



التاريخ: ١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي

غرض الوثيقة

في ضوء القرار المتخذ خلال الدورة ٣٢٣ (آذار/مارس ٢٠١٥)، لمواصلة تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق من أجل وضع جدول أعمال الدورة السادسة بعد المائة (٢٠١٧) والدورة السابعة بعد المائة (٢٠١٨) والدورة الثامنة بعد المائة (٢٠١٩) للمؤتمر، من خلال الإبقاء على المرونة في اختيار البنود للدورات في ٢٠١٧ و ٢٠١٨ و ٢٠١٩ واستكمال جدول أعمال الدورة ٢٠١٧ (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٤).

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 أية اجتماعات تحضيرية مقترحة.

إجراء المتابعة المطلوب: أية انعكاسات مرتبطة بالمتابعة سوف تقدّم إلى مجلس الإدارة لكي يبحثها في دورته ٣٢٥ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥).

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

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.325/INS/5/1؛ الوثيقة GB.325/5/2؛ الوثيقة GB.325/INS/6؛ الوثيقة GB.325/15/2؛ الوثيقة GB.323/PV (الفقرات ٤-١٨؛ ١٩-٣٣؛ ٣٤٦-٣٦٠)؛ الوثيقة GB.323/INS/2؛ الوثيقة GB.322/PV (الفقرات ٨-١٧؛ ١٨-٢٧؛ ٣٠٩-٣٣٠)؛ الوثيقة GB.322/INS/2؛ الوثيقة GB.322/INS/3؛ الوثيقة GB.322/INS/4/1؛ الوثيقة GB.322/INS/15/2؛ الوثيقة GB.320/PV (الفقرات ٦-٤٢؛ ٤٢-٣٥١)؛ الوثيقة GB.320/INS/13؛ الوثيقة GB.320/INS/13؛ الوثيقة GB.320/WP/GBC/1؛ الوثيقة GB.320/POL/3؛ الوثيقة GB.319/INS/2؛ الوثيقة GB.319/PV (الفقرات ٥-٣٥)؛ الوثيقة GB.319/WP/GBC/1؛ الوثيقة GB.319/INS/13(Rev.).

لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر

١. ترد القواعد السارية 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 تقنية.

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 على إدراج ثلاثة بنود تقنية في جدول أعمال المؤتمر، بهدف إجراء مناقشة عامة أو وضع معايير. وبالنسبة إلى بنود وضع المعايير، من المتعارف عليه إجراء مناقشة مزدوجة، ولكن يمكن أن يقرر مجلس الإدارة إجراء مناقشة مفردة. ويجري بحث البنود التقنية الواجب إدراجها في جدول أعمال المؤتمر، في دورتين متعاقبتين لمجلس الإدارة.

٤. وكان إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨ (إعلان العدالة الاجتماعية) ومتابعته، قد اعتمد خطة مناقشات متكررة يجريها المؤتمر، وهي مصممة لتحسين فهم تنوع 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. وقد قرر مجلس الإدارة، في دورته ٣٠٤ (آذار/ مارس ٢٠٠٩) أن تتبع هذه المناقشات المتكررة دورة من سبع سنوات،^٥ تجري خلالها مناقشة مواضيع العمالة والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية الاجتماعية مرتين، 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 العمال) (المناقشة المتكررة الثانية، ٢٠١٥)؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (المناقشة المتكررة الثانية، ٢٠١٦).

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

^١ المادتان ١٤ (أ) و ١٦ (ب).

^٢ ولا سيما، المواد ٧ و ٧ مكرر و ٨ و ١٢.

^٣ القسم ٥ والمادة ٦-٢.

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

^٥ بموجب القسم ثانياً (باء) من المرفق بإعلان العدالة الاجتماعية، يوافق مجلس الإدارة على الطرائق المتبعة في إجراء المناقشات المتكررة.

^٦ الوثيقة GB.304/PV، الفقرة ١٨٣ (ب).

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

سياق المناقشة الحالية لجدول أعمال المؤتمر

٦. وافق مجلس الإدارة في دورته ٣٢٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤)، على مفهوم نهج استراتيجي ومتسق لوضع جدول أعمال الدورة السادسة بعد المائة (٢٠١٧) والدورة السابعة بعد المائة (٢٠١٨) والدورة الثامنة بعد المائة (٢٠١٩) للمؤتمر. وفي دورته ٣٢٣ (آذار/ مارس ٢٠١٥)، نظر في مقترحات من أجل تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق وقرر الاستفاضة في مناقشة جدول أعمال المؤتمر في دورته الحالية (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥).^٨

٧. وتتناول هذه الوثيقة ثلاثة مواضيع رئيسية ذات صلة بجدول أعمال المؤتمر. ويشمل القسم ألف إدراج بنود محددة بشأن التعديلات المقترحة على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ وعلى الملاحق باتفاقية هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)، في جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة للمؤتمر (٢٠١٦). ويبحث القسم باء تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق لوضع جدول أعمال المؤتمر من عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠١٩ تمثيلاً مع خارطة الطريق الإجرائية المقدمة إلى الدورة ٣٢٣ (آذار/ مارس ٢٠١٥) لمجلس الإدارة.^٩ ويقترح القسم جيم خارطة طريق إجرائية محدثة لوضع جدول أعمال المؤتمر. ويقدم الملحق الأول لمحة عامة محدثة عن الوضع فيما يتعلق باختيار البنود التقنية المدرجة في جدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠١٩)، والتي سبق وقدمت إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤ وآذار/ مارس ٢٠١٥. ويقدم الملحق الثاني جدولاً زمنياً لوضع جدول أعمال دورات المؤتمر في ٢٠١٧ و٢٠١٨ و٢٠١٩. وأخيراً، يتضمن الملحق الثالث البنود الثلاثة المقترحة المطروحة حالياً أمام مجلس الإدارة، والتي جرى تنقيحها في ضوء المناقشات في آذار/ مارس ٢٠١٥.

ألف - بنود إضافية لدورة المؤتمر في ٢٠١٦ (اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ والاتفاقية رقم ١٨٥)

٨. قرر مجلس الإدارة، في دورته ٣٢٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤)، أن يدعو إلى انعقاد الاجتماع الثاني للجنة الثلاثية الخاصة المنشأة بموجب المادة الثالثة عشرة من اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. وسوف يُعقد اجتماع اللجنة الثلاثية الخاصة في جنيف من ٨ إلى ١٠ شباط/ فبراير ٢٠١٦ للنظر في مقترحات تعديلات قدمتها مجموعة ممثلي ملاك السفن ومجموعة ممثلي البحارة، المعينين في اللجنة.

٩. وتضطلع اللجنة الثلاثية الخاصة بعدة أدوار بموجب اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، بما في ذلك دور مركزي بموجب المادة الخامسة عشرة في العملية المبسطة لتعديل مدونة الاتفاقية. وتنص المادة الخامسة عشرة على أن تقدم التعديلات المقترحة مصحوبة بموجز لأية ملاحظات أو مقترحات ذات صلة بها، إلى اللجنة الثلاثية الخاصة للنظر فيها. وفي حال اعتمدت اللجنة تلك التعديلات، يجب أن تقدم إلى "الدورة التالية للمؤتمر لإقرارها".^{١٠} وكما جرى بالنسبة إلى المجموعة الأولى من التعديلات المقترحة على المدونة، المقدمة إلى اللجنة الثلاثية الخاصة في اجتماعها الأول في نيسان/ أبريل ٢٠١٤ والتي اعتمدها المؤتمر في دورته الثالثة بعد المائة (حزيران/ يونيو ٢٠١٤)، فإن جلسة قصيرة للمؤتمر ستكون كافية، إذ يمكن للمؤتمر أن يقرر فقط ما إذا كان ينبغي الموافقة على التعديلات أو إحالتها مجدداً إلى اللجنة الثلاثية الخاصة لإعادة النظر فيها.^{١١}

^٨ الوثيقة GB.323/PV، الفقرات ٤-١٨.

