

مجلس الإدارة

الدورة 358، جنيف، 9-19 تشرين الثاني/ نوفمبر 2026

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ٧ تشرين الأول / أكتوبر ٢٠٢٦

الأصل: إنكليزي

البند الثالث 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 ٤٤).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة التمكينية بـ: تحسين الإدارة السديدة والإشراف، لا سيما الحصيلة بـ-١: تحسين الريادة والتوجه الاستراتيجي بغية ضمان الأثر التنظيمي.

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 ٣٥٨ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٦).

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة معايير العمل الدولية، العمالة، المهارات والمنشآت المستدامة، إدارة حوكمة العمل والسياسات القطاعية وإدارة العمل والحماية الاجتماعية.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.349/INS/2؛ الوثيقة GB.349/PV(Rev.1)؛ الوثيقة GB.350/INS/2/1؛ الوثيقة GB.350/PV؛ الوثيقة GB.352/INS/2؛ الوثيقة GB.352/PV؛ الوثيقة GB.353/INS/2/1(Rev.1)؛ الوثيقة GB.353/PV؛ الوثيقة GB.355/INS/2؛ الوثيقة GB.355/PV(Rev.1)؛ الوثيقة GB.356/INS/2/1؛ الوثيقة GB.356/PV.

المحتويات ◀

الصفحة

0	 أولاً - لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر
٦	 نهج استراتيجي متسق
٩	 ثانيًا - جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر
٩	 ألف - مواضيع مدرجة في جدول أعمال المؤتمر، ٢٠٢٧-٢٠٣٠
١١	 باء - مواضيع قيد النظر لإدراجها في جدول أعمال دورات مقبلة للمؤتمر
١٦	 ثالثًا - خارطة الطريق الإجرائية
١٧	 مشروع القرار

الملاحق

١٩	 الملحق الأول - بنود ممكن إدراجها في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر
٣٦	 الملحق الثاني - لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٦-٢٠٣٣)
٤٠	 الملحق الثالث - جدول أعمال منظمة العمل الدولية - الجدول الزمني (٢٠٢٤-٢٠٢٩)



◀ أولاً - لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر

١. ترد القواعد السارية على 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. والبنود 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، 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 المتعلقة بالأهداف الاستراتيجية الأربعة بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، وفق دورة مدتها 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، تُختتم بمناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في الدورة ١١٨ (٢٠٣٠) للمؤتمر.^٦
٥. ناقش مجلس الإدارة في دورته ٣٥٦^٧ مسألة استعراض ترتيبات إجراء المناقشات المتكررة، إذ أكد مجدداً دور هذه المناقشات في تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على دعم الدول الأعضاء في النهوض بالعمل اللائق من خلال الأهداف الاستراتيجية الأربعة، وفي الإسهام في وضع جدول أعمال المؤتمر على نحو أكثر استراتيجية. وقدم أيضاً إرشادات بشأن إعداد التقرير المرجعي، وتنظيم المناقشة، وإعداد الوثيقة الختامية ومتابعتها.

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

^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 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) والنظام الداخلي لمجلس الإدارة، المادة ١-٥-٦.

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

^٦ الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرة ٥٨ (د).

^٧ الوثيقة GB.356/INS/6.

نهج استراتيجي متسق

٦. وافق مجلس الإدارة في دورته ٣٢٢ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤) على النهج الاستراتيجي والمتسق المتبع لوضع جدول أعمال المؤتمر،^٨ وهو نهج ظل يحظى بتأييد الهيئات المكونة. ومن ثم، تظل العناصر العامة لهذا النهج قائمة، ولا سيما اعتماد منظور استراتيجي في وضع جدول أعمال المؤتمر، وضمان الاتساق المؤسسي، وتحقيق التوازن بين إتاحة الوقت الكافي للتحضير وتوفير المرونة الكافية، وكفالة المشاركة الثلاثية الكاملة من خلال الشفافية والشمولية.
٧. ووفقاً لهذا النهج الاستراتيجي والمتسق، يتولى مجلس الإدارة استعراض سبل التنسيق بين نتائج المناقشات السابقة للمؤتمر والنظر في المقترحات المتعلقة بالدورات المقبلة. ويرسي أوجه التآزر بين عملية وضع جدول أعمال المؤتمر وسائر العمليات المؤسسية والمناقشات الاستراتيجية، ومنها ما يتعلق بالخطوة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩.^٩ ويمكنه أيضاً أن يراعي التوجه الاستراتيجي للأمم المتحدة في المسائل المتعلقة بولاية منظمة العمل الدولية، ولا سيما تلك التي تبرز في سياق أحداث رئيسية، مثل مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية،^{١٠} واستعراض وتقييم تنفيذ إعلان ومنهاج عمل بيجين من جانب لجنة وضع المرأة (بيجين+٣٠)،^{١١} والمؤتمر الدولي الرابع بشأن التمويل من أجل التنمية في عام ٢٠٢٥.^{١٢}
٨. وقد توفر التطورات في القانون الدولي لحقوق الإنسان أيضاً توجيهاً استراتيجياً لاختيار بنود جدول أعمال المؤتمر في المستقبل. ومن ذلك، على سبيل المثال، ما يلي:

^٨ الوثيقة GB.322/PV، الفقرة ١٧(أ) والوثيقة GB.322/INS/2، الفقرات ١١-١٩.

^٩ الوثيقة GB.352/PFA/1.

^{١٠} ينص إعلان الدوحة السياسي الذي اعتمد في مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية في ٢٠٢٥ على عدة أمور من بينها التزام مشترك من أجل:

- تعزيز نظم الحماية الاجتماعية وتعزيز الاستثمار في التدابير، بما في ذلك الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية، وإدماج تمويل نظم وسياسات الحماية الاجتماعية، بما في ذلك وضع حدود دنيا وسياسات تتماشى مع توصيات منظمة العمل الدولية والمعايير الحكومية الدولية المتفق عليها، ضمن الخطط والاستراتيجيات التي تقودها البلدان مع توفير الدعم للبلدان النامية التي تهدف إلى زيادة تغطية الحماية الاجتماعية، ومنها التي تروم تحقيق ذلك بنسبة نقطتين مؤبنتين على الأقل سنوياً (الفقرة ٢٩(ج)).
- التمسك بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، أي حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعلي بالحق في التفاوض الجماعي، والقضاء على جميع أشكال السخرة أو العمل الجبري، والإلغاء الفعلي لعمل الأطفال، والقضاء على التمييز في مجال العمالة والمهن، والحق في بيئة عمل آمنة وصحية، بما في ذلك من خلال تشجيع التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية وتنفيذها (الفقرة ٣٠(ف)).

^{١١} إن الإعلان السياسي بمناسبة الذكرى السنوية الثلاثين للمؤتمر العالمي الرابع المعني بالمرأة، الذي اعتمدته لجنة وضع المرأة في دورتها ٦٩ في ٢٠٢٥، أعاد تأكيد الالتزام بمعالجة التحديات القائمة والناشئة، بما في ذلك بسبل منها:

ضمان التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال تعزيز فرص حصولها على الائتمان وريادتها للأعمال، وتوفير أنشطة بناء القدرات وتعزيز الشمول المالي ومحو الأمية المالية للنساء والفتيات، وتوطيد التعاون مع جميع أصحاب المصلحة المعنيين؛ وتعزيز حقوق المرأة في العمل وفي مكان العمل واحترامها وحمايتها وإعمالها، مع مراعاة الالتزامات المنصوص عليها في اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة؛ وضمان وصول النساء الكامل والمتكافئ مع الرجال إلى سوق العمل وفرص العمل اللائق؛ واتخاذ إجراءات فعالة لمكافحة التمييز، بما في ذلك التمييز على أساس الأمومة، والعنف والتحرش في عالم العمل؛ وتعزيز حقوق العمال، بما في ذلك الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، والمساواة في الأجر عن العمل المتساوي القيمة؛ وتوفير الضمان الاجتماعي؛ ودعم الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم في جميع القطاعات؛ واتخاذ جميع التدابير اللازمة للحد من الفصل في سوق العمل وإنهاء الفجوات في الأجور ومعاشات التقاعد (الفقرة ١٥(أ)).

^{١٢} يدعو التزام إشبيلية الذي اعتمدته المؤتمر الدولي الرابع لتمويل التنمية في عام ٢٠٢٥، إلى جملة أمور منها ما يلي:

- السعي إلى إعمال حقوق الإنسان والحريات الأساسية وتمتع كافة 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 تقوده البلدان بنفسها من خطط واستراتيجيات (الفقرة ٢٧(ط)).

• بناءً على توصية الفريق العامل المفتوح العضوية المعني بالشيخوخة التابع للأمم المتحدة في أيار/ مايو ٢٠٢٤، أنشأ مجلس حقوق الإنسان، في نيسان/ أبريل ٢٠٢٥، فريقاً عاماً حكومياً دولياً مفتوح العضوية أُسندت إليه ولاية إعداد صك دولي ملزم قانوناً بشأن تعزيز وحماية حقوق الإنسان لكبار السن. وتجري حالياً صياغة هذا الصك. وتسهم منظمة العمل الدولية بنشاط في إدراج المسائل المتعلقة بالعمل اللائق على النحو المناسب في الصك المقبل، بما فيها الحق في العمل، والمشاركة في سوق العمل، والحماية الاجتماعية، والتعلم مدى الحياة؛^{١٣}

• تتواصل المفاوضات بشأن إعداد صك ملزم قانوناً في إطار الفريق العامل الحكومي الدولي المفتوح العضوية التابع للأمم المتحدة والمعني بالشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال فيما يتعلق بحقوق الإنسان. ويهدف الصك إلى تنظيم أنشطة الشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، واستكمال وتعزيز *المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان* والتدابير الطوعية القائمة؛^{١٤}

• وفي تموز/ يوليو ٢٠٢٥، أيدت محكمة العدل الدولية الحق في بيئة نظيفة وصحية ومستدامة بوصفه حقاً من حقوق الإنسان، وأعربت عن رأي مفاده أن هذا الحق "يُعد شرطاً مسبقاً للتمتع بالعديد من حقوق الإنسان، مثل الحق في الحياة والحق في الصحة والحق في مستوى معيشي لائق، بما في ذلك الحصول على المياه والغذاء والسكن".^{١٥}

٩. ويتطلب النهج الاستراتيجي والمتسق أيضاً إقامة ترابط ملائم وفعال بين المناقشات المتكررة ومواضيع الدراسات الاستقصائية العامة التي تعدها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات استناداً إلى التقارير المطلوبة بموجب المادة ١٩ من الدستور.^{١٦} ووفقاً للممارسة المتبعة، تتولى لجنة الخبراء إعداد دراسة استقصائية عامة عن المعايير المتصلة بأحد الأهداف الاستراتيجية، تناقشها لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر في دورة مؤتمر العمل الدولي التالية. ويجري بعد ذلك تنظيم مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي نفسه في الدورة الموالية للمؤتمر.^{١٧}

١٠. وأشار كذلك بعض أعضاء مجلس الإدارة إلى أن متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير في مجال وضع المعايير قد تؤثر في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر، ودعوا إلى التحلي بالمرونة وإفساح المجال للابتكار 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، وله في هذا الإطار حرية النظر في توصيات الفريق العامل الثلاثي، وكذلك في مجالات أخرى تندرج ضمن ولاية منظمة العمل الدولية.^{٢٠} وذكّرت مجموعة

^{١٣} الجمعية العامة للأمم المتحدة، القرار ١٣/٥٨، «الفريق العامل الحكومي الدولي المفتوح العضوية المعني بإعداد صك ملزم قانوناً بشأن تعزيز وحماية حقوق الإنسان لكبار السن»، A/HRC/RES/58/13، ٢٠٢٥.

^{١٤} انظر:

Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, "Eleventh session of the open-ended intergovernmental working group on transnational corporations and other business enterprises with respect to human rights". The 12th session of the working group is scheduled for October 2026.

^{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 ١٥-١.

^{١٧} انظر:

GB.356/INS/6 para. 40 for the few exceptions in which such a synchronization did not take place. See also footnote 43 of GB.356/INS/6 for the link between the strategic objectives and the General Surveys for 2027, 2028 and 2029.

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

^{١٩} الوثيقة GB.337/PV، الفقرتان ٧٥٧ و ٧٦٠. انظر أيضاً الوثيقة GB.356/PV، الفقرات ٢٨٧ و ٢٨٩ و ٢٩٠.

^{٢٠} الوثيقة GB.341/PV، الفقرة ٢٦.

العمال أنّ متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي، بما فيها ما يتعلق بوضع المعايير ينبغي اعتبارها أولوية مؤسسية على نحو ما قرره مجلس الإدارة في مناسبات عدة.^{٢١}

١١. ويوفر البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ مزيداً من التوجيه الاستراتيجي لعملية وضع جدول أعمال المؤتمر، ويواصل إعطاء الأولوية لعمل معياري قوي ومحدّث من أجل العدالة الاجتماعية، دعماً لتجديد العقد الاجتماعي.^{٢٢} 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".^{٢٣}

١٢. ويتعين على مجلس الإدارة، لدى تقديم إرشاداته بشأن جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر، أن يراعي أيضاً الآثار الناجمة عن الوضع المالي للمنظمة، بما في ذلك إطار الاحتياط المعتمد لفترة السنتين ٢٠٢٦-٢٠٢٧ والاستعراض الجاري لبرنامج منظمة العمل الدولية ونموذجها التشغيلي في ظل التحولات التي تشهدها البيئة متعددة الأطراف،^{٢٤} وذلك في ضوء التطورات المتعلقة بتنفيذ مبادرة الأمم المتحدة ٨٠.

١٣. وعلاوةً على ذلك، يحرص مجلس الإدارة على تعزيز الاتساق المؤسسي عند النظر في البنود المحتمل إدراجها في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر، وذلك بمراعاة ترتيبات الاجتماعات الثلاثية ونتائجها وجدولتها، سواء دعا إليها المؤتمر أم قررها مجلس الإدارة نفسه. وبناءً على ذلك، وافق مجلس الإدارة على مقترحات لعقد اجتماع خبراء بشأن حماية البيانات الشخصية في العصر الرقمي،^{٢٥} واجتماع خبراء بشأن حماية الأبوة والوالدية وغير ذلك من إجازات الرعاية،^{٢٦} واجتماع خبراء بشأن المخاطر الأروغونية والعوامل البشرية.^{٢٧} ودعت أيضاً الاستنتاجات المتعلقة بالمناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي والثلاثية، التي اعتمدها المؤتمر في عام ٢٠٢٦، إلى إعداد مقترح، استناداً إلى مزيد من البحوث، لعقد اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن الذكاء الاصطناعي والحوار الاجتماعي، وعرضه على مجلس الإدارة للنظر فيه.^{٢٨} وستُعرض على مجلس الإدارة في الوقت المناسب مقترحات لعقد اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن تنظيم وقت العمل وجدولته،^{٢٩} إذ استدعى الوضع المالي للمكتب إعادة جدولة بعض هذه الاجتماعات.^{٣٠}

١٤. أوصى الفريق العامل الثلاثي، في اجتماعه السنوي التاسع (أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٤)، بعقد خمسة اجتماعات ثلاثية لمناقشة البحوث والدراسات الاستقصائية المتعلقة بالمواضيع التالية: صيادو الأسماك؛ العمل في الموانئ؛ الشعوب الأصلية والقبلية؛ الفنادق والمطاعم؛ العمال المسنون. ويناقش مجلس الإدارة في دورته الحالية مقترحاً لعقد اجتماع

^{٢١} الوثيقة GB.344/PV، الفقرة ٦٧٩ والوثيقة GB.346/PV، الفقرة ٨٣٧ والوثيقة (GB.355/PV(Rev.1)، الفقرة ٣٨.

^{٢٢} الوثيقة GB.353/PFA/1، النتيجة ١.

^{٢٣} انظر: "Key intervention: Human rights economy" Global Coalition for Social Justice.

^{٢٤} الوثيقة GB.357/PFA/4 والوثيقة GB.357bis/PFA/1.

^{٢٥} الوثيقة GB.358/INS/7.

^{٢٦} الوثيقة GB.350/PV، الفقرة ٨٠(د). يتضمن البرنامج المقترح للاجتماعات الرسمية (GB.358/POL/5) مقترح الاجتماع المعدّل، بما في ذلك المواعيد المحتملة.

^{٢٧} الوثيقة GB.352/PV، الفقرة ١٣٢(ب). من المقرر عقد هذا الاجتماع في شباط/ فبراير ٢٠٢٧ (انظر الوثيقة GB.356/POL/3).

^{٢٨} القرار GB.356/POL/3/Decision. من المقرر عقد هذا الاجتماع في نيسان/ أبريل ٢٠٢٧. وكان مجلس الإدارة قد وافق، في تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٤، على عقد اجتماع خبراء بشأن السلامة والصحة المهنية في ظل الظواهر الجوية القصوى وأنماط الطقس المتغيرة (انظر الوثيقة GB.352/PV، الفقرة ٩٠٥(ب)). وعُقد الاجتماع في نيسان/ أبريل ٢٠٢٦.

