

**Resolutions adopted by
the International Labour Conference at its 99th Session**

(Geneva, June 2010)

**القرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي
في دورته التاسعة والتسعين**

(جنيف، حزيران/يونيه ٢٠١٠)

أولاً

**قرار بشأن إدراج بند في جدول أعمال الدورة العادية المقبلة
للمؤتمر، بعنوان "العمل اللائق للعمال المنزليين"^١**

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
إذ اعتمد تقرير اللجنة المعنية لدراسة البند الرابع من جدول الأعمال،
وإذ أقر بوجه خاص كاستنتاجات عامة بهدف التشاور مع الحكومات، المقترحات من أجل
معيار شامل (اتفاقية تكملها توصية) بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين،
يقرر إدراج بند بعنوان "العمل اللائق للعمال المنزليين"، في جدول أعمال دورته العادية
المقبلة من أجل إجراء مناقشة ثانية بهدف اعتماد معيار شامل (اتفاقية تكملها توصية).

ثانياً

**قرار بشأن تعزيز وتنفيذ التوصية بشأن فيروس نقص المناعة
البشرية والإيدز وعالم العمل، ٢٠١٠^١**

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته التاسعة والتسعين، ٢٠١٠،
وقد اعتمد التوصية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل، ٢٠١٠،
وإذ يلاحظ أن نجاح التوصية سيتوقف على التعزيز والتنفيذ الفعالين لمتطلباتها،
وإذ يدرك أن الولاية الأساسية للمنظمة هي تعزيز العمل اللائق والمنشآت المستدامة،
وإذ يلاحظ أن مشاركة منظمة العمل الدولية بوصفها منظمة ثلاثية في الجهود التي يبذلها
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز للتصدي لفيروس
نقص المناعة البشرية والإيدز،

١. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى تخصيص الموارد ضمن الميزانية القائمة
والسعي إلى إيجاد موارد إضافية من خارج الميزانية لتنفيذ العمل مع الهيئات المكونة الثلاثية
بهدف إنفاذ التوصية في عالم العمل.

٢. يدعو مجلس الإدارة إلى أن يتخذ إجراءات ترمي إلى تشجيع الجهود التعاونية مع
شتى المنظمات الدولية في مجال فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل.

^١ اعتمد في ١٦ حزيران/يونيه ٢٠١٠.

٣. يدعو مجلس الإدارة إلى أن يطلب وضع خطة عمل عالمية لبلوغ تنفيذ واسع النطاق للتوصية بغية الحد من تأثير فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل. وينبغي وضع خطة العمل هذه مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال ومع مراعاة آراء برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والمنظمات الممثلة للأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وغير ذلك من الأطراف المعنية.

٤. يدعو مجلس الإدارة إلى أن يطلب من المدير العام إيلاء الاعتبار الواجب للتوزيع العادل لموارد التعاون التقني في المكتب فيما بين البلدان. ويمكن للدول الأعضاء والمنظمات الأكثر تمثيلاً للعمال ولأصحاب العمل أن تطلب المساعدة في تنفيذ التوصية في مجالات من قبيل: (أ) المساعدة التقنية في وضع وتنفيذ سياسات وبرامج وطنية ثلاثية وتشريعات ذات صلة لاستيفاء متطلبات هذه التوصية؛

(ب) تقديم الدعم وبناء القدرات بهدف التدريب والتواصل والرصد والتنفيذ والتوعية، وذلك مثلاً عن طريق ما يلي:

"١" استحداث برامج ومواد للتدريب بهدف بناء القدرات، بما في ذلك على المستوى القطاعي؛

"٢" تدريب الأشخاص والمربين الرئيسيين على مسائل فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل، بمن فيهم ممثلو أصحاب العمل والعمال ومديرو العمل؛

"٣" استحداث مواد ترويجية وأدوات للتوعية تتصل بالتوصية؛

"٤" تنظيم حلقات دراسية وحلقات عمل وطنية وإقليمية للترويج للتوصية.

٥. يدعو الدول الأعضاء إلى أن تستخدم الآليات القائمة أو أن تضع آليات على المستوى الوطني لاستعراض التقدم المحرز ورصد التطورات وتقاسم الأمثلة على حسن الممارسات فيما يتعلق بتنفيذ السياسات والبرامج الوطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، فيما يتصل بعالم العمل.

٦. يدعو مجلس الإدارة إلى أن يطلب تقارير منتظمة من الدول الأعضاء بموجب المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية كجزء من آليات الإبلاغ القائمة، ولأسيما الدراسات الاستقصائية العامة. وينبغي أن تعد الحكومات التقارير المتصلة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، وأن تضمنها تفاصيل عن التقدم المحرز وحيثما أمكن أمثلة على حسن الممارسات.

٧. يدعو مجلس الإدارة إلى أن يستعرض على نحو دوري التقدم المحرز في تنفيذ هذه التوصية.

٨. يدعو مجلس الإدارة إلى أن يشجع الدول الأعضاء على مد نطاق الحماية الممنوحة بموجب المادة ١(ب) من اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨، بحيث تشمل الحماية الممنوحة بموجب تلك الاتفاقية الوضع الحقيقي أو المتصور فيما يتصل بفيروس نقص المناعة البشرية.

ثالثاً

قرار بشأن متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته التاسعة والتسعين، ٢٠١٠،
إذ يذكر باعتماد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
ومتابعته، في دورته السادسة والثمانين، ١٩٩٨،

^١ اعتمد في ١٥ حزيران/يونيه ٢٠١٠.

وإذ يذكر باعتماد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، في دورته السابعة والتسعين، ٢٠٠٨،

وإذ يشير إلى التقدم الذي أحرزته الدول الأعضاء في مجال احترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وإلى الحاجة إلى دعم هذا التقدم عن طريق الإبقاء على إجراء للمتابعة،

وإذ يذكر بأن تطبيق إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ينبغي ألا يفضي إلى زيادة في التزامات الدول الأعضاء فيما يتعلق بتقديم التقارير، وإذ يأخذ في الاعتبار الحاجة إلى مواصلة متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل مع متابعة إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، يقرر تكييف سير أعمال متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل،

ويعتمد في هذا اليوم الخامس عشر من حزيران/يونيه من عام ألفين وعشرة النص المرفق بهذا القرار، الذي يحل محل مرفق إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والذي سيسمى "مرفق إعلان عام ١٩٩٨ (مراجع)".

متابعة الإعلان

أولاً - الهدف العام

١. إن هدف المتابعة التي يرد وصفها تالياً هو تشجيع الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء في المنظمة لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية المرسخة في دستور منظمة العمل الدولية وفي إعلان فيلادلفيا والتي يؤكد عليها هذا الإعلان من جديد.

٢. وتمشياً مع هذا الهدف الذي يتسم بطابع ترويجي بحت، تمهد هذه المتابعة السبيل أمام تحديد المجالات التي يمكن أن تكون مساعدة منظمة العمل الدولية للدول الأعضاء فيها من خلال أنشطتها في ميدان التعاون التقني مجدية بالفعل، وذلك لمساعدتها على تطبيق هذه المبادئ والحقوق الأساسية. ولا تشكل هذه المتابعة بديلاً لآليات الإشراف القائمة، كما أنها لن تعيق سير عملها. وبالتالي فإن الأوضاع الخاصة التي تقع ضمن نطاق تلك الآليات لا يمكن أن تفحص أو يعاد فحصها في إطار هذه المتابعة.

٣. إن شقّي هذه المتابعة، الموصوفين تالياً، يستندان إلى إجراءات قائمة أصلاً، ولن تقتضي المتابعة السنوية للاتفاقيات الأساسية غير المصدقة سوى تعديلات يسيرة على طرائق التطبيق الحالية الواردة في الفقرة الفرعية ٥(هـ) من المادة ١٩ من الدستور، في حين أن التقرير العالمي بشأن الأثر المعطى لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الذي يستخدم لإبلاغ المناقشة المتكررة في المؤتمر باحتياجات الدول الأعضاء والنشاط الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية والنتائج المحققة في مجال تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

ثانياً - المتابعة السنوية للاتفاقيات الأساسية غير المصدقة

ألف - الغاية والنطاق

١. الغاية هي إتاحة الفرصة لإجراء استعراض سنوي للجهود التي تبذلها الدول الأعضاء التي لم تصدق بعد على جميع الاتفاقيات الأساسية والتي تتماشى مع هذا الإعلان، وذلك عن طريق إجراءات مبسطة.

