التحديات المطروحة أمام المفاوضة الجماعية في الخدمة العامة (جنيف، ٣-٢ 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 سلّطت مجموعة العمال الضوء على هذه المسألة في الهيئة الاستشارية القطاعية في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٤. وأحيط مجلس الإدارة علماً في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٥ بأنه جرى تسلّم مقترح من الهيئة الدولية للخدمة العامة لوضع بند في جدول أعمال المؤتمر بهدف وضع معيار من أجل ضمان استقلالية وحيادية وحماية بعض الفئات من العاملين في الخدمة العامة، لا سيما في إطار مكافحة الفساد.^{٢١}

٣٦. وبما أنّ ذلك كان 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 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.^{٢٢} 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)^{٢٣} وحدد تواريخ الاجتماع وتشكيله في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١).^{٢٤} وعُقد الاجتماع التقني بشأن حماية المبلغين عن المخالفات في قطاع الخدمة العامة، في الفترة ٢٦-٣٠ أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٢.

٣٧. ودعت استنتاجات الاجتماع القطاعي لعام ٢٠٢٢ المكتب إلى الاضطلاع بأنشطة تتعلق بتعزيز التصديق على معايير العمل الدولية المحدثة وغيرها من الصكوك المرتبطة بحماية المبلغين عن المخالفات وتنفيذ تلك المعايير تنفيذاً فعالاً؛ بناء قدرة الهيئات المكونة على وضع وتنفيذ الاستراتيجيات والانخراط في حوار اجتماعي مجدّ بشأن حماية المبلغين عن المخالفات؛ تعزيز التعاون الدولي واتساق السياسات فيما يتعلق بحماية المبلغين عن المخالفات. كما دعت الاستنتاجات المكتب أن يجري دراسات وجمع الإحصاءات والبحوث، بما في ذلك إجراء تحليل شامل للممارسات الوطنية وجمع البيانات المتعلقة بالاتجاهات والمعايير والتطورات والسوابق القضائية المتعلقة بالحماية الفعالة للمبلغين عن المخالفات في قطاع الخدمة العامة. ويهدف ذلك إلى تقديم الإرشادات إلى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية وتنوير القرارات التي يتخذها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بشأن ضرورة اتخاذ الإجراءات وإجراء مناقشات في المستقبل، من دون استثناء الإجراءات التي تدرج في إطار ولاية منظمة العمل الدولية المتمثلة في تعزيز حماية المبلغين عن المخالفات.^{٢٥}

٣٨. وناقش مجلس الإدارة نتائج الاجتماع^{٢٦} في دورته ٣٤٧.^{٢٧}

٣٩. ونشر المكتب، في إطار متابعته لاستنتاجات الاجتماع، وثيقة عمل مشتركة مع مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي تحدد الأطر القانونية المتنوعة المتعلقة بالحماية التي توفرها الدول الأعضاء لموظفي الخدمة المدنية الذين يبلغون عن التجاوزات

^{٢١} الوثيقة GB.325/INS/2، الفقرة ٣١.

^{٢٢} 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.

^{٢٣} الوثيقة GB.341/PV، الفقرات ٦٥٣-٦٦٢. شارك في الاجتماع كافة الحكومات المهمة وثمانية ممثلين عن أصحاب العمل وثمانية ممثلين عن العمال، إلى جانب مستشارين ومراقبين ومنظمات دولية رسمية ومنظمات دولية غير حكومية بصفة مراقب.

^{٢٤} الوثيقة GB.343/POL/2(Rev.2)، الملحق الأول.

^{٢٥} انظر: ILO, *Technical Meeting on the Protection of Whistle-blowers in the Public Service Sector*, TMWBPS/2022/8, 2022.

^{٢٦} الوثيقة GB.347/POL/2

^{٢٧} الوثيقة GB.347/PV(Rev.)

بصفة مبلّغين عن المخالفات ولموظفي هيئات الإشراف. ونُشرت الوثيقة في مطلع عام ٢٠٢٥.^{٢٨} وتؤكد الدراسة التي تحلل حماية المبلّغين عن المخالفات في ٦٧ دولة على تزايد الوعي العالمي بالدور الحاسم الذي يؤديه المبلّغون عن المخالفات في الكشف عن التجاوزات والفساد وانتهاكات حقوق الإنسان تزايداً ملحوظاً، وأنّ توفير حماية قانونية أكثر شمولاً هو عنصر رئيسي في استراتيجيات مكافحة الفساد وتعزيز الإدارة السديدة الجيدة.

٤٠. وبالتالي، تشرع البلدان في جميع الأقاليم بإنفاذ أو تعزيز القوانين الوطنية بغية حماية المبلّغين عن المخالفات.^{٢٩}

٤١. وتتطلب المعايير الدولية المعتمدة مؤخراً من الدول الأعضاء أن تتخذ تدابير من أجل حماية المبلّغين عن المخالفات في سياقات محددة.^{٣٠} وعليه، فإنّ هذه المعايير لا تشكل إطاراً شاملاً يغطي جميع جوانب حماية المبلّغين عن المخالفات ولا تتناول بصفة خاصة حمايتهم في القطاع العام.