^٩ الوثيقة GB.323/INS/2، الفقرة ٣٢.

^{١٠} الوثيقة GB.322/PV، الفقرة ٥١٨(ج).

^{١١} اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، المادة الخامسة عشرة، الفقرة ٥.

^{١٢} اعتمدت اللجنة الثلاثية الخاصة، خلال اجتماعها الأول في نيسان/ أبريل ٢٠١٤، التعديلات على المدونة المتعلقة باللائحتين ٢-٥ و ٤-٢ لاتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. وأرسل مجلس الإدارة هذه التعديلات إلى المؤتمر في دورته الثالثة بعد المائة (٢٠١٤). ولم يوضع أي حكم لإنشاء لجنة مستقلة تابعة للمؤتمر. وفي ١٠ حزيران/ يونيو ٢٠١٤، أحاطت الجلسة العامة للمؤتمر علماً بتقرير رئيس اللجنة الثلاثية الخاصة، الذي ألحقت به التعديلات التي اعتمدها اللجنة الثلاثية الخاصة. وفي ١١ حزيران/ يونيو ٢٠١٤، وافق المؤتمر على التعديلات؛ انظر الوثيقة GB.320/PV والوثيقة GB.320/INS/2، الفقرة ٤٢(ب).

١٠. كذلك، قرر مجلس الإدارة في دورته ٣٢٣ (آذار/ مارس ٢٠١٥)، أن ينشئ لجنة بحرية ثلاثية تخصصية تجتمع في عام ٢٠١٦ لتقديم مقترحات بشأن التعديلات المناسبة على ملاحق الاتفاقية رقم ١٨٥ بغية تقديمها ليعتمدها المؤتمر، تمثيلاً مع المادة ٨(١) من الاتفاقية رقم ١٨٥.^{١٣} وسوف تجتمع اللجنة البحرية الثلاثية التخصصية في شباط/ فبراير ٢٠١٦، مباشرة بعد الاجتماع الثاني للجنة الثلاثية الخاصة. وفي آذار/ مارس ٢٠١٥، قرر مجلس الإدارة أيضاً أن يدرج في جدول أعمال المؤتمر في دورته الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) بنداً بعنوان "تعديل الملاحق في اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)".^{١٤} ومن المقترح معالجة هذا البند على غرار الأسلوب المتبع في التعديلات المقترحة على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، بحيث ستكون جلسة قصيرة للمؤتمر كافية فحسب ولن يكون من الضروري إنشاء لجنة مستقلة تابعة للمؤتمر. وفي حين أن الأحكام ذات الصلة بالاتفاقية رقم ١٨٥، على عكس تلك الواردة في اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، لا تستبعد إجراء المؤتمر مناقشة جوهرية بشأن التعديلات المقترحة، فإن مثل هذه المناقشة ليست مطلوبة بالضرورة. وبما أن دورة المؤتمر لعام ٢٠١٦ ليست دورة بحرية، فقد يبدو من المنطقي أن يقتصر دور المؤتمر على الموافقة على التعديلات التي تقترحها اللجنة البحرية الثلاثية التخصصية (أو رفضها).

١١. وفي ضوء ما ذكر آنفاً، من المقترح أن يدرج مجلس الإدارة مؤقتاً الموافقة على التعديلات المقترحة على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، في جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة للمؤتمر (حزيران/ يونيه ٢٠١٦)، رهناً باعتماد أية تعديلات من جانب اللجنة الثلاثية الخاصة في شباط/ فبراير ٢٠١٦.^{١٥} وبما أن ذلك سيكون البند البحري الثاني المدرج في جدول أعمال دورة المؤتمر نفسها، يُقترح دمج هذين البندين في بند واحد على جدول الأعمال فيما يتعلق بالمسائل البحرية، مما يعني أنه سيشمل بندين فرعيين، الأول يتعلق باعتماد التعديلات على الملاحق في الاتفاقية رقم ١٨٥ والثاني يتعلق بإقرار التعديلات على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.

باء - تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق من أجل وضع جدول أعمال المؤتمر (٢٠١٧-٢٠١٩)

المرونة في وضع جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠١٧ و ٢٠١٨ و ٢٠١٩

١٢. وافق مجلس الإدارة، عندما اعتمد النهج الاستراتيجي والمتسق من أجل وضع جدول أعمال المؤتمر في دورته ٣٢٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤)، على أن يراعى عدد من العناصر عند تنسيق جداول أعمال دورات المؤتمر إلى أقصى حد ممكن، وصولاً إلى دورة مئوية المنظمة في عام ٢٠١٩.^{١٦} ومن شأن التركيز الاستراتيجي الذي ينطوي عليه هذا النهج أن يساعد على تعزيز الروابط بين دورات المؤتمر المعنية وبين وضع جدول أعمال المؤتمر من جهة، وبين الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ من جهة أخرى وتنفيذ مبادرات المئوية السبع.^{١٧} كما يتعين مراعاة متابعة تقييم المؤتمر في عام ٢٠١٦ لأثر إعلان العدالة

^{١٣} تنص المادة ٨(١) من الاتفاقية على ما يلي: "رهناً بالأحكام ذات الصلة في هذه الاتفاقية، يجوز لمؤتمر العمل الدولي أن يجري تعديلات على الملاحق بناء على مشورة هيئة بحرية ثلاثية لمنظمة العمل الدولية تشكل على النحو الواجب. ويتخذ القرار بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين المقترعين في المؤتمر، وبما يشمل على الأقل نصف الدول الأعضاء المصدقة على هذه الاتفاقية."

^{١٤} الوثيقة GB.323/PV، الفقرة ٣٦٠(ج)؛ انظر أيضاً الوثيقة GB.323/LILS/4.

^{١٥} جرى اتباع ترتيبات مماثلة في حالة المجموعة الأولى من التعديلات التي نظرت فيها اللجنة الثلاثية الخاصة؛ انظر الوثيقة GB.322/PV، الفقرة ٤٢(ب).

^{١٦} الوثيقة GB.322/PV، الفقرة ١٧(٢).

^{١٧} بالإضافة إلى مبادرة مستقبل العمل، تشمل مبادرات المئوية مبادرة الإدارة السديدة ومبادرة المعايير والمبادأة الخضراء ومبادرة المنشآت ومبادرة القضاء على الفقر ومبادرة المرأة في العمل.