^{٢٩} منظمة العمل الدولية، نتائج لجنة المناقشة المتكررة المعنية بالحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، محضر الأعمال ILC.114/Record No. 4A، ٢٠٢٦، الفقرة ٢٨(د)١٣. انظر أيضاً الوثيقة GB.358/INS/4/1.

^{٣٠} الوثيقة GB.349/PV(Rev.1)، الفقرة ١٤٨، والوثيقة GB.349/INS/3/2، الفقرة ٢٣ (لم يتحدد بعد موعد الاجتماع).

^{٣١} الوثيقة GB.355/INS/18 والوثيقة GB.356/POL/3.

خبراء بشأن الفنادق والمطاعم. ولم يحدد مجلس الإدارة بعد موعد الاجتماعات المتعلقة بصيادي الأسماك والشعوب الأصلية والقبلية والعمال المسنين وترتيبات عقدها.^{٣٢}

١٥. وفيما يتعلق بالعمل في الموانئ، أوصى الفريق العامل الثلاثي، في اجتماعه التاسع (أيلول / سبتمبر ٢٠٢٤)، بإجراء بحوث لتقييم وجود ثغرات محتملة في مجموعة معايير العمل الدولية من حيث التغطية فيما يتعلق بإثبات الوزن، وتحديد مدى وجاهة اتفاقية إثبات الوزن (الأحمال المنقولة بالسفن)، ١٩٢٩ (رقم ٢٧). كما أوصى بأن يشمل البحث، لأغراض المتابعة عند الاقتضاء، النظر في إمكانية إدراج مسألة إثبات الوزن ضمن بنود وضع المعايير المقررة بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية. وأوصى الفريق العامل الثلاثي كذلك بأن ينظر اجتماع ثلاثي بشأن العمل في الموانئ في نتائج هذه البحوث، في موعد يحدد لاحقاً.^{٣٣} ومن المقرر عقد اجتماع تقني عالمي بشأن العمل اللائق والمستدام والانتقال العادل في الموانئ والأرصفة في تشرين الثاني / نوفمبر - كانون الأول / ديسمبر ٢٠٢٧، على أن يستند إلى نتائج البحوث التي أُجريت استجابةً لتلك التوصيات، ورهناً بتوافر الموارد.^{٣٤}

١٦. وبغية تحسين شفافية العملية وشموليتها، تُتاح لمجلس الإدارة في كل دورة ينظر فيها في بنود يُحتمل إدراجها في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر خارطة طريق إجرائية محدثة لتنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق (انظر الملحق الثالث).^{٣٥}

◀ ثانياً - جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر

ألف - مواضيع مدرجة في جدول أعمال المؤتمر، ٢٠٢٧-٢٠٣٠

١٧. يقدم الجدول أدناه لمحة عامة عن البنود المختارة والبنود قيد النظر في مجلس الإدارة من أجل جدول أعمال المؤتمر حتى عام ٢٠٣٠، وكذلك البنود التي لم يُبت فيها بعد. 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.

◀ لمحة عامة عن البنود المختارة والبنود قيد النظر لإدراجها في جدول أعمال المؤتمر، ٢٠٢٧-٢٠٣٠

الدورة	البند الرابع	البند الخامس	البند السادس	البند السابع والبند الثامن
الدورة 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	قرار بشأن استخدام التعابير والإشارات المتعلقة بالجنسين وغيرها من التعابير والإشارات غير الملائمة في جميع معايير العمل الدولية

^{٣٢} الوثيقة GB.358/POL/5، انظر أيضًا الوثيقة GB.352/LILS/3، الفقرة ٣، الجدول ١(٢). ستعمل الاجتماعات 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.

^{٣٣} الوثيقة GB.352/LILS/3، المرفق، الملحق الأول، الفقرة ٨-٣-١(أ).

^{٣٤} انظر الوثيقة GB.358/POL/5.

^{٣٥} لمزيد من التفاصيل بشأن تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق، انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرات ٧-١٥. وترد في القسم ثانياً أدناه وفي الملحق الثالث خارطة طريق مُحدثة تشمل الفترة الممتدة منذ الوقت الراهن وحتى عام ٢٠٣٠.

الدورة				بند جدول الأعمال
البند الرابع	البند الخامس	البند السادس	البند السابع والبند الثامن	
الدورة ١١٦ (٢٠٢٨)	توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية - وضع معيار (المناقشة الثانية)	مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة	إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠ و ٣٣ و ٥٩ و ١٢٣؛ سحب الاتفاقية رقم ٥ والتوصيات ذات الأرقام ٤١ و ٥٢ و ١٢٤	
الدورة ١١٧ (٢٠٢٩)	الأرغونوميات والمناولة اليدوية - وضع معيار (المناقشة الأولى)	مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال)	إلغاء الاتفاقيتين رقم ٩٦ (وكالات التوظيف بأجر) ورقم ١١٢ (الحد الأدنى للسنة (صيادو 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	
الدورة ١١٨ (٢٠٣٠)	الأرغونوميات والمناولة اليدوية - وضع معيار (المناقشة الثانية)	مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل		

١٨. سينظر مجلس الإدارة في دورته الحالية في البنود المحتمل إدراجها في جدول أعمال الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر والدورات التي ستليها. ويتعين اتخاذ قرار بشأن إدراج بند لإجراء مناقشة عامة في جدول أعمال الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر في موعد أقصاه آذار/ مارس ٢٠٢٧.

١٩. وفي هذا الصدد، بود المكتب أن يسترعي انتباه مجلس الإدارة إلى القيود اللوجستية والمالية التي يواجهها في تنظيم الدورة ١١٦، الناجمة عن محدودية توافر مرافق اجتماعات مناسبة في عام ٢٠٢٨، على نحو ما هو مبين في الوثيقة التي ينظر فيها مجلس الإدارة في دورته الحالية.^{٣٦} وفي ضوء هذه الظروف، وبما أن بند المناقشة العامة لعام ٢٠٢٨ لم يُحدد بعد، فيمكن النظر استثنائيًا في الاكتفاء بالبندين التقنيين المدرجين بالفعل في جدول الأعمال، إذ سيكون من الصعب للغاية توفير الترتيبات اللازمة لثلاث لجان تقنية. وفي حال توافر مرافق مناسبة، سيطلع المكتب مجلس الإدارة على ذلك في آذار/ مارس ٢٠٢٧، وهو الموعد الذي يتعين فيه على المجلس البت نهائيًا في إدراج بند تقني إضافي في جدول أعمال الدورة ١١٦.

٢٠. وفيما يتعلق بجدول أعمال الدورات اللاحقة، ينبغي اتخاذ قرار بإدراج بند بشأن وضع معيار في جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢٩ في موعد أقصاه آذار/ مارس ٢٠٢٧.

باء - مواضيع قيد النظر لإدراجها في جدول أعمال دورات مقبلة للمؤتمر

١ - متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير

وضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية والوقاية من الآلات

٢١. ناقش الفريق العامل الثلاثي في اجتماعه الخامس (أيلول / سبتمبر ٢٠١٩)، متابعة توصياته السابقة بالصيغة التي وافق عليها مجلس الإدارة في عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ والتي دعت إلى وضع معايير بشأن المخاطر البيولوجية والأرغونوميات والمناولة اليدوية والمخاطر الكيميائية والوقاية من الآلات.^{٣٧} ووافق مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول / أكتوبر - تشرين الثاني / نوفمبر ٢٠١٩) على توصيات الفريق العامل الثلاثي وطلب إلى المكتب إعداد المقترحات المتعلقة بوضع هذه المعايير في أقرب وقت ممكن وعلى سبيل الأولوية المؤسسية.^{٣٨}

٢٢. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ (آذار / مارس ٢٠٢١) أن يدرج في جدول أعمال الدورتين ١١٢ و ١١٣ (٢٠٢٤-٢٠٢٥) للمؤتمر، بنداً بشأن حماية السلامة والصحة المهنتين من المخاطر البيولوجية،^{٣٩} وأسفر ذلك عن اعتماد اتفاقية المخاطر البيولوجية في بيئة العمل (رقم ١٩٢) وتوصية المخاطر البيولوجية في بيئة العمل (رقم ٢٠٩) في الدورة ١١٣ (٢٠٢٥). وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٥٠ (آذار / مارس ٢٠٢٤) أن يدرج في جدول أعمال الدورتين ١١٥ (٢٠٢٧) و ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر بنداً بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية، لوضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة.^{٤٠} وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٥٦ (آذار / مارس - نيسان / أبريل ٢٠٢٦) أن تجري عملية وضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية في الدورتين ١١٧ (٢٠٢٩) و ١١٨ (٢٠٣٠) للمؤتمر.^{٤١} وبناءً على ذلك، تظل الوقاية من الآلات البند الوحيد المتعلق بوضع معيار الذي لم يُدرج بعد في جدول أعمال دورة مقبلة للمؤتمر. وسينطوي هذا البند على مراجعة اتفاقية الوقاية من الآلات (رقم ١١٩) وتوصية الوقاية من الآلات (رقم ١١٨)،^{٤٢} ١٩٦٣.

٢٣. **الوقاية من الآلات.** أخذت مناقشات مجلس الإدارة في الاعتبار أنّ وضع معيار بشأن الوقاية من الآلات سينطوي على مراجعة معيارين قائمين. وبالنظر إلى الآراء المعرب عنها في دوراته ٣٥٢ (تشرين الأول / أكتوبر - تشرين الثاني / نوفمبر ٢٠٢٤) و ٣٥٥ (تشرين الثاني / نوفمبر ٢٠٢٥) و ٣٥٦ (آذار / مارس - نيسان / أبريل ٢٠٢٦) بشأن بنود أخرى في جدول الأعمال، وإلى ضرورة تجنب إجراء مناقشتين متزامنتين بشأن وضع معايير في مجال السلامة والصحة المهنتين، فإن أقرب موعد ممكن سيكون الدورة ١١٩ (٢٠٣١) للمؤتمر. وفي حين أن الإجراء المتبع أصلاً في وضع المعايير هو المناقشة المزدوجة، يمكن وضع المعايير على أساس مناقشة مفردة قد يسبقها اجتماع تقني ثلاثي أو اجتماع للخبراء. وستتيح المناقشة المفردة في الدورة ١١٩ (٢٠٣١) أو الدورة ١٢٠ (٢٠٣٢) للمؤتمر، التي قد يسبقها اجتماع ثلاثي في عام ٢٠٢٩ أو ٢٠٣٠، تجنب أي تدخل مع عملية وضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية التي تبدأ في عام ٢٠٢٩. وفي الدورة ٣٥٦ لمجلس الإدارة (آذار / مارس - نيسان / أبريل ٢٠٢٦)، برز تباين في الآراء؛ إذ أعربت بعض المجموعات عن القلق من أن تؤدي إجراءات المناقشة المفردة إلى تقييد النقاش وزيادة الأعباء على المكتب والهيئات المكونة على السواء، وشددت على أهمية الالتزام بإجراء المناقشة المزدوجة، في حين أبدت مجموعات أخرى استعدادها للنظر في إجراء مناقشة مفردة يسبقها اجتماع ثلاثي للخبراء في عام ٢٠٢٩ أو ٢٠٣٠.^{٤٣}

^{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.356/PV، الفقرة ٩١(أ).

^{٤٢} الوثيقة GB.331/LILS/2، الجدول ١.

^{٤٣} الوثيقة GB.356/PV، الفقرة ٢٣ و ٣٣.

٢٤. في أعقاب القرارات المتعلقة بإدراج بند بشأن توحيد المعايير المتعلقة بالمخاطر الكيميائية بغرض وضع معيار في جدول أعمال الدورتين ١١٥ و ١١٦ (٢٠٢٧-٢٠٢٨) للمؤتمر، وبند بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية في جدول أعمال الدورتين ١١٧ و ١١٨ (٢٠٢٩-٢٠٣٠)، سيتعين على المكتب، على مدى أربع سنوات متتالية، الاضطلاع بسلسلة غير مسبقة من العمليات المعقدة لوضع معايير في مجال السلامة والصحة المهنتين. وسيُحْمَلُ الشروع مباشرة في وضع معيار بشأن الوقاية من الآلات في عام ٢٠٣١ (مناقشة مفردة)، أو في عامي ٢٠٣١ و ٢٠٣٢ (مناقشة مزدوجة)، المكتب أعباءً كبيرة في ظل القيود الحالية على الموارد المالية والبشرية، مما قد يؤثر على قدرته على الحفاظ على مستوى الجودة الذي تتوقعه الهيئات المكونة. وسيُتيح ترك فاصل زمني لا يقل عن دورة واحدة للمؤتمر قبل الشروع، بعد عام ٢٠٣٠، في مبادرة أخرى لوضع معايير في مجال السلامة والصحة المهنتين للمكتب تخصيص الوقت والخبرة اللازمين لإعداد تقارير عالية الجودة وتقديم الدعم التقني. ويكتسي هذا الاعتبار أهمية خاصة لأن موضوع الوقاية من الآلات يختلف اختلافاً كبيراً عن سائر بنود وضع المعايير من حيث نطاقه ومضمونه التقني، ويتطلب حشد خبرات تقنية متخصصة وإجراء البحوث والأعمال التحضيرية اللازمة.

٢ - بنود أخرى بانتظار مزيد من الدراسة

٢٥. **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. وطلب أيضاً من المكتب أن يعرض، بعد الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر، للموافقة ما يلزم من تعديلات على ترتيبات الاجتماع، وفقاً لنتائج مناقشة وضع المعايير بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات.^{٤٤} ويتولى قسم وضع السياسات خلال الدورة الحالية لمجلس الإدارة النظر في المقترحات المتعلقة بهذا الاجتماع.^{٤٥}

٢٦. **حماية المبلّغين عن المخالفات في الخدمة العامة.** أبقى مجلس الإدارة في دورته ٣٥٣ (آذار/ مارس ٢٠٢٥) بند حماية المبلّغين عن المخالفات في الخدمة العامة قيد النظر باعتباره بنداً يُحتمل إدراجه في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.^{٤٦} وطلبت إحدى المجموعات من المكتب أن يعدّ تقريراً ليناقله مجلس الإدارة في أقرب وقت ممكن يتناول إجراءات المتابعة المحتملة، بما في ذلك عقد اجتماع خبراء مشترك بين القطاعات يبحث الإجراءات المعيارية أو غير المعيارية الرامية إلى تحسين حماية المبلّغين عن المخالفات في عالم العمل.^{٤٧} ولم تؤيد مجموعات أخرى عقد اجتماع ثلاثي مشترك بين القطاعات.^{٤٨}

٢٧. وناقش مجلس الإدارة المسألة مجدداً في دورته ٣٥٦.^{٤٩} وفي حين أعربت إحدى المجموعات عن عدم تأييدها لمواصلة مناقشة الموضوع،^{٥٠} أبدت عدة مجموعات وبلدان تأييدها لمواصلة النظر فيه. وكررت إحدى المجموعات اقتراحها بأن ينظر مجلس الإدارة في تحديد موعد لمناقشة الموضوع في قسم وضع السياسات، لبحث سبل مواصلة تطويره.^{٥١} ومجلس الإدارة مدعو إلى تقديم مزيد من الإرشادات بشأن مقترح إجراء مناقشة حول حماية المبلّغين عن المخالفات

^{٤٤} الوثيقة GB.350/PV، الفقرة ٨٠(د).

^{٤٥} انظر الوثيقة GB.358/POL/5.

^{٤٦} الوثيقة GB.353/INS/2/1(Rev.1)، الفقرة ٣٥ والملحق الأول الفقرات ٥٢-٥٤.

^{٤٧} الوثيقة GB.353/PV، الفقرتان ٣٠ و ٣١.

^{٤٨} الوثيقة GB.353/PV، الفقرة ٤٣.

^{٤٩} الوثيقة GB.356/PV، الفقرة ٢٥.

^{٥٠} الوثيقة GB.356/PV، الفقرات ٤٩ و ٥٣ و ٦٤.

^{٥١} الوثيقة GB.356/PV، الفقرة ٣٤.

في الخدمة العامة، وفي حال إقرار هذه المناقشة، تحديد ما إذا كانت ستُعقد في قسم وضع السياسات أم في إطار ترتيبات أخرى.

٢٨. تبعات التغيير الديمغرافي على سوق العمل. ناقش مجلس الإدارة في دورته ٣٥٣ (آذار/ مارس ٢٠٢٥)، في ضوء ما خلص إليه الفريق العامل الثلاثي في اجتماعه التاسع (أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٤)،^{٥٢} مقترحات لإجراء مناقشة عامة محتملة حول بند يتعلق بتبعات التغيير الديمغرافي على سوق العمل والتضامن بين الأجيال والعمل اللائق للعمال المسنين.^{٥٣} وحظي اقتراح إجراء مناقشة عامة في الوقت المناسب بتأييد واسع من الهيئات المكونة. وتضمنت المقترحات أن تسبق المناقشة العامة بحوث (وهي جارية بالفعل)، وجلسات إعلامية واجتماع ثلاثي، رهناً بتوافر الموارد. وفي ضوء تزايد أهمية التغيير الديمغرافي وشيخوخة السكان في برامج سياسات سوق العمل والعمالة في العديد من البلدان، فإن مجلس الإدارة مدعو إلى النظر في إمكانية تحديد موعد لمناقشة عامة في عام ٢٠٢٩ أو ٢٠٣٠، لمتابعة المناقشة المتكررة بشأن العمالة في الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر.

