



التاريخ: ١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠١٤
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي

غرض الوثيقة

تمكين مجلس الإدارة من النظر في نهج استراتيجي ومتسق بشأن اختيار البنود الواجب إدراجها في جدول أعمال الدورة السادسة بعد المائة (٢٠١٧) لمؤتمر العمل الدولي وما بعدها، مع مراعاة القرارات التي اتخذت في دورته ٣١٩ (تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣) ودورته ٣٢٠ (آذار/مارس ٢٠١٤) (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٥).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

الانعكاسات السياسية: الانعكاسات على جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠١٧ وما بعدها.

الانعكاسات القانونية: الانعكاسات الناجمة عن تطبيق النظام الأساسي للمؤتمر والنظام الداخلي لمجلس الإدارة.

الانعكاسات المالية: الانعكاسات الناجمة عن إدراج البنود في جدول أعمال المؤتمر، وعن أي اجتماعات تحضيرية مقترحة.

إجراء المتابعة المطلوب: أي انعكاسات مرتبطة بالمتابعة سوف تقدّم إلى مجلس الإدارة لكي يبحثها في دورته ٣٢٣ (آذار/مارس ٢٠١٥).

الوحدة مصدر الوثيقة: الإدارات في حافظة السياسات العامة وحافظة العمليات الميدانية والشرابات.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.322/INS/3؛ الوثيقة GB.322/INS/4/1؛ الوثيقة GB.322/WP/GBC/1؛ الوثيقة GB.320/PV؛ الوثيقة GB.320/INS/13؛ الوثيقة GB.320/INS/15/2؛ الفقرات ٤٢-٦ و٣٥١-٣٤٢؛ الوثيقة GB.320/INS/2؛ الوثيقة GB.319/PV؛ الوثيقة GB.319/INS/2؛ الوثيقة GB.320/POL/3؛ الوثيقة GB.319/WP/GBC/1؛ الوثيقة GB.319/INS/13(Rev.).

مقدمة

لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر

١. ترد القواعد المطبقة بشأن جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي في دستور منظمة العمل الدولية^١ والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي^٢ والنظام الداخلي لمجلس الإدارة^٣. ويضم جدول أعمال المؤتمر بنوداً دائمة وبنوداً تخصيصية.

٢. ويُطلب من مجلس الإدارة إدراج البنود الدائمة التالية في جدول أعمال المؤتمر كل عام:

- تقرير رئيس مجلس الإدارة وتقرير المدير العام؛
- المسائل المالية والمسائل المتعلقة بالميزانية؛
- المعلومات والتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات.

٣. وجرت العادة أيضاً على إدراج ثلاثة بنود تخصيصية إضافية في جدول أعمال المؤتمر، بهدف إجراء مناقشة عامة أو وضع المعايير. وبالنسبة إلى بنود وضع المعايير، من المتعارف عليه إجراء مناقشة مزدوجة، ولكن يمكن أن يقرر مجلس الإدارة إجراء مناقشة مفردة. ويجري بحث البنود التخصيصية الواجب إدراجها في جدول أعمال المؤتمر، في دورتين متعاقبتين لمجلس الإدارة. وتمشياً مع الممارسة الحالية، يجري مجلس الإدارة مناقشته الأولى للبنود المقترحة لدورات المؤتمر المقبلة خلال دورته في تشرين الثاني/نوفمبر.

٤. وقد حدا إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨ (إعلان العدالة الاجتماعية) ومتابعته بالمؤتمر إلى اعتماد خطة المناقشات المتكررة لفهم أفضل لتنوع واقع واحتياجات الدول الأعضاء في المنظمة فيما يتعلق بكل هدف من الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية، والاستجابة لها بفعالية أكبر بكافة وسائل العمل المتاحة لها، وتكييف أولوياتها وبرامج العمل الخاصة بها وفقاً لذلك^٤. ويتوخى من المناقشات المتكررة أن تؤدي دوراً رئيسياً في وضع جدول أعمال المؤتمر ككل. وقرر مجلس الإدارة أساساً أن تتبع هذه المناقشات المتكررة دورة من سبع سنوات^٥، تجري خلالها مناقشة مواضيع العمالة والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية الاجتماعية مرتين خلال الدورة، ويناقش موضوع الحوار الاجتماعي مرة واحدة^٦، وفقاً للتسلسل التالي: العمالة (المناقشة المتكررة الأولى، ٢٠١٠)؛ الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) (المناقشة المتكررة الأولى، ٢٠١١)؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (المناقشة المتكررة الأولى، ٢٠١٢)؛ الحوار الاجتماعي (المناقشة المتكررة الأولى، ٢٠١٣)؛ العمالة (المناقشة المتكررة الثانية، ٢٠١٤)؛ الحماية الاجتماعية (حماية اليد العاملة) (المناقشة المتكررة الثانية، ٢٠١٥)؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (المناقشة المتكررة الثانية، ٢٠١٦).

^١ المادة ١٤ (١) والمادة ١٦ (٣).

^٢ لا سيما المواد ٧ و٧ مكرر و٨ و١٢.

^٣ المادة ٢-٦ من القسم ٥.

^٤ إعلان العدالة الاجتماعية، القسم ثانياً (ألف) "١" والمرفق، القسم ثانياً (باء).

^٥ بموجب القسم ثانياً (باء) من مرفق الإعلان، يقرر مجلس الإدارة الطرائق المتبعة لإجراء المناقشة المتكررة.

^٦ الوثيقة GB.304/PV، الفقرة ١٨٣ (ب).

٥. وجرى من ثم تعديل هذا التسلسل بعد القرار الذي اتخذته الإدارة بإدراج تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية في جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر، وتأجيل المناقشة المتكررة الثانية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) إلى الدورة السادسة بعد المائة (٢٠١٧).^٧

قرارات اتخذها مجلس الإدارة في دورته ٣١٩ (تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣) ودورته ٣٢٠ (آذار/مارس ٢٠١٤)

٦. اختار مجلس الإدارة في دورته ٣١٩ (تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣) البندين التاليين: (أ) "المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة اللائقة والمنتجة" لمناقشة عامة في الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر؛ (ب) "العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية" لمناقشة عامة في الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر. وطلب من المدير العام تقديم المشورة إلى الدورة ٣٢٠ (آذار/مارس ٢٠١٤) لمجلس الإدارة بشأن إعداد بندي المناقشة العامة هذين.

٧. كما طلب مجلس الإدارة من المدير العام تقديم المزيد من التقارير إلى دورته ٣٢٢ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤) بشأن البنود التالية: (أ) عدم نظر مجلس الإدارة في البنود المقترحة التي لم يتم استبقاؤها في جدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) أو الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر؛ (ب) إجراء المتابعة فيما يتعلق بخمسة خيارات للدورات المقبلة للمؤتمر؛ (ج) دعوة الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين إلى تقديم المزيد من المقترحات بشأن البنود الممكن إدراجها في جدول أعمال الدورات القادمة للمؤتمر.^٨

٨. واستكمل مجلس الإدارة، خلال دورته ٣٢٠ (آذار/مارس ٢٠١٤)، جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر باختيار البند المعنون "العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١)،" بهدف وضع المعايير (مناقشة مزدوجة).^٩ كما قدم المزيد من الإرشاد بشأن الأعمال التحضيرية لبندي المناقشة العامة في عامي ٢٠١٥ و٢٠١٦. كما أحاط مجلس الإدارة علماً بالمعلومات التي قدمها المكتب فيما يتعلق بالدورات القادمة للمؤتمر.^{١٠}

٩. وفي هذا السياق، يُفترض بطبيعة الحال أن يستهل مجلس الإدارة المناقشات في دورته ٣٢٢ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤) بهدف استكمال جدول أعمال الدورة السادسة بعد المائة (٢٠١٧) للمؤتمر وأن يبدأ المناقشات بشأن جدول أعمال الدورة السابعة بعد المائة (٢٠١٨). غير أنه، ومراعاة للأهمية التي ترتبها الدورة الثامنة بعد المائة (٢٠١٩) بالنسبة إلى المنظمة ككل، إذ تتصادف مع العام الذي تحتفل فيه المنظمة بمئويتها، قد يبدو الوقت مناسباً لينتهز مجلس الإدارة هذه الفرصة الفريدة لاعتماد نهج استراتيجي ومتسق لاستكمال جدول أعمال الدورة السادسة بعد المائة (٢٠١٧)، فيما يتعلق بالبنود الواجب إدراجها في جدول أعمال الدورة السابعة بعد المائة (٢٠١٨) والدورة الثامنة بعد المائة (٢٠١٩). وسيكون الهدف مزدوجاً. أولاً، من شأن مثل هذا النهج أن يضمن وجود روابط مناسبة بين جداول أعمال تلك الدورات الثلاث وصولاً إلى مئوية المنظمة

^٧ الوثيقة GB.320/PV، الفقرة ٣٥١. انظر أيضاً الوثيقة GB.322/INS/3.

^٨ الوثيقة GB.319/PV، الفقرة ٣٥.

^٩ قرر مجلس الإدارة أيضاً أن يدرج مؤقتاً البند المتعلق بالموافقة على التعديلات المقترحة على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، في جدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة (حزيران/يونيه ٢٠١٤) للمؤتمر، رهنأ بتقديم أية تعديلات تعتمد اللجنة الثلاثية الخاصة في نيسان/أبريل ٢٠١٤. ووافق المؤتمر، في دورته الثالثة بعد المائة (حزيران/يونيه ٢٠١٤)، على التعديلات التي اعتمدها اللجنة الثلاثية الخاصة. انظر أيضاً الوثيقة GB.322/LILS/4، التي تقدم إلى مجلس الإدارة تقرير الاجتماع الأول للجنة الثلاثية الخاصة.