الاجتماعية.^{١٨} وفي هذا الصدد، سيكون من الحيوي ضمان ملكية ثلاثية والإبقاء على المرونة الكافية في اختيار بنود جدول أعمال المؤتمر. ومن المهم أيضاً ضمان أن يكون النهج مترسحاً في فهم واضح للتقسيم المناسب للعمل بين مختلف الهيئات الفاعلة، وأن يراعي ضرورة معالجة مواضيع الساعة أو المسائل الناشئة، والحاجة إلى الوقت الكافي للأعمال التحضيرية، لاسيما فيما يتعلق بالبنود المعنية بوضع المعايير.^{١٩}

١٣. وعند النظر في وضع بنود جدول أعمال دورات المؤتمر لعام ٢٠١٧ و ٢٠١٨ و ٢٠١٩، سيكون من الضروري تقييم آثار الأمور التالية:^{٢٠} "١" مناقشات ونتائج الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر، ولا سيما مناقشة تقرير المدير العام عن مبادرة المئوية بشأن مستقبل العمل، ونتائج المناقشة المتكررة بشأن الحماية الاجتماعية (حماية العمال) والمناقشة العامة بشأن المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة اللائقة والمنتجة؛ "٢" القرار الاستباقي من جانب الجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠؛ "٣" الخبرة المكتسبة من تجربة دورة المؤتمر لمدة أسبوعين في عام ٢٠١٥. "٢١" ويجري بحث هذه المسائل كبنود منفصلة في جدول أعمال مجلس الإدارة، ومما لا شك فيه أن المناقشات المقابلة ستوفر المزيد من الوضوح فيما يتعلق بوضع جدول أعمال المؤتمر.

المرحلة الأولى من خارطة الطريق الإجرائية لوضع جدول أعمال المؤتمر

نتائج الدورة ١٠٤ للمؤتمر (حزيران/ يونيو ٢٠١٥)

مناقشة تقرير المدير العام عن مبادرة المئوية بشأن مستقبل العمل

١٤. استعرض تقرير المدير العام المقدم إلى الدورة الرابعة بعد المائة للمؤتمر (٢٠١٥) إجراءً من ثلاث مراحل لتنفيذ مبادرة المئوية بشأن مستقبل العمل، ليلبغ ذروته في الدورة الثامنة بعد المائة (٢٠١٩). وفي هذا الصدد، "قد يبدو من المناسب أن نخصص للمبادرة قسماً كبيراً من جدول أعمال مؤتمر المئوية، أو جدول الأعمال برمته، ضمن الحدود التي ينص عليها الدستور ودون المساس بالأعمال الضرورية الأخرى." ويشدد التقرير على أن "تسترشد القرارات بشأن تنظيم الدورة الثامنة بعد المائة (٢٠١٩) للمؤتمر، أساساً بضرورة ضمان تحقيق الهدف الرئيسي المتمثل في الخلو في إرشادات ملموسة لتوجيه منظمة العمل الدولية مستقبلاً في مئويتها الثانية. ومن هذا المنظار، يطرح سؤال حاسم ألا وهو ما إذا كان ينبغي للمؤتمر أن يعتمد "إعلان مئوية" أمام الملأ أم لا." وقد لاقى هذا الإجراء تأييداً واسع النطاق خلال دورة المؤتمر في عام ٢٠١٥، عندما أعربت وجهات نظر بشأن انعكاساته على وضع جدول أعمال المؤتمر.^{٢٢} وشملت بعض المقترحات

١٨. شدد الأعضاء من مجموعة أصحاب العمل على أنه "... ينبغي لإطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ أن يُستخدم كأساس لأخذ قرار فيما يتعلق بجدول أعمال المؤتمر. ويمكن إدراج تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية في عام ٢٠١٦ ومبادرات المئوية الأخرى وبرنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، في إطار السياسة الاستراتيجية (الوثيقة GB.323/PV، الفقرة ٥).

١٩. الوثيقة GB.323/INS/2، الفقرة ٣١؛ الوثيقة GB.322/INS/2، الفقرة ١٦ (ج).

٢٠. انظر خارطة الطريق الإجرائية المقدمة في آذار/ مارس ٢٠١٥؛ الوثيقة GB.323/INS/2، الفقرة ٣٢.

٢١. في هذا الصدد، انظر الوثيقة GB.323/WP/GBC. في آذار/ مارس ٢٠١٥، أعرب عن آراء مختلفة فيما يتعلق بوضع جدول أعمال المؤتمر في سياق دورة من أسبوعين في حزيران/ يونيو ٢٠١٥؛ الوثيقة GB.323/PV، الفقرة ٥ (مجموعة أصحاب العمل) والفقرة ٧ (مجموعة العمال) والفقرة ٨ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي).

٢٢. مكتب العمل الدولي: مبادرة المئوية بشأن مستقبل العمل، تقرير المدير العام، التقرير الأول، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٤، جنيف، ٢٠١٥، الفقرات ١٢-١٩.

٢٣. انظر بيان رئيس مجموعة أصحاب العمل: "يعتبر أصحاب العمل أنه من شأن إجراء مناقشة كاملة عن مستقبل العمل أن يكون مفيداً جداً في دورة سابقة للمؤتمر - في عام ٢٠١٧، مثلاً" (محضر الأعمال المؤقت رقم ٧، الصفحة ٢)؛ انظر أيضاً بيان رئيس مجموعة العمال: "سيكون من السابق لأوانه أن نقرر الآن ما إذا كان ينبغي تخصيص كامل جدول أعمال المؤتمر في عام ٢٠١٩ أو جزء منه لمبادرة مستقبل العمل. غير أننا لا ندعم مؤتمراً تجري فيه مناقشة عامة واحدة بشأن مستقبل العمل..." (محضر الأعمال المؤقت رقم ٧، الصفحة ٣).

إعداد إعلان المئوية من خلال مناقشة أولى في الدورة السابعة بعد المائة (٢٠١٨). وأعرب أيضاً عن دعم كبير في مجلس الإدارة لفكرة تكريس جزء رئيسي من جدول أعمال دورة المئوية في عام ٢٠١٩ للنظر في المسائل المنبثقة عن مبادرة المئوية بشأن مستقبل العمل.^{٢٤}

١٥. وكان من شأن مناقشة تقرير المدير العام أن سلطت الضوء على أنه سيكون من الضروري الإبقاء على مرونة كافية قدر المستطاع عند اختيار بنود جدول أعمال المؤتمر وصولاً إلى دورة مئوية المنظمة في عام ٢٠١٩. وعليه، سيكون من الضروري أن يستعرض مجلس الإدارة أولاً بأول انعكاسات مبادرة المئوية بشأن مستقبل العمل، على عملية وضع جدول أعمال المؤتمر، ليس فقط فيما يتعلق بدورة المئوية بل أيضاً بالنسبة إلى الدورات السابقة.^{٢٥}

المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (حماية العمال) والمناقشة العامة بشأن المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة اللائقة والمنتجة

١٦. ينبغي أيضاً تعزيز النظر في جداول أعمال دورات المؤتمر للأعوام ٢٠١٧ و ٢٠١٨ و ٢٠١٩ في الوقت نفسه، من خلال الروابط المناسبة مع المناقشات والنتائج المتمخضة عن دورتي المؤتمر في ٢٠١٥ و ٢٠١٦.^{٢٦} كما تدعو الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (حماية العمال) والاستنتاجات بشأن المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة اللائقة والمنتجة، إلى إجراءات تتخذها منظمة العمل الدولية لإرساء التنسيق وضمان أن تصب نتائج هذه المناقشات في الأعمال التحضيرية للمناقشة العامة في عام ٢٠١٦ بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية.^{٢٧}