^{٢٨} انظر:

ILO, *Protecting Whistle-Blowers in the Public Service: A Global Survey of Whistle-Blowing Laws Applicable to the Public Service Sector*, ILO Working paper No. 135, 2025.

^{٢٩} على سبيل المثال، عدّلت جمهورية كوريا قانون حماية المبلّغين عن المخالفات للصالح العام في عام ٢٠٢٠ كي توسع نطاق الحماية ثم عدّلته مجدداً في عام ٢٠٢٤ لإزالة الحدود المفروضة على التعويض الحكومي المقدم للمبلّغين في القطاع العام وتوسيع نطاق الحماية القانونية بصورة أكبر. واعتمدت المملكة العربية السعودية نظام حماية المبلّغين والشهود والخبراء والضحايا في عام ٢٠٢٤. وتعمل جنوب أفريقيا على استعراض قانون حالات الإفصاح الخاضعة للحماية وقانون حماية الشهود بهدف ضمان عدة أمور منها أن يحظى المبلّغون عن المخالفات بأوجه الحماية الممنوحة بموجب اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد. وتقوم منظمة الدول الأمريكية بإعداد مشروع قانون نموذجي لتسهيل وتشجيع الإبلاغ عن حالات الفساد وحماية المبلّغين عن المخالفات والشهود. وفي عام ٢٠١٩، اعتمد الاتحاد الأوروبي التوجيه (١٩٣٧/٢٠١٩) بشأن حماية الأشخاص المبلّغين عن خروقات قانون الاتحاد.

^{٣٠} اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)، المادة ١٠(ب)؛ "٤"؛ اتفاقية المخاطر البيولوجية في بيئة العمل، ٢٠٢٥ (رقم ١٩٢)، المادة ٦؛ توصية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ٢٠٦)، الفقرة ٧(ز).

◀ الملحق الثاني

لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٦-٢٠٣٣)

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. إقرار التعديلات على الملاحق باتفاقية هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ بصيغتها المعدلة (رقم ١٨٥)؛ وعلى مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، كما اعتمدتها اللجنة الثلاثية الخاصة.
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.	إلغاء و/أو سحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٤ و ١٥ و ٢٨ و ٤١ و ٦٠ و ٦٧.
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.	إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٢١ و ٥٠ و ٦٤ و ٦٥ و ٨٦ و ١٠٤ وسحب التوصيات ذات الأرقام ٧ و ٦١ و ٦٢.
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 وسحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٧ و ٥٤ و ٥٧ و ٧٢ و ٧٦ و ٩٣ و ١٠٩ و ١٧٩ و ١٨٠ بالإضافة إلى التوصيات ذات الأرقام ٢٧ و ٣١ و ٤٩ و ١٠٧ و ١٣٧ و ١٣٩ و ١٥٣ و ١٥٤ و ١٧٤ و ١٨٦ و ١٨٧. سحب 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.	إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عن طريق تعديل الفقرة ٢ من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨.

الدورة	بنود تقنية	
١١١ (٢٠٢٣)	التلمذة الصناعية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية اليد العاملة)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
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.
١١٣ (٢٠٢٥)	حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر البيولوجية - وضع معيار (المناقشة الثانية).	العمل اللائق في اقتصاد المنصات - وضع معيار (المناقشة الأولى).
١١٤ (٢٠٢٦)	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.
١١٥ (٢٠٢٧)	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.
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.
اعتماد اتفاقية بيئة العمل الآمنة والصحية (تعديلات لاحقة)، ٢٠٢٣ (رقم ١٩١) وتوصية بيئة العمل الآمنة والصحية (تعديلات لاحقة)، ٢٠٢٣ (رقم ٢٠٧). إلغاء الاتفاقية رقم ١٦٣. سحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٧٠ و ٧٥ و ١٦٥ و ١٧٨ و بروتوكول عام ١٩٩٦ التابع لاتفاقية الملاحه التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦ بالإضافة إلى التوصيات ذات الأرقام ٩ و ١٠ و ٢٠ و ٢٨ و ٤٨ و ٧٥ و ٧٦ و ٧٨ و ١٠٥ و ١٠٦ و ١٠٨ و ١٣٨ و ١٤٠ و ١٤١ و ١٤٢ و ١٥٥ و ١٧٣ و ١٨٥. إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٤٥ و ٦٢ و ٦٣ و ٨٥. المدخلات الثلاثية لمنظمة العمل الدولية الواجب إدراجها في مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية في عام ٢٠٢٥. التدابير المعتمدة بموجب المادة ٣٣ من الدستور لضمان امتثال ميانمار للتوصيات الصادرة عن لجنة التحقيق. سحب اتفاقية معايير العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧ (رقم ٨٣). الدفع قديماً بالبرنامج التحويلي بشأن المساواة بين الجنسين - مناقشة عامة. تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تعزيز التحول الهيكلي للاقتصاد وتحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية والعمل اللائق للجميع، كمسار نحو العدالة الاجتماعية مناقشة عامة. 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 اليد العاملة)، 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 ١١٢ 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).

جدول أعمال منظمة العمل الدولية - الجدول الزمني (٢٠٢٤-٢٠٢٩)

