

Resolutions adopted by the International Labour Conference at its 102th Session

(Geneva, June 2013)

القرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية بعد المائة

(جنيف، حزيران/يونيه ٢٠١٣)

أولاً

قرار بشأن العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد^١

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته الثانية بعد المائة في ٢٠١٣، وقد أجرى مناقشة عامة تستند إلى التقرير الرابع، وعنوانه "العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد"، وإذ يسلم بأنّ للتحوّلات الديمغرافية انعكاسات مهمة على أسواق العمل ونظم الحماية الاجتماعية، وإذ يؤكد أنّ السياسات المتسقة والمتكاملة بشأن تعزيز العمالة والحماية الاجتماعية، التي تقوم على الحلقة الحميدة من العمالة والحماية الاجتماعية والتنمية، حاسمة لمواجهة التحدي الديمغرافي،

١. يعتمد الاستنتاجات التالية؛

٢. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى أن يولي هذه الاستنتاجات الاعتبار الواجب عند التخطيط للعمل المقبل، ويطلب من المدير العام أن يأخذها في الاعتبار عند إعداد مقترحات البرنامج والميزانية المقبلة وأن يضعها موضع التنفيذ، حيثما أمكن، عند تنفيذ البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥.

استنتاجات بشأن العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد

أولاً - التحوّلات الديمغرافية وتحدياتها

١. يشكل التغير الديمغرافي، بما في ذلك تشيخ السكان، اتجاهاً عاماً تشهد جميع البلدان والأقاليم، بالرغم من أنّ التحوّلات الديمغرافية تحدث بوتيرة مختلفة وخلال فترات زمنية متباينة. ويوفر مؤشر التنمية البشرية، ولا سيما مكون متوسط العمر المتوقع، معياراً مرجعياً. فالعيش مدة أطول وبصحة أفضل لهو من أهم ما حققته التنمية البشرية من إنجازات، وإن كان ينبغي الاعتراف بأنه لا يزال هناك الكثير مما يتعين القيام به لضمان الفوائد للجميع.

^١ اعتمد في ١٩ حزيران/يونيه ٢٠١٣.

٢. وما فتئ سكان العالم يتزايدون ويتقدمون في السن. وبحلول عام ٢٠٥٠، من المتوقع أن يتجاوز عدد سكان العالم ٩ مليارات نسمة، وسيكون السكان البالغون ٦٠ عاماً وما فوق قد ازدادوا بمقدار ثلاثة أضعاف. ومن المتوقع كذلك أن يتواجد ثلاثة أرباع سكان العالم المسنين في البلدان النامية. وتشكل النساء غالبية الأشخاص المسنين. وإعالة المسنين في تزايد: ففي عام ٢٠٠٠، كان هناك تسعة أشخاص في سن العمل مقابل كل شخص يتجاوز عمره ٦٥ عاماً؛ وبحلول عام ٢٠٥٠، سيتقلص العدد إلى أربعة أشخاص لا غير.

٣. وتواجه البلدان والأقاليم تحديات تتباين بحسب مرحلة التحول الديمغرافي التي تمر بها. وعليه، ترتبط مختلف مستويات الضرورة الملحة بجوانب التشيخ وعمالة الشباب وأثر فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

٤. وللسياق الديمغرافي الجديد انعكاسات بالغة على القوى العاملة وعلى ديناميات سوق العمل ونظم الضمان الاجتماعي والعمالة والتنمية الاقتصادية.

٥. وخلال العقد القادم، يقدر أن يكون هناك ٤٢٠ مليون شخص في صفوف القوى العاملة أكثر مما هو عليه الحال اليوم. ومن المتوقع أن يكون نمو القوى العاملة الأكثر بروزاً في البلدان النامية حيث غالبية الناس يعملون في الوقت الحاضر في الاقتصاد غير المنظم. وفي المقابل، سيشهد نمو السكان في سن العمل ركوداً لا بل تراجعاً في العديد من البلدان المتقدمة. وعلى المستوى العالمي، سيكون من الضروري بالتالي استحداث أكثر من ٦٠٠ مليون وظيفة من أجل إدماج الأشخاص العاطلين عن العمل حالياً والبالغ عددهم ١٩٧ مليون شخص (٧٣ مليون منهم من الشباب) والوافدين الجدد إلى سوق العمل.

٦. ويقدر أن يكون قرابة ٢٠ في المائة فقط من سكان العالم في سن العمل قادرين على الحصول فعلياً على حماية اجتماعية شاملة. وفي البلدان النامية، يفتقر ٣٤٢ مليون شخص مسن إلى أمن الدخل المناسب ومن الممكن أن يرتفع هذا العدد ليلبلغ ١,٢ مليار شخص بحلول عام ٢٠٥٠، في حال عدم القيام بأي مجهود. وي طرح الأمن الغذائي والتغذية والحصول على المياه الصالحة للشرب ومرافق الصرف الصحي مشاكل أليمة بالنسبة إلى الكثير من الأسر التي تفتقر إلى ما يكفي من أمن الدخل. وغالباً ما يكون على الأشخاص المسنين أن يبقوا نشطين اقتصادياً بغية البقاء على قيد الحياة وكسب رزقهم.

٧. وزيادة معدلات العمالة المنظمة ومشاركة القوى العاملة أمراً أساسياً لتلبية الاحتياجات من حيث الحماية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية. غير أن العمالة غير المنظمة والأشكال الأخرى من العمل غير المحمي على النحو المناسب تبقى متفشية في صفوف شرائح كبيرة من القوى العاملة، ويظل الانتقال إلى العمل اللائق بطيئاً وصعباً. ومن شأن ذلك أن يهدد بدوره فرص الحصول على الضمان الاجتماعي.

٨. وبالنسبة للكثير من البلدان، تستمر الأزمة الاقتصادية العالمية وما تبعها من تدابير التكيف وتباطؤ النمو في التأثير على أسواق العمل ونظم الضمان الاجتماعي، مما يؤثر في النسيج الاجتماعي والاستدامة الاقتصادية. أما في بعض البلدان، فإن مستويات البطالة المرتفعة وتزايد عدد الشباب الذين لا يشغلون عملاً ولا يتابعون دراسة ولا يخضعون لأي تدريب، وانعدام الأمن الوظيفي وتنامي أوجه انعدام المساواة وتزايد زعزعة بيئة المنشآت وتزايد الطلب على الحماية الاجتماعية وضعف الحوار الاجتماعي، تشكل تحديات تضاف إلى التحديات المتأصلة عن التحول الديمغرافي. وتمارس الأزمة ضغطاً على الأموال العامة والدين العام. كما تهدد الإنجازات في مجال الحماية الاجتماعية وتعقد إجراء الإصلاحات الضرورية. وفي بلدان أخرى، تمكنت السياسات العامة من التوفيق بين النمو الاقتصادي والعمالة وإعادة توزيع الثروات، مما استحدث حلقة حميدة تقوم على نظم شاملة للحماية الاجتماعية.

ثانياً - مبادئ توجيهية وسياسات عامة

٩. أن السياسات الناجعة ضرورية للتصدي للتحديات التي تطرحها التحولات الديمغرافية. ويمكن للطائفة الواسعة من معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بسياق التغير الديمغرافي أن توفر إرشاداً سياسياً في هذا الصدد. ويوفر ما يلي المزيد من الإرشاد:

- (أ) مزيج شامل من السياسات المتكاملة ومتعددة الأبعاد، يعترف بالترابط بين التحولات الديمغرافية والعمالة وهجرة اليد العاملة والحماية الاجتماعية والتنمية الاقتصادية؛
- (ب) سياسات مسترشدة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الصادرة عن منظمة العمل الدولية وساعية إلى تحقيق هدف العمل اللائق طوال دورة الحياة، تكون مرتبطة بسياق بعينه وتراعي تنوع الأوضاع في البلدان، بما فيها الهيكليات الديمغرافية والتنمية الاقتصادية والأطر القانونية واحتياجات سوق العمل ونظم الضمان الاجتماعي والحيز المالي؛
- (ج) نهج متكاملة ومتسقة في مجال التدريب المرتبط باحتياجات سوق العمل والتعليم وتعزيز العمالة وسياسات الحماية الاجتماعية، تعزز الحلقة الحميدة من العمالة والحماية الاجتماعية والإنتاجية والنمو الشامل والتنمية؛
- (د) رؤية طويلة الأمد تشمل كافة مراحل دورة الحياة وتعزز المسؤولية الشخصية وتقاسم المسؤولية بين الشركاء الثلاثين وتقوم على التضامن بين الأجيال والمجموعات السكانية؛
- (هـ) مجموعات من السياسات الابتكارية التي تستجيب للتغير؛
- (و) حوار اجتماعي ومفاوضة جماعية فعالان وناجعان يتمشيان مع السياسات والممارسات الوطنية ويقومان على الثقة والاحترام المتبادلين؛
- (ز) منع التمييز على أساس السن ومكافحته؛
- (ح) تعزيز المساواة بين الجنسين طوال دورة الحياة؛
- (ط) تعزيز إدماج العمال المعوقين؛
- (ي) إدارة سديدة قائمة على المساءلة والشفافية؛
- (ك) تشجيع القابلية للاستخدام ومشاركة القوى العاملة من خلال استحداث بيئة سياسية مؤاتية ومحفزة للمنشآت المستدامة وللنمو الغني بالوظائف؛
- (ل) مخططات ناجعة تعنى بالعمالة والتدريب لصالح الشباب؛
- (م) الحق في الضمان الاجتماعي حق من حقوق الإنسان؛
- (ن) توفير الرعاية الصحية الأساسية والرعاية طويلة الأجل؛
- (س) تعزيز الجهود الثلاثية للقضاء الفعلي على عمل الأطفال.

ثالثاً - مزيج شامل من السياسات

١٠. تتحمل الدولة المسؤولية الرئيسية عن تنفيذ سياسات من شأنها أن تتصدى بفعالية للتحديات التي تطرحها التحولات الديمغرافية. ومن خلال الجمع السليم بين السياسات والتزام وعمل أصحاب المصلحة المعنيين، لا يصبح من الممكن تنظيم التحولات الديمغرافية فحسب، بل يمكن تحويلها إلى فرص جديدة.

١١. وينبغي وضع سياسات العمالة والحماية الاجتماعية بحيث تعزز بعضها بعضاً بما يراعي خصائص العمالة وتنوعها وأنماط الدخل واحتياجات السكان. وينبغي أن يُنظر إلى الحماية الاجتماعية على أنها استثمار طويل الأجل يوفر الاستقرار ويقدم عائدات اجتماعية واقتصادية مع مرور الوقت.

١٢. ولا بد من وضع سياسات اقتصادية واستراتيجيات إنمائية محورها العمالة من أجل استحداث وظائف لائقة ومنتجة لجميع الفئات في سن العمل والتوزيع العادل للدخل وزيادة المستوى الإجمالي للعمالة. وهي تشمل أطراً تنظيمية واقتصادية كلية مؤاتية للعمالة، تشجع الاستثمارات العامة والخاصة وإرساء بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة والتوزيع العادل للدخل وتنمية المهارات وروح المبادرة وسياسات سوق العمل النشطة. واتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) وتوصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) وتوصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩) وغيرها من المعايير ذات الصلة، توفر أطراً توجيهية في هذا الصدد.