^{١٠} الوثيقة GB.320/PV، الفقرة ٤٢.

في عام ٢٠١٩. ثانياً، سيتيح هذا النهج أمام المؤتمر إمكانية الاستجابة للمسائل الملحة التي يواجهها عالم العمل واستدراك التحديات القادمة، بغية إرشاد المنظمة والدول الأعضاء فيها سواء بسواء.

١٠. وترد في القسم ألف أدناه العناصر المحتملة التي يمكن النظر فيها لمثل هذا النهج. أما القسم باء فيضم معلومات عن متابعة القرارات التي اتخذها مجلس الإدارة في دورته ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣) ودورته ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤).

ألف - النظر في نهج استراتيجي ومتسق بشأن وضع جدول أعمال الدورة السادسة بعد المائة (٢٠١٧) والدورة السابعة بعد المائة (٢٠١٨) والدورة الثامنة بعد المائة (٢٠١٩) للمؤتمر

فرصة سانحة

١١. على نحو ما تم التذكير به آنفاً، سبق واتخذ مجلس الإدارة قرارات بشأن البنود المدرجة في جدول أعمال المؤتمر لعامي ٢٠١٥ و ٢٠١٦، ويمكن إضافة بند واحد في جدول أعمال دورة عام ٢٠١٧. ويجدر ألا ننسى أن تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية، الذي سيجري في الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر، قد يكون له انعكاسات على جدول أعمال الدورة السادسة بعد المائة (٢٠١٧) والدورة السابعة بعد المائة (٢٠١٨).^{١١} أضف إلى ذلك أن الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ هي الفترة التي يشملها إطار السياسة الاستراتيجية الانتقالي. وفي ٢٠١٧، سوف تتخذ القرارات المتعلقة بإطار سياسة استراتيجي جديد للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١. وقد تبرز الحاجة إلى مراعاة أي قرارات معتمدة خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ بشأن تنفيذ آلية استعراض المعايير وأي إجراءات مرتبطة بالمعايير قد يلزم إدراجها في جدول أعمال المؤتمر.^{١٢}

١٢. ومن شأن تنسيق جداول أعمال الدورات المنعقدة في ٢٠١٧ و ٢٠١٨ و ٢٠١٩ إلى أقصى حد ممكن، مع مراعاة كافة هذه العناصر، أن يخلق حافزاً لتعزيز رؤية استراتيجية فيما المنظمة على قاب قوسين من دخول منيويتها الثانية. ومن شأن هذا النهج أن يكون متسقاً مع هدف زيادة إطلاقة المؤتمر وسلطته من خلال مناقشة مواضيع الساعة التي تهم عالم العمل.^{١٣} وعليه، من المهم إيلاء عناية فائقة للبنود التخصيصية الواجب اختيارها لتلك الدورات. ومن باب الإعلام، يقدم الملحق الأول لمحة عامة عن البنود التخصيصية المختارة لجدول أعمال المؤتمر منذ عام ٢٠١٠.

تعزيز الاتساق

١٣. من شأن النظر في جدول أعمال دورات عام ٢٠١٧ و ٢٠١٨ و ٢٠١٩ في الوقت نفسه، أن يقدم فرصة لتعزيز التنسيق والاتساق بين جدول أعمال المؤتمر وإعداد إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ ومتابعة تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية، الذي سيجريه المؤتمر عام ٢٠١٦.^{١٤}

^{١١} الوثيقة GB.322/INS/3.

^{١٢} الوثيقة GB.322/LILS/2.

^{١٣} الوثيقة GB.319/WP/GBC/1، الفقرة ١٤.

^{١٤} انظر الفقرة ١٨ أدناه.

١٤. ومتابعة مبادرات المؤمية، التي يقترحها المدير العام والتي يأتي على ذكرها في التقرير الذي قدمه إلى الدورة الثانية بعد المائة (٢٠١٣) للمؤتمر،^{١٥} قد توفر أيضاً الإرشاد بشأن وضع منظور أطول أجلاً مع اقتراب مؤمية منظمة العمل الدولية. وعلى وجه الخصوص، من شأن أثر مبادرتي مستقبل العمل والقضاء على الفقر أن يثير أي توجه استراتيجي قد يتخذ مجلس الإدارة قراراً بشأنه فيما يتعلق بوضع جدول أعمال المؤتمر. وعلى سبيل المثال، يمكن أن تخصص دورة مؤمية المؤتمر في عام ٢٠١٩ جزءاً كبيراً من جدول أعمالها لبحث القضايا المنبثقة عن مبادرة مستقبل العمل، على حد ما يُستفاض في مناقشته في التقرير المقدم إلى دورة مجلس الإدارة الحالية بشأن متابعة مبادرات المؤمية.^{١٦} ويمكن أيضاً النظر في مبادرة القضاء على الفقر لعام ٢٠١٧ وما بعده، استناداً إلى نتيجة المناقشات التي ستجريها الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥. كما يمكن مراعاة أي نتائج تصدر عن عملية تنفيذ آلية استعراض المعايير.

١٥. والتشديد على نهج استراتيجي ومتسق من أجل وضع جدول أعمال المؤتمر من عام ٢٠١٧ لغاية عام ٢٠١٩، من شأنه أيضاً أن يساعد على إرساء الروابط الضرورية مع برنامج البحوث والإحصاءات لمنظمة العمل الدولية. ومن شأن هذه الروابط أن تعزز الاتساق السياسي لجدول أعمال المؤتمر وأن تدعم النقاش الجاري بين الهيئات المكونة، بالاستناد إلى عمليات تقييم السياسات القائمة على البيانات والناجعة في تحقيق أهداف منظمة العمل الدولية، وأن تعزز قاعدة المعارف المطلوبة لصياغة توصيات سياسية جديدة.

بناء الملكية الثلاثية لجدول أعمال الدورات القادمة للمؤتمر

١٦. ملكية هذا النهج الاستراتيجي ملكية ثلاثية كاملة أمرٌ أساسي. وفي هذا الصدد، يبدو أن العناصر التالية المنبثقة عن تعليقات الهيئات المكونة، ترتدي أهمية خاصة:^{١٧}

(أ) ينبغي تحقيق المزيد من الاتساق بين وضع جدول أعمال المؤتمر وأولويات وبرنامج عمل منظمة العمل الدولية الأوسع نطاقاً، بما في ذلك البحوث، حتى يتمكن المؤتمر من توفير اتجاه استراتيجي سليم للأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية.

(ب) ينبغي تحسين شفافية وشمولية عملية وضع جدول أعمال المؤتمر من خلال إجراء مشاورات مسبقة مع الهيئات المكونة الثلاثية بشأن المقترحات المقدمة إلى مجلس الإدارة.

(ج) ينبغي أن يراعي توقيت القرارات النهائية بشأن بنود جدول أعمال المؤتمر، الحاجة إلى معالجة مواضيع الساعة أو المسائل الناشئة، والحاجة إلى الوقت الكافي للأعمال التحضيرية، لاسيما فيما يتعلق بالبنود المعنية بوضع المعايير.

حل محتمل للمستقبل

١٧. في حال قرر مجلس الإدارة المضي قدماً بنهج استراتيجي، كما هو مقترح، يقوم المكتب اذذاك بوضع مقترحات محددة يطرحها للتشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية قبل عرضها على مجلس الإدارة لمناقشتها في دورته ٣٢٣ (آذار/ مارس ٢٠١٥).

١٨. وفي هذا الصدد، يسترعى انتباه مجلس الإدارة إلى الاعتبارات التالية: قد يكون لتقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية، الذي سيجريه المؤتمر في ٢٠١٦، انعكاسات عامة بشأن نشاط منظمة العمل الدولية في المستقبل، بما في ذلك جدول أعمال المؤتمر ووضع المعايير، إلى جانب الطريقة التي ستعتمدها منظمة العمل

^{١٥} مكتب العمل الدولي: نحو مؤمية منظمة العمل الدولية: الحقائق والتجديد والالتزام الثلاثي، تقرير المدير العام، التقرير الأول (ألف)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، جنيف، ٢٠١٣، الفقرة ١٥٥.

^{١٦} انظر الوثيقة GB.322/13/2.

^{١٧} انظر الوثيقة GB.319/WP/GBC/1، الفقرة ١٥ والجدول ١. المراجع باء-٣ - باء-٦.

الدولية في الاضطلاع بولايتها خلال مؤيبتها الثانية. وسيشمل التقييم ترتيب المناقشات المتكررة وتواترها.^{١٨} وعليه، قد يكون من المستصوب إرساء هامش مناسب من المرونة فيما يتعلق بوضع جدول أعمال الدورة السادسة بعد المائة (٢٠١٧) والدورة السابعة بعد المائة (٢٠١٨) للمؤتمر لتمكين مجلس الإدارة من مراعاة النتيجة التي تتمخض عن تقييم المؤتمر. وأخيراً، قد يكون من المهم لمجلس الإدارة أو يوفر الإرشاد بشأن الإجراءات الملائمة الواجب اتخاذها في إطار نهج متسق واستراتيجي يتعلق بالمقترحات القائمة والناجمة عن قراراته السابقة بشأن جدول أعمال المؤتمر، والتي يتناولها القسم باء والملحق الثاني من هذه الوثيقة.