٢٩. العمل اللائق في سلاسل التوريد. نظر مجلس الإدارة في دورته ٣٥٦ (آذار/ مارس - نيسان/ أبريل ٢٠٢٦) في المبادرات الممكنة لاستكمال مجموعة معايير العمل الدولية بما يكفل العمل اللائق في سلاسل التوريد، وطلب إلى المكتب المضي قدماً في خيارات غير معيارية مختارة. وأقر في الوقت نفسه بأن قراره لا يحول دون النظر في خيارات أخرى، بما فيها الخيارات المعيارية، عقب استعراض منتصف المدة لاستراتيجية ٢٠٢٨-٢٠٣١ في آذار/ مارس ٢٠٣٠. وحتى ذلك الحين، لن يستلزم هذا البند مزيداً من النظر.^{٥٤}

٣٠. سد الثغرات في تغطية الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين وأسرهم وضمان إمكانية نقلها. سبق أن ناقش مجلس الإدارة مسألة ضمان الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين وأسرهم،^{٥٥} في إطار متابعة استنتاجات مؤتمر العمل الدولي،^{٥٦} ونظر كذلك في إطار السياسات والإطار المعياري، وفي الإجراءات الجارية والمقررة لمنظمة العمل الدولية لدعم توسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل العمال المهاجرين وأسرهم. وأشارت الوثيقة المقدمة إلى مجلس الإدارة أيضاً إلى إمكانية التعمق في بحث أثر معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين، بما في ذلك أسباب انخفاض مستويات التصديق عليها والصعوبات التي تواجه تطبيقها^{٥٧} وشددت بعض المجموعات، خلال الدورة ٣٥٥ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥) لمجلس الإدارة،^{٥٨} على أن الحماية الاجتماعية لا تزال تحظى بالأولوية، وسلطت الضوء على أهمية توسيع نطاق التغطية وتعزيز نظم الضمان الاجتماعي وضمان إمكانية نقل الإعانات، لا سيما لصالح العمال المهاجرين. كما لفتت الانتباه إلى استمرار العوائق المنهجية النظامية التي يواجهها العمال المهاجرون في الوصول إلى الحماية الاجتماعية وفي الحفاظ على مستحقاتهم ونقلها، مما أدى إلى فجوات كبيرة في الحماية.^{٥٩}

٣١. نظر مجلس الإدارة في دورته ٣٥٦ (آذار/ مارس - نيسان/ أبريل ٢٠٢٦) في إمكانية إدراج بند بشأن توسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل العمال المهاجرين وأسرهم، لإجراء مناقشة عامة في دورة مقبلة لمؤتمر العمل الدولي. وأكدت المناقشة وجود اهتمام واسع بتعزيز الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين، وإن تباينت الآراء بشأن المسار الأنسب للمضي قدماً. وأعرب العديد من ممثلي الهيئات المكونة عن تأييدهم لمواصلة النظر في إجراء مناقشة عامة في

^{٥٢} الوثيقة GB.352/LILS/3، الملحق، الفقرة ٢٨.

^{٥٣} انظر الملحق الأول، القسم ٢، للاطلاع على المقترحات المحدثة.

^{٥٤} الوثيقة GB.356/POL/1 والقرار.

^{٥٥} الوثيقة GB.344/POL/1.

^{٥٦} منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، القرار ILC.109/Resolution III، ٢٠٢١، الفقرة ١٣ ط.

^{٥٧} اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢ (رقم ١١٨)، واتفاقية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، ١٩٨٢ (رقم ١٥٧). وصنفت مجموعة عمل كارتبي التابعة لمجلس الإدارة في عام ٢٠٠٢ كلا الاتفاقيتين على أنهما محدثتان، ولم تدرجا في برنامج عمل آلية استعراض المعايير الحالي.

^{٥٨} لا سيما مجموعة آسيا والمحيط الهادئ ورابطة أمم جنوب شرق آسيا.

^{٥٩} الوثيقة GB.355/PV(Rev.1).

المستقبل، مشددين على أهمية توسيع نطاق الحماية الاجتماعية وتحسين إمكانية نقل إعانات الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين.^{٦٠} ورأى آخرون إمكانية تناول المسألة في إطار مناقشة أوسع بشأن هجرة اليد العاملة والحماية الاجتماعية، أو في سياق المناقشة المقبلة المقترحة بشأن التغير الديمغرافي. وثمة رأي آخر مفاده أن المناقشة المتكررة الثالثة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في عام ٢٠٢٧ ستتناول هذه المسألة بالفعل.^{٦١} وفي ضوء ذلك، يمكن أن تتيح المناقشة المتكررة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في عام ٢٠٢٧ فرصة مهمة للهيئات المكونة لتقديم التوجيهات والمقترحات بشأن أنسب سبل المتابعة، بما في ذلك ما إذا كان ينبغي المضي في إجراء مناقشة عامة في المستقبل، أو عقد اجتماع للخبراء، أو إطلاق مبادرة أخرى بشأن الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين وأسرهم.

٣٢. السلام والعدالة الاجتماعية والحوار الاجتماعي. أكدت الدراسة الاستقصائية العامة لعام ٢٠٢٦ بشأن توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، أن هذه التوصية لا تزال تشكل الإطار المعياري الدولي الوحيد الذي يتناول تحديدًا العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود. وأبرزت مجددًا ضرورة اتخاذ إجراءات متسقة تشمل الوقاية والتخفيف والتأهب والاستجابة والتعافي، على أن تستند هذه الإجراءات إلى الحوار الاجتماعي والحقوق في العمل والعمالة والحماية الاجتماعية ومؤسسات سوق العمل الفعالة والمنشآت المستدامة والتعاون الدولي. وفي ضوء اهتمام عدة بلدان بالاستفادة من المساعدة التقنية التي تقدمها منظمة العمل الدولية، دعت الدراسة المكتب إلى مواصلة تعزيز قدراته المؤسسية ووسائل عمله في هذا المجال.^{٦٢}

٣٣. وعكست مناقشة الدراسة الاستقصائية العامة في لجنة تطبيق المعايير،^{٦٣} وما خلصت إليه،^{٦٤} إقرارًا ثلاثيًا واسعًا بأن النهوض بالعمل اللائق يسهم مباشرة في تحقيق السلام والقدرة على الصمود والعدالة الاجتماعية، وهي أهداف يعزز بعضها بعضًا. وشددت لجنة تطبيق المعايير كذلك على أهمية الوقاية والتخفيف والتأهب، وعلى ضرورة توافر مؤسسات قادرة على الصمود في سوق العمل، ونظم للحماية الاجتماعية، ونهج متكاملة في إطار الترابط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام، تجمع بين الاستجابة الفورية للأزمات والعمل على المدى الأطول في مجالات العمل اللائق وبناء المؤسسات والقدرة على الصمود والوقاية. وأكدت أيضًا الدور الفريد للحوار الاجتماعي في تيسير هذه العملية. وإضافةً إلى ذلك، دعت استنتاجات المناقشة المتكررة الثالثة بشأن الحوار الاجتماعي والثلاثية إلى إجراء مزيد من البحوث بشأن دور الحوار الاجتماعي في السلام ومنع نشوب النزاعات وتعزيز القدرة على الصمود والتماسك الاجتماعي، وينظر مجلس الإدارة في دورته الحالية في خطة عمل في هذا الشأن.^{٦٥}

٣٤. وطرحت إحدى المجموعات إمكانية إدراج مناقشة عامة بشأن هذا الموضوع في جدول أعمال دورة مقبلة للمؤتمر، وذلك أثناء نظر مجلس الإدارة في جدول أعمال المؤتمر في دورته ٣٥٦ (آذار/ مارس - نيسان/ أبريل ٢٠٢٦)،^{٦٦} وكذلك أثناء مناقشة الدراسة الاستقصائية العامة في الدورة ١١٤ للمؤتمر.^{٦٧} ويمكن أن تسهم هذه المناقشة العامة في توليد

^{٦٠} الوثيقة GB.356/PV، الفقرات ٣٢ و ٣٦ و ٤١ و ٤٩ و ٥٧.

^{٦١} الوثيقة GB.356/PV، الفقرات ٢٧ و ٦١ و ٦٧.

^{٦٢} انظر:

ILO, *Employment and decent work for peace and resilience, General Survey concerning the Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205)*,

التقرير ILC.114/Report III(B)، ٢٠٢٦، الفقرات ٧٦٣-٧٧٣.

^{٦٣} انظر: ILO, *Report of the Committee on the Application of Standards: Part Two*، ILC.114/Record No. 3B/P.II، محضر الأعمال، ٢٠٢٦.

^{٦٤} انظر: ILO, *Report of the Committee on the Application of Standards: Part One*، ILC.114/Record No. 3A/P.I، محضر الأعمال، الفقرات ٢٣٥-٢٧٩.

^{٦٥} منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المناقشة المتكررة الثالثة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، القرار ILC.114/Resolution IV، ٢٠٢٦، القرار والاستنتاجات، الفقرة ٢٨(د) "٣".

^{٦٦} الوثيقة GB.355/PV(Rev.1)، الفقرة ٣١.

^{٦٧} منظمة العمل الدولية، محضر الأعمال ILC.114/Record No. 3B/P.II، الصفحة ٣٧.

مزيد من الزخم حول التوصية وترسيخ الدروس المستفادة، وأن تتيح في الوقت نفسه فرصة لتحديد أولويات عمل منظمة العمل الدولية في المستقبل والمضي قدماً في تنفيذ الولاية الدستورية للمنظمة المتمثلة في تعزيز السلام من خلال العدالة الاجتماعية، بما في ذلك تحسين عرض وسائل عملها في سياقات الأزمات وتنظيمها والتعريف بها. وبناءً على ذلك، فإن مجلس الإدارة مدعو إلى تقديم إرشادات بشأن إدراج هذا البند في جدول أعمال دورة مقبلة للمؤتمر.

٣٥. نهج مبتكرة لتحديث نظم تفتيش العمل. تعمل أجهزة تفتيش العمل في بيئة سريعة التغير. وتؤثر تطورات عدة على البيئة التي تعمل فيها أجهزة تفتيش العمل لضمان الامتثال للتشريعات الوطنية السارية. وتشمل هذه التطورات تزايد تعقيد سلاسل التوريد وعلاقات العمل، واستمرار العمل غير المنظم، وتطور أشكال العمل، والرقمنة والتغير التكنولوجي، فضلاً عن المخاطر الناشئة في مجال السلامة والصحة المهنتين. وفي الوقت نفسه، تتيح التكنولوجيات الجديدة، ونظم البيانات المحسنة، ونهج الامتثال الاستراتيجية فرصاً لتعزيز فعالية تفتيش العمل وتوسيع نطاقه وزيادة كفاءته، والحد من الأعباء الإدارية غير الضرورية. ويشمل ذلك التخطيط الاستراتيجي والتخطيط القائم على المخاطر، وتبادل البيانات وتحليلها، والتعاون بين المؤسسات، وعبر الحدود وسلاسل التوريد حيثما كان ذلك مناسباً. وتشير هذه التطورات تساؤلات بشأن السبل التي تمكّن نظم تفتيش العمل من التكيف والابتكار، مع الحفاظ على الأسس القانونية والمؤسسية اللازمة لأداء وظائفها بفعالية، وفقاً لمعايير العمل الدولية ذات الصلة، ولا سيما اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)، واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)، ومع مراعاة إرشادات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، بما فيها *المبادئ التوجيهية بشأن المبادئ العامة لتفتيش العمل* لعام ٢٠٢٢^{٦٨}. ولم يخصص مؤتمر العمل الدولي، منذ دورته المائة (٢٠١١)، مناقشة عامة لإدارة العمل وتفتيش العمل^{٦٩}. ومنذ ذلك الحين، شهد عالم العمل تحولات كبيرة وتطورات تكنولوجية أفرزت فرصاً وتحديات جديدة أمام نظم تفتيش العمل. وفي الدورة ٣٥٦ لمجلس الإدارة، اقترحت إحدى المجموعات إجراء مناقشة عامة بشأن النهج المبتكرة لتحديث نظم تفتيش العمل، بهدف تحديد أفضل الممارسات وتقديم إرشادات لتعزيز أطر تفتيش العمل^{٧٠}.

٣٦. ويمكن أن توفر مناقشة عامة للهيئات المكونة مجالاً لتبادل الخبرات وتقديم إرشادات بشأن نهج تحديث نظم تفتيش العمل، بما في ذلك الاستخدام الملائم للتكنولوجيات الرقمية والذكاء الاصطناعي، والتخطيط الاستراتيجي والتخطيط القائم على المخاطر، والتعاون بين المؤسسات المعنية والشركاء الاجتماعيين، والاستثمار في القدرات المؤسسية والبشرية. وبناءً على ذلك، فإن مجلس الإدارة مدعو إلى تقديم إرشادات بشأن إدراج هذا البند في جدول أعمال دورة مقبلة للمؤتمر.

٣٧. استحداث فرص العمل والعمل اللائق في المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة. خلصت المناقشة العامة لعام ٢٠١٥ بشأن المنشآت الصغيرة والمتوسطة إلى أنه، رغم توافر أدلة تجريبية قوية بشأن عدد فرص العمل التي تستحدثها المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة، ظلت هذه الأدلة قاصرة عن تقديم صورة وافية عن جودة تلك الوظائف وإنتاجية المنشآت الصغيرة والمتوسطة نفسها واستدامتها. وإذ أقرت المناقشة العامة بأن المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة تشكل عماد الاقتصادات وأداة رئيسية لاستحداث فرص العمل، مع أن مستويات إنتاجيتها غالباً ما تقل بدرجة كبيرة عن مستويات إنتاجية المنشآت الأكبر حجماً، خلصت إلى أن توافر بيئة أعمال تمكينية يشكل شرطاً أساسياً لتنمية المنشآت المستدامة. وأبرزت أيضاً أهمية الارتقاء نحو أنشطة وقطاعات فرعية ذات قيمة مضافة أعلى وتحسين الإنتاجية، بوسائل منها السياسات التي تتناول ظروف العمل والعلاقات في مكان العمل والحوار الاجتماعي، فضلاً عن إضفاء الطابع المنظم على المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وطلبت من المكتب العمل على سد هذه الفجوات المعرفية. كما دعت الاستنتاجات إلى وضع نماذج تتيح توسيع نطاق التدخلات وإيلاء مزيد من الاهتمام لتصميم السياسات القائمة على الأدلة ورصدها وقياس أثرها. ويستدعي تنوع المنشآت أيضاً مزيداً من النقاش، إذ اعتبرت استنتاجات عام ٢٠١٥ هذا التنوع تحدياً أمام وضع السياسات في ظل عدم وجود حلول تصلح للجميع. وبعد مرور عقد من الزمن،

^{٦٨} منظمة العمل الدولية، *المبادئ التوجيهية بشأن المبادئ العامة لتفتيش العمل*، ٢٠٢٢، ولا سيما الفقرات ١-٢-٦ و ٢-٣-٣ و ٣-٣-٣ و ٤-٢-١.

^{٦٩} منظمة العمل الدولية، *إدارة العمل وتفتيش العمل*، التقرير ILC.110/V، ٢٠١١.

^{٧٠} الوثيقة GB.356/PV، الفقرة ٢٩.

أحرز عمل منظمة العمل الدولية في إطار ولايتها بشأن تنمية المنشآت المستدامة تقدماً كبيراً، غير أن ما نتج عنه من أدلة وخبرات في مجال السياسات لم يُعرض بعد على المؤتمر للنظر فيه.

٣٨. وخلال السنوات العشر الماضية، شهدت بلدان عديدة انفصلاً متزايداً بين نمو إنتاجية العمل والناجح لكل عامل. وفي الوقت نفسه، تُغيّر الرقمنة والذكاء الاصطناعي والانتقال العادل سبل تحقيق المكاسب وتقاسمها بين العمال وأصحاب العمل. وبناءً على اقتراح قدمته إحدى المجموعات خلال مناقشة مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٢٦،^{٧١} ستتيح مناقشة عامة للهيئات المكونة مواصلة العمل الذي بدأ في إطار استنتاجات عام ٢٠١٥، من خلال بحث السياسات والمؤسسات والممارسات في مكان العمل التي تساعد على تحويل نمو الإنتاجية إلى مزيد من فرص العمل وتحسين نوعيتها، بما في ذلك في المنشآت الصغرى والصغيرة والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم.