١٣. وينبغي للدول الأعضاء أن تنتظر جدياً في تنفيذ البرنامج السياسي متعدد الجوانب، الوارد في الدعوة إلى اتخاذ الإجراءات بشأن أزمة عمالة الشباب، الصادرة عن منظمة العمل الدولية (٢٠١٢).

١٤. وسياسات الهجرة جيدة الإدارة والقائمة على الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة، تسهم في التخفيف من آثار الافتقار إلى اليد العاملة والمهارات وتعزز حقوق العمال المهاجرين وتتصدى لتحديات من قبيل هجرة الأدمغة.

١٥. ومن شأن المفاوضة الجماعية ووضع الحد الأدنى للأجور وفقاً للسياسات والممارسات الوطنية أن تضمن توزيعاً عادلاً للدخل في المجتمع، بما في ذلك ردم ثغرة الأجور بين الجنسين وضمان القدرة على دفع الاشتراكات.

١٦. وينبغي إرساء نظم شاملة وملائمة ومستدامة للضمان الاجتماعي والحفاظ عليها. ومن باب الأولوية، فإنّ الأرضيات الوطنية للحماية الاجتماعية ضرورية لضمان حصول الجميع على التعليم والرعاية الصحية الأساسية وأمن الدخل الأساسي. وتمشياً مع توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)، ينبغي ضمان مستويات أعلى من الضمان الاجتماعي تدريجياً لصالح أكبر عدد ممكن من الناس.

١٧. واتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) وتوصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)، إلى جانب معايير أخرى لمنظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي، توفر إطاراً مرجعياً دولياً من أجل إرساء نظم ضمان اجتماعي شاملة، تضمن الحماية طوال دورة الحياة. وتتضمن هذه الصكوك أيضاً مبادئ أساسية من أجل كفالة استدامة نظم الضمان الاجتماعي وملاءمة الإعانات.

١٨. ولا بد لأسواق العمل من أن تسير على نحو يسمح بإجراء التكييفات مع الظروف المتغيرة والتي تعترف بأنّ لجميع الأطراف مصالح مشروعة. وينبغي أن يحدث ذلك في إطار مؤاتٍ من شأنه أن يزود العمال بالاستقرار والأمن اللذين يحتاجون إليهما، وأن يزود أصحاب العمل بالمرونة الكافية ليكونوا قادرين على التنافس والابتكار.

١٩. ومن الممكن للسياسات الرامية إلى تعزيز الإنتاجية أن تعوض تقلص القوى العاملة في المجتمعات المتشيخنة، وأن تحفز التنمية في كافة البلدان. وتشمل هذه السياسات فيما تشمل، ما يلي:

- التعليم والتدريب والتعلم المتواصل؛
- الحماية الاجتماعية، بما فيها الحصول فعلياً على الخدمات الصحية والاجتماعية والعامة؛
- تحسين ظروف العمل وتعزيز السلامة والصحة المهنية؛
- الممارسات غير التمييزية التي تشمل التنوع والمراعاة للأوجه المتعلقة بالسن ونوع الجنس والإعاقات؛
- أطر ممارسات العمل المحفزة للتحسينات في الإنتاجية؛
- سياسات تدعم الابتكار.

٢٠. ويشكل عدم تطابق المهارات والافتقار إليها تحدياً مشتركاً بين مختلف البلدان، أياً تكن مراحل التنمية التي تشهدها. وعليه، فإنّ السياسات المتعلقة بالمهارات تشكل جزءاً أساسياً في مزيج السياسات العامة.

٢١. وينبغي أن تعمل الحكومات وأصحاب العمل والعمال معاً من أجل زيادة فرص التعلم المتواصل، بغية تعزيز القابلية للاستخدام والإنتاجية والحوّل دون تقادم المهارات. ويمكن أن تشمل التدابير ما يلي:

- الارتقاء بالمهارات عند استخدام تكنولوجيات جديدة؛
- إلغاء حدود العمر فيما يتعلق بالحصول على التعليم والتدريب؛
- توفير التدريب واعتباره جزءاً لا يتجزأ من تخطيط المسار الوظيفي؛
- دعم بيئة محفزة للتعلم والتطور، مثلاً من خلال إنشاء فرق من مختلف الأعمار ومن خلال الإرشاد.

٢٢. ومن الضروري وجود سياسات محددة الأهداف من أجل زيادة مشاركة القوى العاملة من المجموعات المستضعفة و/أو منتقصة التمثيل. والسياسات المعنية بدعم الأسرة وتحقيق التوازن بين العمل والحياة ومرافق رعاية الأطفال والمسنين وحماية الأمومة وإجازة الأبوة والإجازة المتعلقة بالمسؤوليات الأسرية ومرونة وقت العمل والعمل في المنزل، إنما هي خيارات ممكنة. ومن شأن هذه الخيارات أيضاً أن تزيد المشاركة الإجمالية للقوى العاملة. وتتسم زيادة مشاركة القوى العاملة من المسنين في سوق العمل بأهمية كبرى، ويمكنها أن تستفيد من الجهود الثلاثية للموافقة على التدابير والحوافز الرامية إلى تمكين أصحاب العمل من توفير المزيد من الوظائف للعمال المسنين وتمكين العمال من البقاء في عملهم إلى أن يبلغوا سن التقاعد.

٢٣. والتدابير السياسية الرامية إلى التصدي لمحنة العمال في الاقتصاد غير المنظم وإلى تسهيل مختلف السبل أمام الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم والعمل اللائق والمنتج، تشكل أولوية في السياق الديمغرافي الجديد، بما في ذلك مد نطاق الضمان الاجتماعي.

٢٤. وفي العديد من البلدان، يفضي التشيخ إلى زيادة تكاليف التقاعد. وتبرز الحاجة إلى ضمان الاستدامة المالية والضريبية والاقتصادية لنظم المعاشات التقاعدية من خلال اعتماد سياسات وآليات تمويل وتدابير إنفاذ ملائمة ومصممة تصميمياً جيداً. وينبغي أن تُستكمل بالحصول على الخدمات الصحية والاجتماعية العامة الجيدة ومعقولة التكلفة. وينبغي أن تسعى السياسات إلى ضمان ملائمة المعاشات التقاعدية وقابلية التنبؤ بها وتسهيل الانتقال التدريجي والمرن من الحياة المهنية النشطة إلى التقاعد، وذلك من خلال اتخاذ تدابير مثل التقاعد التدريجي والعمل بدوام جزئي وتقاسم الوظائف.

٢٥. وعند إصلاح نُظم معاشات الضمان الاجتماعي، غالباً ما تواجه البلدان اختيارات صعبة من بين الخيارات المتاحة أمامها، ولكن ينبغي لها على الدوام أن تولي الاهتمام إلى النتائج الاجتماعية المرتبطة بذلك. أما أفضل خيار لكل بلد فسوف يراعي حقوق المعاشات التقاعدية المتراكمة، ويستند إلى الإنصاف والتضامن فيما بين الأجيال ويقوم على التشاور المستنير والحوار المعمق والمسؤولية المتقاسمة فيما بين الشركاء الاجتماعيين. وبالنسبة إلى بعض البلدان، قد يشمل الخيار زيادة فعلية في سن التقاعد. وفي حال حدوث ذلك، يجب معالجة الانعكاسات الانتقالية بالنسبة إلى العمال، ولاسيما من أصبحوا قريبين من سن التقاعد، على أساس منصف يحترم مصالح العمال ومصالح أصحاب العمل. وعندما ينطوي مثل هذا الإصلاح على تأخير سن التقاعد، سيكون هناك شواغل وفرص محددة لكل من أصحاب العمل والعمال والمجتمع. ويجب لمثل هذه الإصلاحات أن تسلّم بأنّ لدى بعض العمال أو مجموعات العمال قدرات محدودة ومتوسطات أعمار متدنية، لا سيما أولئك الذين يمضون حياتهم في مهن شاقة أو محفوفة بالمخاطر. وينبغي أن يكون للعامل حرية اختيار تأجيل فترة التقاعد. وقد تعود عمالة العمال المسنين بالمنفعة على العمال وعلى أصحاب العمل على حد سواء. كما ينبغي معالجة الصحة والمسائل المرتبطة بها.

٢٦. والسياسات الرامية إلى مكافحة التمييز القائم على السن والممارسات المتعلقة بالتنوع ومراعاة العمر، هي أساسية بالنسبة إلى كرامة الإنسان وزيادة الإنتاجية. ويمكنها أن تشمل ما يلي:

- تعزيز تشريعات عمل تكافح التمييز على أساس السن وإنفاذها و/أو سنّها؛
- إطلاق حملات لاستثارة الوعي من إعداد الحكومات والشركاء الاجتماعيين ووسائل الإعلام من أجل مكافحة السلوك السلبي إزاء الأشخاص المسنين وزيادة تقدير قيمة هؤلاء المسنين بالنسبة إلى المجتمع؛
- مبادرات على مستوى المنشأة، من قبيل برامج التنوع التي تديرها الشركات.

٢٧. وينبغي تشجيع التدابير التي تعزز الصحة الوقائية والسلامة في مكان العمل وأنماط الحياة الصحية طوال دورة الحياة، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، وضع تشريعات بشأن السلامة والصحة المهنتين، تترافق بآليات امتثال مناسبة، وتراعي احتياجات الصحة ومكان العمل الخاصة بالسن أو نوع الجنس أو الإعاقة.

٢٨. وينبغي النظر في وضع سياسات توفر المرونة من حيث وقت العمل وتنظيم العمل، وفقاً لاحتياجات مختلف الفئات العمرية ونوع الجنس والإعاقة، وتحافظ في الوقت نفسه على

تغطية ملائمة للضمان الاجتماعي. ويمكن للمفاوضة الجماعية، تمثيلاً مع القوانين والممارسة الوطنية، أن تسهل اعتماد هذه السياسات.

٢٩. وتزيد التحولات الديمغرافية من الطلب على قطاع الرعاية. وتعزيز هذا القطاع واستدامته طويلة الأجل أمرٌ أساسي لحماية الناس وضمان تمكنهم من العيش والتقدم في السن بكرامة. كما يقدم قطاع الرعاية فرصاً جديدة للاستثمار والابتكار واستحداث الوظائف. والإدارة الجيدة للقطاع أمرٌ ضروري لضمان توفير الرعاية الجيدة. وينبغي تشجيع إضفاء السمة المهنية على قطاع تقديم الرعاية.

٣٠. أما نُظم الرعاية التقليدية التي تعتمد اعتماداً شديداً على أفراد الأسرة من النساء للقيام بأهم أعباء تقديم خدمات الرعاية، فتواجه ضغوطاً متزايدة. ويستلزم توفير الرعاية الاعتراف بالدور المكمل والأساسي للأسرة والمجتمع المحلي وخدمات الرعاية المهنية. ولا بد من تطوير هيكليات رعاية تلبّي مختلف الطلبات على خدمات الرعاية. كما ينبغي تعزيز اعتماد وتنظيم خدمات الرعاية المهنية.

٣١. وينبغي تعزيز حق مقدمي الرعاية في العمل اللائق، بما في ذلك من خلال تحسين ظروف العمل وتنمية المهارات والاعتراف بالمساواة بين الجنسين وتعزيزها.

٣٢. ومن الممكن حشد الموارد اللازمة لتنفيذ مزيج السياسات على نحو فعال، من خلال مجموعة متنوعة من الوسائل من قبيل الإنفاذ الفعال للالتزامات المتعلقة بالضرائب والاشتراكات، بما فيها التدابير الرامية إلى الحؤول دون التهرب من دفع الضرائب.