٢. ستغطي المتابعة الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية المحددة في الإعلان.

باء - الطرائق

١. تستند المتابعة إلى التقارير المطلوبة من الدول الأعضاء بمقتضى الفقرة الفرعية ٥(هـ) من المادة ١٩ من الدستور. وستوضع نماذج التقارير بطريقة تسمح بالحصول على معلومات عن أية تغييرات يمكن أن تكون قد طرأت على القوانين والممارسات من الحكومات التي لم تصدق على اتفاقية أو أكثر من الاتفاقيات الأساسية، مع إيلاء الاعتبار الواجب للمادة ٢٣ من الدستور وللممارسة القائمة.

٢. يقوم مجلس الإدارة باستعراض هذه التقارير وفقاً لتصنيف المكتب لها.

٣. ينبغي النظر في إجراء تعديلات على الإجراءات الحالية المتبعة في مجلس الإدارة لإتاحة المجال أمام الدول الأعضاء غير الممثلة في مجلس الإدارة لأن تقدم بالطريقة الأنسب، الإيضاحات التي قد يبدو أثناء مناقشات مجلس الإدارة أنها لازمة أو مفيدة لاستكمال المعلومات الواردة في تقاريرها.

ثالثاً - التقرير العالمي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

ألف - الغاية والنطاق

١. تتمثل غاية التقرير العالمي في أن يقدم صورة شاملة ودينامية لكل فئة من الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بناء على ما تمت ملاحظته في الفترة السابقة، وأن يكون بمثابة أساس لتقييم فعالية المساعدة التي تقدمها المنظمة، وتحديد الأولويات بالنسبة للفترة اللاحقة، بما في ذلك على شكل خطط عمل للتعاون التقني الذي يرمي بشكل خاص إلى حشد الموارد الداخلية والخارجية اللازمة لتنفيذها.

باء - الطرائق

١. سيجري وضع هذا التقرير تحت مسؤولية المدير العام، بالاستناد إلى المعلومات الرسمية أو المعلومات التي يتم جمعها وتقييمها وفقاً للإجراءات القائمة. وبالنسبة للدول التي لم تصدق على الاتفاقيات الأساسية، سيستند هذا التقرير بوجه خاص إلى استنتاجات المتابعة السنوية المشار إليها آنفاً. أما بالنسبة للدول التي صدقت على الاتفاقيات المعنية، فسيستند هذا التقرير بشكل خاص إلى التقارير المعالجة في إطار المادة ٢٢ من الدستور. كما سيشير إلى الخبرة المكتسبة من التعاون التقني والأنشطة الأخرى ذات الصلة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية.

٢. سيقدم هذا التقرير إلى المؤتمر لإجراء مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، استناداً إلى الطرائق التي وافق عليها مجلس الإدارة. ومن ثم، يترك للمؤتمر أمر وضع استنتاجاته المنبثقة عن هذه المناقشة بشأن كافة وسائل العمل المتاحة أمام المنظمة، بما في ذلك الأولويات وخطط العمل الخاصة بالتعاون التقني التي يتعين تنفيذها خلال الفترة القادمة، وإرشاد مجلس الإدارة والمكتب في المسؤوليات التي يضطلعان بها.

رابعاً - ومن المفهوم أنه:

١. يتعين على المؤتمر أن يستعرض سير أعمال هذه المتابعة في الوقت المناسب على ضوء الخبرة المحصلة، لكي يقيم ما إذا كانت قد استوفت على نحو ملائم الهدف العام المشار إليه في الجزء أولاً.

رابعاً

قرار بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة^١

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته التاسعة والتسعين، ٢٠١٠، وقد أجرى، تمشياً مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، مناقشة متكررة استناداً إلى التقرير السادس المعنون *سياسات العمالة من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة*،

١. يعتمد الاستنتاجات التالية؛

٢. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى القيام بما يلي:

(أ) أن يولي هذه الاستنتاجات الاعتبار الواجب عند التخطيط للعمل المقبل بشأن العمالة وأن يطلب من المدير العام أن يأخذها في الاعتبار عند إعداد البرنامج والميزانية لفترات السنتين القادمة وعند تخصيص ما قد يتاح من موارد أخرى خلال فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١؛

(ب) أن يبت في إدراج بنود ذات صلة في جدول أعمال المؤتمر، بهدف متابعة مناقشته في أقرب وقت ممكن؛

(ج) أن يحيل في دورته المنعقدة في ١٨ حزيران/يونيه ٢٠١٠، إلى الفريق التوجيهي المعني بمتابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، مسألة تقييم تنظيم وأثر المناقشة المتكررة الأولى، وتقديم تقرير إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠. وينبغي لهذا التقرير أن يتضمن مقترحات بشأن الاستفادة إلى الحد الأمثل من المناقشات المتكررة في المستقبل اعتباراً من الدورة المائة لمؤتمر العمل الدولي فصاعداً.

الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة

أولاً - المقدمة والاتجاهات والتحديات

١. إنّ العالم يخرج من أسوأ انكماش عالمي منذ ٧٠ عاماً، وهو انكماش تسببت به أزمة شهدتها الأسواق المالية العالمية. وقد أدى الانكماش إلى إعاقة التقدم في اتجاه رسم معالم عولمة عادلة تقوم على هدف العدالة الاجتماعية. وفاقم الانكماش أزمة الفقر والتخلف التي سبقته وساهم في تفشي البطالة والبطالة الجزئية وانعدام الأمن الوظيفي بشكل كبير على مستوى العالم. وقد ألحق الضرر بحياة الناس وخفض مداخيل ومستويات معيشة الكثيرين وهدد استدامة المنشآت وقوّض الاستثمار المنتج.

٢. وتظهر بلدان عديدة الآن دلائل نمو في أعقاب التدابير التحفيزية المالية والنقدية المهمة. ويسعى صانعو السياسات إلى معالجة الحاجة إلى وجود أطر مالية إشرافية وتنظيمية تتسم بفعالية أكبر. غير أنّ الانتعاش يبقى هشاً وموزعاً على نحو غير متساو، ولا بد للعديد من أسواق العمل من أن تنتظر بعد حتى يتمكن انتعاش فرص العمل من أن يواكب الانتعاش الاقتصادي. والاضطراب الذي شهدته مؤخراً أسواق الأسهم والسندات والعملات يسلط الضوء على هشاشة عملية الانتعاش.

٣. وتواجه بلدان عديدة خيارات سياسية صعبة. فمن جهة، قد يؤدي التخلي المبكر عن مجموعات الحوافز المالية التي ساعدت على تخفيف أثر الأزمة إلى أن يكبح جماح الانتعاش الهش في الاقتصاد الخاص. ومن جهة أخرى، وفي الوقت الذي قد يؤدي فيه تأجيل معالجة

^١ اعتمد في ١٦ حزيران/يونيه ٢٠١٠.

مشاكل الدين والعجز الوخيمة التي تجد البلدان نفسها غارقة فيها الآن إلى النتيجة نفسها، فإنّ التخفيضات في الإنفاق الحكومي والتي ينتج عنها تراجع في الخدمات العامة أو الوظائف أو مستويات الأجور أو المعاشات التقاعدية أو مدفوعات التحويل، قد تؤثر أيضاً في الطلب الكلي والنمو والعمالة.

٤. ولا تزال بلدان عديدة في العالم المتقدم والنامي على حد سواء تعاني من عواقب الأزمة، ولا بد من التصدي للتحدي الراهن الذي يطرحه العجز المالي في البلدان المتقدمة. وإنّ أي انخفاض في الطلب الكلي العالمي في هذه المرحلة الحساسة من عمليات الانتعاش قد يفاقم بشكل خطير مشاكل من قبيل أوجه الاختلال الكامنة داخل البلدان وفيما بينها والبطالة الجزئية واحتمال فقدان المزيد من الوظائف وعدد الفقراء العاملين والتوترات الاجتماعية وردات الفعل الحمائية وغير ذلك من العوامل التي تؤخر وتضيق بلوغ الهدف العالمي الرامي إلى تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللائق للجميع.

٥. وقد أظهرت التجربة المستقاة من فترات الانكماش الماضية أنّ الانتعاش في العمالة يتأخر بأشواط عن اللحاق بركب الانتعاش في النشاط الاقتصادي. وبالتالي، لا بد لسياسات وأطر الاقتصاد الكلي المصممة للتصدي للأزمة من أن تسعى إلى خفض أو إزالة فترة التأخر هذه بين الانتعاش في الإنتاج والعودة إلى العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع. وينبغي أن يكون خلق العمالة والنمو في صميم سياسات الاقتصاد الكلي جميعها.