١٩. وفيما يتعلق بالخيارات الواجب استكشافها، ينبغي أيضاً مراعاة البحوث التي تجربها منظمة العمل الدولية بشأن الاتجاهات الناشئة في عالم العمل، لا سيما فيما يتعلق بتنوع أنماط العمل وأشكال الاستخدام، والعمل وأمن الدخل وأوجه عدم المساواة. ويمكن أن يقدم هذان الموضوعان المدرجان في برنامج أبحاث منظمة العمل الدولية، في الوقت المناسب، الأساس لإدراج بنود تتناول مواضيع الساعة في جدول الأعمال.

باء - متابعة القرارات التي اتخذها مجلس الإدارة في دورته ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣) ودورته ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤)

٢٠. كما ذكر آنفاً، طلب مجلس الإدارة في دورته ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣)، من المدير العام أن يقدم المزيد من التقارير عن ثلاث مسائل هي: مسألة عدم نظر مجلس الإدارة في البنود المقترحة؛ متابعة خمسة خيارات للدورات القادمة للمؤتمر؛ المقترحات التي تتقدم بها الهيئات المكونة.

عدم نظر مجلس الإدارة في البنود المقترحة التي لم يتم استبقاؤها في جدول أعمال دورتي المؤتمر في ٢٠١٥ و ٢٠١٦

٢١. استناداً إلى القرارات التي اتخذها مجلس الإدارة في دورته ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣) ودورته ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤)، تبقى المقترحات التالية عالقة أمام مجلس الإدارة، بما أنها لم تستبق للدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) ولا للدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر:

- التعاون التقني الفعال لمنظمة العمل الدولية في سياق عالمي متغير (مناقشة عامة).
- العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل (وضع معيار، مناقشة مزدوجة).
- بناء عالم عمل متنوع وشمولي (مناقشة عامة).
- القطاع العام: تطوير القوى العاملة، التقدم في المسار الوظيفي وظروف الاستخدام في القطاع العام (مناقشة عامة).

٢٢. وقدم أعضاء مجلس الإدارة وجهات نظر متباينة بشأن هذه المقترحات،^{١٩} إذ دعم البعض منهم فكرة عدم النظر في جميع المقترحات التي لم يتم استبقاؤها لدورتي المؤتمر في عامي ٢٠١٥ و ٢٠١٦، في حين أشار آخرون إلى ضرورة الإبقاء على هذه المقترحات للنظر فيها لاحقاً.^{٢٠}

^{١٨} الوثيقة GB.322/INS/3.

^{١٩} الوثيقة GB.319/PV، الفقرات ٥-٣٤، الوثيقة GB.320/PV، الفقرات ٦-٤١.

^{٢٠} الوثيقة GB.319/PV، الفقرة ٨ (المجموعة الأفريقية)، الفقرة ١٠ (مجموعة دول أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي)، الفقرة ١٣ (كوبا)، الفقرة ١٧ (هناغريا)، الفقرة ٢٠ (اليابان)؛ الوثيقة GB.320/PV، الفقرة ٨ (المجموعة الأفريقية) والفقرة ١٧ (كوبا).

٢٣. واستناداً إلى وجهات النظر المعرب عنها، يمكن استبقاء المقترحين التاليين للنظر فيهما في وقت لاحق، بما أنهما حظيا بالدعم من عدد من الحكومات^{٢١} ومن مجموعة أصحاب العمل أو مجموعة العمال:

■ التعاون التقني الفعال لمنظمة العمل الدولية في سياق عالمي متغير (مناقشة عامة) (انظر الملحق الثاني، الجزء ١).

■ العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل (وضع معيار، مناقشة مزدوجة) (انظر الملحق الثاني، الجزء ٢).

وقد جرى تنقيح هذين المقترحين لمراعاة التعليقات التي أبديت خلال الدورة ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣) والدورة ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤) لمجلس الإدارة.^{٢٢}

٢٤. ويُقترح عدم تقديم المقترحين التاليين إلى مجلس الإدارة للنظر فيهما:

■ بناء عالم عمل متنوع وشمولي (مناقشة عامة). بقي هذا المقترح مطروحاً لمدة عامين غير أنه لم يلق دعماً واسعاً في مجلس الإدارة.^{٢٣}

■ القطاع العام: تطوير القوى العاملة، التقدم في المسار الوظيفي وظروف الاستخدام في القطاع العام (مناقشة عامة). بقي هذا المقترح مطروحاً أمام مجلس الإدارة خلال العامين الماضيين دون أن يلقى دعماً كبيراً من الهيئات المكونة.^{٢٤} وفي الوثيقة المعدة بهذا الخصوص للدورة ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤) لمجلس الإدارة، أشار المكتب إلى إمكانية تقديم المقترح مرة أخرى، مع مراعاة النتيجة التي يخرج بها منتدى الحوار العالمي بشأن التحديات المطروحة أمام المفاوضة الجماعية في الخدمة العامة، الذي انعقد في نيسان/ أبريل ٢٠١٤.^{٢٥} وحيث أنّ النتيجة التي تمخضت عن هذا المنتدى لم تتضمن أي توصية تدعو إلى معالجة المسألة باعتبارها بنّاء مدرجاً في جدول الأعمال، من المقترح عدم النظر في هذا المقترح. ولكن، في حال رغب مجلس الإدارة في إبقاء المقترح، يمكن إجراء المزيد من المشاورات لمساعدة المكتب على إعداد مشروع نص جديد قد يقدّم إلى الدورة ٣٢٣ (آذار/ مارس ٢٠١٥).

^{٢١} الوثيقة GB.320/PV، الفقرة ٢٨ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي)، الفقرة ٢٩ (الولايات المتحدة)، الفقرة ٣٠ (الدانمرك، فنلندا، آيسلندا، هولندا، النرويج، السويد)، الفقرة ٣٢ (الهند).

^{٢٢} يشمل ذلك التعليقات التي أبديت في إطار إصلاح سير أعمال المؤتمر، الوثيقة GB.319/WP/GBC/1، الفقرة ١٥ والجدول ١، المرجع بـ ٦.

^{٢٣} يمكن إيجاز وجهات النظر المعرب عنها خلال الدورة ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤) على النحو التالي: كان المقترح الخيار الثالث بالنسبة لمجموعة أصحاب العمل، شريطة تنقيحه، وكان الخيار الثالث لعام ٢٠١٦ بالنسبة للمجموعة الأفريقية؛ رأت الدانمرك وفنلندا وآيسلندا والنرويج والسويد وسويسرا أن هذا المقترح يمكن أن يخضع لمناقشة؛ واختارته أستراليا لعام ٢٠١٦ (الخيار الثاني) وكوبا (إذا لم يستبقَ ينبغي طرحه جانباً)، وهنغاريا وإيطاليا (الخيار الرابع). ويمكن إيجاز وجهات النظر المعرب عنها في دورات سابقة على النحو التالي: الدورة ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣): مؤيد: المجموعة الأفريقية (الخيار الأول لعام ٢٠١٦) وكوبا (الخيار الثالث لعام ٢٠١٥). معارض: مجموعة العمال؛ ردود أخرى: بلدان أوروبا الشمالية، إلى جانب هولندا وسويسرا (رأت أنّ المقترح يمكن أن يكون محل مناقشة في ٢٠١٦)؛ الدورة ٣١٧ (آذار/ مارس ٢٠١٣): مؤيد: المجموعة الأفريقية (للدورات القادمة)، البرازيل (للدورات القادمة)، كندا، الصين؛ ردود أخرى: أشارت مجموعة أصحاب العمل إلى أنّ المقترح يمكن أن يخضع لبعض التحسينات في المستقبل؛ الدورة ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢): مؤيد: المجموعة الأفريقية (للدورات القادمة)، كندا؛ ردود أخرى: أشارت مجموعة أصحاب العمل إلى أنّ المقترح يمكن أن يخضع لبعض التحسينات في المستقبل.

^{٢٤} يمكن إيجاز وجهات النظر المعرب عنها خلال الدورة ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣) على النحو التالي: مؤيد: كوبا (الخيار الثاني لعام ٢٠١٥)؛ معارض: مجموعة العمال؛ ردود أخرى: بلدان أوروبا الشمالية وهولندا وسويسرا (ينبغي إدراج بعض العناصر الواردة في المقترح في بند وضع المعايير بشأن الاقتصاد غير المنظم). وخلال الدورة ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢)، دعمت مجموعة أصحاب العمل فكرة إدراج المقترح في جدول أعمال المؤتمر.

^{٢٥} الوثيقة GB.320/INS/2.

متابعة خمسة مواضيع محتملة

٢٥. دعا مجلس الإدارة في دورته ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣)، المكتب إلى تقديم تقرير عن متابعة خمسة خيارات بالنسبة للدورات القادمة للمؤتمر:

- تسوية نزاعات العمل؛
- انتقال عالم العمل إلى اقتصاد منخفض الكربون؛
- أشكال الاستخدام غير المعتادة؛
- البطالة طويلة الأجل؛
- هجرة اليد العاملة.^{٢٦}

وقد حددت هذه الخيارات الخمسة على أساس المناقشات التي جرت خلال الدورة ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢) والدورة ٣١٧ (آذار/ مارس ٢٠١٣) لمجلس الإدارة، والاستنتاجات بشأن تحقيق العمل اللائق والوظائف الخضراء والتنمية المستدامة، التي اعتمدت خلال الدورة الثانية بعد المائة (٢٠١٣) للمؤتمر.