١٧. ولا يوجد في الوقت الحاضر أي انعكاسات مباشرة على جدول أعمال المؤتمر، على الرغم من أنه يمكن أن يبنثق المزيد من العناصر عن مناقشة مجلس الإدارة في دورته الحالية لمتابعة المناقشتين.^{٢٨} وعلى وجه الخصوص، ينبغي إيلاء الاعتبار لمتابعة الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة في سياق الحماية الفعالة للعاملين في أشكال الاستخدام غير المعتادة، وهو أمر جرى تحديده على أنه أولوية بالنسبة إلى إجراءات منظمة العمل الدولية نحو حماية أكثر شمولية وفعالية للعمال.^{٢٩} وبشكل هذا الموضوع أحد الخيارات المطروحة أمام الدورات القادمة للمؤتمر والتي ركنها مجلس الإدارة مؤقتاً ريثما تعتبر جاهزة للنظر في إدراجها في جدول أعمال المؤتمر.^{٣٠}

برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠

١٨. يستعرض مجلس الإدارة في دورته الحالية، تقريراً مرحلياً عن القرار الذي اتخذته الجمعية العامة بشأن برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وينبغي أن توفر مناقشة هذا التقرير المزيد من الوضوح فيما يتعلق

^{٢٤} الوثيقة GB.323/INS/2، الفقرة ٢٩.

^{٢٥} الوثيقة GB.323/INS/15/2 والوثيقة GB.325/INS/15/2.

^{٢٦} الوثيقة GB.323/INS/2، الفقرة ٩.

^{٢٧} مكتب العمل الدولي: القرار بشأن المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة اللائقة والمنتجة، الفقرة ٢٠(هـ)؛ القرار بشأن المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، الفقرة ٢٠(و)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٤ (٢٠١٥).

^{٢٨} الوثيقة GB.325/INS/5/2 والوثيقة GB.323/INS/5/1.

^{٢٩} مكتب العمل الدولي: القرار بشأن المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، الفقرة ٢١(ج)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٤ (٢٠١٥).

^{٣٠} انظر أدناه، الفقرة ٣١ (الوثيقة GB.322/PV، الفقرة ١٧(٣)(ج) والوثيقة GB.322/INS/2، الفقرة ٢٧).

بانعكاسات القرار المذكور على وضع جدول أعمال المؤتمر.^{٣١} وجرى تنقيح البند المقترح بشأن التعاون الإنمائي لمراعاة الإطار الجديد للتنمية المستدامة.

١٩. واعتماد الجمعية العامة لبرنامج التنمية المستدامة الجديد لعام ٢٠٣٠، هو عنصر أساسي ينبغي أخذه بعين الاعتبار عند تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق لوضع جدول أعمال المؤتمر. وكان من شأن متابعة مبادرات المؤتمرات المقدمة إلى الدورة ٣٢٢ لمجلس الإدارة (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤) أن سلطت الضوء على أهمية برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ بالنسبة إلى مبادرة المؤتمرات للقضاء على الفقر. غير أن أهداف التنمية المستدامة لها صلات واضحة أيضاً مع الكثير من مبادرات المؤتمرات الأخرى.^{٣٢}

٢٠. ويوفر تنفيذ برنامج التنمية المستدامة الجديد لعام ٢٠٣٠ وأهداف التنمية المستدامة فرصة مهمة لتحقيق أقصى حد في مساهمة منظمة العمل الدولية في القضاء على الفقر في العالم، استناداً إلى ولايتها الدستورية والميزة الفريدة المتمثلة في هيكلها الثلاثي ونظام المعايير الخاص بها. وفي الوقت نفسه، يشكل برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وأهداف التنمية المستدامة تحولاً نموذجياً للتنمية ويولد مسؤوليات عالمية لتنفيذها في البلدان النامية والمتقدمة على حد سواء. وفي آذار/مارس ٢٠١٥، في سياق مناقشة مجلس الإدارة لجدول أعمال المؤتمر، اقترح أن ينظم المؤتمر مناقشة واسعة النطاق عن دور منظمة العمل الدولية في النهوض ببرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، يمكن أن تتضمن موضوع القضاء على الفقر وموضوع التعاون الإنمائي، وهما موضوعان مطروحيان حالياً في اقتراح خاص لإدراجهما على جدول أعمال المؤتمر. ولا بد لنقاش المؤتمر، على شكل مناقشة عامة لدور منظمة العمل الدولية في النهوض ببرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، من أن يجري ضمن إطار خطة متابعة الأمم المتحدة.^{٣٣}

٢١. وتجدر الإشارة فيما يتعلق بهذا البند المحتمل إلى أن نية المدير العام هي أن يكون موضوع تقريره المقدم إلى الدورة الخامسة بعد المائة للمؤتمر (٢٠١٦)، مبادرة المؤتمرات للقضاء على الفقر، وهي تتضمن مكونات العمالة والحماية الاجتماعية لبرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، كجزء من هدفها. وبالتالي، يمكن توقع أن تتاح أمام الهيئات المكونة فرصة مهمة للإعراب عن وجهات نظرها بشأن جدول الأعمال ذاك، خلال مناقشات الجلسة العامة للمؤتمر في عام ٢٠١٦.

المراحل القادمة لخارطة الطريق الإجرائية

٢٢. في ضوء ما ذكر آنفاً، لا يزال الوضع المتعلق بتنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق لوضع جدول أعمال المؤتمر، يعتمد على التطورات الجديدة وعلى نتيجة المناقشات المقبلة.^{٣٤}

٢٣. وفيما يتعلق بالاتساق مع الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، سيكون من الضروري ضمان أن يكون النهج الرامي إلى وضع جدول أعمال المؤتمر وصولاً إلى عام ٢٠١٩ متسقاً مع النتائج الرئيسية الواجب تحقيقها خلال فترة التخطيط والاستراتيجيات المقابلة. ويستند إجراء وضع جدول أعمال المؤتمر على الكثير من المبادئ التوجيهية والمحركات المماثلة التي يحتمل أن تحدد تعريف مجموعة من النتائج للفترة

^{٣١} الوثيقة GB.325/INS/6. سيستلزم النظر في نتيجة حدثين مهمين يتعلقان بقرار الجمعية العامة: المؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية (أديس أبابا، ١٣-١٦ تموز/يوليه ٢٠١٥)؛ الدورة الإحدى والعشرون لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (باريس، ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر - ١١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥). وستكون نتيجة تقييم إعلان العدالة الاجتماعية في ٢٠١٦ مهمة في تحديد دور منظمة العمل الدولية في النظام متعدد الأطراف، بما في ذلك منظومة الأمم المتحدة.

^{٣٢} الوثيقة GB.323/INS/2، الفقرات ٢١-٢٥؛ الوثيقة GB.322/PV، الفقرة ٩ (مجموعة العمال)؛ الوثيقة GB.322/INS/2، الفقرة ١٤؛ الوثيقة GB.322/INS/13/2، الفقرة ٧.

^{٣٣} الوثيقة GB.323/INS/2، الفقرة ٢٥. من المرجح لهذا النقاش أن يتناول تحديداً انعكاسات المتابعة ومن شأنه أن يستعرض تنفيذ برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، بما في ذلك إطار المؤشرات العالمية المزمع أن توافق عليه اللجنة الإحصائية للأمم المتحدة بحلول شهر آذار/مارس ٢٠١٦.