٦. ولا بد من أن يستند الانتعاش في فرص العمل إلى الاستثمار والدخل المنتجين.

٧. ومن شأن توفير مناخ جيد للاستثمار أن يشجّع الاستثمار الأجنبي والمحلي والنمو على حد سواء، وهو أمر قد يستفيد منه كلّ من أصحاب العمل والعمال من خلال توفير المزيد من فرص العمل اللائق.

٨. ويشكل الاستهلاك بدوره عاملاً أساسياً للطلب الكلي. وتظهر الأزمة أنّ الاستهلاك المدعوم بالدين أصبح غير قابل للاستمرار. فمداخيل العاملين، رجالاً ونساءً، هي التي تدعم الطلب الكلي؛ والإنتاجية هي مصدر ارتفاع المداخيل. وقبل اندلاع الأزمة، كان متوسط نمو الأجور متخلفاً عموماً عن عائدات رأس المال ونمو الإنتاجية. ويمكن طرح الأسباب الكامنة وراء ذلك أمام طاولة النقاش. غير أنه من الواضح أنّ تقاسم مكاسب الإنتاجية بشكل عادل بين الأجور والأرباح يشكل أرضية صلبة يمكن استدامة الطلب على أساسها.

٩. وهناك علاقة جلية بين سياسة الاقتصاد الكلي والمنشآت المستدامة. ووجود بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة يتيح أمامها فرصة توليد النمو الذي يخلق وظائف لائقة ويوفر الثقة للاستثمار والاستخدام. والسياسات التي توفر مثل هذه البيئة ضرورية لاستحداث العمل اللائق.

١٠. وفي العديد من البلدان، تزايدت أشكال العمل المؤقت أو العمل بعض الوقت أو العمل العارض أو غير ذلك من أشكال العمل المتغيرة، نتيجة عوامل من جانبي العرض والطلب على السواء في سوق العمل. وتواجه الحكومات والشركاء الاجتماعيون ومكتب العمل الدولي تحدياً يكمن في أن يكونوا أكثر استجابة لمثل هذه العمالة لضمان العمل اللائق.

١١. والمنافع المتأنية من زيادة التجارة والاستثمار موزعة على نحو غير متساو. فبعض الاقتصادات والقوى العاملة محرومة وسيئة الاستعداد لدخول الاقتصاد العالمي. وبالنسبة إلى الكثير من البلدان النامية، يشكل تنويع اقتصاداتها وإنتاج مجموعة أكبر من السلع والخدمات تحدياً مهماً أمامها. وتشمل خيارات السياسة العامة السياسات الصناعية والاستراتيجيات القطاعية التي توسع فرص العمالة اللائقة والمنتجة.

١٢. وتطرح العمالة غير المنظمة في المناطق الحضرية والريفية مشكلة كبيرة أمام الكثير من أسواق العمل في كافة أرجاء العالم. فغالبية الناس الفقراء يعيشون ويعملون في المناطق الريفية حيث يمكن أن تكون مواطن العجز في العمل اللائق حادة. وبالتالي، فإنّ زيادة الإنتاجية والاستثمار الريفيين في مجال الزراعة وفي المناطق الريفية أمرٌ ضروري لخفض أوجه انعدام المساواة وتشجيع اقتصادات أكثر شمولية.

١٣. ويتزايد القلق بشأن الشباب الذين لن يجدوا فرص العمل التي يحتاجونها، وقد يجد جيل برمته نفسه متروكاً على الغارب. ولا يزال هناك نساء كثيرات مستبعدات من المشاركة الكاملة في سوق العمل. ومن شأن ذلك أن يؤدي إلى اشتداد التوترات الاجتماعية والمزيد من

الضغوط على مسار الانتعاش وعواقب طويلة الأجل على رفاهية المجتمع والاقتصادي، وعلى تنمية الأمم. ومن المهم أن نضمن حصول الشباب والنساء على التعليم والمهارات والفرص الملائمة حتى يشاركوا في الاقتصاد. وهذا الاعتراف لا يفتقر من مسؤولية مساعدة المجموعات الأخرى المحرومة اجتماعياً منذ أمد طويل والمهمشة داخل بلداننا وفيما بينها.

١٤. وفي عالم يتسم بالعدالة أكثر من أي وقت مضى، تحفز المعلومات والتكنولوجيا أكثر فأكثر الحاجة إلى مهارات وكفاءات جديدة في مكان العمل، وتشجع اقتصاد المعارف. ومن شأن تعزيز تحسين النفاذ إلى التكنولوجيا في البلدان النامية أن يزيد من فرص العمل.

١٥. وحركة تنقل السلع والخدمات عبر الحدود، هي إحدى سمات العولمة، لكن العمال يعبرون الحدود أيضاً، ومن المهم أن ندرك أن العولمة قد زادت الهجرة، وهو أمر يستدعي أن ننظر إليه من منظور العمالة وضمان حماية العمال المهاجرين في الوقت نفسه، بما يتماشى مع القوانين والممارسات الوطنية ومعايير العمل الدولية السارية.

١٦. وسوف يستمر التكيف مع تغير المناخ والحاجة إلى صون البيئة الطبيعية في التأثير على عالم العمل. وتكمن التحديات في انتهاك الفرص الرئيسية لخلق الوظائف الخضراء اللائقة والتنمية الشاملة وإدارة التحولات التي تشهدها أسواق العمل.

١٧. ولمنظمة العمل الدولية دورٌ خاص تضطلع به على صعيد العمالة والجوانب الاجتماعية المرتبطة بجميع هذه التحديات.

١٨. وتتمتع منظمة العمل الدولية بأدوات سياسية مهمة للتصدي لعواقب الأزمة على العمالة ولبناء انتعاش مستدام، ألا وهي: برنامج العمالة العالمي (٢٠٠٣)، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، والميثاق العالمي لفرص العمل (٢٠٠٩). ويمكن أن تسخر المنظمة وهيئاتها المكونة هذا الإطار السياسي لتسريع عجلة الانتعاش ووضع العمالة المنتجة والعمل اللائق في صميم الأطر السياسية الوطنية والدولية من أجل النهوض بعالم يتحقق فيه أقصى مستوى من فرص العمل المنتج واللائق.

ثانياً - معلومات أساسية

١٩. اعتمد مؤتمر العمل الدولي، في دورته السابعة والتسعين في ٢٠٠٨، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. ويقر الإعلان، في سياق التغيير المتسارع، بالتزامات وجهود المنظمة والدول الأعضاء فيها سعياً إلى تنفيذ الولاية الدستورية لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك من خلال معايير العمل الدولية، وإلى وضع العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية. وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة يقصد منه تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على النهوض ببرنامج العمل اللائق الخاص بها واستحداث استجابة فعالة لتحديات العولمة، تعزز وتحقق التقدم والعدالة الاجتماعية.

٢٠. وتنص متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة على أن المنظمة ستتخذ ترتيبات لمناقشة متكررة في مؤتمر العمل الدولي توخياً لفهم أفضل لتنوع واقع واحتياجات الهيئات المكونة وتقييم نتائج أنشطة منظمة العمل الدولية وتمكين المكتب من تقديم استجابات أكثر فعالية فيما يتعلق بكل هدف من الأهداف الاستراتيجية الأربعة غير القابلة للتجزئة والمتراصة والمتكافئة للمنظمة، وهي: تعزيز العمالة؛ تطوير الحماية الاجتماعية وتعزيزها؛ تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي؛ احترام وتعزيز وتطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

٢١. وتتضمن هذه الوثيقة الاستنتاجات الثلاثية المتفق عليها خلال الدورة التاسعة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي، ٢٠١٠، بعد المناقشة المتكررة عن العمالة وملاحظات الدراسة الاستقصائية العامة بشأن صكوك العمالة.

٢٢. والهدف العام للاستنتاجات هو تحديد الإجراءات المطلوبة للاستجابة بشكل أكثر فعالية لتنوع واقع واحتياجات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية من أجل توليد العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللائق. وهي تحدد التحديات التي تواجهها الدول الأعضاء وأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم. وبغية مواجهة هذه التحديات، تقترح هذه

الاستنتاجات إجراءات يمكن أن يتخذها مجلس الإدارة والمكتب والحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، لتلبية احتياجات الهيئات المكونة مع مراعاة تنوع واقعها.