٢٦. وفيما يتعلق بموضوع هجرة اليد العاملة، أحاط مجلس الإدارة علماً في دورته ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤) بالتقرير الختامي الصادر عن الاجتماع التقني الثلاثي بشأن هجرة اليد العاملة. كما طلب من المكتب تقديم مقترح بشأن إمكانية اختيار بند يتعلق بهجرة اليد العاملة، إلى دورته ٣٢٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤) بهدف إجراء مناقشة عامة في دورة لاحقة من دورات المؤتمر (انظر الملحق الثاني، الجزء ٣).^{٢٧}

٢٧. وفيما يتعلق بالمواضيع الأربعة الأخرى، يتواصل القيام بعدد من إجراءات المتابعة:

- *تسوية نزاعات العمل*. خلال فترة السنتين الحالية (٢٠١٤-٢٠١٥)، يتم الاضطلاع ببحث بشأن أداء آليات وإجراءات منع نزاعات العمل وتسويتها. ويجري هذا البحث في إطار خطة العمل التي اعتمدها مجلس الإدارة لتنفيذ الاستنتاجات المتعلقة بالمناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي، التي اعتمدت في الدورة الثانية بعد المائة (٢٠١٣) للمؤتمر.^{٢٨} ويشمل التقدم المحرز حتى الآن وضع مقترح بحثي وأسلوب لجمع البيانات والمعلومات على المستوى الوطني، بهدف تحليل أداء مختلف آليات وعمليات منع النزاعات وتسويتها.
- *انتقال عالم العمل إلى اقتصاد منخفض الكربون*. وافق مجلس الإدارة، في دورته ٣٢١ (حزيران/ يونيو ٢٠١٤)، على تشكيل وجدول أعمال اجتماع الخبراء بشأن التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، الذي سيعقد من ٥ إلى ٩ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٥. ومن المتوقع أن يبحث اجتماع الخبراء ويعتمد مسودة مبادئ توجيهية قائمة على تجميع واستعراض التجارب المستمدة من السياسات القطرية والاستراتيجيات القطاعية بالنسبة إلى الاستدامة البيئية وتخضير المنشآت والإدماج الاجتماعي والنهوض بالوظائف الخضراء. ومن المتوقع أيضاً أن يوصي الاجتماع بطرائق لإنفاذ المبادئ

^{٢٦} الوثيقة GB.319/PV، الفقرة ٣٥.

^{٢٧} الوثيقة GB.320/PV، الفقرة ٤٢٦. يجدر التذكير أيضاً بأن تقرير المدير العام المقدم إلى الدورة الثالثة بعد المائة (حزيران/ يونيو ٢٠١٤) للمؤتمر شمل هذا الموضوع. واختار مجلس الإدارة، في دورته ٣٢١ (حزيران/ يونيو ٢٠١٤)، الصكوك المتعلقة بهجرة اليد العاملة، بموجب المادة ١٩ من الدستور، لتكون موضوع الدراسة الاستقصائية العامة التي ستعدها لجنة الخبراء في عام ٢٠١٥ كي تناقشها لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر خلال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر.

^{٢٨} الوثيقة GB.319/PV، الفقرة ٣٩٤، والوثيقة GB.319/POL/3.

التوجيهية إنفاذاً عملياً من خلال قيام الهيئات المكونة بنشرها وتطبيقها على المستوى القطري، واعتماد مبادئ توجيهية سياسية بشأن الانتقال العادل للجميع إلى اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً.^{٢٩}

■ أشكال الاستخدام غير المعتادة. تعقيباً على القرار الذي اتخذته مجلس الإدارة في دورته ٣٢١ (حزيران/يونيه ٢٠١٤)، سوف يُعقد اجتماع للخبراء بشأن أشكال الاستخدام غير المعتادة من ١٦ إلى ١٩ شباط/فبراير ٢٠١٥، تمشياً مع الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي اعتمدت خلال الدورة الواحدة بعد المائة (٢٠١٢) للمؤتمر. ومن المتوقع أن يسهم الاجتماع في الأعمال التحضيرية للمناقشة المتكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتعلق بالحماية الاجتماعية (حماية اليد العاملة) خلال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر.^{٣٠}

■ البطالة طويلة الأجل. خلال الدورة الثالثة بعد المائة (حزيران/يونيه ٢٠١٤) للمؤتمر، شددت المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة على ضرورة فهم البطالة طويلة الأجل فهماً أفضل لتجنب تحولها إلى بطالة هيكلية. وسلطت استنتاجات المناقشة الضوء على الموضوع باعتباره أولوية ينبغي للمكتب أن يقوم ببحوث موجهة نحو الأنشطة ويقدم الإرشاد السياسي بشأنها.^{٣١} ويمكن مناقشة نتائج هذه البحوث والخيارات السياسية خلال دورة لمجلس الإدارة في عام ٢٠١٦ أو بحثها خلال مناقشة عامة يجريها المؤتمر، أو خلالهما معاً. وفي حال اختيار هذا الموضوع لمناقشة عامة في المؤتمر، يقترح المكتب توسيع نطاق المناقشة لتشمل البطالة الهيكلية التي تشكل أولوية مهمة لدى البلدان النامية.

وبما أن الاستفاضة في هذه المواضيع الأربعة تستلزم المزيد من العمل، وهو ما سيضطلع به خلال فترة السنتين الحالية، يقترح المكتب أن تركز هذه المواضيع مؤقتاً ريثما تعتبر جاهزة ليناقشها مجلس الإدارة من جديد.

مقترحات قدمتها الهيئات المكونة بموجب الفقرة ١ من المادة ١٤ من الدستور

٢٨. تقدم الفقرات فيما يلي معلومات عن المقترحات التي قدمتها الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية بشأن جدول أعمال المؤتمر، تمشياً مع الفقرة ١ من المادة ١٤ من الدستور، بعد الدعوة التي أرسلها المكتب بهدف تعزيز شفافية وشمولية عملية وضع جدول أعمال المؤتمر.^{٣٢}

٢٩. وقدمت ست حكومات مقترحات رداً على هذه الدعوة: الجزائر، الأرجنتين، الكامبيون، النرويج، عُمان، تركيا. ولم ترد أي إشارات إلى ما إذا كانت هذه المقترحات مقدمة بهدف وضع المعايير أو إجراء مناقشة عامة. وترتبط المقترحات أساساً بالهدفين الاستراتيجيين المتمثلين في العمالة والحماية الاجتماعية. كما قدمت منظمات العمال مقترحين. وينبغي التذكير بأن مجموعة أصحاب العمل أشارت إلى ضرورة إجراء مناقشة فيما يتعلق بالإضراب في إطار المؤتمر.

٣٠. وتتعلق غالبية المقترحات المقدمة بمواضيع تجري معالجتها أو جرت معالجتها في سياقات أخرى، بما فيها المناقشات المتكررة بموجب إعلان العدالة الاجتماعية. وعلى سبيل المثال، تتعلق مجموعة من المقترحات بالنهوض بالعمالة (عمالة النساء والشباب) وتنمية الموارد البشرية والقابلية للاستخدام والتوجيه والتدريب المهنيين والتلمذة الصناعية وتطوير المهارات ونظم التعليم والتدريب والعمالة. وقد عولجت هذه المواضيع في

^{٢٩} الوثيقة GB.321/INS/PV/Draft، الفقرة ٩٣.

^{٣٠} الوثيقة GB.321/INS/PV/Draft، الفقرة ١٠٧.

^{٣١} الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة، الفقرة ١٤، أولاً(أ). انظر أيضاً الوثيقة GB.322/INS/4/1.

^{٣٢} الوثيقة GB.319/INS/2، الفقرة ٤ والوثيقة GB.320/INS/2، الفقرتان ٢٩ و ٣٠. وتنص الفقرة ١ من المادة ١٤ من الدستور على ما يلي: "يقرر مجلس الإدارة جدول أعمال جميع دورات المؤتمر، ويضع في اعتباره أي اقتراح بشأن الجدول المذكور تتقدم به حكومة أي دولة عضو، أو تتقدم به أي منظمة ذات صفة تمثيلية معترف بها في مفهوم المادة ٣، أو أي منظمة دولية عامة."

إطار المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة وفي الاستنتاجات ذات الصلة التي اعتمدها المؤتمر في دورته الثالثة بعد المائة (٢٠١٤).^{٣٣} وكان هناك اقتراح يتعلق بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة، وهو موضوع سنتم معالجته خلال المناقشة العامة التي سيجريها المؤتمر في عام ٢٠١٥ عن المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة المنتجة واللائقة.

٣١. وشملت مقترحات أخرى الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية، بما في ذلك: العمل عن بُعد وحماية الأمومة وحماية العمال ذوي المسؤوليات العائلية وترتيبات وقت العمل والسلامة والصحة المهنيان، بما فيها الوقاية والمخاطر الجديدة الناشئة. ويتوقع أن تُدرج هذه القضايا في التقرير المعد للمناقشة المتكررة المزمع إجراؤها في عام ٢٠١٥ بشأن الحماية الاجتماعية (حماية اليد العاملة). والمقترحات ذات الصلة بالضمان الاجتماعي تتعلق بمواضيع عالجتها المناقشة المتكررة لعام ٢٠١١ بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) أو المناقشة العامة لعام ٢٠١٣ بشأن العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد. ومن المتوقع التطرق إلى مقترح بشأن تقديم الدعم إلى البلدان في مجال إحصاءات العمل، في إطار الأنشطة التي يضطلع بها المكتب كمتابعة للمؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل (٢٠١٣).