^{٣٤} الوثيقة GB.323/PV، الفقرة ٨ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي). انظر أيضاً الملحق الثاني. العناصر الواردة في آذار/مارس ٢٠١٥ بشأن الصلات بين وضع جدول أعمال المؤتمر والإجراءات الأخرى، لا تزال بالتالي ملائمة؛ انظر الوثيقة GB.323/INS/2، الفقرات ١٧-٢٩.

٢٠١٨-٢٠٢١، بما في ذلك تنفيذ مبادرات المؤمية وتقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية والقرارات المنبثقة عن برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.^{٣٥} ومن شأن التقدم المحرز في إعداد الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ والتي ستقدم إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، إلى جانب استعراض تمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، أن يوفر المزيد من الوضوح فيما يتعلق بالصلوات الواجب إرساؤها مع وضع جدول أعمال المؤتمر، وأن يضمن أن يكون الإجراءان متكافئين.

٢٤. ومن شأن مناقشة التقرير المرحلي السنوي عن تنفيذ مبادرات المؤمية، خلال الدورة الحالية لمجلس الإدارة، أن تزيد من تنوير عملية بحث الصلات بين الإجراء المذكور ووضع جدول أعمال المؤتمر.^{٣٦} وبالإضافة إلى مبادرتي القضاء على الفقر ومستقبل العمل، ينبغي الإشارة إلى ما يلي:

- مبادرة الإدارة السديية: سيكون لنتيجة تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية في حزيران/يونيه ٢٠١٦ ومناقشة متابعته في دورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، انعكاسات بالنسبة إلى وضع جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠١٧،^{٣٧} لا سيما فيما يتعلق بطرائق المناقشات المتكررة.^{٣٨}
- مبادرة المعايير: من شأن التقدم المحرز في تنفيذ المبادرة أن يضيف وضوحاً فيما يتعلق بالتنسيق بين آلية استعراض المعايير وتحديد واختيار بنود وضع المعايير في جدول أعمال المؤتمر. أضف إلى ذلك أنّ احتمال دخول صك تعديل دستور منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٧ حيز النفاذ، مما يمكن المنظمة من إلغاء الاتفاقيات المتقدمة، قد يكون له أثر على جدول أعمال المؤتمر.^{٣٩}
- مبادرة المنشآت: قد تبرز عناصر أخرى من التقرير المرحلي عن تنفيذ هذه المبادرة، الواجب تقديمه إلى الدورة ٣٢٦ (آذار/مارس ٢٠١٦) لمجلس الإدارة،^{٤٠} ومن حصيلة المناقشة العامة في عام ٢٠١٦ بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية.^{٤١}
- المبادرة الخضراء: يرتبط اجتماع الخبراء بشأن التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥ بأحد خيارات الدورات القادمة للمؤتمر، وهو: انتقال عالم العمل إلى

^{٣٥} الوثيقة GB.320/PFA/3.

^{٣٦} الوثيقة GB.325/INS/15/2.

^{٣٧} انظر الملحق الثاني.

^{٣٨} انظر الوثيقة GB.322/PV، الفقرة ٩ (مجموعة العمال) والفقرة ١١ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوق).

^{٣٩} من المطلوب تصديق إضافي واحد فقط ليدخل صك عام ١٩٩٧ حيز النفاذ. وما أن يدخل حيز النفاذ، حتى يكون بمستطاع مجلس الإدارة أن يدرج في جدول أعمال المؤتمر بنداً بشأن إلغاء اتفاقية بعينها بموجب الضمانات الإجرائية المنصوص عليها في المادة ٤-٥ من النظام الداخلي لمجلس الإدارة: "عندما يتعلق البند الواجب إدراجه في جدول أعمال المؤتمر بإلغاء اتفاقية سارية أو سحب اتفاقية غير سارية أو توصية، يقدم المكتب إلى مجلس الإدارة تقريراً يشمل كافة المعلومات ذات الصلة التي يملكها بشأن هذه المسألة. [...] ولا بد من التوصل إلى هذا القرار بتوافق الآراء، قدر المستطاع أو بأغلبية أربعة أخماس أعضاء المجلس الذين يتمتعون بحق التصويت خلال الدورة الثانية، إذا لم يمكن التوصل إلى مثل هذا التوافق في الآراء خلال دورتين متتاليتين للمجلس." انظر أيضاً الوثيقة GB.323/PV، الفقرة ٣٢٥ (مجموعة أصحاب العمل)؛ الوثيقة GB.323/LILS/2، الفقرتان ٤ و١٢؛ الوثيقة GB.320/PV، الفقرة ٥٧١ (مجموعة أصحاب العمل).

^{٤٠} الوثيقة GB.322/INS/13/2، الفقرة ٦.

^{٤١} انظر أيضاً بيان رئيس مجموعة العمال في الدورة ٣٢٣ (آذار/مارس ٢٠١٥) حيث قال: "علماً أنه ستجرى مناقشة عامة بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية في عام ٢٠١٦، وأن عام ٢٠١٧ سيشهد الذكرى الأربعين لإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تسعى إلى إعادة إطلاق هذا الإعلان وإجراء متابعة متينة له، في سياق مبادرة المنشآت" (الوثيقة GB.323/PV، الفقرة ٧).

اقتصاد منخفض الكربون. وهذا الموضوع هو من المسائل التي كان مجلس الإدارة قد ركنها مؤقتاً بانتظار المزيد من عمل المكتب.^{٢٢}

– مبادرة المرأة في العمل: إن مجلس الإدارة مدعو في دورته الحالية، إلى إيلاء الاعتبار لاختيار البند المقترح المتعلق بالعنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل، بهدف وضع معيار.

البند الثلاثة المقترحة حالياً

٢٥. يتعين اختيار بند تقني ثالث لدورة المؤتمر في عام ٢٠١٧ بالإضافة إلى البندين اللذين تم الإبقاء عليهما: العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١)، المناقشة الثانية؛ والمناقشة المتكررة الثانية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية. والمقترحات الثلاثة قيد البحث، الواجب اختيار مقترح واحد منها، هي التالية:

"١" العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل، سواء كمناقشة مزدوجة لوضع معيار (الملحق الثالث، القسم ١) أو كمناقشة عامة؛

"٢" هجرة اليد العاملة (مناقشة عامة) (الملحق الثالث، القسم ٢)؛

"٣" التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة (مناقشة عامة) (الملحق الثالث، القسم ٣).^{٢٣}

٢٦. وبالإضافة إلى الحاجة إلى المرونة عند وضع جدول أعمال المؤتمر، شددت الهيئات المكونة أيضاً خلال المناقشات بشأن إصلاح المؤتمر، على ضرورة أن يراعي توقيت القرارات النهائية بشأن بنود جدول أعمال المؤتمر، الحاجة إلى الوقت الكافي للأعمال التحضيرية. وهذه هي الحال على وجه الخصوص بالنسبة إلى بنود وضع المعايير والتي تخضع مراحلها التحضيرية للجدول الزمنية الواردة في النظام الأساسي للمؤتمر. وإجراء المناقشة المزدوجة خلال دورتين متعاقبتين للمؤتمر، ينبغي أن يبقى القاعدة المتبعة عند وضع المعايير.^{٢٤}

٢٧. وخلال دورة مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٥، كان هناك اعتراف بأهمية البند المقترح بشأن العنف ضد المرأة والرجل، وعلاقته بتنفيذ مبادرة المؤمية بشأن المرأة في العمل.^{٢٥} غير أن بعض الأعضاء طلبوا المزيد من التوضيح فيما يتعلق بطبيعة المعيار المقترح. ويهدف المعيار المنقح إلى توفير المعلومات الإضافية المطلوبة عن بند وضع معيار بشأن العنف ضد المرأة والرجل في العمل. وعليه، قد يرغب مجلس الإدارة في النظر في إدراج هذا البند المقترح على جدول أعمال الدورة السادسة بعد المائة للمؤتمر (٢٠١٧) كبند لوضع معيار لمناقشة أولى، عملاً بالأحكام المعنية بالمراحل التحضيرية لإجراء المناقشة المزدوجة والواردة في المادة ٣٩ من النظام الأساسي للمؤتمر، أو بدلاً من ذلك لمناقشة عامة.