٣٩. واستناداً إلى استنتاجات عام ٢٠٠٧ بشأن النهوض بالمنشآت المستدامة، وتوصية خلق فرص العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩)، وتوصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، وإعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (٢٠١٩)، ستوفر نتائج المناقشة العامة إرشادات للمكتب بشأن سبل استحداث فرص العمل وتعزيز العمل اللائق في المنشآت الصغرى والصغيرة والمتوسطة. وسيواصل المكتب تطوير المقترح لعرضه على مجلس الإدارة للنظر فيه في دورته ٣٥٩ (آذار/ مارس ٢٠٢٧)، مع مراعاة الإرشادات التي يقدمها مجلس الإدارة في دورته الحالية.

٤٠. وقد تسفر الاجتماعات الثلاثية التي وافق عليها مجلس الإدارة للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ عن بنود أخرى لإدراجها في جدول أعمال دورات المؤتمر المقبلة.

◀ ثالثاً - خارطة الطريق الإجرائية

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

٤٢. سيقوم مجلس الإدارة في دورته الحالية بما يلي:

- (أ) تقديم إرشادات بشأن إمكانية إدراج بند سبق النظر فيه أو بند جديد في جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢٨ أو في دورة لاحقة، لإجراء مناقشة عامة بشأنه، مع مراعاة القيود اللوجستية والمالية المشار إليها في الفقرة ١٩ أعلاه؛
- (ب) تقديم إرشادات بشأن موعد وترتيبات النظر في بند وضع معيار بشأن الوقاية من الآلات في إحدى دورات المؤتمر بعد عام ٢٠٣٠.

٤٣. سيقوم مجلس الإدارة في دورته ٣٥٩ (آذار/ مارس ٢٠٢٧) بما يلي:

- (أ) في ضوء المعلومات المحدثة بشأن الترتيبات اللوجستية والموارد المالية المتاحة للدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر، اتخاذ قرار بشأن إدراج بند في جدول أعمال هذه الدورة لإجراء مناقشة عامة بشأنه؛
- (ب) اتخاذ قرار أو تقديم إرشادات بشأن موعد وترتيبات النظر في بند لوضع معيار بشأن الوقاية من الآلات في إحدى دورات المؤتمر بعد عام ٢٠٣٠؛
- (ج) اتخاذ قرار أو تقديم إرشادات بشأن إدراج بند سبق النظر فيه أو بند جديد في جدول أعمال المؤتمر، إما لإجراء مناقشة عامة بعد عام ٢٠٢٨، أو لوضع معيار في عام ٢٠٢٩ وما بعده.

^{٧١} الوثيقة GB.356/PV، الفقرة ٢٩.

◀ مشروع القرار

٤٤. طلب مجلس الإدارة إلى المكتب مواصلة تنقيح المقترحات المتعلقة بجدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر، مع مراعاة الإرشادات التي قدمها مجلس الإدارة خلال المناقشة، لعرضها عليه في دورته ٣٥٩ (آذار/ مارس ٢٠٢٧).



◀ الملحق الأول

بنود ممكن إدراجها في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر

١ - متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير

١. بناءً على توصية الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، طلب مجلس الإدارة، في دورته ٣٣١ (تشرين الأول / أكتوبر - تشرين الثاني / نوفمبر ٢٠١٧)، من المكتب إعداد مقترحات للنظر في إدراجها، في أقرب وقت ممكن، في جداول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر، بشأن وضع معايير تتعلق بالمخاطر البيولوجية لأرغونوميات والمناولة اليدوية، مع الإقرار بالثغرات التنظيمية القائمة في هذا المجال، وكذلك بشأن تجميع الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية ومراجعة الصكوك المتعلقة بالوقاية من الآلات.^١
٢. ويتعين أن يسترشد جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢٦ وما بعده، فيما يتعلق ببنود وضع المعايير في مجال السلامة والصحة المهنية المحددة أعلاه، بضرورة امتلاك مجموعة واضحة ومتينة ومحدثة من معايير العمل الدولية بشأن بعض المخاطر المهنية. وأصبحت الحاجة إلى سد الثغرات التنظيمية في مجال السلامة والصحة المهنية وضمان استجابة معايير العمل الدولية في هذا المجال للأنماط المتغيرة في عالم العمل أكثر إلحاحًا بعد اعتماد المؤتمر، في دورته ١١٠، قراراً بشأن إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتحديد صكين بوصفهما اتفاقيتين أساسيتين.
٣. طلب مجلس الإدارة، في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول / أكتوبر - تشرين الثاني / نوفمبر ٢٠١٩)، إلى المكتب أن يسترشد بتوصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير بشأن "نهج التكامل المواضيعي". وكما ناقش الفريق العامل الثلاثي، فإن التنظيم من خلال التكامل المواضيعي ينطوي، في ظاهر الأمر، على عمليات لوضع المعايير تتكيف مع المواضيع الفرعية الأربعة، وفقاً لقرارات مجلس الإدارة. ويمكن النظر في صيغ مختلفة حسب القرار المتخذ بشأن الصك الذي سيسفر عنه إجراء وضع المعايير، سواء كان بروتوكولاً أو اتفاقية أو توصية. كما يمكن في إطار عملية وضع المعايير بحث إمكانية الجمع، في صك واحد، بين أحكام ملزمة وأخرى غير ملزمة من أجل تعزيز التكامل المواضيعي.
٤. اتخذ مجلس الإدارة منذ ذلك الحين قرارات بشأن جدولة ثلاثة من هذه البنود المتعلقة بوضع المعايير، وهي: المخاطر البيولوجية، لإجراء مناقشة مزدوجة في الدورتين ١١٢ (٢٠٢٤) و ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر؛^٢ وتوحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية، لإجراء مناقشة مزدوجة في الدورتين ١١٥ (٢٠٢٧) و ١١٦ (٢٠٢٨)؛ والأرغونوميات والمناولة اليدوية، لإجراء مناقشة مزدوجة في الدورتين ١١٧ (٢٠٢٩) و ١١٨ (٢٠٣٠) للمؤتمر.

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

٥. وستفني المعايير الجديدة بشأن الوقاية من الآلات إلى مراجعة اتفاقية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٩)، وتوصية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٨). وكانت مجموعة عمل كارتيي قد أوصت، في عام ٢٠٠٢، بتصنيف الاتفاقية رقم ١١٩ ضمن الصكوك "الواجب مراجعتها"، ثم وافق مجلس الإدارة، في عام ٢٠١٧، على توصية الفريق العامل الثلاثي بمراجعة الصكوك المتعلقة بالوقاية من الآلات "في أقرب تاريخ ممكن".^٣

^١ الوثيقة GB.331/LILS/2، المرفق، الملحق، الفقرات ١٧(ط) و ١٩(ب) و ٢٧ و ٣١.

^٢ اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته ١١٣ (٢٠٢٥) اتفاقية المخاطر البيولوجية في بيئة العمل، ٢٠٢٥ (رقم ١٩٢) وتوصية المخاطر البيولوجية في بيئة العمل، ٢٠٢٥ (رقم ٢٠٩).

^٣ انظر الوثيقة GB.283/LILS/WP/PRS/1/2 (Office information note, March 2002)؛ الوثيقة GB.331/PV، الفقرة ٧٢٣(و) "٣".

٦. ودعا المؤتمر، في دورته ٩١ (٢٠٠٣)، إلى مراجعة الاتفاقية رقم ١١٩ والتوصية رقم ١١٨، لمراعاة الصعوبات التقنية المرتبطة بتطبيق هذين الصكين، وأحدث التطورات التكنولوجية، والحاجة إلى توفير المعلومات والتدريب في مجال السلامة والصحة عند نقل التكنولوجيا. وظل الهدف الرئيسي للصكوك الأولى، والمتمثل في حماية العمال من الحوادث الناجمة عن الآلات باستخدام تكنولوجيات السلامة، مهمًا وصالحًا، إلا أنه يتعين استكمال نهج شاملة لتعزيز السلامة والصحة في استخدام الآلات، بما في ذلك التشاور مع العمال وتزويدهم بالمعلومات وتدريبهم بشأن جميع الجوانب ذات الصلة بالآلات طوال مراحل استخدامها، بما في ذلك إجراءات الطوارئ^٤.
٧. واستنادًا إلى المقاييس الواردة في مدونة الممارسات بشأن السلامة والصحة في استخدام الآلات (٢٠١٣)^٥، يمكن أن تحدد المعايير الجديدة مبادئ عامة لمعالجة مسائل السلامة والصحة في استخدام الآلات.
٨. ويمكن أن تبيّن المعايير الجديدة، إذا اتخذت شكل اتفاقية، طبيعة السلامة والصحة في استخدام الآلات في صيغة تعريفية، وأن تحدد اشتراطات السلامة والصحة والتدابير الاحتياطية المنطبقة على الحكومات والعمال وأصحاب العمل، وكذلك على مصممي الآلات ومصنعيها ومورديها. ويمكنها أيضًا أن تعتمد نهجًا قائمًا على المخاطر أوسع نطاقًا من النهج الوارد في الاتفاقية رقم ١١٩، يشمل التصميم الآمن للآلات وتركيبها وتشغيلها وصيانتها وإخراجها من الخدمة طوال مراحل استخدامها، وأن يراعي أوجه التقدم في استخدام الآلات، بما في ذلك الأتمتة والروبوتات والروبوتات التعاونية والمعدات المتحكم فيها رقميًا وغيرها من التكنولوجيات الناشئة.
٩. ويمكن أن توفر المعايير الجديدة، إذا اتخذت شكل توصية (أو أحكام غير ملزمة في صك ملزم)، مزيدًا من الإرشادات التفصيلية بشأن اشتراطات وتدابير تقنية أكثر تحديدًا تتعلق ببيئة العمل، ونظم التحكم، والوقاية من الآلات والحماية من المخاطر الميكانيكية وغيرها من المخاطر، والمعلومات والعلامات، والتدابير التكميلية المتعلقة بأنواع محددة من الآلات، مع أخذ الابتكار التكنولوجي في الاعتبار.
١٠. كما يمكن أن تتألف عملية وضع المعايير من مناقشة مزدوجة أو مناقشة مفردة في المؤتمر، قد يسبقها اجتماع ثلاثي للخبراء، وأن تستنير هذه العملية باستعراض لمدونة الممارسات المنشورة في عام ٢٠١٣ وبتقرير مفصل عن القانون والممارسة، وأن تستند إلى الاستبيان المرسل إلى الدول الأعضاء في سياق عملية وضع المعايير.

باء - تحديث الصكوك الجديدة بشأن السلامة والصحة المهنيين

١١. وقد يستند وضع معايير السلامة والصحة المهنيين إلى نهج مناسبة تيسر تحديث الصكوك الجديدة، ولا سيما أحكامها التقنية، لضمان استمرار ملاءمة المعايير، مع مراعاة الظروف الوطنية^٦. وفي هذا الصدد، يُمكن الاسترشاد مثلًا بآليات المراجعة المبسطة المستخدمة في اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، بصيغتها المعدلة، واتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)، بصيغتها المعدلة، واتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨)، أو التوصية بشأن قائمة الأمراض المهنية، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٤).

^٤ 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.

^٥ انظر: ILO, *Safety And Health in the Use of Machinery*, ILO code of practice, 2013.

^٦ الوثيقة GB.337/LILS/1، الملحق، المرفق الأول، الفقرة ١-٩.

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

ألف - مصدر البند وطبيعته وسياقه وما قد تسفر عنه مناقشته

١٢. يدعو إعلان المئوية 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 بلوغهم سن التقاعد وتمكينهم من التمتع بشيخوخة نشطة".^٧

١٣. وفي أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٤، رأى الفريق العامل الثلاثي أن مسألة العمال المسنين في سياق التغير الديمغرافي، ولا سيما الحاجة إلى ضمان عدم التمييز وتكافؤ الفرص، تمثل موضوعاً مهماً لمناقشات منظمة العمل الدولية في المستقبل. ويكتسي النهج القائم على دورة الحياة، الذي يبرز فرص تعزيز التضامن بين الأجيال في ظل تشيخ المجتمعات، أهمية متزايدة بالنسبة إلى الهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية. وفي سياق النظر في الإجراءات الإضافية اللازمة لضمان استمرار ملاءمة توصية العمال المسنين، ١٩٨٠ (رقم ١٦٢)، وجدواها في المستقبل، قرر الفريق العامل الثلاثي تأجيل البت فيما إذا كانت هناك فجوة في التغطية فيما يتعلق بالعمال المسنين في سياق التغير الديمغرافي، إلى حين مناقشة بحوث في اجتماع ثلاثي لاحق لتحديد الخطوات التالية، التي قد تشمل إجراء مناقشة عامة في المؤتمر.^٨

١٤. وفي غضون ذلك، يواصل دور منظمة العمل الدولية في السياق متعدد الأطراف بشأن هذا الموضوع اتساعه. وللمرة الأولى، حصلت المنظمة على تمويل إنمائي^٩ للعمل بشأن المجتمعات المتشيخة والتضامن بين الأجيال، مما أتاح لها المضي قدماً في البحوث وتنمية المعارف في هذا المجال. وهي عضو نشط أصلاً في عدة أفرقة تابعة للأمم المتحدة معنية بهذا الموضوع، وقد انضمت مؤخراً إلى فريق العمل المعني بالتغير الديمغرافي التابع للجنة البرامجية رفيعة المستوى للأمم المتحدة. وكما سبق ذكر ذلك أعلاه، تشارك المنظمة أيضاً في فريق الصياغة المعني بإعداد صك ملزم جديد لحماية حقوق العمال المسنين، بما يكفل إدماج المسائل المتعلقة بالعمل على النحو الواجب في هذا الصك. كما تلقت المنظمة دعوات للمشاركة في عدد من المؤتمرات والاجتماعات بشأن هذا الموضوع نظمها القطاع الخاص ومنظمات العمال والحكومات ووكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة. ويدير مكتب منظمة العمل الدولية الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى مركزاً إقليمياً للمعارف بشأن التحولات الديمغرافية، يجمع موظفي المنظمة العاملين في هذا المجال. وتواصل إدارة سياسة العمالة وإدارة معايير العمل الدولية إحراز تقدم في تحليل صكوك المنظمة ذات الصلة بالموضوع. وقد قدم مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، بالتعاون مع المنظمة، ثلاث دورات تدريبية بشأن التحولات الديمغرافية، ومع تزايد الطلب، سيعاد تنظيم دورة بهذا الشأن في أواخر عام ٢٠٢٦. كما تُدرج المنظمة التحولات الديمغرافية في دورات وفعاليات أخرى، من بينها أكاديمية العمالة التي انعقدت مؤخراً وركزت على الإنتاجية والتكنولوجيا والتحول الهيكلي والعدالة الاجتماعية، وخصصت مساراً كاملاً للتحولات الديمغرافية.

١٥. ويكتسي فهم الاتجاهات الديمغرافية أهمية بالغة لتمكين واضعي السياسات والمنشآت والمجتمعات المحلية من التكيف مع المستقبل والتخطيط له. ويُعد تشيخ السكان من أحدث الاتجاهات الديمغرافية ذات التأثير الكبير في الاقتصادات وأسواق العمل والمجتمعات. ويُلاحظ هذا الاتجاه في معظم الاقتصادات المتقدمة والناشئة، وكذلك في المناطق الريفية في البلدان النامية، وسيصبح واقعاً في جميع البلدان في المستقبل. وعلى الصعيد العالمي، يُتوقع أن يزيد عدد السكان في سن ٦٥ عاماً فما فوق من ٧٠٣ ملايين نسمة في عام ٢٠١٩ إلى ٢,٤ مليار نسمة بحلول عام ٢١٠٠، أي بزيادة تتجاوز ٢٤٠ في المائة، في حين سيزداد عدد السكان في سن العمل (١٥-٦٤ عاماً) بنسبة تقل عن ٥٠ في المائة خلال الفترة نفسها. وبحلول أواخر سبعينات هذا القرن، يُتوقع أن يبلغ عدد الأشخاص في سن ٦٥ عاماً فما فوق على

^٧ إعلان مئويّة منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩، القسم ثانياً (ألف) "ه".

^٨ الوثيقة GB.352/LILS/3، الملحق، الفقرة ٢٨.

^٩ تمويل الشراكة مقدم من الاتحاد الأوروبي وجمهورية كوريا.

^{١٠} انظر: "Employment in Ageing Societies"، ITCILO، ٢٣ تشرين الثاني/ نوفمبر - ١١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٦.

الصعيد العالمي ٢,٢ مليار شخص، متجاوزاً عدد الأطفال دون سن ١٨ عاماً. وبحلول منتصف ثلاثينات هذا القرن، يُتوقع أن يبلغ عدد الأشخاص في سن ٨٠ عاماً فما فوق ٢٦٥ مليون شخص، أي أكثر من عدد الرضع البالغين من العمر سنة واحدة أو أقل.^{١١} وسيكون هذا الاتجاه مدفوعاً أساساً باتجاهات التشيخ في الاقتصادات النامية.