٣٢. وقد يحتاج مقترحان إضافيان إلى المزيد من البحث والمشاورات قبل أن ينظر فيهما مجلس الإدارة. يتعلق المقترح الأول بتنظيم التضامن الدولي بهدف إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية الوطنية في البلدان ذات الدخل المنخفض جداً، وهو موضوع سبق وأن ناقشه مجلس الإدارة.^{٣٤} أما المقترح الثاني فيتعلق بظروف عمل الرياضيين والمدربين، وهو مقترح لم ينظر فيه بعد مكتب العمل الدولي من منظور قطاعي.^{٣٥} وقد تكون هناك حاجة إلى أن يتخذ مكتب العمل الدولي إجراءات للنظر في ظروف العمل في قطاع الرياضة بهدف تحسين الظروف وتعزيز المفاوضة الجماعية على كافة المستويات واستحداث مسار للإدماج في مهن أخرى ما إن تأتي سنوات النشاط الرياضي إلى نهايتها. ويشكل الرياضيون المحترفون قوى عاملة قتيبة في مجملها وفي حالة محتملة من الاستضعاف، والغالبية الكبرى منهم ليسوا من بين القلة الأكثر نجاحاً وشهرة على مستوى العالم. وأثير قلق يفيد أن الأماكن التي تمارس فيها مختلف أنواع الرياضة تتسم بمعدلات عالية من حوادث العمل والأمراض المهنية والتميز والعنف وساعات العمل الطويلة والافتقار إلى التعليم وإعادة التدريب، بالإضافة إلى أن العقود هي في العادة لفترة محددة أو ترتبط بالنجاح في المباريات. قد يكون من المناسب وضع معيار أدنى دولي لمعالجة هذه المسائل المرتبطة بقطاع بعينه، إذ يعمل الكثير من الرياضيين على المستوى الدولي ولحساب جهات متعاقدة خاضعة لتشريعات وطنية مختلفة ومتضاربة في بعض الأحيان، مما يؤدي إلى الشكوك فيما يتعلق بحقوقهم وظهور ثغرات في التغطية. ولا بد لمنظمة العمل الدولية من أن تضطلع بمزيد من الأنشطة من أجل تحسين ظروف العمل في هذا القطاع، مما يمكن أن يشمل وضع المعايير.

٣٣. ومع مراعاة العناصر المذكورة آنفاً، يمكن الاستنتاج أن العديد من المواضيع المقترحة تتعلق بمسائل مدرجة أصلاً في الأولويات والبرامج الحالية للمكتب، أو جرت معالجتها في مناقشات حديثة العهد في المؤتمر. ونظراً لأهمية المناقشات المتكررة في تحديد المواضيع الواجب إدراجها في جدول أعمال الدورات القادمة للمؤتمر، من المهم التذكير أنه ينبغي للبنود المقترحة:

- أن تكون ذات فائدة محتملة للحكومات وأصحاب العمل والعمال؛
- أن تقضي إلى مناقشة ذات جدوى خلال المؤتمر؛
- أن تتصدى للثغرات القائمة في مجال الحماية؛

٣٣ القرار والاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة.

٣٤ تطرقت المناقشات، لا سيما في الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣ وفي عام ٢٠٠٨، إلى موضوع جدوى صندوق استئماني اجتماعي عالمي، بما في ذلك وضع مشروع رائد لصندوق استئماني اجتماعي عالمي؛ انظر الوثيقة GB.301/ESP/3.

٣٥ خلال الدورة ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤) لمجلس الإدارة، أشارت مجموعة أصحاب العمل إلى أنها لا ترغب في استبقاء المقترح المتعلق بالرياضيين والمدربين للأعمال اللاحقة ذات الصلة بجدول أعمال المؤتمر. غير أن مجموعة العمال دعت المكتب إلى النظر في هذا المقترح خلال الدورة ٣٢٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤) لمجلس الإدارة. انظر الوثيقة GB.320/PV، الفقرتان ٦ و٧. ولم تعرب الحكومات عن رأيها في هذا الصدد.

- أن تعالج الاتجاهات الناشئة ذات الصلة بعالم العمل؛
- أن توفر الإرشاد والاتجاه بالنسبة إلى التوجه الاستراتيجي للمنظمة في المستقبل من حيث الأولويات الرئيسية.

٣٤. وعلى ضوء ما سبق، ومراعاة لطبيعة المقترحات المطروحة حالياً أمام مجلس الإدارة، سيكون من المناسب النظر في إرساء نهج متسق واستراتيجي لوضع جدول أعمال المؤتمر، بالنسبة إلى الدورات من ٢٠١٧ إلى ٢٠١٩.

مشروع قرار

٣٥. مجلس الإدارة مدعو إلى القيام بما يلي:

(١) توفير الإرشاد فيما يتعلق بالأمور التالية:

(أ) اعتماد نهج استراتيجي ومتسق لوضع جدول أعمال الدورات ١٠٦ (٢٠١٧) و ١٠٧ (٢٠١٨) و ١٠٨ (٢٠١٩) للمؤتمر؛

(ب) العناصر الواجب مراعاتها في هذا الصدد للفترة الممتدة من عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠١٩، بما في ذلك ضرورة الحفاظ على المرونة اللازمة لمراعاة نتيجة تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية، الذي سيجريه المؤتمر في دورته الخامسة بعد المائة (٢٠١٦)؛

(ج) تأجيل النظر في البنود الثلاثة المقترحة التالية إلى الدورة ٣٢٣ (آذار/مارس ٢٠١٥):

■ التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية في سياق عالمي متغير (مناقشة عامة)؛

■ العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل (وضع معيار، مناقشة مزدوجة)؛

■ هجرة اليد العاملة (مناقشة عامة)؛

(د) عدم النظر في المقترح المتعلق ببناء عالم عمل متنوع وشامل؛

(هـ) الإجراء الواجب اتخاذه بشأن المقترح المتعلق بالقطاع العام؛

(و) الترتيبات الواجب إجراؤها لتمكين الجهات المكونة من تقديم المزيد من المقترحات فيما يتعلق بجدول أعمال المؤتمر؛

(٢) الطلب من المدير العام تقديم تقرير بهذا الخصوص إلى الدورة ٣٢٣ (آذار/مارس ٢٠١٥)، بما في ذلك تقديم مقترحات محددة لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة.

الملحق الأول

لمحة عامة عن البنود التخصيصية المختارة لجداول أعمال المؤتمر (٢٠١٩-٢٠١٠)

بنود تخصيصية		الدورة
استعراض متابعة إعلان عام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.	استعراض متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.	٩٩ (٢٠١٠) ٩٩
	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.	١٠٠ (٢٠١١) ١٠٠
	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية ومتابعة إعلان عام ١٩٩٨ (مراجع في حزيران/يونيه ٢٠١٠).	١٠١ (٢٠١٢) ١٠١
الاستقاضة في استعراض التدابير المتبقية التي اعتمدها المؤتمر في السابق بموجب المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية لضمان امتثال ميثاق للتوصيات الصادرة عن لجنة التحقيق بشأن العمل الجبري.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.	١٠٢ (٢٠١٣) ١٠٢
إقرار التعديلات على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، كما اعتمدها اللجنة الثلاثية الخاصة المنشأة بموجب المادة الثالثة عشرة من الاتفاقية.	مناقشة متكررة ثانية عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.	١٠٣ (٢٠١٤) ١٠٣
	تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	١٠٤ (٢٠١٥) ١٠٤
	المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة المنتجة واللائقة - مناقشة عامة.	١٠٥ (٢٠١٦) ١٠٥
	العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة التوصية رقم ٧١ - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	

الدورة	بنود تخصيصية
١٠٦ (٢٠١٧) (تستكمل لاحقاً) ↓	العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة الترتيبات رقم ٧١ - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).
١٠٧ (٢٠١٨) (تستكمل لاحقاً) ↓	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠٨ (٢٠١٩) (تستكمل لاحقاً) ↓	

الملحق الثاني

ثلاثة بنود مقترحة من أجل جدول أعمال دورات المؤتمر القادمة

١ - التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية في سياق عالمي متغير (مناقشة عامة)

طبيعة وسياق البند المقترح

١. تندرج مع رسم معالم برنامج التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥، نُهج واتجاهات جديدة في مجال التعاون الإنمائي في صميم المناقشات في المحافل الدولية، وتحشد طائفة من الهيئات الفاعلة الإنمائية من القطاعين العام والخاص والمجتمع المدني. وتمشياً مع النقاش الإنمائي العالمي ضمن الأمم المتحدة وخارجها، يشير المكتب اليوم إلى مصطلح "التعاون الإنمائي"، وهو مصطلح تتجلى فيه الطرائق الجديدة لبناء شراكات تتجاوز مجرد توفير الخبرة والمعارف التقنية من البلدان "المتقدمة" إلى البلدان "النامية". كما يشمل المصطلح التعاون بين بلدان الجنوب.
٢. ومن المهم أن تعزز منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة نهجاً للتعاون الإنمائي خاصاً بالمنظمة، لتدعيم المركز الاستراتيجي للمنظمة على الساحة الإنمائية الدولية. وينبغي أن يراعي هذا النهج جوانب عالمية جديدة، مثل أهداف التنمية المستدامة واتجاهات التعاون الإنمائي وطرائق الشراكة، ضمن إرساء إطار السياسة الاستراتيجية الجديد لمنظمة العمل الدولية وإصلاحات المكتب.
٣. وبحث مجلس الإدارة هذا المقترح في دوراته ٣١٧ و ٣١٩ و ٣٢٠^١. ودعمت مجموعة أصحاب العمل والمجموعة الأفريقية، خلال الدورة ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤)^٢، هذا البند باعتباره خيارها الأول لعام ٢٠١٦، كما دعمته الحكومات التالية للعام نفسه: أستراليا (الخيار الثاني)، كندا، الصين، فرنسا، ألمانيا (الخيار الثاني)، إيطاليا (الخيار الثاني)، اليابان، جمهورية كوريا، المكسيك، الاتحاد الروسي، الولايات المتحدة. بالإضافة إلى ذلك، رأت الدانمرك وفنلندا وأيسلندا والنرويج والسويد وسويسرا أن هذا المقترح يستحق بعض الاهتمام. وأعادت مجموعة العمال التأكيد على أنها غير موافقة على أن يُطرح هذا الموضوع لمناقشة المؤتمر، إذ تعتبر أنه ينبغي لمجلس الإدارة مناقشته.
٤. وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤، سيناقد مجلس الإدارة استراتيجية التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية، مركزاً على الفترة ٢٠١٥-٢٠١٧، ما من شأنه أن يمهد الطريق أمام إجراء مناقشة عامة محتملة في المؤتمر في عام ٢٠١٧.
٥. والتعاون التقني أداة عمل مهمة بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية. ويستحوذ التمويل الطوعي على أكثر من ٤٠ في المائة من إجمالي الموارد المتاحة للمنظمة، وهو يمكن المكتب من تعزيز قدرات الهيئات المكونة ودعم الأهداف الاستراتيجية التي تحققها منظمة العمل الدولية، بما فيها النتائج التشغيلية ومجالات الأهمية البالغة، وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق. وعليه، من المستصوب أن يقدم المؤتمر توجيهات بهذا الصدد، على غرار التوجيهات التي يقدمها بشأن الطريقة المتبعة في استخدام الاشتراكات المقدرة. والتعاون التقني أساسي بالنسبة إلى برنامج عمل معظم منظمات الأمم المتحدة وعلّة وجود العديد منها.
٦. وترتبط المناقشة العامة المقترحة بالبند المدرج في جدول أعمال المؤتمر لعامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ بشأن مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١)، لاسيما في ضوء الاهتمام المتزايد الذي توليه منظمة العمل الدولية إلى الدول ذات الوضع الهش. ومن ناحية أخرى، يمكن أن تستند المناقشة على نتائج المناقشة العامة بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية وتقييم تأثير إعلان العدالة الاجتماعية، وهما موضوعان مدرجان في جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠١٦.