^{٢٢} انظر الوثيقة GB.323/PV، الفقرة ٧ (مجموعة العمال)؛ الوثيقة GB.322/INS/2، الفقرة ٢٥؛ الوثيقة GB.322/PV، الفقرة ٨ (مجموعة أصحاب العمل) والفقرة ٩ (مجموعة العمال)؛ الوثيقة GB.320/INS/2، الفقرة ٢٨.

^{٢٣} كما أشير إليه أعلاه، جرت مراجعة البند المقترح بشأن "التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية في سياق عالمي متغير (مناقشة عامة)"، من أجل مراعاة التطورات المتعلقة ببرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

^{٢٤} الوثيقة GB.322/INS/2، الفقرة ٢٢؛ انظر أيضاً الوثيقة GB.319/WP/GBC، الفقرة ١٥.

^{٢٥} الوثيقة GB.323/PV، الفقرة ٥ (مجموعة أصحاب العمل) والفقرة ٦ (مجموعة العمال) والفقرة ٨ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي) والفقرة ١١ (فرنسا) والفقرة ١٢ (الولايات المتحدة) والفقرة ١٤ (البرازيل) والفقرة ١٥ (المكسيك).

٢٨. ونظراً للدعم الكبير والمتواصل الذي لقيه الموضوع، قد يرغب مجلس الإدارة أيضاً في النظر في اختيار البند المقترح بشأن هجرة اليد العاملة بهدف إجراء مناقشة عامة سواء في عام ٢٠١٧ أو ٢٠١٨، في ضوء الحاجة الملحة إلى تحسين الإدارة السديدة للهجرة على المستوى الوطني والثنائي والإقليمي والإقليمي، بما في ذلك تنظيم خدمات توظيف وتعيين العمال تجنباً للممارسات السيئة والانتهاكات الجسيمة.^{٤٦} كما شددت مناقشة تقرير المدير العام المقدم إلى المؤتمر في ٢٠١٥، على أهمية هذا الموضوع عند النظر في مبادرة مستقبل العمل.

٢٩. وأعرب كذلك عن الدعم لبند مقترح بشأن التعاون الإنمائي بهدف إجراء مناقشة عامة.^{٤٧} وأعيد تكييف هذا المقترح لمراعاة الإطار الجديد الذي حدده برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وقبل النظر في إدراجه على جدول أعمال المؤتمر، قد يرغب مجلس الإدارة في أن يقرر ما إذا كان ينبغي للتعاون الإنمائي أن يكون بنداً قائماً بذاته في عام ٢٠١٧، أو ما إذا كان ينبغي إدراجه في مناقشة أوسع نطاقاً لمبادرة القضاء على الفقر^{٤٨} أو لدور منظمة العمل الدولية في تنفيذ برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وينبغي أن يوضع في الاعتبار أن مبادرة القضاء على الفقر ستكون موضوع تقرير المدير العام المقدم إلى المؤتمر في عام ٢٠١٦.

تسليط الضوء على مواضيع محددة محتملة للدورات القادمة

٣٠. يجدر التذكير بأنه، عقب المناقشة التي جرت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، ركن مجلس الإدارة مؤقتاً أربعة مواضيع رئيسية تعتبر جاهزة لمناقشتها من جديد، ربما في سياق تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق.^{٤٩} وقد أحاط المكتب علماً بالدعم المعرب عنه لصالح بعض هذه المواضيع، وسوف يتابعها في الوقت المحدد.^{٥٠}

٣١. وفي آذار/مارس ٢٠١٥، أشير إلى خيارين جديدين باعتبارهما موضوعين محتملين لمناقشات المؤتمر: العلاقات بين العمالة والحماية الاجتماعية؛ انعدام المساواة وعالم العمل.^{٥١} وسيجري الاضطلاع بالمزيد من العمل بشأن هذين الموضوعين بهدف النظر في إمكانية إدراجهما في جدول أعمال المؤتمر. وكان هناك أيضاً اقتراح آخر بشأن إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر بهدف وضع معيار من أجل ضمان استقلالية بعض

^{٤٦} الوثيقة GB.323/PV، الفقرة ٥ (مجموعة أصحاب العمل) والفقرة ٦ (مجموعة العمال) والفقرة ٨ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي) والفقرة ١٠ (تركيا) والفقرة ١٤ (البرازيل) والفقرة ١٥ (المكسيك)؛ الوثيقة GB.322/PV، الفقرة ٩ (مجموعة العمال) والفقرة ١٥ (تركيا).

^{٤٧} الوثيقة GB.323/PV، الفقرة ٥ (مجموعة أصحاب العمل) والفقرة ٨ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي) والفقرة ١٠ (تركيا) والفقرة ١٣ (اليابان) والفقرة ١٤ (البرازيل)؛ الوثيقة GB.322/PV، الفقرة ١٢ (فرنسا) والفقرة ١٤ (اليابان) والفقرة ١٥ (تركيا).

^{٤٨} الوثيقة GB.323/PV، الفقرة ١٤ (البرازيل).

^{٤٩} شملت هذه المواضيع الأربعة ما يلي: تسوية نزاعات العمل وانتقال عالم العمل إلى اقتصاد منخفض الكربون وأشكال الاستخدام غير المعتادة والبطالة طويلة الأجل.

^{٥٠} لقيت المواضيع التالية اهتماماً خاصاً: "١" تسوية نزاعات العمل (الوثيقة GB.323/PV، الفقرة ١٣ (اليابان) والوثيقة GB.322/PV، الفقرة ١٣ (كندا) والفقرة ١٤ (اليابان))؛ "٢" الانتقال إلى اقتصاد منخفض الكربون (الوثيقة GB.323/PV، الفقرة ٧ (مجموعة العمال) والوثيقة GB.322/PV، الفقرة ٩ (مجموعة العمال))؛ "٣" أشكال الاستخدام غير المعتادة (الوثيقة GB.323/PV، الفقرة ١٣ (اليابان) والوثيقة GB.322/PV، الفقرة ٩ (مجموعة العمال))؛ ومن أجل تعليق أكثر عمومية، الوثيقة GB.322/PV، الفقرة ٨ (مجموعة أصحاب العمل). وكما أشير إليه أعلاه، سيتم معالجة المواضيع ذات الصلة بالانتقال إلى اقتصاد منخفض الكربون وأشكال الاستخدام غير المعتادة في إطار إجراءات أخرى قد يكون لها انعكاسات على وضع جدول أعمال المؤتمر.

^{٥١} الوثيقة GB.323/INS/2، الفقرة ٢٣.