٢٣. وتدعو هذه الاستنتاجات إلى تحسين أساليب التعاون الدولي التي تمكن المنظمة وهيئاتها المكونة من الاستفادة على نحو أفضل من خبرات بعضها البعض. وفي حالات عديدة، يتطلب الأمر زيادة العمل التعاوني مع منظمات دولية أخرى ذات صلة، كما يتطلب تحسين اتساق السياسات على المستوى الوطني والإقليمي والدولي، بما في ذلك التعاون فيما بين بلدان الجنوب.

٢٤. وتستند هذه الاستنتاجات إلى دستور منظمة العمل الدولية، بما فيه إعلان فيلادلفيا، وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. وهي تراعي الأثر العميق للأزمة المالية والاقتصادية وأزمة الوظائف في العالم، التي بدأت عام ٢٠٠٨. كما تضع إطاراً لتنفيذ السياسات العامة والخيارات السياسية بما فيها جميع العناصر الواردة في برنامج العمالة العالمي الذي سبق أن وافق عليه مجلس الإدارة، وفي الميثاق العالمي لفرص العمل، الذي سبق أن وافق عليه المؤتمر.

ثالثاً - أطر سياسة الاقتصاد الكلي لتعزيز العمالة الكاملة واللائقة والمنتجة والمختارة بحرية

٢٥. ينبغي لحكومات الدول الأعضاء أن تقيم، حسب مقتضى الحال، ما يلي:

"١" خلق العمالة المنتجة والمختارة بحرية والمحافظة عليها، بما يتماشى مع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية الأخرى؛

"٢" اعتماد سياسات رامية إلى المساعدة على المحافظة على مستويات الأجور؛

"٣" تصميم وتنفيذ إطار سياسة الاقتصاد الكلي المؤاتي للعمالة والذي يعزز النمو والاستثمار والمنشآت المستدامة والعمل اللائق والقابلية للاستخدام وتنمية المهارات والتوزيع المنصف للدخل، "من أجل وضع العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية" (إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة)؛

"٤" إعداد وجمع وتحليل ونشر إحصاءات عالية الجودة بشأن سوق العمل ومعلومات بشأن العمل اللائق بغية إرساء قاعدة بيانات تجريبية سليمة لرسم السياسات العامة؛

"٥" تعزيز نمو العمالة من خلال النمو الاقتصادي المحلي والموجه نحو التصدير؛

"٦" تسخير مساهمات وتجارب العمال وأصحاب العمل عبر منظماتهم التمثيلية، من خلال الحوار الفعال بشأن السياسات التي تؤثر في العمالة.

٢٦. ويشمل دور الشركاء الاجتماعيين ما يلي:

"١" توفير مدخلات سياسية إلى الحكومات، تكون مدروسة وبناءة وفي الوقت المناسب؛

"٢" الدعوة إلى سياسة عمالة ثلاثية متفق عليها؛

"٣" تعزيز برنامج العمل اللائق والحوار الاجتماعي؛

"٤" المشاركة في المفاوضة الجماعية تمشياً مع القانون والممارسة.

٢٧. وتشمل أولويات المكتب ما يلي:

"١" تحسين وتنسيق قدرته التقنية والتحليلية للنظر في سياسات الاقتصاد الكلي من منظور نتائج العمالة. ولا يمكن القيام بذلك على نحو فعال إلا إذا دعم المكتب بناء القدرات في البلدان التي لا تستطيع حالياً جمع إحصاءات سوق العمل. وينبغي للمكتب أيضاً أن يوفر مشورة سياسية عالية الجودة بناءً على طلب الحكومات والشركاء الاجتماعيين وأن يحرص على أن تكون الهيئات المكونة على دراية بالخدمات التي يمكن أن يقدمها؛

"٢" زيادة التزامه بالحوارات الدولية بشأن سياسة الاقتصاد الكلي ومتابعة الشراكة والحوار مع منظمات دولية معنية أخرى في النظام متعدد الأطراف بشأن إدماج أهداف العمالة في الإرشادات والأطر السياسية للاقتصاد الكلي؛

- "٣" ترويج وتعزيز العمل السياسي بشأن البيئة المواتية للمنشآت المستدامة والتي يتجلى فيها نمو العمالة والعمل اللائق؛
- "٤" تكثيف الجهود البحثية؛ تقديم البحوث إلى استعراض الأقران الخارجيين لتحسين النوعية والقيمة المضافة والوضوح؛ استخدام استنتاجات البحوث لتستثير بها المشورة السياسية؛
- "٥" المشاركة مع وكالات دولية أخرى ومؤسسات مالية دولية وبلدان متقدمة لتعزيز اتساق السياسات وترسيخ المساعدة الإنمائية والدعم المقدمين إلى أقل البلدان نمواً والبلدان النامية والبلدان التي تمر بمرحلة انتقالية، والتي تملك حيزاً مالياً وسياسياً ضيقاً لمواجهة الأزمة.

رابعاً - سياسات العمالة وسوق العمل لتعزيز العمالة الكاملة واللائقة والمنتجة والمختارة بحرية

٢٨. ينبغي لحكومات الدول الأعضاء أن تنتظر في الأمور التالية و/أو تتخذ إجراءات بشأنها، حسب مقتضى الحال:
- "١" توصيات الميثاق العالمي لفرص العمل، بما في ذلك إدارات الاستخدام ونظم ضمان الاستخدام والاستثمار في البنية التحتية وتطوير القطاع العام والحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وحماية العمالة خلال إعادة الهيكلة، فضلاً عن المنشآت المستدامة، لإتاحة العمالة والنمو على الأجل الطويل؛
- "٢" استهداف العمالة من خلال إدماج الأهداف الكمية والنوعية لنمو العمالة في السياسات الاقتصادية والقطاعية وفي خطط الاستثمار والإنفاق وتقييم تطبيقها؛
- "٣" إرساء أو تعزيز آليات للتنسيق الفعال والاتساق والالتزام عبر الوزارات الحكومية المعنية برسم سياسات العمالة؛
- "٤" إدماج سياسات العمالة في الأطر الإنمائية الوطنية وإرساء و/أو تحسين نظم معلومات سوق العمل وإدماج مؤشرات سوق العمل في نظم الرصد الوطنية وعمليات استعراض الميزانية؛
- "٥" دعم استحداث المنشآت المستدامة ونموها في جميع القطاعات ودعم استحداث فرص العمل في كافة قطاعات الاقتصاد، مع التسليم بالأثر المضاعف للجهود المستهدفة؛
- "٦" الإشارة إلى الدعم الذي قدمه وزراء عمل مجموعة العشرين للاستمرار في تطوير القطاعات ذات النمو المرتفع، مثل قطاع الرعاية الصحية ورعاية المسنين والتعليم والسلامة العامة؛
- "٧" استهداف المساعدة المقدمة لخلق فرص الدخل والعمالة اللائقة للمجموعات المستضعفة والمحرومة، بما في ذلك من خلال المنشآت الصغيرة والمتوسطة والتعاونيات والاستثمارات في البنية التحتية كثيفة اليد العاملة؛
- "٨" إرساء بيئة تنظيمية داعمة ومحفزة لخلق فرص العمل من خلال استحداث المنشآت المستدامة وتطويرها؛
- "٩" تدابير سياسية للتصدي للتحدي الذي تطرحه بطالة الشباب، لاسيما من خلال برامج سوق العمل، دعماً لدخولهم إلى مجال العمالة المستدامة والعمل اللائق؛
- "١٠" فرص العمل اللائق الجديدة التي يمكن توليدها من خلال تغيير أشكال العمالة، شريطة ضمان الحماية الملائمة للعمال المؤقتين وغير النظاميين؛
- "١١" الحماية من علاقات الاستخدام المستترة.

٢٩. وتشمل أدوار الشركاء الاجتماعيين ما يلي:

- "١" توفير مدخلات سياسية إلى الحكومات، تكون مدروسة وبناءة وفي الوقت المناسب؛
- "٢" اللجوء إلى الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية حسب مقتضى الحال، للتصدي للتحديات التي تطرحها العمالة وأسواق العمل؛
- "٣" تكوين الوعي فيما بين الأعضاء بشأن الخيارات التي يقدمها الميثاق العالمي لفرص العمل؛

"٤" الإسهام على نحو استباقي في برنامج العمالة العالمي وقواعد بيانات منظمة العمل الدولية والمعلومات بشأن سياسات سوق العمل الدولية والممارسات الجيدة والدروس المستفادة، واستخدامها.