^١ انظر الوثيقة GB.317/INS/2(Rev.)، الملحق الأول، الفقرات ٤١-٤٦؛ الوثيقة GB.319/INS/2، الملحق الثالث؛ الوثيقة GB.320/INS/2، الملحق الثاني.

^٢ الوثيقة GB.320/PV، الفقرات ٤٢-٤٦.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٧. لطالما شددت الهيئات المكونة على أهمية التعاون التقني في تطوير القدرات وتحقيق أهداف المنظمة. ومن شأن المناقشة العامة المقترحة أن تمكن المكتب من جعل برنامجه الحالي والمستقبلي للتعاون التقني، يتماشى بشكل أوثق مع متطلبات ووقائع الهيئات المكونة الثلاثية، ومع التركيز المتجدد على الفعالية الإنمائية على حد ما شددت عليه البلدان النامية والشركاء الإنمائيون، سواءً بسواء.

القيمة المضافة لمناقشة في المؤتمر

٨. أجريت آخر مناقشة عامة بشأن دور منظمة العمل الدولية في التعاون التقني خلال الدورة ٩٥ للمؤتمر (٢٠٠٦)، حيث اعتمد قرار يدعو إلى استعراض الموضوع بعد خمس سنوات. ولم يجز هذا الاستعراض بعد وقد حان الوقت الآن لإجرائه.

٩. ومن شأن المناقشة العامة المقترحة أن تحدد موقع برنامج التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية ضمن سياق داخلي وخارجي متغير، ومن شأنها أن توفر الإرشاد فيما يتعلق بنطاق هذا البرنامج وحجمه وفعاليته واتساقه مع إطار السياسة الاستراتيجية (٢٠١٨-٢٠٢١).

١٠. وخلال عام ٢٠١٣، قام المكتب، في سياق برنامج المدير العام للإصلاح، بعمليات استعراض داخلية للعمليات الميدانية والتعاون التقني، التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بالمناقشة العامة المقترحة. والقرارات الناجمة عن عمليات الاستعراض هذه تتعلق بجملة أمور، منها تحسين فعالية التعاون الإنمائي من خلال تواجد منظمة العمل الدولية وشراكاتها، وأهمية تقديم خدمات جيدة والحاجة إلى إدارة وبرمجة استراتيجيتين، بما في ذلك التمويل الطوعي. بالإضافة إلى ذلك، في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧، سناقش مجلس الإدارة إطار السياسة الاستراتيجية الجديد لمنظمة العمل الدولية (٢٠١٨-٢٠٢١)، الذي من شأنه أن يحدد الأولويات العليا لبرنامج واستراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية.

١١. وتشدد أربعة عوامل خارجية أساسية على أهمية المناقشة العامة المقترحة وملاءمة توقيتها:

(١) أهداف التنمية المستدامة المتوقع أن تعتمد عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، والتي ستوفر الإطار لبرنامج التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية للسنوات القادمة. لذا، فإن مناقشة عامة بشأن التعاون التقني في ٢٠١٧، ستكون في الوقت المناسب تماماً.

(٢) الشراكة العالمية من أجل تعاون إنمائي فعال، التي استهلكت في بوسان، جمهورية كوريا، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، والتي تضع معالم شراكة إنمائية أكثر شفافية ومساءلة وإطلاقة وفعالية واستناداً إلى النتائج.

(٣) مبدأ الاتساق على مستوى منظومة الأمم المتحدة وتطبيقه في عدد متزايد من البلدان التي تتبع نهج "توحيد الأداء"، له أثر كبير على الأنشطة التشغيلية لمنظمة العمل الدولية في الميدان.

(٤) تتسم البيئة الإنمائية سريعة التطور بمزيد من التعقيد والتغير. وقد تحولت بعض البلدان المتلقية السابقة إلى جهات مانحة؛ ويلعب القطاع الخاص، بما في ذلك المؤسسات، دوراً متزايد الأهمية في التعاون الإنمائي؛ كما بات المجتمع المدني والسلطات المحلية هيئات فاعلة نشطة بدورها في هذا المجال. ويتجلى هذا الاتجاه في تقرير فريق الشخصيات البارزة رفيع المستوى بشأن برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، الذي يدعو إلى شراكة عالمية جديدة تضم هذه الجهات الفاعلة، ويشدد على الحاجة إلى تحويل الاقتصادات من خلال استحداث الوظائف وتحقيق النمو الشامل.^٣

^٣ الأمم المتحدة: شراكة عالمية جديدة: القضاء على الفقر وتحويل الاقتصادات من خلال التنمية المستدامة، تقرير صادر عن فريق الشخصيات البارزة رفيع المستوى المعني ببرنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، أيار/مايو ٢٠١٣.

النتيجة المتوخاة

١٢. من شأن المناقشة العامة المقترحة أن تستعرض استراتيجية التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية، التي اعتمدها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، في ضوء التطورات الداخلية والخارجية المشار إليها أعلاه وبالأستناد إلى مناقشة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، التي ستركز على الفترة ٢٠١٥-٢٠١٧. ومن شأنها أيضاً أن توفر الإرشاد لما بعد عام ٢٠١٧ إلى جانب التوجه والدعم الأطول أجلاً لاستراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن التعاون الإنمائي. وقد تأخذ في الاعتبار عناصر جديدة، مثل أهداف التنمية المستدامة وأهداف المكتب لحشد الموارد وتقديم الخدمات الأساسية والمالية وتنوع الشراكات الإنمائية والاتساق مع الأولويات التي حددتها الهيئات المكونة من خلال إطار السياسة الاستراتيجية والبرنامج والميزانية والبرامج القطرية للعمل اللائق، والتبليغ والإطالة وفعالية التنمية. ويمكن أن تستكمل الاستراتيجية بخطة عمل تهدف إلى تعزيز نطاق برنامج التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية وحجمه وفعاليته.

تحضير مناقشة المؤتمر

١٣. ينبغي للتقرير المزمع تقديمه إلى المؤتمر أن يراعي عمليات الاستعراض المجرة في سياق الإصلاح، إلى جانب تحليلات عمليات التقييم القائمة، بما في ذلك دراسة استقصائية تمكّن المستفيدين والهيئات المكونة والجهات المانحة والشركاء و وحدات ومكاتب التنفيذ في منظمة العمل الدولية من الإعراب عن وجهات نظرها بشأن أهمية وفعالية برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية. كما سيستند التقرير إلى نتائج سلسلة مناقشات مجلس الإدارة، بما فيها تلك المتعلقة بمنظورات التعاون التقني على المستوى الإقليمي. وسيسعد التقرير موظفون دائمون في منظمة العمل الدولية ولن يستلزم المزيد من الموارد.