الفئات من العاملين في القطاع العام وحيادهم وحمائيتهم، لاسيما من خلال مكافحة الفساد.^{٥٢} وينظر المكتب حالياً في هذا المقترح الذي يشمل طلباً ببحث المسألة أولاً من خلال دراسة و/أو اجتماع للخبراء.

جيم - خارطة طريق إجرائية محدثة لوضع جدول أعمال المؤتمر

٣٢. إن خارطة الطريق الإجرائية لنهج متسق واستراتيجي بهدف وضع جدول أعمال المؤتمر من عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠١٩، المقدمة في آذار/ مارس ٢٠١٥، تهدف إلى توضيح عملية وضع جدول الأعمال وعلى أساسه بناء الالتزام الثلاثي الفعال. وهناك جانب مهم في هذا النهج ألا وهو أن تواصل الهيئات المكونة لتقديم مقترحات لبنود جدول أعمال الدورات القادمة للمؤتمر.^{٥٣}

٣٣. وقد جرى تحديث خارطة الطريق الإجرائية المقترحة على النحو التالي:

- الدورة ٣٢٦ (آذار/ مارس ٢٠١٦): يستمر مجلس الإدارة في رصد تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق لوضع جدول أعمال المؤتمر في ضوء التطورات، بما في ذلك مناقشات وقرارات الدورة الحالية لمجلس الإدارة (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥)، لاسيما فيما يتعلق بتنفيذ مبادرات المؤمية، وسوف يضمن التنسيق بين إجراء وضع جدول أعمال المؤتمر وإعداد الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.
- تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦: يواصل مجلس الإدارة عملية وضع جدول أعمال الدورتين ٢٠١٨ و ٢٠١٩ للمؤتمر، وفي السياق المذكور، يقيم انعكاسات: "١" النتائج التي يستقيها المؤتمر في عام ٢٠١٦ من تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية ومن المناقشة العامة بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية؛ "٢" التقدم المحرز في تنفيذ مبادرات المؤمية السبع، بما فيها مبادرة المعايير والمرحلة الأولى من تنفيذ مبادرة مستقبل العمل. كما سيتناول مجلس الإدارة مسألة التنسيق بين وضع جدول أعمال المؤتمر لدورتي عام ٢٠١٨ و ٢٠١٩ والخطة الاستراتيجية الجديدة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، والتي سينظر فيها أيضاً في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦، إلى جانب الاستعراض التمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.
- آذار/ مارس ٢٠١٧: يستكمل مجلس الإدارة جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠١٨ ويواصل النظر في جدول أعمال دورة المؤمية في عام ٢٠١٩، مع التركيز على التقدم المحرز في تنفيذ مبادرات المؤمية السبع، بما في ذلك إمكانية استكمال المرحلة الأولى من مبادرة مستقبل العمل وإطلاق المرحلة الثانية؛ وسوف يضمن التنسيق مع مقترحات المدير العام للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.
- تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧: يقيم مجلس الإدارة انعكاسات الأمور التالية على وضع جدول أعمال المؤتمر: "١" نتيجة المناقشات في الدورة ١٠٦ للمؤتمر (٢٠١٧)، بما في ذلك المناقشة المتكررة الثانية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ "٢" التقييم المضطلع به في إطار مبادرة المرأة في العمل؛ "٣" التقدم المحرز في تنفيذ مبادرة مستقبل العمل. كما سيكون جدول أعمال دورة المؤمية في عام ٢٠١٩ محط الاهتمام الرئيسي.
- آذار/ مارس ٢٠١٨: يستمر مجلس الإدارة في توفير الإرشاد بشأن جدول أعمال دورة مؤمية المؤتمر في عام ٢٠١٩.

^{٥٢} قدمت الهيئة الدولية للخدمات العامة هذا المقترح. 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".

^{٥٣} الوثيقة GB.323/INS/2، الفقرة ٣٢.

مشروع قرار

٣٤. يقرر مجلس الإدارة ما يلي:

(أ) أن يستكمل جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠١٧ باختيار إدراج بند واحد من البنود التالية:

"١" العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل" سواء لوضع معيار (مناقشة مزدوجة) أو كمناقشة عامة؛

"٢" هجرة اليد العاملة (مناقشة عامة).

(ب) أن يدرج مؤقتاً بنداً بشأن الموافقة على التعديلات المقترحة على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، في جدول أعمال الدورة ١٠٥ للمؤتمر (حزيران/يونيه ٢٠١٦)، رهناً بتقديم أية تعديلات تعتمد عليها اللجنة الثلاثية الخاصة في شباط/فبراير ٢٠١٦، إلى جانب اعتماد المقترحات على الملاحق في اتفاقية وثائق هوية البحارة، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)، وفق ما تقتضيه اللجنة البحرية الثلاثية التخصصية في شباط/فبراير ٢٠١٦؛

(ج) أن يوفر الإرشاد بشأن:

"١" تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق لوضع جدول أعمال دورات المؤتمر ١٠٦ (٢٠١٧) و ١٠٧ (٢٠١٨) و ١٠٨ (٢٠١٩)، بما في ذلك النظر في إمكانية اعتماد إعلان المنوية؛

"٢" الإجراء الواجب اتخاذه فيما يتعلق بالبند بشأن "التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة" (مناقشة عامة)؛

"٣" الإجراء الواجب اتخاذه فيما يتعلق بالبند الذي لم يتم استبقاؤه لإدراجه في جدول أعمال دورة عام ٢٠١٧.