١٦. ولا تمثل التحولات الديمغرافية سوى أحد عوامل التغيير، إذ يتعين عدم النظر إلى أي من عوامل التغيير المحددة في إعلان المؤمية بمعزل عن غيره، بل في سياقاته الاقتصادية والاجتماعية أيضاً. وتخلق الآثار المتركمة لعدم الاستقرار الاقتصادي، وتزايد أوجه عدم المساواة، وتغير المناخ، والتحولات الديمغرافية، والتقدم التكنولوجي، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي والرقمنة، تحديات معقدة أمام أسواق العمل، لا يمكن التصدي لها إلا من خلال أطر شاملة ومشاركة بين القطاعات في مجال سياسة العمالة، تشمل تكييف سياسات سوق العمل ومؤسساته. ويتيح ذلك للمجتمعات تحويل هذه الاتجاهات الكبرى المسببة للاضطراب إلى فرص.

١٧. وكانت آخر مناقشة تناول فيها المؤتمر التحولات الديمغرافية في عالم العمل قد جرت في عام ٢٠١٣ تحت عنوان "العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد"، إذ أقرّ مجلس الإدارة حينئذ خطة لمتابعة هذه المناقشة. غير أن هذه المسألة أصبحت اليوم أكثر إلحاحاً وبروزاً في جداول أعمال السياسات، وأخذت البلدان تلجأ بصورة متزايدة إلى منظمة العمل الدولية طلباً للمساعدة على فهم أثر هذه الاتجاهات في الاقتصادات وأسواق العمل.

١٨. وستستند المناقشة المقترحة إلى مناقشة عام ٢٠١٣، وإلى إعلان المؤمية وتوصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، كما ستأخذ في الاعتبار المناقشات المتعلقة بعوامل التغيير الأخرى، فضلاً عن المناقشات بشأن عدم المساواة والسمة غير المنظمة وغيرها من المواضيع ذات الصلة.

١٩. وستناقش جميع المواضيع المذكورة أعلاه في سياق التحولات الديمغرافية، كما ستُدرج جوانب جديدة لضمان مراعاة أحدث الاتجاهات. ويمكن أن تشمل هذه الإضافات ما يلي:

- التشيخ السريع الملحوظ في المناطق الريفية في الاقتصادات النامية، وهو اتجاه يقوّض الأمن الغذائي والتنمية بشكل عام. ويجب أن تتناول المناقشة أيضاً "الوجه الآخر" للتحدي الديمغرافي في البلدان النامية، والتمثل في الشباب في المناطق الحضرية وارتفاع معدلات الشباب غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب، نظراً إلى الترابط بين هذين الاتجاهين وضرورة التصدي لهما على نحو شامل بغية تعزيز التضامن بين الأجيال.
- أثر التغير الديمغرافي في النمو الاقتصادي والإنتاجية، وأوجه عدم المساواة، والعمالة غير المنظمة، وأوجه عدم المساواة بين الجنسين، ونقص المهارات، والهجرة.
- أثر التغير الديمغرافي في نظم الحماية الاجتماعية، وضرورة تكييف هذه النظم مع الوقائع الجديدة لكي تؤدي دور آلية للحماية وتساعد على اغتنام الفرص التي تتيحها التحولات الديمغرافية.

٢٠. وكإطار تحليلي جديد، ستركز المناقشة على التضامن بين الأجيال بوصفه مفهوماً ومنظوراً يساعد على تحديد التحديات والحلول الشاملة.

٢١. ويجدر التذكير بأنّ عدة دول أعضاء استفادت من إمكانية إدراج التمييز على أساس السن ضمن أسباب التمييز الإضافية لأغراض اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١).^{١٢}

باء - الأهمية في ضوء الأهداف الاستراتيجية لبرنامج العمل اللائق

٢٢. ولا تزال الاتجاهات العالمية في سوق العمل تبرز الحاجة إلى إيجاد مزيد من فرص العمل اللائق، إذ لم تزد كمية الوظائف ونوعيتها بالقدر الكافي لتحقيق العمل اللائق للجميع، ومن ثم العدالة الاجتماعية. وعلى الرغم من بعض التحسن الذي

^{١١} انظر:

UN Department of Economic and Social Affairs (UN DESA), *World Population Prospects 2024: Summary of Results*, UN DESA/POP/2024/TR/NO. 9, 2024, X.

^{١٢} المادة ١ (أ) (ب) من الاتفاقية.

شده معدل البطالة العالمي بعد الجائحة، فإنه لا يزال مستقرًا في حدود ٥ في المائة، في ظل وجود فجوة في الوظائف أكبر وأخذت تتسع. ويكشف ذلك، إلى جانب ارتفاع معدلات عدم المشاركة في القوى العاملة لدى فئات معينة، مثل النساء والشباب وكبار السن وغيرهم من الفئات المحرومة، واستمرارها في الارتفاع في كثير من الأحيان، عن مواطن ضعف ناشئة ومستمرة لدى العمال. كما أن التحسن في نوعية الوظائف لا يتحقق في كثير من الأحيان، ولا تتراجع العمالة غير المنظمة بصورة منهجية. وتفضي هذه المسائل مجتمعة إلى عجز ملحوظ ومستمر في العمل اللائق، مع خطر تفاقمه في سياق التغيرات الديمغرافية،^{١٣} ما لم تُعالج معالجة شاملة من خلال سياسات وتدخلات في مجالي العمالة وسوق العمل. وستفضي السياسات التي ستُحدّد في المناقشة إلى ما يلي:

- **تحسين العمل اللائق بما يدعم الاتجاهات الاجتماعية والاقتصادية.** وستتناول المناقشة، ضمن جملة أمور، النمو الاقتصادي، والحد من أوجه عدم المساواة والسمة غير المنظمة من خلال زيادة الإنتاجية وتحسين الحماية الاجتماعية، مع إقامة صلة واضحة بالمناقشة العامة المقررة في عام ٢٠٢٧ وبالمناقشة المتكررة بشأن العمالة في عام ٢٠٢٨. وقد يعرّض تجاهل التغيرات الديمغرافية وأثرها في هذه المسائل عمليات التحول الهيكلي الناجحة للخطر.

- **العمالة غير المنظمة.** لا تزال نسبة كبيرة من القوى العاملة العالمية في عمالة غير منظمة، مع تمتعها بقدر ضئيل من الحماية الاجتماعية أو انعدام هذه الحماية تمامًا. ومن الاتجاهات الجديدة، عودة العمال المسنين إلى أسواق العمل، ولكن في كثير من الأحيان في إطار العمالة غير المنظمة. وفي المناطق الريفية، يواصل المسنون العمل لأطول فترة ممكنة بسبب نقص الشباب واضطرارهم إلى العمل لكسب العيش، وغالبًا ما يكون ذلك في إطار العمالة غير المنظمة. وعلى الرغم من الجهود الرامية عمومًا، من خلال مختلف السياسات، إلى إضفاء الطابع المنظم على العمل، فإن هذه الجهود لا تشمل العمال المسنين، ولا سيما في المناطق الريفية، في حين أن نظم الضمان الاجتماعي كثيرًا ما لا تشمل سكان المناطق الريفية، ولا سيما في الاقتصادات النامية.

- **أوجه عدم المساواة بين الجنسين.** إنّ اقتران انخفاض مشاركة النساء في القوى العاملة وارتفاع معدلات النساء غير الملتحقات بالعمل أو التعليم أو التدريب مقارنةً بالرجال، بالتمييز في الأجور والفصل المهني وتزايد أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر نتيجةً للتحويلات الديمغرافية، تترتب عليه عواقب وخيمة على فرص النساء المسنات في الحصول على عمل لائق، وكذلك على معاشاتهن التقاعدية التي تظل أدنى من معاشات الرجال. وتوجد هذه الفجوات بين الجنسين في غالبية بلدان العالم، وهي واضحة بوجه خاص في الاقتصادات النامية، ولا سيما في المناطق الريفية فيها.

- **النقص في المهارات والهجرة.** تؤدي شيخوخة المجتمعات إلى تفاقم النقص في المهارات في القطاعات الرئيسية، مما يزيد من حدة النقص في المواهب على الصعيد العالمي ويدفع إلى تحولات في أنماط الهجرة. وبحلول عام ٢٠٣٠، يُتوقع أن يصل العجز في اليد العاملة الماهرة على الصعيد العالمي إلى ٨٥ مليون عامل، بما قد يكلف الاقتصاد العالمي ما يصل إلى ٨,٥ تريليونات دولار من الإيرادات المفقودة سنوياً. وفي أوروبا وحدها، تفيد أكثر من ٩٥ في المائة من الشركات بأنها تواجه صعوبات في التوظيف بسبب نقص اليد العاملة، وتُعد قطاعات الرعاية الصحية والبناء والتكنولوجيا من أكثر القطاعات تضرراً.^{١٤} ومع تقاعد العمال المسنين، تبرز حاجة ملحة إلى سد هذه الفجوات باليد العاملة الماهرة من المصادر الوطنية والدولية على السواء. وقد أصبحت الهجرة أداة رئيسية لسد الفجوات في سوق العمل المرتبطة بالتحويلات الديمغرافية، إذ تُظهر بيانات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي أن العمال المهاجرين شكّلوا ٧٠ في المائة من نمو القوى العاملة في البلدان ذات الدخل المرتفع خلال العقد الماضي. غير أن سياسات الهجرة التقييدية والحواجز الاجتماعية والسياسية كثيرًا ما تعرقل هذا الحل، مما يؤدي إلى اختلالات بين العرض والطلب. وللتخفيف من هذه الآثار، يتعين على المجتمعات المتشيخة ألا تكتفي بتعزيز التعلّم المتواصل وزيادة مشاركة العمال المسنين في القوى العاملة وإتاحة إمكانية تمديد سنوات العمل

^{١٣} انظر: ILO, *Employment and Social Trends 2026*, World of Work Series, 2026.

^{١٤} انظر: Korn Ferry, "The \$8.5 Trillion Talent Shortage", 9 May 2018.

للعمال المسنين الذين يرغبون في البقاء في سوق العمل، بل عليها أيضًا اعتماد سياسات هجرة استشرافية لاستقطاب اليد العاملة الماهرة والاحتفاظ بها في القطاعات الحيوية لقدرة الاقتصاد على الصمود، من دون التسبب في استنزاف الكفاءات في البلدان المرسلّة لليد العاملة.

• **نظم الحماية الاجتماعية ونظم الرعاية.** يؤثر تشيخ السكان تأثيرًا عميقًا على نظم الحماية الاجتماعية ونظم الرعاية الصحية. ويتطلب التصدي للتحديات التي يفرضها تشيخ السكان اتباع نهج متكامل يقوم على إصلاح نظم الحماية الاجتماعية والرعاية الصحية والاستثمار في بنيتها التحتية.

٢٣. وتبيّن هذه التطورات حدود الاستراتيجيات الاقتصادية والإنمائية التقليدية التي صيغت في ظل نمو سكاني وتحولات قطاعية نحو قطاعات أعلى إنتاجية، وهي أوضاع لم تعد قائمة في كثير من البلدان. ويمكن للهيئات المكوّنة أن تستفيد من مناقشة سبل إدراج هذه الوقائع الجديدة في المقاربات الاقتصادية، مع مراعاة اتجاهات تشيخ السكان، وفي الوقت نفسه مواصلة التصدي للتحديات المرتبطة بالسكان الشباب. ويمكنها أيضًا أن تناقش أوجه التفاعل الإيجابي بين مختلف عوامل التغيير.

٢٤. تقتضي التحولات الديمغرافية التكيف على كافة المستويات: المجتمعات ككل؛ المنشآت؛ العمال؛ جميع الأفراد الآخرين. ويتعين أن تراعي السياسات، بما فيها سياسات العمالة وسياسات سوق العمل النشطة، هذه التحولات وأن تكون مراعية للسّن. وبما أن سياسات العمالة تشمل سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية وسياسات الاستثمار وغيرها، فلا بد من تكييفها جميعًا بما يضمن اغتنام الفرص التي تتيحها التحولات الديمغرافية بدلًا من التركيز على ما قد تنطوي عليه من مخاطر.

٢٥. ويمكن اعتبار التضامن بين الأجيال ركيزة لعقد اجتماعي جديد يسعى إلى تعزيز العدالة والإنصاف بين الأجيال، ومكافحة التمييز على أساس السن، ومنع توارث الفقر والجوع وأوجه عدم المساواة والظلم بين الأجيال. وقد نصّ ميثاق المستقبل للأمم المتحدة على "تعزيز 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".^{١٥} وتتيح مناقشة المؤتمر للهيئات المكوّنة فرصة النظر في التدابير الممكنة اتخاذها في عالم العمل لتعزيز التضامن بين الأجيال، وكذلك في المنافع التي يمكن أن يحققها هذا التضامن لعالم العمل.

٢٦. وستتناول المناقشة الحاجة إلى سياسات عمالة شاملة ومراعية للسّن، وسياسات لسوق العمل، وإلى إدخال ما يلزم من تغييرات على المؤسسات، بما يتيح معالجة جانبي العرض والطلب، ومواءمة مؤسسات سوق العمل بينهما، ودعم التكيف مع التحولات الديمغرافية.

جيم - النتيجة المتوخاة

٢٧. ويمكن أن تسفر المناقشة العامة عن استنتاجات وقرار يتناولان ما يلي:

- (أ) التوصل إلى فهم مشترك لتأثير التحولات الديمغرافية في الاقتصادات والمجتمعات وانعكاساتها على سياسات العمالة ومؤسسات سوق العمل، مع إيلاء الاهتمام للمساواة بين الجنسين والشمول.
- (ب) التوصل إلى فهم مشترك لأوجه التفاعل بين العوامل الرئيسية التي تُحدث تحولًا في عالم العمل، مثل العوامل الديمغرافية والمناخ والتكنولوجيا والعولمة والهجرة.
- (ج) التوصل إلى توافق بشأن أهمية التضامن بين الأجيال في إيجاد حلول لتحديات التنمية.
- (د) إسناد ولاية محددة إلى الحوار الاجتماعي في المناقشات الاقتصادية والإنمائية، على أساس أن السياسات قد تختلف آثارها باختلاف الفئات العمرية، وأن الحوار الاجتماعي يمكن أن يسهم في تحسين نتائج سياسات العمالة المراعية للسّن.

^{١٥} الجمعية العامة للأمم المتحدة، القرار ١/٧٩، ميثاق المستقبل والتعهد الرقمي العالمي وإعلان الأجيال المقبلة، القرار A/RES/79/1، ٢٠٢٤، الإجراء ٣٥، الفقرة ٦١(و).

(ه) تقديم إرشادات بشأن الإجراءات التي يتعين على الدول الأعضاء اتخاذها لاعتماد سياسات عمالة شاملة ومراعية للسن وللمنظور الجنساني، (بما في ذلك سياسات الهجرة والمهارات والمساواة وعدم التمييز، وسياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية وسياسات المنشآت والاستثمار وغيرها من السياسات ذات الصلة)، في ضوء التحولات الديمغرافية، مع إيلاء اهتمام خاص في الاقتصادات المتقدمة للمجتمعات المتشيخنة، وفي الاقتصادات النامية لتشيخ السكان في المناطق الريفية وتزايد أعداد الشباب في المناطق الحضرية، فضلاً عن اقتراح مبادرات معيارية أو غير معيارية تدعمها منظمة العمل الدولية في برامجها المقبلة بما يضمن أن تتيح التحولات الديمغرافية فرص عمل لائق لجميع الفئات العمرية.

٢٨. وتتيح المناقشة العامة لمنظمة العمل الدولية فرصة لعرض منظور ثلاثي بشأن تقرير الأمين العام للأمم المتحدة عن تشيخ السكان، ودعم الجهود الجارية الرامية إلى تطوير القانون الدولي لحماية حقوق الإنسان لكبار السن، مع الإسهام في الوقت نفسه في تسريع تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

٣ - سد الثغرات في تغطية الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين وأسرهم وضمان إمكانية نقلها (مناقشة عامة)

ألف - مصدر البند وطبيعته وسياقه والنتيجة المحتملة لمناقشته

٢٩. رغم أن الضمان الاجتماعي حق من حقوق الإنسان وركيزة أساسية في برنامج العمل اللائق، فإن ٣,٨ مليار شخص يفتقرون إلى الحماية الاجتماعية. ويشكل العمال المهاجرون ٤,٧ في المائة من القوى العاملة في العالم،^{١٦} ويسهمون إسهامًا مهمًا في أسواق العمل ونظم الضمان الاجتماعي^{١٧} والتنمية الاقتصادية في بلدان المنشأ والمقصد على السواء. ومع ذلك، لا تزال تعترضهم عقبات كبيرة في الحصول على الحماية الاجتماعية بسبب معايير الأهلية التقييدية المرتبطة بالجنسية أو الإقامة، وتجزؤ سجلات الاشتراكات، ومحدودية آليات نقل الاستحقاقات أو انعدامها، ومحدودية القدرة على الاشتراك، فضلاً عن قصور الإنفاذ وعدم كفاية التنسيق بين أطر إدارة الحماية الاجتماعية وأطر إدارة هجرة اليد العاملة. وتُفوّض أوجه القصور هذه مبدأ المساواة في المعاملة، وتزيد من انعدام أمن الدخل ومخاطر الفقر، وتُضعف وظائف الوقاية والاستقرار التي تؤديها نظم الحماية الاجتماعية، ولا سيما في سياقات الصدمات الاقتصادية والأزمات الصحية والكوارث المرتبطة بالمناخ والنزاعات.