٢ - العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل (وضع معيار، مناقشة مزدوجة)

طبيعة وسياق البند المقترح

١٤. كان هذا المقترح قد قدم أصلاً باعتباره متابعة للقرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، الذي اعتمده المؤتمر في دورته الثامنة والتسعين (٢٠٠٩) والذي ينص على ما يلي: "التحرش الجنسي وسائر أشكال التحرش إنما هي أشكال جسيمة من التمييز في العالم، تقوّض كرامة المرأة والرجل وتبطل المساواة بين الجنسين ويمكن أن تخلف انعكاسات خطيرة". ويدعو القرار إلى حظر العنف القائم على نوع الجنس في مكان العمل وتنفيذ السياسات والبرامج والتشريعات وغير ذلك من التدابير للوقاية منه. وهو يقرّ بإمكان العمل على أنه مدخل متميز للوقاية ويسلط الضوء على أهمية التصدي لمثل هذا العنف "من خلال الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية حيثما أمكن تطبيقها على مستوى المنشأة وعلى المستوى الوطني أو القطاعي".^٥

١٥. وقد نظر مجلس الإدارة في المقترح في دوراته ٣١٦ و ٣١٧ و ٣١٩ و ٣٢٠. وخلال الدورة ٣٢٠ (آذار/مارس ٢٠١٤)،^٦ لقي المقترح الدعم من مجموعة العمال والمجموعة الأفريقية وحكومات أستراليا وكندا وكوبا وألمانيا والهند وإيطاليا وهولندا وسري لانكا والولايات المتحدة وأوروغواي. أما حكومات الدانمرك وفنلندا وآيسلندا والنرويج والسويد وسويسرا فقد رأت أنّ منظمة العمل الدولية تتمتع أصلاً بولاية اقتراح

^٤ وهي تشمل المناقشات بشأن أفريقيا (الدورة ٣١٥ لمجلس الإدارة)، آسيا (الدورة ٣١٨)، الأمريكتين (الدورة ٣١٩)، أوروبا (الدورة ٣٢٠)، بلدان الجنوب والتعاون الثلاث (الدورتان ٣١٥ و ٣١٦)، الشراكات بين القطاعين العام والخاص (الدورتان ٣١٦ و ٣٢٠)، التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية في الدول ذات الوضع الهش (الدورة ٣٢٠)، استراتيجية التعاون التقني المقبلة لمنظمة العمل الدولية (الدورة ٣٢٢).

^٥ الفقرة ٥. انظر أيضاً الفقرة ٥٤ من القرار.

^٦ انظر الوثيقة GB.316/INS/4، الفقرات ٦٧-٧٦؛ الوثيقة GB.317/INS/2(Rev.)، الملحق الأول، الفقرات ٢٠-٢٩؛ الوثيقة GB.319/INS/2، الملحق الرابع.

^٧ الوثيقة GB.320/PV، الفقرات ٦-٤٢.

استراتيجية ترمي إلى القضاء على العنف في عالم العمل، وأشارت إلى أن البند يمكن أن يُدرج في المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٥ بشأن حماية اليد العاملة أو أن يكون موضوع مناقشة عامة. أما مجموعة أصحاب العمل فلم تؤيد فكرة إدراج بند بشأن العنف في مكان العمل.

١٦. ويرتدي العنف في عالم العمل أشكالاً متعددة، بما فيه التحرش والتنمر والمضايقة النفسية والاتجار بالبشر والدعارة الجبرية والتعدي. ويُطلب من منظمة العمل الدولية بانتظام توفير المشورة والمساعدة في هذا الصدد، لا سيما فيما يتعلق بالتحرش الجنسي وسائر أشكال التحرش. وفي حين تقع بعض أشكال التحرش ضمن نطاق القانون الجنائي، غير أنها تركز عموماً على التعدي الجنسي وليس على مجمل السلوكيات التي تشكل تحرشاً في الاستخدام والمهنة.^٨ والنهوض بالقوانين والسياسات الرامية إلى حظر التحرش وغير ذلك من أشكال العنف في عالم العمل والحماية منها، إلى جانب إرساء آليات للشكاوى والرصد لحماية العمال منها، يشكل جزءاً لا يتجزأ من ولاية منظمة العمل الدولية. وبموجب اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، يشكل التحرش الجنسي دلالة خطيرة على التمييز القائم على الجنس؛^٩ وتدعو توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) إلى اتخاذ تدابير ترمي إلى الوقاية من العنف والتحرش في مكان العمل وحظرهما؛^{١٠} وتدعو اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩) إلى توفير الحماية من التحرش الجنسي؛^{١١} وتدعو اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) إلى توفير حماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف،^{١٢} وتشدد التوصية المصاحبة لها على أهمية وجود الآليات لحماية العمال المنزليين في هذا الصدد.^{١٣} ومنذ عهد أقرب، دعت توصية العمل الجبري (تدابير تكميلية)، ٢٠١٤ (رقم ٢٠٣) إلى توفير تدابير حامية فعالة، بما في ذلك التدابير الخاصة لإعادة تأهيل ضحايا العمل الجبري أو الإلزامي، بما في ذلك من كان منهم ضحية العنف الجنسي.^{١٤} كما وضع المكتب ونشر أدوات قطاعية بشأن العنف في مكان العمل، من قبيل: مدونة ممارسات بشأن العنف في مكان العمل في قطاعات الخدمات وتدابير مكافحة هذه الظاهرة؛ المبادئ التوجيهية الإطارية من أجل التصدي للعنف في مكان العمل في قطاع الصحة؛^{١٥} وثيقة عن العنف وانعدام الأمن في مكان العمل في القطاع التربوي؛^{١٦} وثيقة عمل بشأن العنف في العمل في الفنادق والمطاعم والسياحة.^{١٧} ويتجلى في ذلك حاجة الهيئات المكونة للإرشاد ويمكن أن يساهم في تنوير مناقشة بهدف وضع المعايير.

^٨ انظر مكتب العمل الدولي: *إضفاء وجه إنساني على العولمة*، تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (الجزء ١ باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠١، جنيف، ٢٠١٢، الفقرة ٧٩٢.

^٩ المرجع نفسه، الفقرة ٧٨٩.

^{١٠} الفقرة ١٤ (ج).

^{١١} المادة ٢٠(٣)(د).

^{١٢} المادة ٥.

^{١٣} الفقرة ٧.

^{١٤} الفقرة ٩ (ج).

^{١٥} اشترك في إعدادها عام ٢٠٠٢ كلٌّ من منظمة العمل الدولية ومجلس الممرضات الدولي ومنظمة الصحة العالمية والهيئة الدولية للخدمات العامة.

^{١٦} انظر:

A. Hilsdon and S. Randell: *Violence and insecurity in schools for teaching personnel: Impact on educational access*, Background paper for discussion at the 11th Session of the Joint ILO–UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel, Geneva, 8–12 Oct. 2012, CEART/11/2012/WGVIS.

^{١٧} انظر:

H. Hoel and S. Einarsen: *Violence at work in hotels, catering and tourism*, ILO Sectoral Activities Programme (Geneva, Oct. 2003).

١٧. وهناك تركيز كبير في الساحة الدولية على العنف وعالم العمل. فخلال الدورة السادسة والعشرين (٢٠١٤) نظر مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان في تقرير صادر عن الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة، وفي تقرير للمقررة الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه.^{١٨} وكان الموضوع ذا أولوية بالنسبة للدورة السابعة والخمسين للجنة المعنية بوضع المرأة، ومن المواضيع الرئيسية التي تناولتها المناقشات بشأن برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

١٨. للعنف تكلفة كبيرة على عاتق العمال وأصحاب العمل والمجتمع ككل. إنه انتهاك لحقوق الإنسان ومساس بكرامة العمال ويمكنه أن يفرض على زيادة الضغط النفسي وتراجع مستوى الاندفاع لديهم وزيادة احتمال إصابتهم بفيروس نقص المناعة البشرية وارتفاع نسبة الحوادث وحالات الإعاقة، بل من الممكن أن يؤدي إلى الموت. وهو يؤثر بالنساء بشكل متفاوت ويقوض جدياً قدرتهن الاقتصادية. وبالنسبة للمنشآت، يؤدي العنف إلى تراجع الإنتاجية وتزايد التغيب وزيادة معدل استبدال الموظفين ومخاطر متصلة بالسمعة. وتأثير العنف المنزلي على العمال وعلى أماكن العمل هو مجال بحث جديد وواسع النطاق، يشير إلى التكاليف الباهظة التي يتكبدها أصحاب العمل.^{١٩} ويتم الاعتراف بالحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، بشكل متزايد باعتباره وسيلة لمعالجة تلك المسائل.

القيمة المضافة لعملية وضع المعايير مع الإشارة إلى مجموعة المعايير الموجودة

١٩. بالرغم من أن مسألة العنف في عالم العمل تزداد أهمية، ليس هناك أي توجيه واضح وذي حجية بشأن كيفية رسم حدود هذه المسألة ومعالجتها. وفي حين تعالج طائفة من معايير منظمة العمل الدولية بعض جوانب العنف في العمل، بما فيها التمييز والعمل الجبري وعمل الأطفال والحرية النقابية وتفتيش العمل والشعوب الأصلية والقبلية والعمال المهاجرون والعمال المنزليون، وتؤدي منظمة العمل الدولية دوراً نشطاً في تطوير الأدوات وتوفير الخدمات الاستشارية، فإنه يمكن للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية أن تستفيد من إرشاد أكثر وضوحاً وتكاملاً بموجب صك جديد أو صكوك جديدة. ومن شأن الصك الجديد المقترح أو الصكوك الجديدة المقترحة أن تعزز الإطار القائم لمعايير حقوق الإنسان الدولية بشأن العنف ضد المرأة، من خلال معالجة السياقات والعلاقات ذات الصلة بالعمل. ولا تشمل هذه السياقات أماكن العمل التقليدية فحسب، بل مواقع أخرى تحدث فيها أنشطة اقتصادية ومجالات تكون أساسية بالنسبة للعمال، مثل النقل العام الآمن ومرافق التدريب المهني.

النتيجة المتوخاة

٢٠. من شأن صك جديد أو صكوك جديدة أن تتضمن تعاريف وإرشادات واضحة بشأن الأدوار والمسؤوليات وتدابير الوقاية والدعم وإجراءات تسوية النزاعات ودور الحوار الاجتماعي، بما فيه المفاوضة الجماعية، وأهمية تجميع البيانات الموثوقة وتحليلها. ومن شأن هذا الصك أو هذه الصكوك أن توفر عناصر للسياسات الوطنية بشأن العنف وعالم العمل، وأن ترسي أساساً متيناً لوضع السياسات والإجراءات من جانب الحكومات وأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم.