رابعاً - الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي

٣٣. إنّ الحوار الاجتماعي في كافة أشكاله ضروري لإيجاد ردود فعالة ومنصفة ومستدامة على التحديات الديمغرافية، ويمكنه أن يقدم مساهمة رئيسية في النمو والتنمية الشاملين والمستدامين. ومن الممكن إدارة إجراءات الإصلاح على أفضل وجه من خلال الحوار الاجتماعي بغية تحقيق التوازن بين العمالة والحماية الاجتماعية والمتطلبات المالية والضريبية ذات الصلة.

٣٤. والمفاوضة الجماعية القائمة على الحرية النقابية وعلى الثقة والاحترام المتبادلين، إنما هي وسيلة مهمة لوضع اتفاقات جماعية محددة تتصدى لتحدي التغير الديمغرافي على مختلف المستويات.

خامساً - إجراءات المكتب

٣٥. تلعب منظمة العمل الدولية دوراً مهماً في توفير الريادة العالمية وفي القيام مقام مركز امتياز بشأن التغير الديمغرافي وانعكاساته على عالم العمل. وينبغي للمكتب، بعد مراعاة الواجبة للميزانيات الموافق عليها، أن يدعم الإجراءات التي تقوم بها الحكومات والشركاء الاجتماعيون وأن يتعاون مع النظام متعدد الأطراف في المجالات التالية:

(أ) التعاون التقني، بما فيه بناء القدرات، لدعم ما يلي:

"١" إعداد خطط عمل وطنية متكاملة بشأن التغير الديمغرافي؛

"٢" وضع نُظم معلومات بشأن سوق العمل، وتحديد وتوقع الاحتياجات من المهارات وآليات الرصد والتقييم؛

"٣" تعميم الاستجابات في مواجهة التحديات الديمغرافية على كافة السياسات الوطنية ذات الصلة بالعمالة والحماية الاجتماعية، لا سيما من أجل تنفيذ الدعوة إلى اتخاذ الإجراءات بشأن أزمة عمالة الشباب، الصادرة عن منظمة العمل الدولية (٢٠١٢) وتوصية أراضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)؛

"٤" تعزيز قدرة الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومؤسسات الضمان الاجتماعي بغية التصدي للتحديات الديمغرافية بشكل أفضل ووضع سياسات شمولية، بما في ذلك من خلال الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي؛

"٥" تقوية إدارات الاستخدام وتنفيذ سياسات نشطة لسوق العمل تستهدف الشباب والنساء والمسنين والمعوقين؛

"٦" وضع وتنفيذ سياسات جيدة الإدارة في مجال هجرة اليد العاملة؛

"٧" تسهيل عمليات الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى السمة المنظمة، مع مراعاة مناقشات وضع المعايير في مؤتمر العمل الدولي في ٢٠١٤ و ٢٠١٥ في هذا الصدد؛

"٨" استئارة الوعي بشأن معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة، وتشجيع تنفيذها؛

"٩" توفير التدريب اللازم على مختلف المستويات.

(ب) تطوير المعارف ونشرها ومتابعتها:

"١" إجراء بحوث وتحليلات مقارنة استناداً إلى البيانات بشأن التفاعل بين سياسات العمالة والحماية الاجتماعية على المستويين الجزئي والكلّي؛

"٢" تحديد الممارسات الجيدة وتحليلها وتسهيل نشرها؛

"٣" خلال الأشهر الاثني عشر المقبلة، وضع برنامج بحوث بشأن قطاع الرعاية، بما في ذلك تحليل يستند إلى البيانات بشأن الثغرات المحتملة في معايير العمل الدولية الحالية لينظر فيه مجلس الإدارة.

(ج) الشراكات والتوعية:

"١" تشجيع النهج المتكامل والمشارك بين الأجيال والقائم على دورة الحياة لا سيما في سياق برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، وذلك بالشراكة مع المنظمات والمؤسسات العالمية والدولية والإقليمية ذات الصلة؛

"٢" تعزيز الشراكات مع الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات العالمية والدولية والإقليمية ذات الصلة، بشأن متابعة خطة عمل مدريد الدولية المتعلقة بالشيخوخة، التي اعتمدها الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة في نيسان/ أبريل ٢٠٠٢، واستراتيجياتها الإقليمية بشأن التنفيذ.

ثانياً

قرار بشأن التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء^١

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في جنيف، في دورته الثانية بعد المائة في ٢٠١٣،

وقد أجرى مناقشة عامة تستند إلى التقرير الخامس، وعنوانه "التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء"،

١. يعتمد الاستنتاجات التالية؛

٢. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى أن يولي هذه الاستنتاجات الاعتبار الواجب عند التخطيط للعمل المقبل، ويطلب من المدير العام أن يأخذها في الاعتبار عند إعداد مقترحات البرنامج والميزانية المقبلة وأن يضعها موضع التنفيذ، حيثما أمكن، عند تنفيذ البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥.

^١ اعتمد في ١٩ حزيران/يونيه ٢٠١٣.

استنتاجات بشأن تحقيق العمل اللائق والوظائف الخضراء والتنمية المستدامة

رؤيتنا

١. تشكل الدعائم الأربع لبرنامج العمل اللائق - وهي الحوار الاجتماعي والحماية الاجتماعية والحقوق في العمل والعمالة - حجر الأساس الضروري للتنمية المستدامة، ولا بد من أن تكون في صميم السياسات الرامية إلى تحقيق نمو وتنمية يتسمان بالمتانة والاستدامة والشمولية.

٢. والتنمية المستدامة تعني تلبية احتياجات الجيل الحالي من دون المساس بقدرة أجيال المستقبل على تلبية احتياجاتها الخاصة. وللتنمية المستدامة ثلاثة أبعاد - بعد اقتصادي وبعد اجتماعي وبعد بيئي - مترابطة ومتساوية في الأهمية ولا بد من معالجتها معاً.

٣. ولئن تقاسمنا هدفاً عالمياً مشتركاً، فإن النهج والنماذج والأدوات المتاحة أمام كل بلد من البلدان تختلف باختلاف الظروف والأولويات الوطنية في كل منها، بغية تحقيق التنمية المستدامة في أبعادها الثلاثة، وهي الهدف الأسمى الذي نصبو إليه.

٤. ولا بد للانتقال العادل للجميع نحو اقتصاد مستدام بيئياً، كما يرد وصفه في هذه الوثيقة، من أن يكون جيد الإدارة وأن يساهم في تحقيق أهداف العمل اللائق للجميع والإدماج الاجتماعي والقضاء على الفقر.

٥. ويبقى توفير العمل اللائق والقضاء على الفقر وتحقيق الاستدامة البيئية ثلاثة تحديات من التحديات الحاسمة المطروحة في القرن الحادي والعشرين. ولا بد للاقتصادات من أن تكون منتجة بغية تلبية احتياجات سكان العالم المتزايدين. وعلى المجتمعات أن تكون شاملة للجميع، وأن توفر فرص العمل اللائق للجميع وأن تحد من أوجه انعدام المساواة وأن تقضي على الفقر فعلياً.

٦. وعند الإشارة إلى تخضير الاقتصادات والمنشآت والوظائف، فإننا نعتبر أنه يحصل في سياق التنمية المستدامة والقضاء على الفقر. وهو يشكل إحدى الأدوات الهامة لتحقيق التنمية المستدامة ومن شأنه أن يتيح خيارات لوضع السياسات العامة. وفي هذا السياق، فإننا نرحب بالوثيقة التي اعتمدها مؤتمر الأمم المتحدة بشأن التنمية المستدامة (ريو + ٢٠) بعنوان "المستقبل الذي نصبو إليه".

٧. ويفتح تخضير الاقتصادات الباب أمام الكثير من الفرص لتحقيق الأهداف الاجتماعية: ويمكنه أن يكون محركاً جديداً للنمو، في الاقتصادات المتقدمة والنامية على حد سواء، ومولداً صافياً للوظائف الخضراء اللائقة التي يمكنها أن تساهم إسهاماً يمتد به في القضاء على الفقر وتحقيق الإدماج الاجتماعي. ومن شأن تخضير الاقتصادات أن يعزز قدرتنا على إدارة الموارد الطبيعية على نحو مستدام، وعلى زيادة الكفاءة في استعمال الطاقة والحد من النفايات، وفي الوقت نفسه على التصدي لأوجه انعدام المساواة وتقوية القدرة على الصمود. إن تخضير الوظائف والنهوض بها، في القطاعات التقليدية والناشئة على حد سواء، من شأنه أن يعزز اقتصاداً مستداماً بيئياً وقادراً على التنافس ومنخفض الكربون وأنماط استهلاك وإنتاج مستدامين، وأن يساهم في مكافحة تغير المناخ.

٨. ويمكن أن تصبح التحولات إلى اقتصادات مستدامة بيئياً واجتماعياً دافعاً قوياً لخلق الوظائف والارتقاء بها وتحقيق العدالة الاجتماعية والقضاء على الفقر، إذا تمت إدارة هذه التحولات على نحو جيد. وتخضير جميع المنشآت والوظائف من خلال اعتماد ممارسات أجدى من حيث استخدام الطاقة والموارد وتجنب التلوث وإدارة الموارد الطبيعية على نحو مستدام، يفضي إلى الابتكار ويعزز القدرة على الصمود ويولد ادخارات تؤدي إلى استثمارات ووظائف جديدة.

٩. ولا يمكن تحقيق التنمية المستدامة إلا بمشاركة عالم العمل مشاركة نشطة. فالحكومات وأصحاب العمل والعمال ليسوا متفرجين يقفون مكتوفي الأيدي، بل يشكلون عناصر التغيير القادرة على استحداث أساليب عمل جديدة تصون البيئة للأجيال الحاضرة والمستقبلية وتقضي

على الفقر وتعزز العدالة الاجتماعية من خلال النهوض بالمنشآت المستدامة وتوفير العمل اللائق للجميع.

١٠. وينطوي السبيل إلى التنمية المستدامة بيئياً على طائفة واسعة من الجهود والأنشطة من جانب منظمة العمل الدولية والدول الأعضاء، التي تتمتع بقدرات متباينة على نحو واسع وبالقدرة على العمل وفقاً لواقع كل دولة منها. وفي هذا السياق، سيكون التعاون وتقاسم المعلومات والعمل المشترك ضمن ولاية منظمة العمل الدولية أمراً مثمناً.

١١. ونحن نذكر بمبدأ المسؤوليات المشتركة ضمن تمايزها، كما ترد في إعلان ريو بشأن البيئة والتنمية (١٩٩٢).