٣٠. وقد تزايد الاهتمام بتعزيز الحماية الاجتماعية الشاملة في المناقشات الدولية والإقليمية بشأن السياسات. وهي مكرّسة صراحةً في أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما في الغاية ١-٣ المتعلقة بالحماية الاجتماعية الشاملة والغاية ٨-٣ المتعلقة بالتغطية الصحية الشاملة، وكذلك في الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية. وخلال العقد الماضي، شدد مؤتمر العمل الدولي على أهمية ضمان حصول العمال المهاجرين وأسرهم على الحماية الاجتماعية، بما في ذلك من خلال إبرام اتفاقات ثنائية أو متعددة الأطراف، بما يتماشى مع معايير العمل الدولية ذات الصلة.^{١٨} كما كلف مجلس الإدارة، في دورته ٣٤٤، المكتب بمواصلة اتخاذ التدابير الرامية إلى ضمان الحماية الاجتماعية للمهاجرين وأسرهم وتوسيع نطاقها باستخدام جميع وسائل العمل المتاحة.^{١٩}

٣١. واعتمدت منظمة العمل الدولية منذ وقت طويل صكوكًا معيارية تتناول الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين. غير أن معدلات التصديق على بعض هذه الصكوك لا تزال منخفضة، كما أن الصعوبات التي تواجهها الدول المصدقة في

^{١٦} انظر: ILO, *World Social Protection Report 2024-26: Universal Social Protection for Climate Action and a Just Transition*, 2024, 51.

^{١٧} انظر:

ILO, *ILO Global Estimates on International Migrant Workers: International Migrants in the Labour Force*, fourth edition, Geneva, 2024, 7.

^{١٨} منظمة العمل الدولية، قرار واستنتاجات بشأن الإدارة العادلة والفعّالة لهجرة اليد العاملة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٦، ٢٠١٧، الفقرة ١٠. منظمة العمل الدولية، قرار واستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٩، ٢٠٢١، الفقرة ١٣(ط).

^{١٩} الوثيقة GB.344/POL/1، الفقرة ٢٧(ب).

تطبيقها تستدعي مزيداً من البحث والتحليل.^{٢٠} وبالإضافة إلى ذلك، يتزايد اللجوء إلى الاتفاقات الثنائية ومتعددة الأطراف بشأن الضمان الاجتماعي، وإن بدرجات متفاوتة من إقليم إلى آخر.^{٢١} وتوفر **توصية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، ١٩٨٣ (رقم ١٦٧)** نموذجاً لاتفاق بشأن الضمان الاجتماعي يهدف إلى تنسيق نظم الضمان الاجتماعي، بما في ذلك إمكانية نقل الإعانات بين البلدان. وفي الوقت نفسه، شهدت أسواق العمل في أنحاء العالم تحولات عميقة اتسمت بالتحويلات الديمغرافية، واستمرار السمة غير المنظمة، وتزايد انتشار الهجرة المؤقتة لليد العاملة. ويثير ذلك تساؤلات بشأن مدى كفاية وفعالية النهج السياسية والقانونية القائمة، ويبرز الحاجة إلى مزيد من التحليل للعقبات التي تعترض التصديق على المعايير ذات الصلة وتنفيذها وإنفاذها.

٣٢. وشدد أعضاء مجلس الإدارة في دورته ٣٥٥، ولا سيما رابطة أمم جنوب شرق آسيا ومجموعة آسيا والمحيط الهادئ، على ضرورة تعزيز نظم الحماية الاجتماعية، وتوسيع نطاق التغطية، وتحسين إمكانية نقل الإعانات للعمال المهاجرين، مع الدعوة أيضاً إلى إجراء مزيد من البحوث والحوار بشأن السياسات لسد الفجوات المعرفية المحددة. وقد أتاح إطلاق **استراتيجية بشأن توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المهاجرين واللاجئين وأسرهم** في عام ٢٠٢٥ إطاراً سياسياً جاء في أوانه، ومن شأن تعميمه على نطاق أوسع أن يدعم جهود الدول الأعضاء لتوسيع نطاق التغطية وتحسين إمكانية نقل الإعانات.

٣٣. وفي هذا السياق، يمكن أن تتيح المناقشة المتكررة الثالثة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، خلال مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٢٧، فرصة للهيئات المكونة الثلاثية للنظر في الاتجاهات الناشئة، وتبادل الخبرات الوطنية والإقليمية، وتحديد أنسب إجراءات المتابعة لتعزيز الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين وأسرهم.

باء - الأهمية في ضوء الأهداف الاستراتيجية لبرنامج العمل اللائق

٣٤. وتتصل مسألة توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المهاجرين وأسرهم اتصالاً وثيقاً بالأهداف الاستراتيجية لبرنامج العمل اللائق، لما لها من أثر مباشر في الرعاية الصحية وأمن الدخل والتمتع الفعلي بالحقوق في العمل. وتؤدي الثغرات في التغطية وكفاية الحماية الاجتماعية وإمكانية نقلها إلى مواطن عجز كبيرة في العمل اللائق للعمال المهاجرين، كما تؤثر في نتائج سوق العمل وتوزيع الدخل وحراك اليد العاملة والتنمية الاجتماعية والاقتصادية على نطاق أوسع. ويواجه العمال المهاجرون أيضاً عقبات مستمرة أمام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، مما يحد من قدرتهم على الدفاع عن حقوقهم والمطالبة بها. ويكتسي ضمان إمكانية نقل استحقاقات الحماية الاجتماعية أهمية حاسمة في تيسير العودة الطوعية للعمال المهاجرين وإعادة إدماجهم على نحو مستدام. ومن ثم، فإن التصدي لهذه التحديات يساهم في تعزيز أسواق عمل شاملة وحسنة الأداء في اقتصاد عالمي يتسم بتزايد التنقل والترابط.^{٢٢} وفي هذا السياق، يمكن أن تتمحور المناقشة حول المواضيع التالية:

- **عدم المساواة في الدخل ومستويات المعيشة.** غالباً ما يتركز العمال المهاجرون في وظائف تتطلب مهارات محدودة، وتتسم بتدني الأجور والهشاشة والطابع المؤقت، أو يعملون بعقود قصيرة الأجل وفي ظروف عمل سيئة.^{٢٣} ويؤثر ذلك في حصولهم على الحماية الاجتماعية، مما يزيد من انعدام أمن الدخل وتدهور مستويات المعيشة، بما في ذلك بالنسبة إلى أسرهم.^{٢٤} ويتيح حصول المهاجرين على الحماية الاجتماعية القائمة على الاشتراكات وغير

^{٢٠} الوثيقة GB.344/POL/1، الفقرة ١٢.

^{٢١} انظر:

International Social Security Association (ISSA), "Global Overview of International Social Security Agreements", 2022, 12-13.

^{٢٢} منظمة العمل الدولية، **توسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل العمال المهاجرين واللاجئين وأسرهم: دليل لصانعي السياسات والممارسين**، ٢٠٢١، الفقرات ٣١-٣٤.

^{٢٣} انظر:

Silas Amo-Agyei, *The Migrant Pay Gap: Understanding Wage Differences between Migrants and Nationals*, (ILO, 2020), 6-8; ILO *World Employment and Social Outlook: The Value of Essential Work*, 2023, 76-78, 126 and 205.

^{٢٤} انظر: ILO, *The Migrant Pay Gap*, 2; ILO, *Extending Social Protection to Migrant Workers, Refugees, and their Families*, 20.

القائمة على الاشتراكات على قدم المساواة مع المواطنين تحقيق تكافؤ الفرص مع سائر العمال، ويحول دون الإغراق الاجتماعي والمنافسة غير العادلة، ويسهم أيضًا في الحد من أوجه عدم المساواة في الدخل وتعزيز الإنتاجية وتحسين النتائج الصحية ومستويات المعيشة.^{٢٥}

• **الحصول على الحماية الصحية الاجتماعية وصلتها بالسلامة والصحة المهنيين.** لا تزال محدودية فرص الحصول على رعاية صحية ذات نوعية جيدة وميسورة التكلفة تؤثر سلبيًا على النتائج الصحية وتزيد من مخاطر الفقر، ولا سيما بالنسبة إلى العمال المهاجرين. كما تؤدي الأخطار المرتبطة بالمناخ، ومنها تزايد التعرض للحرارة، إلى تفاقم مخاطر السلامة والصحة المهنيين، ولا سيما في القطاعات التي يتركز فيها العمال المهاجرون بكثافة.^{٢٦} ويمكن أن يسهم تعزيز نظم الحماية الصحية الاجتماعية وإعانات إصابات العمل والعجز، بالتنسيق مع تدابير الوقاية والحماية في مجال السلامة والصحة المهنيين، في الحد من مواطن الضعف، وتيسير الحصول على الرعاية وحماية الدخل، وتعزيز القدرة على الصمود في ظل تزايد الضغوط المناخية والاقتصادية في بلدان المنشأ والمقصد.

• **الصلة بسياسات العمالة وسوق العمل.** وتتصل مسألة توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المهاجرين اتصالًا وثيقًا بسياسات العمالة وسوق العمل، بما في ذلك ممارسات التوظيف وصياغة العقود والاعتراف بالمهارات. وقد يؤدي ضعف الاتساق بين أطر الحماية الاجتماعية وهجرة اليد العاملة والعمالة والسياسات ذات الصلة إلى عرقلة إدماج العمال المهاجرين في سوق العمل، والحد من فرص حصولهم على عمل لائق والتمتع بحقوق العمل والحماية الاجتماعية.

• **هجرة اليد العاملة والسمة غير المنظمة.** غالبًا ما يكون العمال المهاجرون أكثر عرضة للانخراط في العمل غير المنظم بسبب وضعهم كمهاجرين، والاستثناءات بحكم القانون، والتمييز، وغير ذلك من العوائق.^{٢٧} كما يتركزون بنسبة مرتفعة في قطاعات تسود فيها السمة غير المنظمة، مثل الزراعة والبناء والعمل المنزلي.^{٢٨} ويُعد الحصول على الحماية الاجتماعية على أساس مبدأ المساواة في المعاملة، إلى جانب إبرام اتفاقات الضمان الاجتماعي، من المسارات الأساسية للانتقال بالعمال المهاجرين إلى السمة المنظمة، بما ينعكس إيجابًا أيضًا على أسرهم.

• **الهجرة المؤقتة لليد العاملة.** أصبحت الهجرة المؤقتة لليد العاملة سمة بارزة من سمات أسواق العمل العالمية؛ فهي تسهم في سد النقص في المهارات في بعض القطاعات، لكنها تطرح أيضًا تحديات تتعلق باستمرارية الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين وكفايتها.^{٢٩} ونظرًا إلى أن برامج الهجرة المؤقتة لليد العاملة غالبًا ما تقوم على عقود قصيرة الأجل وتنطوي على التنقل بين بلدان تختلف أطرها القانونية والإدارية، فقد يواجه العمال المهاجرون تجزؤ فترات اشتراكاتهم، ومحدودية في الاستحقاقات، وعقبات تحول دون حصولهم على الإعانات. وقد تؤدي هذه المخاطر إلى افتقار العمال إلى مقومات العمل اللائق، كما قد تعرقل إعادة إدماجهم على نحو مستدام عند عودتهم إلى بلدان المنشأ، بما في ذلك في نظم الحماية الاجتماعية الوطنية.

• **المساواة بين الجنسين وعدم التمييز.** تواجه النساء المهاجرات بوجه خاص أشكلاً متداخلة من التمييز على أساس نوع الجنس أو وضعهن القانوني كمهاجرات أو العرق أو الأصل الإثني أو الإعاقة، مما يزيد من خطر استبعادهن من

^{٢٥} انظر:

Shahra Razavi et al., *Combating Inequalities: What Role for Universal Social Protection?*, ILO Working Paper No. 128 (ILO, 2024), 29–31; ILO and ISSA, *Intervention Model: For Extending Social Protection to Migrant Workers in the Informal Economy*, ILO Brief, 2023, 5.

^{٢٦} انظر: ILO, *Ensuring Safety and Health at Work in a Changing Climate*, Global report, 2024, 5, 9 and 17–20.

^{٢٧} منظمة العمل الدولية، *نُهج مبتكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق*، التقرير ILC.113/VI، ٢٠٢٥، الفقرتان ٣٤ و٤٠ والوثيقة GB.344/POL/1، الفقرتان ٥ و٧.

^{٢٨} منظمة العمل الدولية، *نُهج مبتكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق*، الفقرة ٣٤.

^{٢٩} الوثيقة GB.346/POL/1، الفقرة ٤١؛ انظر: ILO and ISSA, *Intervention Model*, 4.

الحماية الاجتماعية.^{٣٠} كما يمكن للعوائق القانونية والعملية، بما في ذلك معايير الأهلية التقييدية، والثغرات في حماية الأمومة والأبوة، ومحدودية الحصول على الحماية الصحية والإعانات الأسرية، أن تعمّق أوجه عدم المساواة بين الجنسين وتعرقل التقدم نحو المساواة الفعلية وعدم التمييز في عالم العمل.^{٣١}

• **تأثير الأزمات المتعددة.** يتأثر العمال المهاجرون على نحو غير متناسب بالأزمات المتداخلة، بما في ذلك حالات الانكماش الاقتصادي والأوبئة والنزاعات والكوارث المرتبطة بالمناخ،^{٣٢} مما يقوّض فرص العمل وسبل العيش وظروف العمل ويدفع إلى الهجرة والنزوح. وتؤدي الثغرات في الحصول على الحماية الاجتماعية أثناء الأزمات إلى تفاقم أوجه العجز في العمل اللائق، مما يبرز أهمية نظم الحماية الاجتماعية الشاملة بوصفها آليات استقرار تلقائية تحمي الصحة والدخل، وتعزز التماسك الاجتماعي والقدرة على الصمود، وتدعم الانتقال العادل إلى اقتصادات أكثر مؤانة للبيئة.^{٣٣}

• **إحصاءات هجرة اليد العاملة والحماية الاجتماعية.** تعرقل الثغرات في توافر إحصاءات الحماية الاجتماعية المتعلقة بالعمال المهاجرين وقابليتها للمقارنة وتصنيفها وضع سياسات تستند إلى البيانات. ومن الضروري تحسين جمع البيانات وتحليلها لتحديد الثغرات في التغطية، سواء في القانون أو في الممارسة، ورصد النتائج، ووضع سياسات تستجيب بفعالية لاحتياجات العمال المهاجرين في مجال الحماية الاجتماعية.

• **تسخير إمكانات الرقمنة والذكاء الاصطناعي والتكنولوجيات الجديدة.** يمكن للرقمنة والذكاء الاصطناعي والتكنولوجيات الجديدة أن تيسر توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المهاجرين من خلال تحسين آليات التسجيل وتبادل البيانات وتقديم الخدمات والدفع وآليات النقل. وفي الوقت نفسه، قد يؤدي التحول التكنولوجي إلى زيادة تجزئة سوق العمل وهشاشته، ما لم يكن مصحوبًا بسياسات حماية اجتماعية شاملة وقائمة على الحقوق تتصدى أيضًا للعقبات التي تحول دون الوصول الرقمي ومحو الأمية.

جيم - النتيجة المتوخاة

٣٥. وفي ضوء الإرشادات التي قدمها مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٢٦، يمكن أن تتيح المناقشة المتكررة الثالثة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٢٧ فرصةً للهيئات المكوّنة للنظر في أنسب إجراءات المتابعة لتعزيز الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين وأسرهم. ورهناً بنتائج تلك المناقشة، يمكن أن تشمل الإجراءات اللاحقة إجراء مناقشة عامة في المستقبل أو عقد اجتماع للخبراء أو اتخاذ أي مبادرات معيارية أو غير معيارية أخرى. وتسهم هذه المتابعة في تعزيز تنفيذ ولاية منظمة العمل الدولية وبرنامج العمل اللائق، إذ تتيح للهيئات المكوّنة تقييم التقدم المحرز والتحديات القائمة بصورة جماعية، وتحديد الأولويات لسد الثغرات في التغطية وإمكانية النقل، وتوجيه عمل المنظمة في المستقبل، بهدف ضمان الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين وأسرهم.

٣٦. ويمكن أن تسفر المناقشة العامة عن استنتاجات وقرار يتناولان ما يلي:

- التشديد على حق العمال المهاجرين وأسرهم في الوصول إلى الحماية الاجتماعية والدعوة إلى تسريع العمل من أجل إقامة نُظم وطنية شاملة، بما في ذلك أراضيات الحماية، فضلاً عن تعزيز إمكانية النقل من خلال اتفاقات الضمان الاجتماعي، بما يتماشى مع معايير العمل الدولية وهدفي التنمية المستدامة ١-٣ و ٨-٣؛
- تشجيع التصديق على صكوك منظمة العمل الدولية المُحدثة المعنية وتنفيذها تنفيذًا فعالًا؛

^{٣٠} انظر: ILO, *Extending Social Protection to Migrant Workers, Refugees, and their Families*, 201, 203 and 213.