٣٠. وينبغي أن تشمل أولويات المكتب ما يلي:

"١" استعراض الآليات المتعددة (مثلاً، الأهداف الإنمائية للألفية واستراتيجيات الحد من الفقر) التي قد يتوقع أن تستخدمها البلدان لتجسيد الالتزامات الوطنية بشأن العمالة، والإبلاغ عنها، وذلك فيما يتعلق باتساقها وتوقعاتها الجماعية من حيث الإبلاغ؛

"٢" تعزيز قدراته وتوسيع نطاق خدماته من أجل أن يوفر في الوقت المناسب المشورة المخصصة بشأن سياسات العمالة، وأن يقيم آثارها ويستخلص الدروس منها؛

"٣" تقييم استخدام خدماته وأدواته وفعاليتها وتغطيتها، بما في ذلك تلك المرتبطة باستحداث العمالة الجيدة والمشورة بشأن تقييم الاستراتيجيات وقواعد البيانات الاقتصادية؛ إبلاغ مجلس الإدارة بنتائج عمليات التقييم هذه واستخلاص الدروس منها سعياً إلى الاستمرار في تحسين سياسات المكتب وخدماته؛

"٤" إجراء عمليات استعراض لسياسة العمالة وتحسين أساليب استخلاص الدروس منها وتقاسمها مع الهيئات المكونة؛

"٥" توفير فرص للتدريب المنتظم لصالح الحكومات والشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين، بشأن تصميم سياسة العمالة وأطر التنفيذ والتقييم، بما في ذلك التدريب على إعداد إحصاءات سوق العمل وتحليلها واستخدامها لرسم سياسات العمالة على نحو فعال؛

"٦" الارتقاء بعمله في مجال العمالة الهشة في الاقتصاد غير المنظم من خلال زيادة البحوث وعمليات الاستعراض القطرية للعوامل التي تعيق الانتقال إلى القطاع المنظم والعمل اللائق أو تيسره؛

"٧" تعزيز عمله في مجال الاستثمار كثيف العمالة، بما في ذلك النظم العامة لضمان الاستخدام بالنسبة إلى العمالة المؤقتة وبرامج الأشغال العامة الطارئة وغيرها من النظم المباشرة لخلق الوظائف والتي تكون مستهدفة على نحو جيد وتشمل الاقتصاد غير المنظم؛

"٨" تعزيز عمله في مجال التعاونيات والاقتصاد الاجتماعي، باعتبارها مجالات مهمة في خلق فرص العمل.

خامساً - تحسين القابلية للاستخدام والإنتاجية ومستويات المعيشة والتقدم الاجتماعي

٣١. ينبغي لحكومات الدول الأعضاء أن تنظر في الأمور التالية و/أو تتخذ إجراءات بشأنها، حسب مقتضى الحال:

"١" تصميم وتعزيز السياسات المتعلقة بالأجور والإيرادات وساعات العمل وسائر ظروف العمل، التي تضمن حصة عادلة من ثمار التقدم للجميع وهداً أدنى من الأجر المناسب للمعيشة لجميع المستخدمين والمحتاجين لمثل هذه الحماية؛

"٢" النظر في خيارات من قبيل الحد الأدنى للأجور، من شأنها أن تخفف حدة الفقر وانعدام المساواة وتزيد الطلب وتساهم في الاستقرار الاقتصادي. ويمكن أن تقدم اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١)، الإرشاد في هذا الصدد؛

"٣" تحسين نوعية وتغطية التعليم الأساسي والكفاءات الأساسية؛

"٤" تحسين المعارف بشأن العمل اللائق والمهارات المتعلقة بتنظيم المشاريع، التي تمكن الأفراد والمنشآت من الاستجابة لإعادة الهيكلة الاقتصادية وفترات الكساد الاقتصادي والتكيف معها بسهولة أكبر، والمشاركة في الاقتصاد المنظم؛

- "٥" توفير فرص التعلم المتواصل وتنمية المهارات، بما في ذلك الكفاءات العليا، من خلال التعليم والتدريب المهنيين اللذين يعودان بالمنفعة على القابلية للاستخدام والإنتاجية على الأجل الطويل؛
- "٦" تحسين وتوسيع إمكانية الحصول على تدريب مهني ملائم، وحيثما اقتضت الحاجة، على تدريب على تنظيم المشاريع، يتطرق بشكل خاص إلى تلبية احتياجات النساء والشباب والمجموعات المستضعفة؛
- "٧" تحسين وتوسيع إمكانية الحصول على التدريب المهني والتدريب على تنظيم المشاريع، لا سيما بالنسبة إلى التعاونيات والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر؛
- "٨" الاستثمار في نظم معلومات سوق العمل لتستثير بها سياسات سوق العمل، بما فيها سياسات التدريب وتقديمها؛ وتقصي آثار وفعالية التعليم والتدريب لتسترشد بها عملية وضع السياسة الجارية؛
- "٩" تعزيز قدرة خدمات الاستخدام لديها للوصول إلى عدد أكبر من الباحثين عن عمل ومن أصحاب العمل، ولتحسين أدائها، بما في ذلك في مجال التوجيه المهني والإرشاد الوظيفي؛
- "١٠" تعزيز المؤسسات والممارسات والآليات لدعم مشاركة صاحب العمل والعمال في إرساء أولويات التدريب وضمان جودة التدريب وملاءمته على المستويين القطاعي والوطني؛
- "١١" تعزيز إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) الذي يعالج من جملة أمور، التدريب ومستويات المعيشة.
٣٢. وتشمل أدوار الشركاء الاجتماعيين ما يلي:
- "١" المشاركة في الحوار الاجتماعي وفي المؤسسات التي يُقصد منها مؤازرة الحوار بين أصحاب العمل ومنظماتهم ونقابات العمال ومؤسسات التدريب - على المستوى الوطني والقطاعي والمحلي، بما في ذلك في مؤسسات تصميم وتنفيذ التعليم والتدريب المهنيين؛
- "٢" دعم فرص التدريب أثناء العمل لصالح المستخدمين والشباب في صفوف أصحاب العمل أيًا كانت منشأتهم، انطلاقاً من المنشآت متعددة الجنسية وصولاً إلى المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر؛
- "٣" تعزيز الإنتاجية وممارسات مكان العمل المسؤولة والحصول على التدريب والمعلومات والخدمات المناسبة، لا سيما بالنسبة إلى المنشآت المتوسطة والصغيرة.
٣٣. وينبغي أن تشمل أولويات المكتب ما يلي:
- "١" توسيع نطاق دوره القيادي في تنمية المهارات، استناداً إلى استراتيجية التدريب الخاصة بمجموعة العشرين والتي أعدتها منظمة العمل الدولية، من خلال توثيق المعلومات حول الأساليب الناجحة وفي ظل أية ظروف وبأية موارد، ومن خلال تحسين نشر هذه المعلومات، مثلاً بدراسة إنشاء وإدارة مصرف عالمي للمعلومات بشأن التعليم والمهارات والتعلم المتواصل، بما في ذلك بشأن النمو الأخضر؛
- "٢" إجراء بحوث دقيقة بشأن الوظائف الخضراء بهدف تقصي كيفية تحقيق البلدان لطاقت خلق الوظائف وتكييف الصناعات التقليدية والانتقال إلى الإنتاج المستدام بيئياً، وبالتالي التمكن من نشر معلومات عالية الجودة ومهمة على المستوى العالمي، ومساعدة البلدان النامية على وجه الخصوص على إدراج الاعتبارات والتدابير المتعلقة بالوظائف الخضراء في البرامج القطرية للعمل اللائق؛
- "٣" وضع أدوات التشخيص لاستباق الاحتياجات في مجال المهارات. ويشمل ذلك اعتبارات تتعلق بالشؤون الديمغرافية المتغيرة وتخضير الاقتصاد والحد من عدم تناسق المهارات، من أجل استيفاء احتياجات القطاع على نحو أفضل وتحسين النمو والعمالة على أساس تحسين التعليم والمهارات؛
- "٤" توثيق وتجميع ونشر معلومات تتعلق بعوامل تعزز أو تعيق مكاسب الإنتاجية والتوزيع المنصف لمنافعها واستنباط أساليب للنهوض بتطبيق الممارسات الجيدة؛

٥٠" تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية، بما في ذلك من خلال التعاون مع منظمات دولية أخرى ومبادرات خاصة ترمي إلى تحسين مستويات المعيشة والتقدم الاجتماعي.