الفرص والتحديات

١٢. عند الانتقال إلى اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً، يمكن أن يستفيد عالم العمل من بعض الفرص الرئيسية، من قبيل:

(أ) تحقيق مكاسب صافية في إجمالي العمالة انطلاقاً من إرساء القدرة على خلق أعداد يعتد بها من الوظائف اللائقة الإضافية من خلال الاستثمار في الإنتاج والاستهلاك وإدارة الموارد الطبيعية على نحو مستدام بيئياً؛

(ب) تحقيق تحسينات في نوعية الوظائف والمداخل على نطاق واسع بفضل عمليات أكثر إنتاجية وسلع وخدمات أكثر مؤاتة للبيئة، في قطاعات من قبيل الزراعة والبناء وإعادة التدوير والسياحة؛

(ج) تحقيق الإدماج الاجتماعي من خلال تحسين الوصول إلى طاقة مستدامة بيئياً ومعقولة التكلفة ومدفوعات لقاء الخدمات البيئية، تكون على سبيل المثال ملائمة بصورة خاصة للنساء وللمقيمين في المناطق الريفية؛

وبواجه بعض التحديات الرئيسية، منها مثلاً:

(د) إعادة هيكلة اقتصادية تقضي إلى تسريح العمال واحتمال خسارة وظائف وخلق وظائف أخرى تعزى إلى تخضير المنشآت وأماكن العمل؛

(هـ) ضرورة أن تتكيف المنشآت وأماكن العمل والمجتمعات المحلية مع تغير المناخ من أجل تجنب خسارة الأصول وسبل العيش والهجرة غير الطوعية؛

(و) الآثار الضارة اللاحقة بمداخل الأسر الفقيرة بسبب ارتفاع أسعار الطاقة والسلع الأساسية. ونظراً إلى أن هذه التحديات البيئية والمتعلقة بالعمالة ضخمة وملحة، يتضح أن العالم لن يمتلك الموارد ولا الوقت اللازم لمواجهتها بصورة منفصلة أو متعاقبة. ومواجهة هذه التحديات معاً ليست خياراً بل ضرورة.

مبادئ توجيهية

١٣. ينبغي أن يسترشد الانتقال إلى اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً بالمبادئ التالية:

(أ) من الأساسي التوصل إلى توافق اجتماعي قوي بشأن هدف تحقيق الاستدامة والسبل المؤدية إليها. ولا بد للحوار الاجتماعي من أن يكون جزءاً لا يتجزأ من الإطار المؤسسي لوضع السياسات وتنفيذها على كافة المستويات. وينبغي إجراء مشاورات ملائمة ومستتيرة ومستمرة مع جميع أصحاب المصلحة المعنيين؛

(ب) لا بد للسياسات من أن تحترم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعززها وتحققها؛

(ج) لا بد للسياسات والبرامج من أن تراعي البعد الجنساني المتين الذي تنسم به الكثير من التحديات البيئية والفرص المتاحة. وينبغي النظر في سياسات جنسانية بعينها من أجل تعزيز الحصائل المنصفة؛

(د) لا بد للسياسات المتسقة فيما بين حقائب الاقتصاد والبيئة والشؤون الاجتماعية والتعليم/ التدريب والعمل، من أن توفر بيئة مؤاتية للمنشآت والعمال والمستثمرين والمستهلكين،

بغية مواكبة الانتقال نحو الاقتصادات والمجتمعات الشاملة والمستدامة بيئياً والمضي بها قدماً؛

- (هـ) لا بد لهذه السياسات المتسقة كذلك من أن توفر إطاراً للانتقال العادل للجميع من أجل النهوض بخلق المزيد من الوظائف اللائقة، بما في ذلك حسب مقتضى الحال: استباق الآثار على العمالة؛ توفير حماية اجتماعية ملائمة ومستدامة لمواجهة خسارة الوظائف والتسريح؛ تنمية المهارات والحوار الاجتماعي، بما في ذلك الممارسة الفعلية للحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية؛
- (و) لا يوجد حل وحيد يلائم الجميع. ولا بد من تصميم السياسات والبرامج متشعباً مع الظروف الخاصة بكل بلد، بما فيه مرحلة التنمية فيه والقطاعات الاقتصادية وأنواع المنشآت وأحجامها؛
- (ز) عند تنفيذ استراتيجيات التنمية المستدامة، من المهم تعزيز التعاون الدولي بين البلدان. وفي هذا السياق، نذكر بالوثيقة الختامية الصادرة عن مؤتمر الأمم المتحدة بشأن التنمية المستدامة (ريو + ٢٠)، بما فيها القسم ٦ بشأن وسائل التنفيذ.

أبرز مجالات السياسة العامة والترتيبات المؤسسية لانتقال عادل للجميع

١٤. تشكل العناصر التالية إطاراً أساسياً للتصدي لتحديات الانتقال العادل للجميع:
- (١) يتطلب تخضير الاقتصادات، في سياق التنمية المستدامة والقضاء على الفقر، مزیجاً خاصاً بكل بلد من سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات الصناعية والقطاعية وسياسات العمل، ومن شأنه أن يخلق بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة كي تزدهر وتخلق فرص العمل اللائق، وذلك بحشد الاستثمارات العامة والخاصة وتوجيهها نحو أنشطة مستدامة بيئياً. وينبغي أن يكون الهدف من ذلك توليد وظائف لائقة على طول سلسلة التوريد، في القطاعات الديناميكية ذات القيمة المضافة العالية والتي تحفز على الارتقاء بالوظائف والمهارات وخلق فرص العمل وتحسين الإنتاجية في عدد أكبر من الصناعات كثيفة اليد العاملة والتي تقدم فرص عمل على نطاق واسع.
- (٢) بالنظر إلى أن هذا التحدي يشمل مجالات عديدة، تبرز الحاجة إلى إدماج التنمية المستدامة في كافة المجالات وإلى إرساء روح التعاون والتنسيق بين إدارات الاستخدام ونظيراتها في مجالات متنوعة تشمل التمويل والتخطيط والبيئة والطاقة والنقل والصحة والتنمية الاقتصادية والاجتماعية. ولا بد من تكيف الترتيبات المؤسسية لضمان مشاركة جميع أصحاب المصلحة المعنيين، على المستوى الدولي والوطني والإقليمي والقطاعي والمحلي، في إرساء إطار سياسي مناسب. كما ينبغي للمؤسسات أن تسعى إلى تحقيق الاتساق الداخلي على المستوى الوطني، وضمن المؤسسات الدولية على المستويين الإقليمي والعالمي، من أجل إدماج الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة إدماجاً فعالاً.
- (٣) تشمل أبرز مجالات السياسة العامة لمعالجة الاستدامة البيئية والاقتصادية والاجتماعية في آن واحد، ما يلي:

سياسات النمو والاقتصاد الكلي

- (أ) ينبغي لسياسات النمو والاقتصاد الكلي أن تعزز أنماط الإنتاج والاستهلاك المستدامة وأن تضع العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية. ومن شأن تدابير السياسة المالية محددة الأهداف والأدوات القائمة على السوق وسياسات الاستثمار والمشتريات العامة أن تضع أطراً تتيح أمام المنشآت والمستثمرين إمكانية اعتماد أو تعزيز المزيد من الممارسات الاقتصادية الابتكارية، استناداً إلى الاستخدام المستدام للموارد، مما يفضي إلى زيادة سبل الحصول على فرص اقتصادية وعلى أسواق عمل أكثر شمولية. ويمكن أن يكون لهذه السياسات آثاراً ضارة على توزيع الدخل، لاسيما فيما يتعلق بالافتقار إلى الطاقة، ولا بد من مراعاتها عند تصميم السياسات العامة.

(ب) إن القوانين واللوائح والسياسات الملائمة الأخرى الرامية إلى إجراء تحسينات على البيئة تفضي إلى تحقيق المكاسب من حيث الموارد والطاقة وتجنب التدهور البيئي والاجتماعي، يمكنها أن تجعل الحوافز الخاصة متمشية مع أهداف السياسة العامة ويمكنها أن تكون مجدية من حيث التكلفة على المدى الطويل. وتبرز الحاجة إلى يقين تشريعي وتنظيمي وإلى سيادة القانون بغية تعزيز الاستدامة البيئية والاجتماعية، في الوقت الذي يجري فيه حفز الابتكار والاستثمارات في رأس المال البشري والاجتماعي والبيئي. وهذه هي الشروط المسبقة لضمان القدرة على التنافس والازدهار الاقتصادي والتماسك الاجتماعي والعمالة الجيدة والحماية البيئية الفضلى على الأجل الطويل.

السياسات الصناعية والقطاعية

(ج) يطرح تخضير الاقتصادات تحدياً عالمياً، غير أن الكثير من المشاكل البيئية هي ذات طبيعة قطاعية، وبالتالي فإن البحث عن الحلول واعتماد السياسات يبدأ عند هذا المستوى. وقد لجأ الكثير من البلدان إلى سياسات صناعية من أجل دعم الانتقال إلى عملية تخضير اقتصادها. واستكمالاً لسياسات الاقتصاد الكلي، تساهم السياسات الصناعية والقطاعية، وحسب مقتضى الحال، الشراكات بين القطاعين العام والخاص، والشراكات القائمة في القطاع العام مساهمة فعالة في تحسين أداء المنشآت القائمة في مجال البيئة والعمل، وفي حفز النمو في المنتجات والخدمات الخضراء. وينبغي أن تركز الجهود على القطاعات الرئيسية الأنسب للاستدامة البيئية وخلق الوظائف في الاقتصاد الوطني، مثل الزراعة وإدارة المياه والصرف الصحي والحراجة ومصائد الأسماك والطاقة والصناعات كثيفة الموارد وإعادة التدوير والتخلص من النفايات والبناء والنقل. وسيتعين اتخاذ تدابير محددة الأهداف لإضفاء السمة المنظمة على الوظائف غير المنظمة ودون المعايير المعمول بها في القطاعات ذات الصلة بالبيئة، مثل إعادة التدوير والتخلص من النفايات، بغية تحويل هذه الأنشطة إلى وظائف لائقة.

(د) غالباً ما تمتلك القطاعات أدوات ومؤسسات للإدارة السديدة خاصة بها. وبسبب هذه السمات المتقاسمة، يشارك أصحاب العمل والعمال في المفاوضة الجماعية وفي أشكال أخرى من الحوار الاجتماعي على المستوى القطاعي، حيث يتيح كل منها فرصاً لتحقيق الأهداف الاقتصادية والبيئية والاجتماعية على نحو فعال.

سياسات المنشآت

(هـ) ينبغي للحكومات أن تعزز تخضير الوظائف من خلال أطر تنظيمية وغير تنظيمية تدعم الاستدامة البيئية والاجتماعية، في حين تحفز الابتكار وتشجع الاستثمارات محلياً وفي الخارج. ولا بد من إيلاء اهتمام خاص لضمان أن توفر هذه الأطر بيئة مؤاتية وتساعد المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، بما فيها التعاونيات وأصحاب المشاريع، في عملية الانتقال.

(و) وتستحدث المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر معظم الوظائف، غير أن القليل من المعلومات بشأن جعل العمليات أكثر نجاعة من حيث الموارد وأكثر استجابة بيئياً، يستهدف تحديداً المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر. وتوفير مثل هذه المعلومات في نسق يسهل الحصول عليه عند هذا المستوى، من شأنه أن يعزز قدرة أصحاب العمل على تعزيز أدائهم من حيث البيئة والعمل. وينبغي للنظم التنظيمية أن تتمتع بقدرة إنفاذ وأن تكون ذات هيكلية تسمح لها بأن تقدم المشورة إلى قطاع الأعمال حول كيفية تحقيق الامتثال.

تنمية المهارات

(ز) لا بد من وجود تفاعل قوي بين عالم العمل وعالم التعليم والتدريب. ويجب أن يركز تخضير الاقتصاد على تنمية المهارات بغية تحقيق النجاح. ولا بد للأنظمة المتينة من التعليم والتدريب المهنيين والتقنيين من أن تتعاون مع الصناعة والنقابات. والحصول على التدريب يساعد العمال على اكتساب المهارات الضرورية للانتقال إلى أنماط جديدة من الوظائف أو العمل مع مواد وعمليات وتكنولوجيات جديدة في الوظائف

التي يمارسونها. وتشكل التدابير المتخذة لتنمية مهارات تدعم روح تنظيم المشاريع والصمود والابتكار في المنشآت، بما فيها المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالعلة الصغر، وانتقال هذه المنشآت إلى ممارسات مستدامة، عوامل حاسمة للنجاح.