^{٣١} انظر: ILO, *World Social Protection Report 2024-26*, 220-223.

^{٣٢} انظر: ILO and ISSA, *"Social Protection for Migrant Workers: A Necessary Response to the COVID-19 Crisis"*, ILO Brief, 2020, 2.

^{٣٣} انظر: ILO, *World Social Protection Report 2024-26*, Chs 1 and 2.

- تحديد الإجراءات التي يمكن اتخاذها لتعزيز الحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين، بما في ذلك تقديم مقترحات للمبادرات المعيارية أو غير المعيارية في المستقبل، مثل قيام منظمة العمل الدولية بعقد اجتماع للخبراء أو إجراء دراسة استقصائية عامة، على أن يُنظر فيها في البرمجة المستقبلية لمنظمة العمل الدولية؛
- تكليف المكتب بتعزيز الدعم لجمع البيانات والرصد بشأن وصول العمال المهاجرين إلى الحماية الاجتماعية، بما يتماشى مع المؤشر ١-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة؛
- تقديم التوجيه الاستراتيجي للمكتب بشأن المجالات ذات الأولوية لتنمية المعارف وبناء القدرات وتكوين الشراكات وتعزيز التعاون الفني لدعم الدول الأعضاء في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المهاجرين وأسرهم.

٤ - السلام والعدالة الاجتماعية والحوار الاجتماعي (مناقشة عامة)

ألف - المصدر والطبيعة والسياق

٣٧. تتزايد حالات تداخل النزاعات والكوارث والتوترات الاجتماعية والأزمات الصحية، كما يطول أمدها وتتفاقم بفعل تفاعل بعضها مع بعض، في حين قد يؤدي تغير المناخ وغيره من الضغوط الهيكلية إلى تفاقم المخاطر القائمة. وتخلف هذه الأوضاع آثارًا جسيمة على عالم العمل، إذ تهدد حياة العمال وصحتهم وسلامتهم؛ وتقضي على سبل العيش وأماكن العمل، وتعطل عمل المنشآت والخدمات العامة ومؤسسات سوق العمل؛ وتؤدي إلى زيادة البطالة والسمة غير المنظمة وأوجه عدم المساواة والثغرات في الحماية الاجتماعية. وغالبًا ما تقع هذه الآثار بصورة غير متناسبة على النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والمهاجرين واللاجئين وغيرهم من الأشخاص النازحين قسرًا.

٣٨. تشير الأدلة المستمدة من انخراط منظمة العمل الدولية في سياقات الأزمات وما بعد الأزمات على مدى العقدين الماضيين إلى وجود ثغرات كبيرة في مجالي الوقاية والتأهب، مما يعرض العمال والمنشآت ومؤسسات سوق العمل للمخاطر. ويتطلب سد هذه الثغرات إجراء تحليل شامل للمخاطر في عالم العمل، مدعومًا ببيانات موثوقة ومصنفة، ونظم إنذار مبكر ميسرة، والتخطيط للطوارئ والاحتياط والاستجابة لهما، وإدارة استثمارية الأعمال، بما في ذلك تقديم دعم هادف للمنشآت الصغيرة والمتوسطة وضمان الحماية الكافية في مجال السلامة والصحة المهنية. ومن شأن هذه التدابير، إذا وُضعت بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في إطار استراتيجيات مرحلية متعددة المسارات تغطي دورة الأزمة بأكملها، أن تساعد على استباق الصدمات وإدارتها، وحماية العمال وسبل العيش، والحفاظ على استمرارية الخدمات الأساسية والمنشآت، وتعزيز القدرة على الصمود.

٣٩. تستند الولاية الدستورية لمنظمة العمل الدولية إلى مبدأ أنّ السلام الدائم والشامل لا يمكن أن يقوم إلا على أساس العدالة الاجتماعية. وتترجم التوصية (رقم ٢٠٥) ٢٠١٧، هذه الولاية إلى إرشادات تشمل الوقاية والتخفيف من الآثار والتأهب والاستجابة والتعافي، وتدمج الركائز الأربع لبرنامج العمل اللائق مع المساواة وعدم التمييز والمنشآت المستدامة والتعاون الدولي.^{٣٤}

٤٠. وبعد مرور ما يقرب من عقد على اعتماد التوصية رقم ٢٠٥، تؤثّق الدراسة الاستقصائية العامة لعام ٢٠٢٦ الخبرات العملية والثغرات في التنفيذ على السواء. وقد أبرزت بعض الهيئات المكوّنة قيمة المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية في صياغة سياسات الاستجابة للأزمات، والسلامة في مكان العمل، وتفتيش العمل، وتدابير الحماية الاجتماعية؛ فيما طلبت هيئات مكوّنة أخرى تنمية القدرات، وتقييم السياسات، وتوفير أدوات مكيفة مع السياقات المحددة. واعتمدت عدة بلدان نهجًا مرحليًا متعدد المسارات أو تعتزم اعتمادها، غير أنّ البلدان الأقل تعرّضًا للأزمات تفتقر في الغالب إلى استراتيجيات وقائية، في حين تواجه البلدان المعرضة للأزمات قيودًا تحول دون وضع نهج متسقة

^{٣٤} دستور منظمة العمل الدولية، الفقرة الأولى من الديباجة؛ توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، الفقرات

أو تنفيذها. وتبرز هذه الحصيلة المتباينة الحاجة إلى إرشادات عملية تراعي خصوصيات السياق، ومساعدة تقنية هادفة، ودعم مؤسسي وتشغيلي أقوى، بما في ذلك قبل وقوع الأزمات.^{٣٥}

٤١. وتضع الدراسة الاستقصائية العامة أيضًا مساهمة منظمة العمل الدولية في سياق الترابط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام، وتشير إلى مبادرة الأمم المتحدة ٨٠ الرامية إلى تعزيز الكفاءة والتعاون والتكامل. ولئن كانت منظمة العمل الدولية ليست منظمة إنسانية، فإن ولايتها ومعاييرها وهيكلها الثلاثي وخبرتها الفنية تمكّنها من المشاركة منذ المراحل الأولى للأزمة، بما يكمل العمل الإنساني من خلال العمالة والحماية الاجتماعية والحقوق في العمل والحوار الاجتماعي. وتدعو الدراسة أيضًا إلى تعزيز التعاون الدولي والإقليمي واتساق السياسات والبرمجة المشتركة للأمم المتحدة.

٤٢. يمكن لمناقشة عامة محتملة في مؤتمر العمل الدولي في المستقبل أن توفر مزيدًا من التوجيه المؤسسي بشأن المساهمة المتميزة لمنظمة العمل الدولية، في حدود ولايتها وميزتها النسبية، وبشأن سبل تطبيق التوصية رقم ٢٠٥ بمزيد من الفعالية من خلال مجالات العمل الأساسية القائمة للمنظمة في سياقات الأزمات وما بعد الأزمات.^{٣٦} ويمكن أن تترجم هذه المناقشة نتائج الدراسة الاستقصائية إلى إرشادات ثلاثية بشأن الاستراتيجيات الوقائية المرحلية متعددة المسارات؛ والحوار الاجتماعي الشامل والحقوق ومؤسسات سوق العمل القادرة على الصمود؛ والعمالة والحماية الاجتماعية والفئات المتأثرة بوجه خاص بالأزمات؛ والتعاون الدولي والاتساق في إطار الترابط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام. ويمكنها أيضًا أن توضح أدوار كل من الهيئات المكونة والمكتب، وأن تقدم إرشادات بشأن النهج المراعية للنزاعات، والنهج المستجيبة للسلام، حسب الاقتضاء، في السياقات المتأثرة بالنزاعات والهشة، مع ضمان المشاركة الفعلية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.^{٣٧}

باء - الأهمية في ضوء الأهداف الاستراتيجية لبرنامج العمل اللائق

٤٣. يتناول البند المقترح بطبيعته مجالات متعددة. يتسم البند المقترح بطابع شامل لا انفصام فيه. فالعمالة والمنشآت المستدامة تدعمان سبل العيش والتعافي؛ والحماية الاجتماعية تخفف من وطأة الصدمات؛ وتشريعات العمل ومؤسسات سوق العمل القادرة على الصمود تحمي الحقوق؛ والحوار الاجتماعي يعزز الثقة والمشروعية وفعالية السياسات. ويتناول البند المقترح أيضًا المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والانتقال إلى السمة المنظمة والانتقال العادل وحماية الفئات المتأثرة بوجه خاص بالأزمات.^{٣٨} ويأتي اقتراح هذا البند في الوقت المناسب في ظل تزايد تواتر النزاعات والكوارث والتوترات الاجتماعية والأزمات الصحية العالمية وحدتها واستمرارها لفترات طويلة، بالتزامن مع الضغوط التي تتعرض لها المساعدة الإنمائية الدولية. ويمكن للإرشادات الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي أن تسهم في توجيه الإجراءات الوطنية ودعم منظمة العمل الدولية نحو إدارة المخاطر الوقائية، وضمانات العمل اللائق، والتعافي الغني بفرص العمل، وتعزيز القدرة على الصمود، بدلاً من الاستجابات المجزأة التي تقتصر على معالجة مسائل محددة. ومن شأن هذه الإرشادات، المستندة إلى برنامج العمل اللائق والتوصية رقم ٢٠٥، أن تساعد الهيئات المكونة على استباق الصدمات، وحماية العمال والمنشآت، والحفاظ على سبل العيش والمؤسسات، وضمان أن تسهم الإجراءات المتخذة في سياق الأزمات في النهوض بالعدالة الاجتماعية، وأن تساهم في الوقت نفسه في بناء مجتمعات أكثر شمولاً وقدرة على الصمود وسلاماً.^{٣٩}

^{٣٥} انظر:

ILO, *Employment and Decent work for Peace and Resilience*, General Survey concerning the Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205), ILC.114/Report III(B), 2026, paras 756–762 and 763–773.

^{٣٦} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.114/Report III(B)، الفقرات ١٧١-١٧٨ و٧٦٥.

^{٣٧} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.114/Report III(B)، ٢٠٢٦، الفقرات ٧٦٤-٧٧٣؛ انظر:

ILO, *Peace and Conflict Analysis: Guidance Note for ILO's Programming in Conflict and Fragile Contexts*, 2021; ILO, *How to Design, Monitor and Evaluate Peacebuilding Results in Jobs for Peace and Resilience Programmes*, Handbook, 2019.

^{٣٨} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.114/Report III(B)، الفقرات ٧٦٦-٧٧٢.

^{٣٩} منظمة العمل الدولية، التقرير ILC.114/Report III(B)، الفقرات ٧٦٤-٧٧٣.

جيم - النتيجة المتوخاة

٤٤. يمكن للمناقشة العامة أن تتيح للهيئات المكوّنة فرصةً لتقديم توجيهات استراتيجية وسياساتية. ويمكن أن تشمل النتائج المتوخاة استنتاجات وقراراتاً من أجل ما يلي:

- إعادة تأكيد أهمية التوصية رقم ٢٠٥، ودعوة الدول الأعضاء إلى وضع استراتيجيات وطنية مرحلية متعددة المسارات، من خلال حوار اجتماعي شامل ومراعٍ للمنظور الجنساني، تغطي الوقاية من الأزمات والتخفيف من آثارها والاستجابة لها والتعافي منها وتعزيز القدرة على الصمود؛
- تحديد مجالات الأولوية للعمل والتطبيق العملي، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ ومؤسسات سوق العمل القادرة على الصمود؛ والحماية الاجتماعية الشاملة؛ والتعافي الغني بالوظائف والمنشآت المستدامة؛ واستمرارية الأعمال؛ وحماية الفئات المتأثرة بوجه خاص بالأزمات؛ والتعليم وتنمية المهارات؛ والانتقال إلى السمة المنظمة؛ والانتقال العادل؛
- تقديم إرشادات عملية بشأن مضمون التعاون التقني والدعم التشغيلي اللذين تقدمهما منظمة العمل الدولية وطرائق تقديمهما، بما في ذلك سبل حشد المساعدة بسرعة وتكييفها مع مختلف السياقات الوطنية والإقليمية، فضلاً عن تنمية المعارف وتوفير الأدوات العملية وبناء القدرات. وينبغي لهذا الدعم، بما في ذلك ما يتصل به من حشد للموارد، أن يستجيب للأولويات التي تحددها الهيئات المكوّنة، على أن تسهم موارد التعاون الإنمائي المتاحة في دعم تلك الأولويات لا في تحديدها؛
- تقديم إرشادات بشأن تنفيذ التوصية رقم ٢٠٥ من جانب الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، وفقاً لأدوار كل منها ومسؤولياتها، وكذلك بشأن الدعم الذي يتعين على المكتب تقديمه، بما في ذلك فيما يتعلق بالمتابعة على المستوى الوطني وتنمية القدرات والتقييم؛
- مواصلة حشد التعاون والتنسيق والشراكات على الصعيد الدولي لتفعيل نهج للعمل اللائق تراعي النزاعات وتستجيب للسلام، حسب الاقتضاء، في إطار الترابط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام، بما في ذلك من خلال تعزيز التكامل مع الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والإقليمية والمؤسسات المالية الدولية والشركاء الإنمائيين، وضمان المشاركة الفعلية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

دال - التحضير لمناقشة المؤتمر

٤٥. يمكن أن تشمل الخطوات التحضيرية ما يلي:

- تقرير مرجعي موجز يعدّه المكتب، يستند إلى الدراسة الاستقصائية العامة، ومناقشة لجنة تطبيق المعايير، وخطة العمل المنبثقة عن المناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي لعام ٢٠٢٦، والتجارب الوطنية والإقليمية ذات الصلة، مع إيلاء اهتمام خاص للدروس المستخلصة بشأن فعالية التعاون الفني والاستجابات التشغيلية، ويعرض خيارات بشأن نطاق البند ونتيجته المتوخاة وانعكاساته من حيث الموارد.
- مشاورات ثلاثية هادفة تُعقد على الصعيد الإقليمي أو عبر الإنترنت، رهناً بتوافر الموارد، بما يكفل مشاركة متوازنة من مختلف الأقاليم وتمثيلاً فعلياً للسياقات الهشة والمتأثرة بالأزمات، وبمشاركة المنظمات الدولية والإقليمية المعنية، بهدف الوقوف على الخبرات العملية والفجوات والنهج القابلة للاستنساخ في مجالات الوقاية والتأهب والاستجابة والتعافي والقدرة على الصمود.

٥ - نهج مبتكرة لتحديث نظم تفتيش العمل (مناقشة عامة)

ألف - المصدر والطبيعة والسياق

٤٦. يُعدّ تفتيش العمل وظيفة عامة أساسية ومكوّنًا رئيسيًا من مكوّنات إدارة العمل. وتوفر اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٣٩) الإطار المعياري لتفتيش العمل. كما توفر المبادئ التوجيهية

لعام ٢٠٢٢ بشأن *المبادئ العامة لتفتيش العمل* إرشادات إضافية غير ملزمة للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن إنشاء نظم تفتيش العمل وأدائها. ويتوقف تفتيش العمل الفعّال على وجود إطار قانوني ومؤسسي ملائم، ومفتشي عمل مؤهلين على النحو المناسب ومستقلين، وموارد بشرية ومادية كافية، وصلاحيات فعّالة، فضلاً عن فعالية إجراءات المتابعة وسبل الانتصاف.

٤٧. عقد مؤتمر العمل الدولي آخر مناقشة عامة مكرسة لإدارة العمل وتفتيش العمل في دورته المئوية (٢٠١١).^{٤٠} ومنذ ذلك الحين، نشأت عن بيئة العمل سريعة التطور والدينامية تحديات جديدة أمام تنظيم تفتيش العمل وتقديم خدماته. وفي الوقت نفسه، أدت الرقمنة وتحسن فرص الوصول إلى البيانات الإدارية وأوجه التقدم في مجال الذكاء الاصطناعي إلى توسيع نطاق الأدوات التي يمكن أن تستعين بها مفتشيات العمل توسعاً كبيراً.

٤٨. قدمت الدراسة الاستقصائية العامة لعام ٢٠٢٤ بشأن إدارة العمل^{٤١} تقييماً أحدث للتحديات التي تواجه نظم إدارة العمل وتفتيش العمل. وتناولت، في جملة مسائل، أثر التطورات التكنولوجية وأشكال العمل الجديدة على تنظيم خدمات إدارة العمل وتفتيش العمل وتقديمها، فضلاً عن الفرص التي تتيحها التكنولوجيات الرقمية. وفي الوقت نفسه، سلطت الدراسة الاستقصائية العامة الضوء على التحديات المستمرة المتعلقة بالقدرات المؤسسية والموارد المتاحة لنظم تفتيش العمل، وشددت على أهمية ضمان أن يدعم الابتكار التكنولوجي اضطلاع هذه النظم بوظائفها بفعالية. وتوفر استنتاجات الدراسة أساساً مفيداً للنظر في السبل التي يمكن بها لنظم تفتيش العمل أن تواصل التكيف والابتكار استجابةً للتطورات في عالم العمل.