^{١٨} انظر أيضاً: الأمم المتحدة: الاستنتاجات المتفق عليها بشأن القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات ومنعها، لجنة الأمم المتحدة بشأن وضع المرأة، الدورة ٥٧، ٢٠١٣.

^{١٩} تقدر دراسة أجريت في نيوزيلندا عام ٢٠١٤ بأن تكاليف العنف المنزلي الواقعة على عاتق أصحاب العمل تبلغ ٣٦٨ مليون دولار نيوزيلندي سنوياً، ويتوقع أن تبلغ التكلفة ٣,٧ مليار دولار نيوزيلندي في السنوات العشر القادمة. وقد أجريت دراسات مماثلة في أستراليا والمملكة المتحدة.

تحضير مناقشة المؤتمر

٢١. قد تجرى الأعمال التحضيرية بالتنسيق مع العمل الرامي إلى معالجة المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في مجالات الأهمية البالغة ومجالات الحصائل قيد التطوير لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، بما في ذلك حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة، وفي سياق مبادرة المؤوية للمدير العام بشأن المرأة في العمل. وسوف تستنير الأعمال التحضيرية بالبحوث والدراسات بشأن الممارسات الجيدة وجمع البيانات. ومن شأن الاجتماعات التحضيرية الثلاثية أن تسهل تحديد نطاق الصكوك المستقبلية ومضمونها وتوفير المدخلات من الهيئات المكونة الثلاثية وتعزيز ملكية النتائج. كما ستكون ورش العمل والمشاورات الإقليمية ضمن منظومة الأمم المتحدة ومع المنظمات الدولية الأخرى، بمثابة مكونات مهمة لعملية التحضير.

٣ - هجرة اليد العاملة (مناقشة عامة)

طبيعة وسياق البند المقترح

٢٢. طلب مجلس الإدارة في دورته ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤)، من المكتب أن يقدم إلى الدورة ٣٢٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤) مقترحاً بشأن إمكانية اختيار بند يتعلق بهجرة اليد العاملة ليكون محل مناقشة عامة في دورة قادمة للمؤتمر.^{٢٠} وقد لقي تقرير المدير العام المقدم إلى الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر بشأن وضع برنامج لمنظمة العمل الدولية من أجل هجرة عادلة، ترحيباً كبيراً.^{٢١}

٢٣. ويستند المقترح إلى التعليقات التي تناولت تقرير المدير العام واستنتاجات الاجتماع التقني الثلاثي بشأن هجرة اليد العاملة (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٣) والمناقشات والقرارات الأخيرة لمجلس الإدارة.^{٢٢} كما يستند إلى المناقشة التي أجريت خلال الدورة الثانية والتسعين (٢٠٠٤) للمؤتمر^{٢٣} واجتماع الخبراء الثلاثي الذي تبعها واعتمد إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة. بالإضافة إلى ذلك، اعتُبر تعزيز سياسات عادلة وفعالة بشأن هجرة اليد العاملة بمثابة مجال من مجالات النتائج في إعداد مقترحات البرنامج والميزانية والخطة الاستراتيجية الانتقالية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

٢٤. من الممكن النظر في إجراء مناقشة عامة في ٢٠١٨ تتمحور حول عنصرين مترابطين من برنامج منظمة العمل الدولية من أجل هجرة عادلة وتكون الهيئات المكونة قد حددتهما على أنهما من مجالات العمل ذات الأولوية، لا سيما:

(١) إرساء عمليات عادلة في مجال التوظيف؛

(٢) دعم الإدارة السديدة العادلة والفعالة لهجرة اليد العاملة وحراكها على المستويين الثنائي والإقليمي.

٢٥. والمكتب قيد الاضطلاع بالأعمال في هذه المجالات. غير أنه لا تزال هناك حاجة لاتخاذ المزيد من الإجراءات المنسقة والمزيد من الإرشاد من جانب الهيئات المكونة.

٢٦. ومن شأن المناقشة العامة المقترحة أن تستند إلى الأعمال التي ستضطلع بها منظمة العمل الدولية بصفتها رئيسة المجموعة العالمية المعنية بالهجرة في عام ٢٠١٤، لا سيما مبادرة التوظيف العادلة لمنظمة العمل الدولية والتي أطلقتها مجموعة العمل بشأن الهجرة والعمل اللائق، وتعاونها مع شراكة المعرفة العالمية بشأن الهجرة والتنمية، التي أطلقها البنك الدولي. وتضم هذه الشراكة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وهي ضالعة في تطوير واختبار الممارسات الجيدة في البلدان الرائدة بغية تحسين تنفيذ معايير العمل الدولية في توظيف العمال المهاجرين. وتسعى هذه الشراكة إلى قياس وخفض تكاليف هجرة اليد العاملة بالنسبة إلى العمال المهاجرين من خلال وضع إرشادات عملية حول كيفية تحسين حمايتهم من خلال إبرام

^{٢٠} الوثيقة GB.320/PV، الفقرة ٤٢٦.

^{٢١} مكتب العمل الدولي: هجرة عادلة: برنامج لمنظمة العمل الدولية، تقرير المدير العام، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، جنيف، ٢٠١٤.

^{٢٢} الوثيقة TTMLM/2013/14؛ الوثيقة GB.316/PV، الفقرات ٣٢٨-٣٥٢؛ الوثيقة GB.317/PV، الفقرات ٢٧٣-٢٧٩؛ الوثيقة GB.319/PV، الفقرات ٣٤١-٣٥٢.

^{٢٣} استنتاجات بشأن نهج عادل للعمال المهاجرين في الاقتصاد العالمي، تشمل خطة عمل لمنظمة العمل الدولية لصالح العمال المهاجرين.

اتفاقات ثنائية بشأن هجرة اليد العاملة. كما تدعم منظمة العمل الدولية الإجراءات الثلاثية بشأن حراك اليد العاملة ضمن الأطر الإقليمية للتكامل الاقتصادي، بما في ذلك في سياق مؤتمر قمة واغادوغو+١٠ الاستثنائي بشأن العمالة والتخفيف من حدة الفقر في أفريقيا، الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي، منتدى العمل لرابطة أمم جنوب شرق آسيا، الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا. وتتطرق هذه الجهود إلى الأولويات الرئيسية التي حددها الاجتماع التقني الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة (٢٠١٣) وإعلان الحوار رفيع المستوى بشأن الهجرة الدولية والتنمية، الذي أجري في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، والذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة، وبرنامج عمل الأمين العام للأمم المتحدة من ثماني نقاط. ومن شأن المناقشة العامة أن تستفيد من نتائج الأعمال التي اضطلع بها المكتب لبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين على المشاركة في السياسات المتعلقة بهجرة اليد العاملة على المستوى الإقليمي، بما في ذلك في إطار عدد من مجالات الأهمية البالغة.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٢٧. خلال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر، شدد العديد من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على أهمية تنظيم خدمات التوظيف والتعيين تجنباً للممارسات السيئة والانتهاكات الجسيمة لحقوق العمال المهاجرين، وعلى أهمية ضمان دور أكبر للشركاء الاجتماعيين في القرارات السياسية في مجال الهجرة. وقد اعتمد عدد كبير من البلدان الواقعة على ممرات الهجرة الكبرى، اتفاقات ثنائية ومذكرات تفاهم في وقت يزداد فيه حراك اليد العاملة وي طرح تحدياً أمام معظم عمليات التكامل الإقليمي من حيث الإدارة السديدة، لا سيما في بعض البلدان التي كانت من بلدان المنشأ سابقاً وتحولت الآن إلى بلدان مقصد كذلك، كما هي الحال مثلاً في بلدان جنوب الكرة، حيث تكتثت تدفقات اليد العاملة عبر الحدود خلال العقد الماضي.

القيمة المضافة للمناقشة العامة

٢٨. من شأن مناقشة المؤتمر أن تقدم فرصة لتبادل المعلومات بشأن الممارسات الجيدة عبر الأقاليم، وأن تقيّم أهمية وفعالية نشاط منظمة العمل الدولية وأن تقترح المزيد من الأدوات والإرشاد لتمكين برنامج منظمة العمل الدولية من أجل هجرة عادلة، من أن يتحول إلى واقع ملموس. ومن شأن المناقشة أن تستند أيضاً إلى نتيجة الدراسة الاستقصائية العامة بشأن الصكوك ذات الصلة بهجرة اليد العاملة، التي ستعدها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في منظمة العمل الدولية ويناقشها المؤتمر في عام ٢٠١٦.^{٢٤}

النتيجة المتوخاة

٢٩. من شأن المناقشة العامة المقترحة أن تقدم الإرشاد لتعزيز نشاط منظمة العمل الدولية وتأثيره في مجال حراك اليد العاملة وتوظيف العمال المهاجرين، وتعزيز قدرة وزارات العمل ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على التأثير في المناقشات السياسية والمشاركة في النهوض بالهجرة العادلة. ومن بين إجراءات المتابعة المحتملة التي يمكن أن يتخذها المؤتمر ومجلس الإدارة، تقديم الإرشاد أو وضع خطة عمل بشأن التوظيف العادل والتعاون الثنائي والإقليمي من حيث هجرة وحراك اليد العاملة.

تحضير مناقشة المؤتمر

٣٠. يمكن للمكتب أن يعد تقريراً يستند إلى نتائج الأنشطة التي تقوم بها منظمة العمل الدولية والبحوث الجارية حالياً بشأن التوظيف العادل والاتفاقات الثنائية. والتكاليف التي سيتكبدها المكتب ستكون مرتبطة بتلك المتعلقة بالتحضير لمناقشات المؤتمر.

^{٢٤} الوثيقة GB.321/INS/PV/Draft، الفقرة ٧٨.