سادساً - سياسات التجارة والاستثمار لتعزيز العمالة الكاملة واللائقة والمنتجة

٣٤. ينبغي لحكومات الدول الأعضاء أن تنظر في الأمور التالية و/أو تتخذ إجراءات بشأنها:

١١" اتخاذ إجراءات لتقييم آثار سياسات التجارة والاستثمار الخاصة بها على العمالة والعمل اللائق لتستثير بها الخيارات السياسية؛

٢٢" تعزيز التعاون فيما بين الوزارات المعنية لضمان إيلاء الاهتمام الكافي لزيادة فرص العمالة والعمل اللائق من خلال سياسات التجارة والاستثمار؛

٣٣" إضفاء الطابع المؤسسي على الحوار مع الشركاء الاجتماعيين بشأن مسائل التجارة والعمالة والمعمونة للتجارة، ضمن آليات التنسيق المشتركة بين الوزارات.

٣٥. وتشمل أدوار الشركاء الاجتماعيين ما يلي:

١١" الحوار الاجتماعي والتعاون بشأن تقييم ما لسياسات التجارة والاستثمار من أثر على العمالة، بما في ذلك برامج التكيف المنصفة التي تيسر انتقال العمال المسرحين، بما في ذلك نحو فرص أخرى من العمل اللائق؛

٢٢" عند الاقتضاء، التعاون بشأن سياسات لدعم النمو ذي القيمة المضافة والتصنيع في البلدان النامية.

٣٦. وينبغي أن تشمل أولويات المكتب ما يلي:

١١" تعزيز خبرته في مجال سياسات التجارة والاستثمار والصناعة بهدف تقييم أثر مثل هذه السياسات على العمالة والعمل اللائق؛

٢٢" وضع أدوات لتقييم الآثار الكمية والنوعية الدينامية للتجارة والاستثمار على العمالة، وترويج تلك الأدوات لدى الدول الأعضاء، بما في ذلك الدعم الميداني المقدم إلى البلدان حسب الطلب؛

٣٣" زيادة القدرة على إجراء البحوث والتحليلات بشأن آثار سياسات التجارة والاستثمار والصناعة على العمالة لتستثير بها المشورة السياسية؛

٤٤" إشراك الحكومات والشركاء الاجتماعيين، منفردين ومجموعين، في مناقشة ونشر الاستنتاجات البحثية بشأن آثار اتفاقات التجارة والاستثمار على العمالة والعمل اللائق؛ وتشجيع إدراج الاستنتاجات التجريبية في عملية صنع السياسات على المستوى الوطني؛

٥٥" توسيع نطاق التعاون مع الوكالات الدولية الأخرى ذات الصلة لتوسيع نشر الاستنتاجات البحثية بشأن أثر السياسات التجارية على العمالة، من ضمن أهداف أخرى، لتستثير بها المناقشات الوطنية والإقليمية والدولية ولتعزز اتساق السياسات؛

٦٦" الارتقاء بالمبادرات التي برهنت عن فعاليتها في مساعدة المنشآت والعمال على الاستفادة من فرص التجارة، مثلاً من خلال برنامج العمل الأفضل، ودعم المنشآت المسؤولة والقدرة على التنافس، ومكتب الاستعلامات بشأن المنشآت متعددة الجنسية؛

٧٧" ترويج معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية في قطاع التصدير في البلدان. بالإضافة إلى ذلك، تشجيع أماكن عمل آمنة ومعاملة عادلة للنساء الحوامل في البلدان التي لم تصدق بعد على اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنيين وحماية الأمومة.

سابعاً - النشاط المتصل بالمعايير حول الهدف الاستراتيجي المتعلق بالعمالة

٣٧. أكد برنامج العمالة العالمي من جديد على التكامل بين الحقوق والمنافع الاقتصادية.
٣٨. وتُحفز الحكومات على أن تتخذ الخطوات التالية:
- "١" الاستجابة، على نحو إيجابي ومن باب الأولوية، للحملة التي أطلقها المكتب من أجل التصديق على معايير العمل الأساسية واتفاقيات "الإدارة السديدة" (على نحو ما جاء في مرفق إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة) والتي تشمل اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، واتخاذ الخطوات اللازمة لتنفيذها تنفيذاً فعالاً؛
- "٢" التصديق على الاتفاقيات المحدثة التي تشملها الدراسة الاستقصائية العامة بشأن صكوك العمالة لعام ٢٠١٠، وتنفيذها تنفيذاً فعالاً^١؛
- "٣" تنفيذ التوصيات التي تشملها الدراسة الاستقصائية العامة بشأن العمالة لعام ٢٠١٠ تنفيذاً فعالاً^٢؛
- "٤" إيلاء الاعتبار الواجب للمعايير ذات الصلة المشار إليها في الفقرة ١٤ من الميثاق العالمي لفرص العمل؛
- "٥" تنشيط الجهود الرامية إلى ضمان ألا يؤدي الركود الاقتصادي إلى انتهاك أو إضعاف الحقوق الأساسية في العمل أو قوانين العمل الوطنية.
٣٩. وتشجّع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على العمل مع الحكومات والمكتب لتعزيز التصديق على الصكوك المذكورة أعلاه وتنفيذها.
٤٠. ويقع على الشركات أولاً الالتزام باحترام القانون الوطني. وفي غياب قوانين ولوائح وطنية ذات صلة، ينبغي للشركات أن تسترشد بالمبادئ المتفق عليها في معايير العمل الدولية. ويشكل إعلان المنشآت متعددة الجنسية وثيقة مرجعية هامة في هذا الصدد.
٤١. وينبغي أن تشمل أولويات المكتب ما يلي:
- "١" تشجيع التصديق على الصكوك المذكورة في الفقرة ٣٨ "١" أعلاه وتنفيذها تنفيذاً فعالاً؛
- "٢" تعزيز اتساق معايير العمل الدولية وتطبيقها عملياً، من خلال المشورة فيما يتعلق بسياسات العمالة الوطنية وتطبيق الميثاق العالمي لفرص العمل على المستوى القطري، إلى جانب استخدام مبادئها حيثما يكون ذلك مناسباً في المحافل الإقليمية والدولية حيث تتفاعل منظمة العمل الدولية مع وكالات أخرى متعددة الأطراف؛
- "٣" تعزيز توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)، باعتبارها صكاً لمكافحة علاقات الاستخدام المستترة، مع إيلاء اهتمام خاص للنساء والشباب؛
- "٤" استقاء الإرشاد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن وكالات الاستخدام العامة والخاصة^٣ بغية تقديم المساعدة في مجال تحديث إدارات الاستخدام وتعزيزها، وكذلك من أفضل الممارسات على المستوى الوطني؛
- "٥" تعزيز بناء القدرات وتوفير المساعدة التقنية إلى الدول الأعضاء لتمكينها من تنفيذ الاتفاقيات والتوصيات المذكورة في الفقرة ٣٨ "١" أعلاه تنفيذاً فعالاً.

^١ اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)، اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١).

^٢ توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩)، توصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣).

^٣ اتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٨)، واتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١).

ثامناً - العلاقة المتبادلة بين الأهداف الاستراتيجية الأربعة وتأثيرها على الهدف الاستراتيجي المتعلق بالعمالة

٤٢. يُنظر أكثر فأكثر إلى الطبيعة المتلازمة والمتراطة والمتكافئة للأهداف الاستراتيجية الأربعة في الميثاق العالمي لفرص العمل ليس فقط على أنها استجابة فعالة للضرورة واستراتيجية للانتعاش، بل أيضاً على أنها إطار لنموذج جديد من التنمية الاجتماعية والاقتصادية، يتسم بالنمو المركز على العمالة والموجه نحو الدخل ويترافق بالإنصاف:

"١" لا يمكن تحقيق كامل طاقات النمو الاقتصادي والاجتماعي لمجتمع ما، إذا لم يكن الناس يستفيدون من أفضلية للحماية الاجتماعية؛

"٢" في السياق نفسه، لا يمكن تمويل نُظم الضمان الاجتماعي ما لم يكن هناك قاعدة سليمة من حيث الاقتصاد والعمالة؛

"٣" لا يمكن تحقيق العمالة المختارة بحرية من دون احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛

"٤" من غير الممكن ضمان تقاسم عادل للمنافع المتأتية عن مكاسب الإنتاجية والنمو ولأعباء التكيف في فترات الأزمات الاقتصادية، في غياب الحوار الاجتماعي؛

"٥" لا يمكن تحقيق مكاسب الإنتاجية ونمو العمالة ما لم يكن هناك بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة.

٤٣. ولا بد من أن يزيد المكتب والحكومات والشركاء الاجتماعيون قدراتهم التقنية والمؤسسية لاستخدام إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والميثاق العالمي لفرص العمل وبرنامج العمالة العالمي، بهدف إضفاء الطابع المؤسسي على الاتساق وعلى السمة المتكافئة التي ترتديها الأهداف الاستراتيجية الأربعة.