(ح) يفترض التعليم والتدريب على الوظائف الخضراء مسبقاً وجود نهج يقوم على التعلم المتواصل والشامل. ولا بد للسياسات الوطنية المعنية بالعمالة وتنمية المهارات والمرتبطة بخطط إنمائية أوسع نطاقاً، من أن تدمج التعليم لاستثارة الوعي بشؤون البيئة مع استراتيجيات متسقة للمهارات من أجل إعداد العمال، ولا سيما الشباب، لدخول عالم العمل المستدام في المستقبل. وينبغي تصميم نظم التعليم والتدريب للوفاء باحتياجات الشباب والنساء والعمال المستضعفين والعمالين في المناطق الريفية، وتمكينهم من المساهمة في التنوع الاقتصادي والتمكين الاقتصادي في الأرياف والاستفادة منهما. وعلى غرار ذلك، لا بد لبرامج التدريب من أن تستهدف العمال المسرحين وأولئك الذين فقدوا وظائفهم بسبب عملية التخضير، بغية ضمان إعادة دخولهم بسرعة إلى سوق العمل.

السلامة والصحة المهنيّتان

(ط) يمثل العديد من الأنشطة الاقتصادية للاستدامة البيئية مخاطر على الصحة والسلامة، مرتبطة بالمعادن والمواد الكيميائية ومبيدات الحشرات وغيرها. وضمان أن تكون جميع الوظائف، بما فيها الوظائف الخضراء، وظائف لائقة وأمنة وصحية، إنما هو جانب أساسي لتحسين نوعية الوظائف. والانتقال من الوقود الأحفوري إلى الطاقة المتجددة، على سبيل المثال، يستتبع تغيرات في وضع السلامة والصحة المهنيّتين. ويجب أن تكون معايير السلامة والصحة المهنيّتين والتدريب عليهما عنصراً أساسياً في كافة أنشطة التدريب على المهارات. وينبغي اعتماد تدابير وقائية عملية على مستوى المنشأة استناداً إلى تقييم المخاطر ومبادئ إزالة المخاطر والسيطرة عليها. وينبغي تحسين السياسات والبرامج في إطار النظم الوطنية للسلامة والصحة المهنيّتين، بشكل مستمر في ضوء التحديات الجديدة بغية ضمان أن تكون الوظائف الخضراء وظائف آمنة. وتعزيز قدرات خدمات تفتيش العمل أمراً أساسياً لضمان الامتثال.

الحماية الاجتماعية

(ي) تشكل برامج الحماية الاجتماعية السليمة والشاملة والمستدامة جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية الانتقال نحو نمط تنمية مستدامة، استناداً إلى مبادئ العمل اللائق والعدالة الاجتماعية والإدماج الاجتماعي. وينبغي أن تزود العمال المسرحين بسبب التغير التكنولوجي أو أولئك المتأثرين بالكوارث الطبيعية، بدعم الدخل بالإضافة إلى سبل الحصول على الرعاية الصحية والخدمات الأساسية خلال فترة الانتقال، وتحد بالتالي من أوجه انعدام المساواة.

(ك) ومن الضروري توفير مساعدة خاصة ومحددة الأهداف إلى المجموعات والأقاليم والمهن المتأثرة بالانتقال. وعلى سبيل المثال، يمكن أن يكون لبرامج العمالة العامة والخاصة آثار مضاعفة كبيرة بفعل الجمع بين توليد العمالة ودعم الدخل والإبقاء على الموارد الطبيعية. وينبغي تنسيق سياسات الحماية الاجتماعية مع التدريب المهني وسياسات سوق العمل النشطة كجزء لا يتجزأ من السياسات اللازمة لضمان البعد الاجتماعي لاقتصاد مستدام.

سياسات سوق العمل النشطة

(ل) من شأن الانتقال الأخضر أن يطرح بطرق عديدة، تحديات شبيهة بتلك التي شهدتها عمليات الانتقال السابقة والتي سببتها الثورات التكنولوجية والعولمة والتغيرات السريعة في الأسواق العالمية. ويمكن لسياسات سوق العمل النشطة أن تساعد المنشآت والعمال، بمن فيهم عاطلون عن العمل، على التصدي لتلك التحديات. ومن الضروري استباق الطلبات المتغيرة في سوق العمل، من خلال نظم سليمة للمعلومات وجمع البيانات بشأن سوق العمل والحوار الاجتماعي، وذلك بغية مساعدة الحكومات وأصحاب العمل والعمال ونظم التعليم والتدريب على تحديد المهارات

اللازمة في الوقت الحاضر وفي المستقبل، واتخاذ التدابير المناسبة لتوفير التدريب في وقته. وتنسم إدارات الاستخدام بالأهمية للقيام بدور الوسيط في انتقال القوى العاملة إلى مهن أكثر مواتة للبيئة وتحسين التطابق بين عرض اليد العاملة والطلب عليها.

الحقوق

(م) تقدم معايير العمل الدولية إطاراً متيناً للتصدي للتحديات المطروحة أمام عالم العمل والمرتبطة بتخضير الاقتصاد، وبشكل أعم الانتقال نحو تنمية مستدامة والقضاء على الفقر. ويتسم بالأهمية في هذا الصدد (انظر الملحق) عدة معايير عمل دولية، بما فيها تلك التي تشمل الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية وحظر العمل الجبري وعمل الأطفال وعدم التمييز والحوار الاجتماعي والمشاورات الثلاثية والحد الأدنى للأجور وإدارة العمل وتفتيش العمل وسياسة العمالة وتنمية الموارد البشرية والسلامة والصحة المهنيين والضمان الاجتماعي.

الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي

(ن) إن آليات الحوار الاجتماعي، بما فيه ممارسة الهيكل الثلاثي والمفاوضة الجماعية، تعمل كأدوات فعالة لتصميم السياسات على كافة المستويات. ويمكن للحوار الاجتماعي أن يشكل أساساً متيناً من خلال الاستناد إلى التزام العمال وأصحاب العمل بالاضطلاع مع الحكومات بالعمل المشترك المطلوب في عملية الانتقال.

دور الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

١٥. ينبغي للحكومات وللشركاء الاجتماعيين العمل، فرادى ومتضافرين، على بناء عالم أكثر مواتة للبيئة، وذلك من خلال القيام بما يلي:

(أ) إيلاء المراعاة الواجبة إلى الدعوة إلى إدراج العمل اللائق والعدالة الاجتماعية وتخضير جميع المنشآت والوظائف في سياسات واستراتيجيات التنمية المستدامة والقضاء على الفقر المدقع على المستويين الوطني والدولي، كجزء من برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥؛

(ب) ترويج الحوار الاجتماعي والمشاركة فيه بنشاط من أجل التوصل إلى توافق في الآراء بشأن سبل تحقيق الاستدامة البيئية التي تدفع بدورها العمل اللائق قدماً.

١٦. ينبغي للحكومات أن تقوم بما يلي:

(أ) توفير الإطار السياسي والتنظيمي لإتاحة تنمية المنشآت المستدامة وتعزيز أسواق العمل الشاملة وتوفير الحماية الاجتماعية والتعليم والتدريب والاستثمارات العامة والخاصة والابتكار، التي من شأنها أن تعزز التنمية المستدامة بيئياً والعمل اللائق، بما فيه مكافحة البطالة؛

(ب) تعزيز ترتيبات مؤسسية فعالة لضمان الاتساق فيما بين مختلف الحقائق السياسية ذات الصلة والتشاور والمشاركة مع جميع أصحاب المصلحة المعنيين بغية إعداد السياسات العامة وتنفيذها على المستوى المحلي والوطني والإقليمي والدولي؛

(ج) حسب مقتضى الحال، تصميم واستخدام أدوات للرصد ولتجميع البيانات ونظم للمعلومات تتسم بالفعالية والنجاعة، بغية رصد وتقييم أثر تخضير الاقتصاد على الوظائف، وحيثما كان ملائماً، تقاسم أفضل الممارسات مع منظمة العمل الدولية حتى يستنير بهذه الممارسات النشاط الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في هذا المجال.

١٧. ينبغي للشركاء الاجتماعيين أن يقوموا بما يلي:

(أ) استشارة الوعي والإدراك وتوفير الإرشاد فيما بين أعضائهم بشأن التطورات ذات الصلة بتخضير المنشآت واستحداث الوظائف الخضراء اللائقة؛

- (ب) الاضطلاع بدور نشط في صياغة وتنفيذ ورصد سياسات وطنية للتنمية المستدامة، والتعبير عن الدور المحوري الذي يؤديه أصحاب العمل والعمال في تحقيق الاستدامة البيئية مع العمل اللائق والإدماج الاجتماعي؛
- (ج) تشجيع مشاركة أعضائهم بفعالية في الحوار الاجتماعي على مستوى المنشأة وعلى المستويين القطاعي والوطني، من أجل تقييم الفرص ومعالجة التحديات التي يطرحها الانتقال؛
- (د) تعزيز ثقافة الحوار والتعاون في مكان العمل بغية تحسين فعالية استخدام الموارد وخفض النفقات وتطبيق تكنولوجيات وطرائق عمل آمنة ونظيفة وتحسين نوعية الوظائف.

إرشاد للمكتب

١٨. تحتل منظمة العمل الدولية، استناداً إلى ولايتها وقيمتها الأساسية، موقعاً فريداً لتوفير الريادة في ترويج برنامج العمل اللائق، كوسيلة ضرورية لتحقيق التنمية المستدامة والقضاء على الفقر.

تطوير البحوث والمعارف وإدارتها ونشرها

١٩. ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:
- (أ) مواصلة تطوير قدرتها البحثية لتصبح مركز امتياز يسعى إلى دعم وضع السياسات القائمة على البيانات بشأن التنمية المستدامة والعمل اللائق؛
- (ب) إرساء أنشطة تقاسم المعارف بشأن النهج الناجحة والممارسات الجيدة، ومنها مثلاً التعلم من برنامج الوظائف الخضراء، فيما يتعلق بإدماج الشواغل الاقتصادية والاجتماعية والبيئية على مستوى المنشأة وعلى المستويين الوطني والمحلي؛
- (ج) الاضطلاع بأبحاث ترمي إلى مساعدة الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين على تقييم تأثير تخضير الاقتصاد على خلق فرص العمل ونقل الوظائف ونوعية العمل، بما في ذلك من خلال تجميع الإحصاءات الموثوقة ونشرها على نطاق واسع؛
- (د) النظر في أحكام معايير العمل الدولية الأكثر صلة بتحقيق اقتصاد مستدام بيئياً ومنصف وغني بالوظائف، ومن ثم تجميعها لنشرها بشكل سهل الاستعمال. ونشير إلى الفقرة ٢٤ من هذه الاستنتاجات، حيث نطلب أن ينظر مجلس الإدارة في إمكانية عقد اجتماع ثلاثي للخبراء لتقديم المزيد من الإرشاد بشأن المسائل المرتبطة بتخضير الاقتصادات والوظائف الخضراء والانتقال العادل للجميع؛
- (هـ) تقديم الإرشاد إلى المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والتعاونيات من أجل تخضير عملياتها الإنتاجية، بما في ذلك من خلال المزيد من الفعالية في استخدام الطاقة والموارد، على أن يتخذ ذلك إن أمكن شكل مجموعة من الأدوات سهلة الاستعمال. وينبغي الاضطلاع بهذا العمل بالتعاون مع المنظمات الوطنية لأصحاب العمل وللعمال؛
- (و) ضمان نشر المعلومات ذات الصلة على نطاق واسع وبشكل سهل الاستعمال الهيئات المكونة؛
- (ز) جعل التنمية المستدامة مسألة مشتركة في أنشطة منظمة العمل الدولية.