٤٩. يمكن أن تساعد النهج الاستراتيجية والقائمة على المخاطر هيئات تفتيش العمل على تحديد القطاعات والأنشطة والأقاليم وفئات العمال ذات الأولوية وتخصيص الموارد على نحو أكثر فعالية. ويمكن أن تدعم نظم إدارة القضايا الرقمية وقواعد البيانات القابلة للتشغيل البيني وتحليل البيانات تخطيط عمليات التفتيش، وتيسير الوصول إلى الخدمات، وتحديد أنماط عدم الامتثال، وتحسين التنسيق بين السلطات العامة. كما يمكن للنهج الجديدة أن تعزز الوقاية، وتيسر الامتثال، وتحد من الأعباء الإدارية غير الضرورية المفروضة على المنشآت. وينبغي أن يجمع تفتيش العمل الفعّال بين الإنفاذ والوقاية والإرشاد ودعم الامتثال، بما في ذلك من خلال معالجة حالات عدم الامتثال في الاقتصاد غير المنظم، ومن ثم الإسهام في الانتقال إلى السمة المنظمة وتعزيز المنافسة العادلة. ويستحق دور تفتيش العمل في النهوض بالعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد اهتماماً خاصاً، بما في ذلك تطوير استراتيجيات ومنهجيات فعّالة للتفتيش.^{٤٢}

٥٠. يثير استخدام هذه النهج مسائل مهمة تتعلق بالسياسات والتنفيذ. ولا يمكن للنهج المبتكرة والتكنولوجيات الجديدة أن تحل محل إطار قانوني ومؤسسي سليم يتسق مع الاتفاقيتين رقم ٨١ ورقم ١٢٩ وتدعمه موارد بشرية ومادية كافية، بل ينبغي أن تعزز قدرة نظم تفتيش العمل على الاضطلاع بوظائفها بفعالية. وتشمل هذه المسائل كيفية دعم الأدوات التكنولوجية للوظائف الأساسية لتفتيش العمل؛ والضمانات اللازمة فيما يتعلق بحماية البيانات والشفافية وعدم التمييز والإشراف البشري؛ وكيفية الجمع بين النهج الاستراتيجية من جهة والإنفاذ والوقاية ودعم الامتثال من جهة أخرى، فضلاً عن الاستجابة الفعّالة للشكاوى والانتهاكات الجسيمة؛ والقدرات المؤسسية والمهارات اللازمة للاستفادة الفعّالة من الأدوات الجديدة. كما يتعين مراعاة اختلاف الظروف الوطنية والنظم الإدارية ومستويات القدرات التكنولوجية.

٥١. يمكن أن تتيح المناقشة العامة للهيئات المكوّنة فرصةً لتقييم هذه التطورات، وتبادل الخبرات بشأن مختلف نهج التحديث، والنظر في السبل التي يمكن أن يساهم بها الابتكار في تعزيز فعالية نظم تفتيش العمل وكفاءتها، بما يتماشى

^{٤٠} منظمة العمل الدولية، *إدارة العمل وتفتيش العمل*، التقرير ILC.110/V، ٢٠١١.

^{٤١} انظر:

ILO, *Labour Administration in a Changing World of Work*, General Survey on the Labour Administration Convention, 1978 (No. 150) and the Labour Administration Recommendation, 1978 (No. 158), ILC.112/Report III(B), 2024.

^{٤٢} انظر الوثيقة GB.356/POL/1/Decision، والوثيقة GB.356/POL/1، الحصيلة ١٤، والوثيقة GB.356/POL/1/Decision، اللتين يُطلب فيهما إلى المكتب المضي قدماً في الخيارات غير المعيارية ٢ و ٣ و ٤ و ٥ و ٦ و ٧ و ٩ و ١١.

مع معايير العمل الدولية ذات الصلة. ويمكن أن تحدد المناقشة مبادئ مشتركة، ومجالات تستوجب التكييف وفقًا للظروف الوطنية، وأولويات عمل منظمة العمل الدولية ودعمها في المستقبل.

باء - الأهمية في ضوء الأهداف الاستراتيجية لبرنامج العمل اللائق

٥٢. يؤدي تفتيش العمل الفعّال دورًا مهمًا في ضمان تطبيق الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. كما يساهم في الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ويعزز المنافسة العادلة والمنشآت المستدامة، ويدعم إدارة العمل والوصول إلى سبل انتصاف فعّالة.

٥٣. من شأن مناقشة النهج المبتكرة أن تتيح فرصة للنظر في السبل التي تمكّن نظم تفتيش العمل من الاستفادة بفعالية من النهج والتكنولوجيات الجديدة، مع تحقيق التوازن بين الإنفاذ والوقاية، والاستخدام الكفؤ للموارد العامة، ودعم الامتثال، وحماية حقوق العمال. وبشكل الحوار الاجتماعي والتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال عنصرين مهمين في تصميم هذه النهج وتنفيذها وتقييمها.

جيم - النتيجة المتوخاة

٥٤. يمكن أن تتيح المناقشة العامة للهيئات المكوّنة فرصة لتقديم توجيهات استراتيجية وسياساتية بشأن تحديث نظم تفتيش العمل. ويمكن أن تشمل النتائج المتوخاة استنتاجات وقرارات من أجل ما يلي:

- إعادة تأكيد أهمية نظم تفتيش العمل الفعّالة واستمرار ملاءمة معايير العمل الدولية وإرشادات منظمة العمل الدولية في هذا المجال؛
- تحديد المبادئ والممارسات الجيدة المتعلقة بالنهج الاستراتيجية والقائمة على المخاطر في مجال تفتيش العمل، مع ضمان الاستجابة المناسبة للشكاوى والانتهاكات الجسيمة والمخاطر الناشئة؛
- تقديم إرشادات بشأن الفرص والتحديات المرتبطة بالرقمنة والنهج القائمة على البيانات والذكاء الاصطناعي في مجال تفتيش العمل؛
- تحديد نهج لتعزيز القدرات المؤسسية ومهارات مفتشي العمل والتعاون بين المؤسسات والتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛
- تعزيز تبادل الممارسات الوطنية والإقليمية المبتكرة وتقييمها، مع مراعاة تفاوت القدرات المؤسسية واختلاف الظروف الوطنية؛
- توجيه عمل منظمة العمل الدولية في المستقبل في مجالات تنمية المعارف وتوفير الأدوات العملية وبناء القدرات والتعاون الفني، بما يدعم تحديث نظم تفتيش العمل وتعزيز فعاليتها.

دال - التحضير لمناقشة المؤتمر

٥٥. يمكن أن تشمل الخطوات التحضيرية ما يلي:

- (أ) تقرير مرجعي موجز يعدّه المكتب، يستند إلى معايير العمل الدولية ذات الصلة، والدراسة الاستقصائية العامة لعام ٢٠٢٤ بشأن إدارة العمل، والمبادئ التوجيهية لعام ٢٠٢٢، والتجارب الوطنية والإقليمية ذات الصلة، مع إيلاء اهتمام خاص للممارسات المبتكرة التي خضعت للتقييم والدروس المستخلصة؛
- (ب) رهنًا بتوافر الموارد، إجراء مشاورات ثلاثية أو فنية هادفة للوقوف على الخبرات في مجال التحديث، بما في ذلك التخطيط الاستراتيجي والرقمنة والذكاء الاصطناعي والقدرات المؤسسية، وعلى التحديات التي تعترض التنفيذ في مختلف السياقات الوطنية.

٦ - تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها للمواضيع قيد الإعداد حاليًا

ألف - حماية المبلغين عن المخالفات في الخدمة العامة

٥٦. شملت استنتاجات منتدى الحوار العالمي بشأن التحديات المطروحة أمام المفاوضة الجماعية في الخدمة العامة (جنيف، ٢-٣ نيسان/ أبريل ٢٠١٤) إشارات إلى دور التشريعات 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 الهيئات الاستشارية القطاعية في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٤. وأُحيط مجلس الإدارة علمًا في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٥ بتلقّي مقترح من الهيئة الدولية للخدمة العامة بإدراج بند في جدول أعمال المؤتمر بهدف وضع معيار من أجل ضمان استقلالية وحياد وحماية بعض الفئات من العاملين في الخدمة العامة، لا سيما في إطار مكافحة الفساد.^{٤٣}

٥٧. ونظرًا إلى أنّ ذلك كان موضوعًا ناشئًا، 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.^{٤٤} وقررت الهيئات الاستشارية القطاعية في اجتماعها في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢١ أن تقترح على مجلس الإدارة اجتماعًا فنيًا 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)^{٤٥} وحدد تواريخ الاجتماع وتشكيله في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١).^{٤٦} وعُقد الاجتماع الفني بشأن حماية المبلغين عن المخالفات في قطاع الخدمة العامة، في الفترة ٢٦-٣٠ أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٢.

٥٨. ودعت استنتاجات الاجتماع القطاعي لعام ٢٠٢٢ المكتب إلى الاضطلاع بأنشطة تتعلق بما يلي: تعزيز التصديق على معايير العمل الدولية المحدثة وغيرها من الصكوك المرتبطة بحماية المبلغين عن المخالفات وتنفيذ تلك المعايير تنفيذًا فعالاً؛ بناء قدرة الهيئات المكونة على وضع وتنفيذ الاستراتيجيات والانخراط في حوار اجتماعي فعال بشأن حماية المبلغين عن المخالفات؛ تعزيز التعاون الدولي واتساق السياسات فيما يتعلق بحماية المبلغين عن المخالفات. كما دعت الاستنتاجات المكتب إلى أن يجري دراسات وجمع الإحصاءات والبحوث، بما في ذلك إجراء تحليل مقارنة 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 الحاجة الواضحة إلى اتخاذ إجراءات وإجراء مناقشات في المستقبل، من دون استثناء الإجراءات التي تندرج في إطار ولاية منظمة العمل الدولية المتمثلة في تعزيز حماية المبلغين عن المخالفات.^{٤٧} وقُدّمت نتائج هذا الاجتماع^{٤٨} إلى مجلس الإدارة الذي ناقشها في دورته ٣٤٧.^{٤٩}

^{٤٣} الوثيقة GB.325/INS/2، الفقرة ٣١.

^{٤٤} انظر:

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

^{٤٥} الوثيقة GB.341/PV، الفقرات ٦٥٣-٦٦٢. شارك في الاجتماع جميع الحكومات المهتمة وثمانية ممثلين عن أصحاب العمل وثمانية ممثلين عن العمال، إلى جانب مستشارين ومراقبين ومنظمات دولية رسمية ومنظمات دولية غير حكومية بصفة مراقب.

^{٤٦} الوثيقة GB.343/POL/2(Rev.2)، الملحق الأول.

^{٤٧} انظر: ILO, *Technical Meeting on the Protection of Whistle-blowers in the Public Service Sector*, TMWBPS/2022/8, 2022.

^{٤٨} الوثيقة GB.347/POL/2.

^{٤٩} الوثيقة GB.347/PV(Rev.).

٥٩. وفي إطار متابعة استنتاجات الاجتماع، نشر المكتب وثيقة عمل تبيّن مختلف الأطر القانونية بشأن الحماية التي تقدمها الدول الأعضاء لموظفي القطاع العام الذين يبلغون عن التجاوزات بصفتهم مبلّغين عن المخالفات ولموظفي هيئات الإشراف. ونُشرت هذه الوثيقة في أوائل عام ٢٠٢٥^{٥٠} وتؤكد الدراسة التي تحلل حماية المبلّغين عن المخالفات في ٦٧ بلدًا على تزايد الوعي العالمي بالدور الحاسم الذي يؤديه المبلّغون عن المخالفات في الكشف عن التجاوزات والفساد وانتهاكات حقوق الإنسان تزايدًا ملحوظًا، كما تؤكد أنّ توفير حماية قانونية أكثر شمولًا هو عنصر رئيسي في استراتيجيات مكافحة الفساد وتعزيز الإدارة الرشيدة. وتشير الدراسة إلى أنّ نسبة ضئيلة فقط من التشريعات التي خضعت للدراسة توفر حماية شاملة للمبلّغين عن المخالفات، وأنّ النُهج المتبعة تختلف اختلافًا كبيرًا من بلد إلى آخر من حيث نطاق الحماية، وقنوات الإبلاغ، والسرية وإخفاء الهوية، والحماية من الأعمال الانتقامية، والترتيبات المؤسسية.

٦٠. وتتطلب المعايير الدولية المعتمدة مؤخرًا من الدول الأعضاء أن تتخذ تدابير من أجل حماية المبلّغين عن المخالفات في سياقات محددة^{٥١}. فهذه المعايير في حد ذاتها لا تشكل إطارًا شاملاً يغطي جميع جوانب حماية المبلّغين عن المخالفات ولا تتناول بصفة خاصة حمايتهم في القطاع العام.

^{٥٠} انظر:

Maximilien Roche, *Protecting Whistle-Blowers in the Public Service: A Global Survey of Whistle-Blowing Laws Applicable to the Public Service Sector*, ILO Working Paper 135 (ILO, 2025).

^{٥١} اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)، المادة ١٠(ب)؛ 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 فنية		
١٠٥ (٢٠١٦)	العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١) - وضع معيار، مناقشة مزدوجة (المناقشة الأولى).	العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية - مناقشة عامة.	تقييم أثر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢ (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) - وضع معيار، مناقشة مزدوجة (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 - وضع معيار، مناقشة مزدوجة (المناقشة الأولى).	التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعمًا لأهداف التنمية المستدامة - مناقشة عامة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠٨ (٢٠١٩)	العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل - وضع معيار، مناقشة مزدوجة (المناقشة الثانية).	إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (٢٠١٩).	تنظيم المناقشات والفعاليات المتصلة بمئوية منظمة العمل الدولية.
١٠٩ (٢٠٢١)	المهارات والتعلم المتواصل - مناقشة عامة.	عدم المساواة وعالم العمل - مناقشة عامة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
			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.

الدورة	بنود فنية			
		سحب الاتفاقية بشأن مكاتب التوظيف بمقابل، ١٩٣٣ (رقم ٣٤).		
١١٠ (٢٠٢٢)	التلمذة الصناعية - وضع معيار، مناقشة مزدوجة (المناقشة الأولى).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.	الاقتصاد الاجتماعي والتضامني - مناقشة عامة.	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.
١١١ (٢٠٢٣)	التلمذة الصناعية - وضع معيار، مناقشة مزدوجة (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 بيئيًا لجميع - مناقشة عامة.	اعتماد اتفاقية بيئة العمل الآمنة والصحية (تعديلات لاحقة)، الاتفاقية رقم ١٩١ والتوصية رقم ٢٠٧، ٢٠٢٣. إلغاء الاتفاقية رقم ١٦٣. سحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٧٠ و ٧٥ و ١٦٥ و ١٧٨ وبروتوكول عام ١٩٩٦ التابع لاتفاقية الملاحة 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.
١١٢ (٢٠٢٤)	حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر البيولوجية - وضع معيار مناقشة مزدوجة (المناقشة الأولى).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.	العمل اللائق واقتصاد الرعاية - مناقشة عامة.	إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٤٥ و ٦٢ و ٦٣ و ٨٥.
١١٣ (٢٠٢٥)	حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر البيولوجية - وضع معيار (المناقشة الثانية).	العمل اللائق في اقتصاد المنصات - وضع معيار (المناقشة الأولى).	النهج المبتكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز عمليات الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق - مناقشة عامة.	المدخلات الثلاثية لمنظمة العمل الدولية المقدمة إلى مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية في عام ٢٠٢٥. التدابير المعتمدة بموجب المادة ٣٣ من الدستور لضمان امتثال ميانمار للتوصيات الصادرة عن لجنة التحقيق.
١١٤ (٢٠٢٦)	العمل اللائق في اقتصاد المنصات - وضع معيار (المناقشة الثانية).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار	الدفع قدمًا بالبرنامج التحويلي بشأن المساواة بين الجنسين - مناقشة عامة.	سحب اتفاقية معايير العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧ (رقم ٨٣).



الدورة	بنود فنية	
	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.
١١٧ (٢٠٢٩) (تستكمل لاحقاً)	المخاطر الأرغونومية والمناولة اليدوية - وضع معيار (المناقشة الأولى)	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية اليد العاملة)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١٨ (٢٠٣٠) (تستكمل لاحقاً)	المخاطر الأرغونومية والمناولة اليدوية - وضع معيار (المناقشة الثانية)	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)		
		قرار بشأن الآثار المترتبة على المصطلحات والإشارات المتعلقة بالجنسين وغيرها من المصطلحات والإشارات غير الملائمة في جميع معايير العمل الدولية.
		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.
		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.



الدورة	بنود فنية
١٢١ (٢٠٣٣) (تستكمل لاحقاً)	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)