٤٤. وينبغي لحكومات الدول الأعضاء أن تنظر في الأمور التالية و/أو تتخذ إجراءات بشأنها، حسب مقتضى الحال:

"١" الجمع بين تدابير من قبيل الحد الأدنى للأجور وتحويلات الدخل والحماية الاجتماعية وسياسات العمالة والاستثمار العام وتنمية المهارات وروح تنظيم المشاريع، لتحسين كمية الوظائف ونوعيتها، بما في ذلك بالنسبة إلى المجموعات المحرومة عادة في سوق العمل؛

"٢" استخدام آليات تشجع الحوار الاجتماعي، استناداً إلى الحرية النقابية، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، من أجل المحافظة على الوظائف أثناء فترات الكساد وتعزيز القابلية للاستخدام والتعليم والتدريب والمهارات المناسبة للذين يجدون أنفسهم مرغمين على البحث عن عمل جديد، ومن أجل تحديد ظروف العمل والاتفاق على تدابير رامية إلى تحسين الإنتاجية وتقاسم المكاسب المتأتية عن تحسن الإنتاجية؛

"٣" توفير الحماية الاجتماعية الملزمة للجميع؛

"٤" تعزيز قدرات إدارات تفتيش العمل، بما في ذلك لمساعدة أصحاب العمل على الامتثال لقانون العمل الوطني من خلال الإنفاذ والتتقيق، ولتوفير سبل الحصول على خدمات التدريب والتعليم التقنيين، بما في ذلك بشأن السلامة والصحة المهنية، وهو أمرٌ من شأنه أن يحسن نوعية عيش العمال وينعش الإنتاجية؛

"٥" نشر سياسات العمالة لبناء مجتمع أكثر شمولية، بما في ذلك مثلاً ضمان أن تخدم السياسات والبرامج هدف المساواة بين الجنسين وأن تلبي احتياجات المجموعات المحرومة عادة في سوق العمل.

٤٥. وينبغي أن تشمل أولويات المكتب ما يلي:

"١" تعزيز عمليات الإشراف والتنسيق المنتظمة التي تضمن أن قطاع العمالة والقطاعات الثلاثة الأخرى في المكتب تعمل معاً بشأن الأطر السياسية الرئيسية، بما فيها برنامج العمالة العالمي والميثاق العالمي لفرص العمل؛

"٢" تحسين الشفافية في مخصصات الموارد وإرساء أوجه التآزر وتحقيق مشاركة أفضل للشركاء الاجتماعيين، بما في ذلك في مشاريع التعاون التقني، مع التسليم بالدور المشترك

بين مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في النشاط الذي يضطلع به المكتب؛

"٣" جمع الموارد الكافية وإعادة توزيعها من أجل تسريع عملية تنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل على المستوى القطري، حيثما يكون ذلك مطلوباً من حكومات الدول الأعضاء. ويمكن أن يحدث ذلك بالأساليب التالية: (أ) إنشاء فريق مخصص من المكتب، ينبثق أعضاؤه من الأقسام الخاصة بالأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية ويعنى بتطبيق الميثاق العالمي لفرص العمل على المستوى القطري، ويقود عمليات تشخيص سريعة ويقدم الدعم للمكاتب الميدانية؛ (ب) تشجيع الحكومات على ضمان عملية ثلاثية حقيقية على المستوى القطري تتضمن، عند الاقتضاء، بناء قدرات الهيئات المكونة؛ (ج) ينبغي كخطوة أولى، استكمال استخدام منهجية المسح القطري الشاملة؛

"٤" العمل بالتعاون مع منظمات أخرى متعددة الأطراف لتعزيز اتساق السياسات من أجل عولمة عادلة تقوم على إرشادات إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة وبرنامج العمالة العالمي والميثاق العالمي لفرص العمل؛

"٥" إجراء استعراض منظم وتوحيد ممكن لمجموعة الأدوات والأساليب الرامية إلى تعزيز العمالة على المستوى القطري، بما في ذلك مثلاً البرامج القطرية للعمل اللائق.

تاسعاً - طلبات موجهة إلى مجلس الإدارة بصدد إدراج بنود في جدول أعماله

٤٦. بحث تقرير عن الأساليب التي تعتمد عليها المنظمات الدولية، بما فيها مؤسسات التمويل الدولية والأمم المتحدة، لتوفير الدعم إلى سياسات العمالة وأهداف العمالة، وعن حالة التعاون مع منظمة العمل الدولية.

٤٧. تنظيم منتدى خلال انعقاد مجلس الإدارة بشأن خيارات سياسة الاقتصاد الكلي من أجل توليد عمالة عالية الجودة على نحو سريع وكيفية قيام منظمة العمل الدولية بتعزيز أهداف العمالة من خلال تقديم مشورة بشأن الاقتصاد الكلي إلى الحكومات والهيئات المكونة. وينبغي أن تستند المناقشة إلى تحليل للخبرات القطرية قائم على البيانات.

٤٨. النظر في مناقشة عمليات بناء القدرات الرئيسية والمنظمة في الأقاليم بشأن تحليل وتصميم سياسات العمالة، بالاسترشاد بتقييم آثار هذه السياسات.

٤٩. النظر في إمكانية تطوير القدرة على توفير "استجابة سريعة" من مختلف أقسام المكتب للتمكن من العمل بفعالية مع منظمات دولية أخرى أو بمفرده، لمساعدة البلدان التي تطلب الدعم بغية وضع استراتيجية تتناول الأزمة المالية أو إعادة الهيكلة الاقتصادية فيما يتعلق بسياسة العمالة والسياسة الاجتماعية.

٥٠. الطلب من المدير العام أن يباشر على وجه السرعة في مناقشات مع أهم المؤسسات الاقتصادية والمالية الدولية والهيئات الدولية المعنية الأخرى بهدف تحقيق اتساق أفضل بين السياسات الاقتصادية والمالية والاجتماعية والمتصلة بالعمالة على الصعيد الدولي. ودعوة المدير العام إلى أن يقدم إلى دورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، وثيقة تبرز العناصر والأشكال المحتملة لإطار يهدف إلى تعزيز الاتساق بين هذه السياسات. وينبغي أن تقدم الوثيقة المذكورة إطاراً متسقاً يزود الحكومات والشركاء الاجتماعيين بأفضل إرشاد ممكن لتحقيق العمالة الكاملة والمنتجة ووضع العمل اللائق في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية، وتعزيز التعاون وتبادل الخبرات فيما بينهم في الوقت ذاته. وعند إعداد عناصر مثل هذا الإطار، ينبغي للمكتب أن يتشاور مع أهم المؤسسات الاقتصادية والمالية الدولية بهدف تحقيق اتساق أفضل بين السياسات الاقتصادية والمالية والاجتماعية والمتعلقة بالعمالة على المستوى الدولي، دون إغفال الإسهام الذي يمكن أن يقوم به كذلك لتسهيل تحقيق الاتساق بين السياسات الحكومية على المستوى الوطني والدعوة إليها على الصعيد الدولي.

٥١. إعادة برمجة مناقشة مؤتمر العمل الدولي بشأن آثار السياق الديمغرافي الجديد على العمالة والحماية الاجتماعية، في أقرب وقت ممكن.