الالتزام على المستويين العالمي والإقليمي

٢٠. ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:
- (أ) مواصلة العمل مع المؤسسات العالمية والإقليمية المختصة من أجل تشجيع مراعاة برنامج العمل اللائق في سياسات الاقتصاد الكلي، بغية إضفاء تطبيق عملي على بعد العمل اللائق للانتقال نحو أنماط مستدامة من الإنتاج والاستهلاك وتسهيل المساهمات الثلاثية فيه؛

- (ب) العمل مع المؤسسات العالمية والإقليمية المختصة من أجل وضع بيانات إحصائية موثوقة ومتسقة بشأن الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة، بغية تعزيز صنع القرارات القائمة على البيانات؛
- (ج) العمل مع المؤسسات العالمية والإقليمية المختصة من أجل تعزيز اعتبارات العمل اللائق والعمالة عند تصميم أنشطة المساعدة التقنية المقدمة إلى البلدان في مجال التنمية المستدامة؛
- (د) دعم الهيئات المكونة بنشاط في الدعوة إلى إدراج أهداف العمل اللائق والقضاء على الفقر وانتقال عادل للجميع نحو اقتصاد مستدام بيئياً، في برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥.

الإجراءات على المستوى القطري

٢١. ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:
- (أ) إدماج التنمية المستدامة والقضاء على الفقر والانتقال نحو اقتصاد شامل في البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وتشجيع أخذها بالاعتبار في الخطط الإنمائية الوطنية تمثيلاً مع احتياجات الهيئات المكونة المعنية؛
- (ب) حسب مقتضى الحال، وضع استراتيجيات لمساعدة الدول الأعضاء على دعم الانتقال من العمالة غير المنظمة إلى العمالة المنظمة، مع التركيز تحديداً على قطاعات تؤثر بشكل كبير على البيئة، مثل الزراعة والتخلص من النفايات وإعادة التدوير والبناء والتشييد؛
- (ج) تقديم دعم تقني عملي لتنمية المنشآت وخلق فرص العمل اللائق في سياق تخضير الاقتصاد والتكيف مع تغير المناخ، بما في ذلك بالتعاون مع منظمات دولية وإقليمية ووطنية أخرى؛
- (د) دعم الدول الأعضاء في وضع نظم شاملة للحماية الاجتماعية، بما فيها أراضي الحماية الاجتماعية، لا سيما بغية حماية المتأثرين بالتغيرات التي تطرأ على عالم العمل؛
- (هـ) ترويج وتعزيز الحوار الاجتماعي على المستويين القطاعي والوطني من أجل تشجيع انتقال عادل للجميع واستحداث العمل اللائق؛
- (و) مساعدة الدول الأعضاء على إجراء عمليات تقييم طوعية للعمالة بغية مساعدتها على النهوض بتنمية قوى عاملة تتمتع بمهارات تتناسب مع الوظائف المتاحة في القطاعات الخضراء الناشئة، أو في التحول إلى عمليات إنتاج واستهلاك أكثر استدامة؛
- (ز) مواصلة ضمان احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في اقتصاد شامل ومستدام بيئياً.

بناء القدرات

٢٢. ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:
- (أ) بناء وتعزيز قدرة الحكومات والشركاء الاجتماعيين بشأن الفرص والتحديات والاستجابات السياسية من أجل انتقال فعال وعادل للجميع. ومن شأن ذلك أن يشمل دعم استثارة الوعي والفهم الأفضل للمسائل المعنية؛
- (ب) بناء وتعزيز قدرة منظمات أصحاب العمل على تقديم خدمات إلى أعضائها، لا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، بغية أن تكون المنشآت وسلاسل القيم الخاصة بها قادرة على اقتناص الفرص المتاحة في الأسواق المتنامية للسلع والخدمات البيئية؛
- (ج) بناء وتعزيز قدرة منظمات العمال على حماية الحقوق المرتبطة بالعمل والمشاركة في المفاوضات الجماعية وضمان سبل الحصول على التدريب وتحسين نوعية الوظائف في عملية الانتقال إلى اقتصاد مستدام بيئياً.

المضي قدماً

٢٣. ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تعدّ خطة عمل استراتيجية تربط بين العمل اللائق والقضاء على الفقر والتنمية المستدامة والوظائف الخضراء. وينبغي أن يكون ذلك هدفاً أساسياً تستنير به ولاية منظمة العمل الدولية في المستقبل عندما تحتفل المنظمة بمئويتها. وينبغي لخطة العمل أن تشير إلى كيفية إدماج هذا العمل في تنفيذ البرنامج والميزانية وفي إطار السياسة الاستراتيجية (٢٠١٦-٢٠٢١)، بما يوفر آليات واضحة للمتابعة ويحدد الأهداف القصيرة والمتوسطة والطويلة الأجل.

٢٤. رهناً بتحليل يستند إلى البيانات، قد يرغب مجلس الإدارة في أن ينظر في إمكانية عقد اجتماع ثلاثي للخبراء بغية تقديم المزيد من الإرشاد بشأن المسائل المرتبطة بتخضير الاقتصادات والوظائف الخضراء والانتقال العادل للجميع.

الملحق

بعض معايير العمل الدولية والقرارات التي قد تكون ملائمة لإطار انتقال عادل

ألف - اتفاقيات بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)
- اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)
- اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)
- اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)
- اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)
- اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)
- اتفاقية الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)
- اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)

باء - اتفاقيات الإدارة السديدة

- اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)
- اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)
- اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)
- اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)

جيم - اتفاقيات تقنية أخرى

- اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)
- اتفاقية السياسة الاجتماعية (الأهداف والمعايير الأساسية)، ١٩٦٢ (رقم ١١٧)
- اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤ (رقم ١٤٠)
- اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)
- اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات)، ١٩٧٧ (رقم ١٤٨)

- اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)
- اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١)
- اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)
- اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)
- اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١)
- اتفاقية المواد الكيميائية، ١٩٩٠ (رقم ١٧٠)
- اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣ (رقم ١٧٤)
- اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)

دال - التوصيات

- توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)
- توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩)
- توصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣)
- توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)

هاء - القرارات

- قرار بشأن تعزيز المنشآت المستدامة - مؤتمر العمل الدولي، حزيران/يونيه ٢٠٠٧
- قرار بشأن تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر - مؤتمر العمل الدولي، حزيران/يونيه ٢٠٠٨

ثالثاً

قرار بشأن المناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي^١

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته الثانية بعد المائة في ٢٠١٣، وقد أجرى مناقشة متكررة عن الحوار الاجتماعي تمشياً مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، بغية النظر في الطريقة التي يمكن بها للمنظمة أن تستجيب بفعالية لواقع واحتياجات الدول الأعضاء فيها من خلال الاستخدام المنسق لجميع وسائل عملها،

١. يعتمد الاستنتاجات التالية؛
٢. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى النظر في الاستنتاجات على النحو الواجب وإلى إرشاد مكتب العمل الدولي في إنفاذها؛
٣. يطلب إلى المدير العام أن يقوم بما يلي:
 - (أ) إبلاغ الاستنتاجات إلى المنظمات الدولية والإقليمية والعالمية ذات الصلة لاسترعاء انتباهها؛
 - (ب) إعداد خطة عمل لإنفاذ الاستنتاجات، لينظر فيها مجلس الإدارة؛
 - (ج) مراعاة الاستنتاجات عند إعداد مقترحات البرنامج والميزانية المقبلة وتسهيل الأنشطة من خارج الميزانية؛
 - (د) إبقاء مجلس الإدارة على اطلاع على عملية التنفيذ.

^١ اعتمد في ١٩ حزيران/يونيه ٢٠١٣.

استنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي

أولاً - المبادئ التوجيهية والسياق

١. يشكل الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي مثال الإدارة السديدة لمنظمة العمل الدولية من أجل تعزيز العدالة الاجتماعية وتشجيع علاقات منصفة وسلمية في مكان العمل وتحقيق العمل اللائق. والحوار الاجتماعي هو وسيلة لتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي. وتجسد عملية الحوار الاجتماعي في حد ذاتها المبدأ الديمقراطي الأساسي الذي يفيد بأن الناس الذين يتأثرون بالقرارات ينبغي أن يكون لهم صوت في عملية اتخاذ القرارات. ويتخذ الحوار الاجتماعي أشكالاً عديدة وتقع المفاوضة الجماعية في صميمه. وتتسم المشاورات وتبادل المعلومات وغير ذلك من أشكال الحوار بين الشركاء الاجتماعيين ومع الحكومات، بالأهمية هي الأخرى.

٢. ويقوم الحوار الاجتماعي على احترام الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية. وهذه المبادئ التي تقوم على أساسها منظمة العمل الدولية كما هو وارد في دستور منظمة العمل الدولية وفي إعلان فيلادلفيا، تنطبق على جميع الدول الأعضاء كما ينص عليه إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وهذه الحقوق تشمل جميع العمال في جميع القطاعات وفي جميع أنواع علاقات الاستخدام، بما في ذلك العمال في القطاع العام وفي الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي ومناطق تجهيز الصادرات والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والعمال المنزليون والمهاجرون.

٣. والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي هما من أهم الوسائل الكفيلة بتنفيذ الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية. وهما يضطلعان بدور هام في تسهيل توافق الآراء حول السياسات الاقتصادية والاجتماعية والنهوض بالتنمية المستدامة وجعل قانون العمل ومؤسسات العمل فعالة، كما يرد في قرار منظمة العمل الدولية بشأن الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي (٢٠٠٢) وفي إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨).

٤. وفي ضوء احتمال استمرار البطالة والفقر وانعدام المساواة والضغط على المنشآت، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة والتسعين في عام ٢٠٠٩ الميثاق العالمي لفرص العمل، الذي أقرّ بالدور الحاسم للحوار الاجتماعي في تصميم سياسات ترمي إلى التصدي للأولويات الوطنية. وقد ركز كذلك على دور الحوار الاجتماعي الفعال، بما في ذلك المفاوضة الجماعية بشأن تدابير ترمي إلى تجنب خسارة الوظائف وحماية الأجور وتسهيل قدرة المنشآت على التكيف وضمان الانتعاش المستدام. والشركاء الاجتماعيون هم الجهات الفاعلة الرئيسية في الاقتصاد الحقيقي، ومشاركتهم في عمليات ثنائية وثلاثية أمر مهم في أوقات الأزمات بقدر أهميته في غير ذلك من الأوقات. ولقد عولجت الأزمات الاقتصادية والمالية منذ ٢٠٠٨ عن طريق الحوار الاجتماعي في بعض البلدان، بما في ذلك من خلال المفاوضة الجماعية، إنفاذاً للوظائف وحفاظاً على مستويات الأجور. وما يؤسف له أن الإصلاحات التي مست القطاعين العام والخاص في بعض البلدان الأخرى، قد قيدت من الحيز المتاح للحوار الاجتماعي وأضعفت آليات المفاوضة الجماعية وحدت من استقلالية الشركاء الاجتماعيين.