٥٢. استهلال استعراض لآلية متابعة إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، تضطلع به اللجنة الفرعية للمنشآت متعددة الجنسية، التابعة لمجلس الإدارة، بهدف وضع خيارات ترويجية.
٥٣. تعيين إطار يهدف إلى تحديد الإجراءات الملزمة لضمان بقاء المعايير ذات الصلة بالعمالة مواكبة للعصر.
٥٤. إجراء استعراض منتظم وتوحيد ممكن لمجموعة الأدوات والأساليب الرامية إلى تعزيز العمالة على المستوى القطري، بما في ذلك مثلاً البرامج القطرية للعمل اللائق.
٥٥. توفير معلومات محدثة عن كيفية قيام المنظمة بإنفاذ الاستنتاجات بشأن تعزيز المنشآت المستدامة (مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٠٧).
٥٦. وضع خيارات لتحسين عمليات تقييم الأثر وتنفيذها بشكل أكثر اتساقاً وضمان بحث عمليات تقييم الأثر هذه على نحو منتظم في سياق نشاط المكتب في المستقبل.
٥٧. تنظر هيئة مكتب مجلس الإدارة في هذه الاستنتاجات وتحدد من دون أي تأخير، بالتشاور مع هيئة مكتب لجان مجلس الإدارة ذات الصلة، التقارير أو المعلومات التي يمكن أن تطلبها من المكتب نتيجة لهذه المناقشة.
٥٨. تمشياً مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، الذي ينص على أن تتخذ المنظمة ترتيبات لإجراء مناقشة متكررة خلال مؤتمر العمل الدولي، ضمن جملة أمور أخرى، "لتقييم نتائج أنشطة منظمة العمل الدولية كي تستنير بها القرارات المتعلقة بالبرنامج والميزانية وغير ذلك من قرارات الإدارة"، يتخذ المدير العام كافة الخطوات اللازمة من أجل:
- "١" ضمان مراعاة هذه الاستنتاجات خلال تنفيذ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ وفي فترات السنتين اللاحقة ضمن حدود الموارد المتوفرة؛
- "٢" استكشاف طرائق إيجاد الموارد اللازمة لتنفيذ هذه الاستنتاجات تنفيذاً كاملاً، بما في ذلك من خلال الموارد من خارج الميزانية والحساب التكميلي للميزانية العادية؛
- "٣" تمشياً مع إطار النتائج الموافق عليه للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، الحرص على أن يبحث مجلس الإدارة في أفضل طريقة لتنفيذ هذه الاستنتاجات في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، أولاً في الاستعراض التمهيدي للمقترحات المزمع تقديمها إلى الدورة ٣٠٩ لمجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠.

خامساً

قرار بشأن متأخرات اشتراكات أوكرانيا^١

- إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
- وقد أخذ في اعتباره الفقرة ٦ من المادة ١٠ من اللائحة المالية،
- يقبل الترتيبات التي اقترحتها حكومة أوكرانيا لتسوية متأخراتها من الاشتراكات المستحقة عن الفترة ١٩٩٨ - ١٩٩٩ + ٢٠٠٩، بحيث:
- (أ) في سنة ٢٠١٠ وسنة ٢٠١١، تسدد حكومة أوكرانيا اشتراكها كاملاً عن السنة الجارية؛
- (ب) في السنوات التالية، تواصل حكومة أوكرانيا سداد اشتراكها الجاري كاملاً عن السنة المستحقة؛
- (ج) تسوي حكومة أوكرانيا المتأخرات التي تراكتت حتى ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩ وشاملة له، والتي تبلغ ٣١٦٤٧١٩ فرنكاً سويسرياً، بأن تدفع، ابتداءً من سنة ٢٠١٢،

^١ اعتمد في ١٦ حزيران/يونيه ٢٠١٠.

تسعة أقساط سنوية تبلغ ٣١٦ ٤٧٢ فرنكاً سويسرياً وقسطاً نهائياً يبلغ ٣١٦ ٤٧١ فرنكاً سويسرياً؛

يقرر السماح لأوكرانيا بالتصويت، وفقاً للفقرة ٤ من المادة ١٣ من دستور منظمة العمل الدولية، بعد اختتام أعمال الدورة الحالية.

سادساً

قرار بشأن التقرير المالي والبيانات المالية المراجعة عن الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
يقرر عملاً بالمادة ٢٩ من اللائحة المالية، اعتماد التقرير المالي والبيانات المالية المراجعة
عن الفترة المالية الواحدة والسبعين (٢٠٠٨-٢٠٠٩).

سابعاً

قرار بشأن معالجة العلاوة الصافية المكتسبة^١

- إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
إذ يلاحظ أن تشغيل نظام تقدير الفرنك السويسري قد أسفر عن علاوة صافية مكتسبة قدرها
٩٣٤ ٧٣٩ ٢٩ فرنكاً سويسرياً في فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩،
١. يقرر استثناءً من المادة ١١-٥ من اللائحة المالية، أن يحول نصف مبلغ العلاوة الصافية المكتسبة غير الموزع على صندوق التحفيز والبالغ ٩٦٧ ٨٦٩ ١٤ فرنكاً سويسرياً، إلى صندوق المبنى والمرافق الأساسية، التابع لمكتب العمل الدولي كي يمول جزئياً أعمال تجديد مبنى المقر، رهناً بالشروط التالية:
 - (أ) أن يعد المكتب خطة شاملة لأعمال تجديد مبنى مقر منظمة العمل الدولية، تشمل الجوانب المالية والتقنية وإدارة المخاطر والأطر الزمنية، وتخلص إلى خطة رئيسية مالية؛
 - (ب) أن يضع المكتب استراتيجية طويلة الأمد لتمويل الأعمال المستقبلية لصيانة وتجديد مبنى مقر منظمة العمل الدولية وممتلكاتها، بالاستناد إلى تراكم الأموال، تجنباً لأي طلب جديد مخصص يوجه إلى الدول الأعضاء؛
 - (ج) أن تعرض الخطة والاستراتيجية المشار إليهما في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) أعلاه، على اللجنة الفرعية للمبنى، التابعة للجنة البرنامج والميزانية والإدارة، وأن يوافق عليهما مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١١.
٢. يقرر أيضاً، أنه إذا اعتبر مجلس الإدارة أن الشروط غير مستوفاة، يلغى الاستثناء من المادة ١١-٥ من اللائحة المالية، المشار إليه في الفقرة ١ (أ) أعلاه وتوزع العلاوة الصافية على الدول الأعضاء وفقاً للمادة ١١-٥ من اللائحة المالية.
٣. يقرر كذلك أنه، إذا اعتبر مجلس الإدارة على أساس الخطة المالية، أن مبلغ العلاوة الصافية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، المحول إلى صندوق المبنى والمرافق الأساسية، ليس لازماً بكامله لتمويل أعمال تجديد مبنى المقر، أن يعاد المبلغ غير اللازم إلى الدول الأعضاء.

^١ اعتمد في ١٦ حزيران/يونيه ٢٠١٠.

ثامناً

قرار بشأن تقدير اشتراكات الدول الأعضاء الجديدة^١

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
يقرر، وفقاً للممارسة المتبعة القائمة على تنسيق معدلات اشتراكات الدول الأعضاء في
منظمة العمل الدولية مع معدلات اشتراكاتها في الأمم المتحدة، أن يحسب اشتراك جمهورية
ملايف في ميزانية منظمة العمل الدولية لفترة عضويتها في المنظمة في عام ٢٠٠٩ على أساس
معدل تقدير سنوي يبلغ ٠,٠٠١ في المائة.

تاسعاً

قرار بشأن جدول تقدير الاشتراكات في الميزانية لعام ٢٠١١^٢

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
يقرر، وفقاً للممارسة المتبعة القائمة على تنسيق معدلات اشتراكات الدول الأعضاء في
منظمة العمل الدولية مع معدلات اشتراكاتها في الأمم المتحدة، أن يعتمد مشروع جدول تقدير
الاشتراكات لعام ٢٠١١ كما هو وارد في العمود ٣ من الملحق الثاني من هذه الوثيقة^٣.

عاشراً

قرار بشأن تشكيل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية^٤

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
يقرر، عملاً بالمادة الثالثة من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية،
تجديد ولاية السيد أغسطين غورديللو (الأرجنتين) والسيد كلود رويي (سويسرا) والسيد باتريك
فريدمان (فرنسا) لفترة ثلاث سنوات.

^١ اعتمد في ١٦ حزيران/يونيه ٢٠١٠.

^٢ يرد جدول تقدير الاشتراكات، المشار إليه في القرار، كملحق في تقرير اللجنة المالية لممثلي الحكومات، محضر
الأعمال رقم ١١، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، جنيف، ٢٠١٠.

المحتويات

الصفحة

أولاً -	قرار بشأن إدراج بند في جدول أعمال الدورة العادية المقبلة للمؤتمر، بعنوان "العمل اللائق للعمال المنزليين"	١
ثانياً -	قرار بشأن تعزيز وتنفيذ التوصية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل، ٢٠١٠	١
ثالثاً -	قرار بشأن متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل	٢
رابعاً -	قرار بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة	٥
خامساً -	قرار بشأن متأخرات اشتراكات أوكرانيا	١٦
سادساً -	قرار بشأن التقرير المالي والبيانات المالية المراجعة عن الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	١٧
سابعاً -	قرار بشأن معالجة العلاوة الصافية المكتسبة	١٧
ثامناً -	قرار بشأن تقدير اشتراكات الدول الأعضاء الجديدة	١٨
تاسعاً -	قرار بشأن جدول تقدير الاشتراكات في الميزانية لعام ٢٠١١	١٨
عاشراً -	قرار بشأن تشكيل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية	١٨