٥. وفي القطاع العام، لعبت المفاوضة الجماعية في بعض البلدان دوراً في الحفاظ على الوظائف وضمان استمرار تقديم الخدمات العامة رغم الأزمة.

٦. ولا تزال القيود على الحرية النقابية وحقوق المفاوضة الجماعية تحدياً مشهوداً في جميع أنحاء العالم. وفي حين ازدادت تغطية المفاوضة الجماعية في بعض البلدان، فقد انخفضت تغطية العمال بالمفاوضة الجماعية في الكثير من البلدان. وليس الشركاء الاجتماعيون مجهزين تماماً في عدد من البلدان لمعالجة شتى التحديات التي يواجهونها، بما في ذلك انخفاض حصة العمل في الدخل الوطني.

٧. وقد أدى تنظيم الإنتاج على طول سلاسل التوريد العالمية المتزايدة تعقيداً والطبيعة الدينامية للتكامل الاقتصادي الإقليمي، إلى استحداث حِزات وتحديات جديدة من أجل الحوار الاجتماعي العابر للحدود.

٨. وترد الإحالات إلى المعايير والمبادئ والحقوق في العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية، في عدد متزايد من الاتفاقات الثنائية والإقليمية ومتعددة الأطراف. كما تتقاطع إجراءات ودوائر نفوذ المؤسسات متعددة الأطراف الأخرى مع ولاية منظمة العمل الدولية، مما ينبغي أن يشكل نقطة مرجعية رئيسية في هذا المجال. وهذا ما يوفر الفرص والتحديات على حد سواء.

ثانياً - تدابير تعزيز الحوار الاجتماعي

٩. ينبغي للدول الأعضاء، بدعم من المنظمة، أن تقوم بما يلي:
- (١) تجدد التزامها بالحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي بالاستناد إلى الاحترام الكامل للحرية النقابية وحقوق المفاوضات الجماعية، وبما يتماشى مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وينبغي أن تنظر في التصديق على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، واتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)، وتنفيذها تنفيذاً فعالاً؛
 - (٢) تحترم استقلال واستقلالية منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وتمتتع عن التدخل في عملية إقامتها وسير أعمالها وإدارتها؛
 - (٣) تكفل سير المفاوضات الجماعية في إطار احترام استقلالية الأطراف؛
 - (٤) تضمن احترام سيادة القانون بما في ذلك من خلال تفتيش العمل وإنفاذ قوانين العمل بفعالية، وتعزز آليات منع النزاعات وتسويتها، إقراراً منها بأن هذه المهام من مسؤوليات الحكومات؛
 - (٥) تضمن في سياق تشجيع الحوار الاجتماعي، أن تكون الحقوق المرتبطة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية شاملة ومتاحة لجميع العمال وأصحاب العمل والمنظمات الممثلة لهم؛
 - (٦) تعزز وتسهل الحوار الاجتماعي على جميع المستويات في القطاعين العام والخاص؛
 - (٧) تعزز دور الحوار الاجتماعي، من خلال السياسات العامة المناسبة وتشجيع التعاون الدولي، تسهيلاً لتحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية متوازنة وشاملة ومستدامة.
١٠. من المستحسن أن تتخذ حكومات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، خطوات لضمان التنسيق والاتساق في مواقفها في منظمة العمل الدولية وفي المحافل الأخرى فيما يتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويمكن لهذه الجهود أن تشمل، حسب مقتضى الحال، آليات من أجل التشاور الفعال بين الوزارات المعنية ومع الشركاء الاجتماعيين.

ثالثاً - إطار العمل

١١. بالاستناد إلى هذه المناقشة المتكررة وإلى الاحتياجات التي حددتها وأعربت عنها الدول الأعضاء، فإن منظمة العمل الدولية مدعوة إلى القيام بما يلي:

ألف - تقوية مؤسسات وعمليات الحوار الاجتماعي

١٢. تحقيقاً لهذا الغرض، ينبغي لمنظمة العمل الدولية القيام بما يلي:
- (١) تدعم إرساء الظروف المسبقة الضرورية لإقامة حوار اجتماعي فعال، كما تدعو إلى ذلك الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (٢٠١٢)؛ ودعم جهود الهيئات المكونة لإنفاذ تدابير تعزيز الحوار الاجتماعي أفقياً الذكر؛
 - (٢) تذكيراً بحملة التشجيع على التصديق والتنفيذ الفعال لاتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، تقوم بحملة لترويج اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)، واتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١)، واتفاقية المفاوضات الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)، وتروج توصية الاتفاقات الجماعية، ١٩٥١

(رقم ٩١)، وتوصية المشاورات (على المستويين الصناعي والوطني)، ١٩٦٠ (رقم ١١٣)، وتوصية المشاورات الثلاثية (أنشطة منظمة العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٥٢)، وتوصية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٦٣)، وتوصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)؛

- (٣) تزيد قدرتها على إجراء أو تقديم بحوث مستنيرة وقائمة على البيانات، فضلاً عن تحليلات سياسية وتشريعية بشأن وسائل تشجيع الحوار الاجتماعي وتفعيله؛
- (٤) تدعم مشاركة الشركاء الاجتماعيين على نحو فعال في تطوير قوانين العمل من خلال مشاورات ثلاثية تترافق بمساعدة تقنية محددة الأهداف وبأنشطة بناء القدرات؛
- (٥) تساعد إدارات العمل على تحسين إدارة وكفاءة وظائفها الأساسية، بما في ذلك إنفاذ قانون العمل وتفتيش العمل وتقديم الخدمات والمعلومات للجمهور في إطار استنتاجات المناقشة العامة بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل (٢٠١١). وتدعم الجهود التي تبذلها إدارات العمل لتنظيم مشاورات مع الشركاء الاجتماعيين وتحسين جمع البيانات وتحليلها ونشرها؛
- (٦) توسع نطاق مساعدتها لتعزيز وتحسين أداء نظم وآليات منع نزاعات العمل وتسويتها، بما في ذلك من أجل معالجة شكاوى العمل الفردية معالجة فعالة، من خلال البحوث وإرشاد الخبراء وبناء القدرات وتبادل الخبرات؛
- (٧) تعزز مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي و/أو آليات صنع السياسات من خلال إرشاد سياسي قائم على البيانات وتبادل الخبرات والتعاون التقني. وتدعم البحوث بشأن دور الحوار الاجتماعي الثلاثي في مواجهة الأزمات والتحديات الاقتصادية والسياسية؛
- (٨) تنهض بتحقيق المساواة بين الجنسين وتزيد وتعزز مشاركة والتزام المرأة في آليات الحوار الاجتماعي؛
- (٩) ترتقي بالبحوث بشأن النتائج الاجتماعية الاقتصادية لمختلف نظم المفاوضة الجماعية ودور التنسيق وتقديم المعلومات في رسم معالم هذه النتائج. وينبغي للبحوث أن تحدد العوامل التي تسهم في فعالية المفاوضة الجماعية في مختلف السياقات. كما ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تنشر بانتظام وعلى نطاق واسع من خلال أنسب الوسائل، المعلومات عن الاتجاهات والتحديات العالمية من أجل الهيئات المكونة في مجال المفاوضة الجماعية؛
- (١٠) تعزز المساعدة التقنية والإرشاد السياسي القائم على البيانات لبناء مؤسسات من أجل الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين، بما في ذلك المفاوضة الجماعية في بعض البلدان وتحسين فعاليتها في بلدان أخرى؛
- (١١) تطور المعارف بشأن تطبيق الاتفاقات الجماعية ووسائل تعزيز شموليتها في سياق التوصية رقم ٩١، لا سيما فيما يتعلق بحماية العمال في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغلة الصغر والعمال المستضعفين والعمال في أشكال الاستخدام غير المعتادة؛
- (١٢) تقدم الإرشاد بما يتماشى مع توصية التعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢ (رقم ٩٤) بشأن تعزيز التعاون في مكان العمل بوصف ذلك أداة من أجل استباق التغيير وتسهيله بأسلوب يتصدى لاحتياجات أصحاب العمل والعمال؛
- (١٣) تشجع الحوار الاجتماعي ودور الشركاء الاجتماعيين في تصميم وإدارة وتنفيذ السياسات الاقتصادية وسياسات العمالة والحماية الاجتماعية على الصعيدين الوطني والدولي على السواء؛
- (١٤) تدعو إلى اجتماع للخبراء بشأن الحوار الاجتماعي العابر للحدود لتحليل التجارب والتحديات والاتجاهات المعاصرة فضلاً عن دور منظمة العمل الدولية وقيمتها المضافة؛
- (١٥) تروج إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) وتضع سياسة واستراتيجية شاملتين من أجل تعاون منظمة العمل الدولية مع المنشآت. وتحسن في هذا الصدد، التنسيق في جميع الإدارات التابعة لمنظمة العمل الدولية بمشاركة ممثلي العمال وأصحاب العمل مشاركة ملائمة؛
- (١٦) تنظر في أن يدرج، بعناية مجلس الإدارة، بند لمناقشة بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية، في دورة من دورات مؤتمر العمل الدولي في موعد أقصاه عام ٢٠١٦، على ضوء الدعم الذي أعرب عنه خلال هذه المناقشة المتكررة.

باء - تقديم الدعم إلى الهيئات الفاعلة الثلاثية في الحوار الاجتماعي على جميع المستويات

١٣. تحقيقاً لهذا الغرض، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:
- (١) تبني وتعزز قدرات الهيئات المكونة، بما في ذلك إدارات العمل الوطنية بغية تشجيع وتسهيل وقيام الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، بما يراعي تنوع النظم والظروف الوطنية؛
 - (٢) تقدم المساعدة عند الطلب إلى الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل المعنية، لإقامة وتحسين آليات للحوار الاجتماعي في إطار التكامل الإقليمي وشبه الإقليمي؛
 - (٣) تسهل تبادل الخبرات لصالح إدارات العمل ولصالح منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على جميع المستويات، بما في ذلك من خلال حوار سياسي وتدريب محدد الأهداف وبرامج توأمة واستخدام استراتيجيات ومنصات ابتكارية لتقاسم المعارف والخبرات.

جيم - تعزيز اتساق السياسات

١٤. تحقيقاً لهذا الغرض، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:
- (١) تمارس ولايتها في التعاون على نحو استباقي مع المنظمات والمؤسسات الدولية من قبيل صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومنظمة التجارة العالمية ومجموعة العشرين ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومع المنظمات الإقليمية وآليات التكامل الإقليمي، للنهوض ببرامج العمل اللائق ومعايير ومبادئ منظمة العمل الدولية؛ وتشجع مشاركة الشركاء الاجتماعيين على نحو نشط في منظومة الأمم المتحدة وفي المحافل العالمية الأخرى؛
 - (٢) تزيد من تعزيز قدراتها لدعم الهيئات المكونة من خلال إرشاد سياسي متكامل ومتسق، يشمل الحقوق في العمل والعمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي؛
 - (٣) تبرز أهمية الحوار الاجتماعي الفعال عند تنفيذ استراتيجيتها من أجل اعتماد هدف تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق كهدف صريح في برنامج التنمية العالمي لما بعد عام ٢٠١٥.

دال - النهوض على نحو نشط بالحوار الاجتماعي ومشاركة الشركاء الاجتماعيين في أنشطتها

١٥. تحقيقاً لهذا الغرض، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:
- (١) تعزز ضلوع الشركاء الاجتماعيين في تصميم وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق واتفاقات التعاون التقني والشرابات بين القطاعين العام والخاص عبر جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية؛
 - (٢) تجعل الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، عنصراً مركزياً من عناصر البرامج القطرية للعمل اللائق وأنشطة التعاون التقني، بما يتماشى مع احتياجات الهيئات المكونة المعنية.

رابعاً

قرار متعلق بالتدابير المتبقية بشأن ميانمار، معتمد بموجب المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في جنيف، في دورته الثانية بعد المائة في ٢٠١٣،

إذ يحيط علماً بالقرار المتعلق بالتدابير التي أوصى بها مجلس الإدارة بموجب المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية بشأن ميانمار، والذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة والثمانين (أيار/ مايو - حزيران/ يونيو ٢٠٠٠) بغية ضمان امتثال ميانمار لتوصيات لجنة التحقيق التي أنشئت للتأكد من تقيّد ميانمار بالتزامها احترام اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) ("قرار عام ٢٠٠٠")؛

وإذ يحيط علماً بتعليق العمل لسنة واحدة بالتوصية الواردة في الفقرة ١ (ب) من قرار عام ٢٠٠٠، بأثر فوري، عملاً بالقرار المتعلق بالتدابير بشأن ميانمار، المعتمد بموجب المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية، والذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في دورته الواحدة بعد المائة (أيار/ مايو - حزيران/ يونيو ٢٠١٢) ("قرار عام ٢٠١٢")؛

وإذ يحيط علماً بالمعلومات التي قدمها إلى المؤتمر، مكتب العمل الدولي ومجلس الإدارة وحكومة جمهورية اتحاد ميانمار؛

وإذ يشجعه التقدم الذي حققته ميانمار في الامتثال لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، ويحيط علماً في الوقت نفسه بأنّ هناك المزيد مما لا يزال ينبغي القيام به؛

وإذ يرى أنّ تطبيق التدابير المتبقية لم يعد ضرورياً لتنفيذ توصيات لجنة التحقيق؛

(أ) يقرر وقف تطبيق الإجراء الوارد في الفقرة ١ (أ) من قرار عام ٢٠٠٠؛

(ب) يقرر أيضاً وقف تطبيق الإجراء الوارد في الفقرة ١ (ب) من قرار عام ٢٠٠٠؛

(ج) يطلب من المكتب ومن الحكومة أن يواصلوا التزامهما في تطبيق اتفاق التفاهم التكميلي لعام ٢٠٠٧ ومذكرة التفاهم لعام ٢٠١٢ وخطط العمل المصاحبة للقضاء على جميع أشكال العمل الجبري بحلول عام ٢٠١٥، بالتنسيق مع الشركاء الاجتماعيين في ميانمار؛

(د) يدعو مجلس الإدارة إلى استعراض الوضع في ميانمار بشأن المسائل المتعلقة بأنشطة منظمة العمل الدولية، بما فيها الحرية النقابية وتأثير الاستثمار الأجنبي على ظروف العمل اللائق في البلاد، ويطلب من المدير العام في هذا الصدد أن يقدم تقريراً إلى دورات مجلس الإدارة في آذار/ مارس لحين القضاء على العمل الجبري؛

(هـ) يناشد الدول الأعضاء، بما فيها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، والمنظمات الدولية لدعم الجهود التي تبذلها الحكومة، بمساعدة من منظمة العمل الدولية، للقضاء على العمل الجبري في ميانمار وتدعيم العدالة الاجتماعية في البلاد، بما في ذلك من توفير الموارد المالية اللازمة؛

(و) يطلب مرة أخرى من الدول الأعضاء، بما فيها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، والمنظمات الدولية أن تستمر في متابعة الوضع عن كثب وتزويد منظمة العمل الدولية بأي معلومات عن حدوث حالات عمل جبري في ميانمار.

^١ اعتمد في ١٨ حزيران/ يونيو ٢٠١٣.

خامساً

قرار بشأن اعتماد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ وتوزيع ميزانية الإيرادات فيما بين الدول الأعضاء^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

عملاً باللائحة المالية، يعتمد للفترة المالية الرابعة والسبعين، التي تنتهي في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥، ميزانية مصروفات لمنظمة العمل الدولية قدرها ٨٠١ ٢٦٠ ٠٠٠ دولار أمريكي وميزانية إيرادات قدرها ٨٠١ ٢٦٠ ٠٠٠ دولار أمريكي، والتي تبلغ بسعر الصرف المعمول به للميزانية والبالغ ٠,٩٥ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي، زهاء ٧٦١ ١٩٧ ٠٠٠ فرنك سويسري، ويقرر توزيع ميزانية الإيرادات المقيمة بالفرنك السويسري، فيما بين الدول الأعضاء وفقاً لجدول الاشتراكات الذي أوصت به اللجنة المالية لممثلي الحكومات.

سادساً

قرار بشأن جدول تقدير الاشتراكات في الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥^١

إن 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 للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ كما هو وارد في العمود ٣ من الملحق الثاني من هذه الوثيقة^٢.

سابعاً

قرار بشأن تحديد اشتراكات الدول الأعضاء الجديدة^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

يقرر، وفقاً للممارسة المتبعة القائمة على تنسيق معدلات اشتراكات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية مع معدلات اشتراكاتها في منظمة الأمم المتحدة، أن يحسب اشتراك جمهورية جنوب السودان في ميزانية منظمة العمل الدولية لفترة عضويتها في المنظمة في عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣ على أساس معدل اشتراك سنوي نسبته ٠,٠٠٣ في المائة.

يقرر، وفقاً للممارسة المتبعة القائمة على تنسيق معدلات اشتراكات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية مع معدلات اشتراكاتها في الأمم المتحدة، أن يستند اشتراك جمهورية بالاو في ميزانية منظمة العمل الدولية عن فترة عضويتها في المنظمة في عام ٢٠١٢ إلى معدل اشتراك سنوي نسبته ٠,٠٠١ في المائة.

^١ اعتمد في ١٨ حزيران/ يونيو ٢٠١٣.

^٢ يرد جدول تقدير الاشتراكات، المشار إليه في القرار، كملحق في تقرير اللجنة المالية لممثلي الحكومات، محضر الأعمال رقم ٨-٢، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثانية بعد المائة، جنيف، ٢٠١٣.

ثامناً

قرار بشأن تشكيل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
يقرر، عملاً بالمادة الثالثة من النظام الأساسي للمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، أن
يجدد ولاية السيد روبي (سويسرا) والسيد فريدمان (فرنسا) لفترة ثلاث سنوات.

تاسعاً

قرار بشأن التقرير المالي والبيانات المالية المجمعة والمراجعة عن السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
يقرر، عملاً بالمادة ٢٩ من اللائحة المالية، اعتماد البيانات المالية عن السنة المنتهية في
٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢ وتقرير مدقق الحسابات الخارجي.

عاشراً

قرار بشأن التعيينات في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي منظمة العمل الدولية (الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة)^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
يعيّن الأشخاص التالية أسماؤهم في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي منظمة العمل الدولية
(الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة) لفترة ثلاث سنوات حتى تاريخ ٨
تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٦:

السيد ت. مونتان (سويسرا)

السيد ج. ب. برنار (أصحاب العمل)

السيد م. بلونديل (العمال)

حادي عشر

قرار بشأن متأخرات اشتراكات جزر القمر^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد أخذ في اعتباره الفقرة ٦ من المادة ١٠ من اللائحة المالية،
يقبل الترتيبات التي اقترحتها حكومة جزر القمر لتسوية متأخراتها من الاشتراكات
المستحقة عن الفترات ١٩٨٥-٢٠١٢ بالإضافة إلى اشتراكها عن عام ٢٠١٣، بحيث:

^١ اعتمد في ١٨ حزيران/ يونيو ٢٠١٣.

(أ) في السنوات التالية، تواصل حكومة جزر القمر سداد اشتراكها الجاري كاملاً عن السنة المستحقة؛

(ب) تسوي حكومة جزر القمر المتأخرات التي تراكمت حتى اليوم، بالإضافة إلى اشتراكها عن عام ٢٠١٣، والتي تبلغ ٩٩٧ ٤٥٢ فرنكاً سويسرياً، بأن تدفع ابتداءً من سنة ٢٠١٤، تسعة أقساط سنوية من ٢٩٩ ٤٥ فرنكاً سويسرياً وقسطاً نهائياً يبلغ ٣٠٦ ٤٥ فرنكاً سويسرياً. يقرر السماح لجزر القمر بالتصويت، وفقاً للفقرة ٤ من المادة ١٣ من دستور منظمة العمل الدولية، بعد اختتام أعمال الدورة الحالية.

ثاني عشر

قرار بشأن متأخرات اشتراكات باراغواي^١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد أخذ في اعتباره الفقرة ٦ من المادة ١٠ من اللائحة المالية، يقبل الترتيبات التي اقترحتها حكومة باراغواي لتسوية متأخراتها من الاشتراكات المستحقة عن الفترات ١٩٨٨-١٩٩٠ و ١٩٩٨-٢٠٠٣ و ٢٠١١-٢٠١٣، بحيث:

(أ) في السنوات التالية، تواصل حكومة باراغواي سداد اشتراكها الجاري كاملاً عن السنة المستحقة؛

(ب) تسوي حكومة باراغواي المتأخرات التي تراكمت حتى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢، بالإضافة إلى اشتراكها عن عام ٢٠١٣، والتي تبلغ ١٣٢ ٥٥٥ فرنكاً سويسرياً، بأن تدفع ابتداءً من سنة ٢٠١٤، ١٢ قسطاً سنوياً من ٧٢٣ ٤٢ فرنكاً سويسرياً وقسطاً نهائياً يبلغ ٤٥٦ ٤٢ فرنكاً سويسرياً.

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

^١ اعتمد في ١٨ حزيران/يونيه ٢٠١٣.

المحتويات

الصفحة

أولاً -	قرار بشأن العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد	١
ثانياً -	قرار بشأن التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء	٧
ثالثاً -	قرار بشأن المناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي	١٧
رابعاً -	قرار متعلق بالتدابير المتبقية بشأن ميانمار، معتمد بموجب المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية	٢٢
خامساً -	قرار بشأن اعتماد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ وتوزيع ميزانية الإيرادات فيما بين الدول الأعضاء	٢٣
سادساً -	قرار بشأن جدول تقدير الاشتراكات في الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥	٢٣
سابعاً -	قرار بشأن تحديد اشتراكات الدول الأعضاء الجديدة	٢٣
ثامناً -	قرار بشأن تشكيل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية	٢٤
تاسعاً -	قرار بشأن التقرير المالي والبيانات المالية المجمعة والمراجعة عن السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢	٢٤
عاشراً -	قرار بشأن التعيينات في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي منظمة العمل الدولية (الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة)	٢٤
حادي عشر -	قرار بشأن متأخرات اشتراكات جزر القمر	٢٤
ثاني عشر -	قرار بشأن متأخرات اشتراكات باراغواي	٢٥