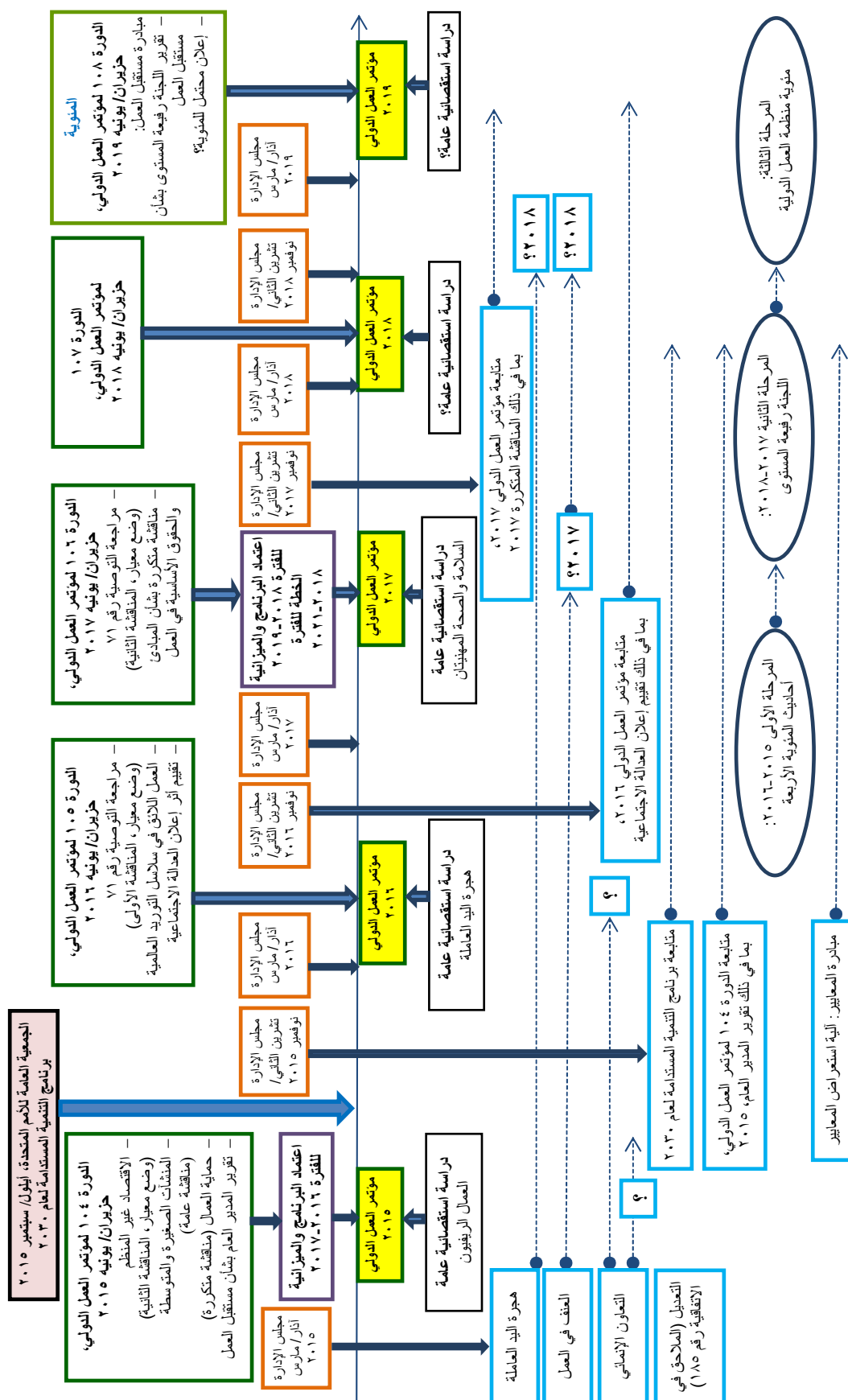
الملحق الأول

لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٩-٢٠١٠)

الدورة	بنود تقنية
٩٩ (٢٠١٠)	العمل اللائق للعمال المنزليين - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى). وضع توصية مستقلة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).
١٠٠ (٢٠١١)	العمل اللائق للعمال المنزليين - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية). إدارة العمل وتفتيش العمل - مناقشة عامة.
١٠١ (٢٠١٢)	وضع توصية مستقلة بشأن أرضية الحماية الاجتماعية - مناقشة مفردة لوضع معيار. أزمة عمالة الشباب - مناقشة عامة.
١٠٢ (٢٠١٣)	العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمقراطي الجديد - مناقشة عامة. التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء - مناقشة عامة.
١٠٣ (٢٠١٤)	استكمال الاتفاقية رقم ٢٩ لمعالجة ثغرات التطبيق وتحسين تدابير الوقاية والحماية والتعويض، لتحقيق القضاء فعلياً على العمل الجبري - مناقشة مفردة لوضع معيار. تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).
١٠٤ (٢٠١٥)	الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية). المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة المنتجة واللائقة - مناقشة عامة.
١٠٥ (٢٠١٦)	العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة التوصية رقم ٧١ - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى). العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية - مناقشة عامة. تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية.

البقرة	بنود تقنية
١٠٦ (٢٠١٧) (تستكمل لاحقاً)	العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث؛ مراجعة التوصية رقم ٧١ - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).
٢٠١٩ و ٢٠١٨ (تستكمل لاحقاً)	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي - الجدول الزمني - ٢٠١٩-٢٠١٥



الملحق الثالث

ثلاثة بنود مقترحة من أجل جدول أعمال دورات المؤتمر القادمة

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

طبيعة وسياق البند المقترح

١. تعود أصول هذا المقترح إلى القرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة والتسعين (٢٠٠٩) والذي يدعو إلى حظر العنف القائم على نوع الجنس في مكان العمل وتنفيذ السياسات والبرامج والتشريعات وغير ذلك من التدابير للوقاية منه. وقد قدم المقترح للمرة الأولى إلى الدورة ٣١٦ لمجلس الإدارة (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢) تحت عنوان "العنف القائم على نوع الجنس في عالم العمل". وخلال تلك الدورة، أعرب عدد من أعضاء الحكومات عن الدعم العام لصك يتناول مسألة العنف ويتجاوز العنف القائم على نوع الجنس. وكنتيجة لذلك، جرى تغيير عنوان المقترح ليصبح "العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل". وقد نظر مجلس الإدارة كذلك في هذا المقترح في دوراته ٣١٩ و ٣٢٠ و ٣٢٢ و ٣٢٣، والنُص المزمع من التوضيحات من المكتب، وازداد الزخم في صفوف الهيئات المكونة لاختياره.

٢. وأعرب مجلس الإدارة، في دورته ٣٢٣، عن دعمه الكبير للمقترح. وأعادت مجموعة العمال تأكيد دعمها لاتفاقية تكملها توصية. وأكدت ممثلة حكومة النرويج دعم مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي لهذا البند في جدول الأعمال، مشيرة إلى أنه قد يتناسب تماماً مع مبادرة المرأة في العمل، وأملت بإجراء المزيد من المشاورات بشأن نسق البند. وأعربت ممثلة حكومة الولايات المتحدة عن دعمها القوي مشددة على أن العنف القائم على نوع الجنس هو من أكثر انتهاكات حقوق الإنسان شيوعاً في العالم. كما دعم الأعضاء الحكوميون من فرنسا والمكسيك فكرة وضع معيار بشأن هذا الموضوع. وطلب ممثل حكومة كينيا، متحدثاً بالنيابة عن المجموعة الأفريقية، المزيد من التوضيح بشأن نوع وطبيعة المعيار. ودعت مجموعة أصحاب العمل إلى المزيد من التحضيرات نظراً لأهمية المسألة، ومناقشة نطاقها وتعريفها وتحليل الحاجة إلى معيار للعمل. ويهدف هذا المقترح الجديد إلى تلبية هذه الطلبات.

٣. ولا يمكن أن يتواجد العمل اللائق في بيئة من العنف. وما فتئ الدعم المقدم للتصدي للعنف في عالم العمل، يتزايد على المستوى الدولي وداخل منظمة العمل الدولية. كما جرى تسليط الضوء على هذه المسألة خلال الدورة الرابعة بعد المائة للمؤتمر في حزيران/ يونيه ٢٠١٥، سواء في القرار بشأن المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (حماية العمال) أو في توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤). وتشكل هذه المسألة عاملاً محورياً في مبادرة المئوية بشأن المرأة في العمل، إذ أنّ العنف يمثل عائقاً مهماً أمام تحقيق العمل اللائق لصالح النساء والرجال. ويأتي المقترح في وقته إذ يتواءم مع هدف التنمية المستدامة المقترح ٥-٢ والذي يدعو الحكومات إلى "القضاء على جميع أشكال العنف ضد جميع النساء والفتيات في المجالين العام والخاص". كما يتواءم مع الهدف المقترح ٨-٥ الذي يدعو إلى استحداث العمالة الكاملة والمنتجة وتحقيق العمل اللائق لجميع النساء والرجال.

٤. وعلى المستوى الوطني، كان هناك اعتراف واسع منذ فترة باعتبار التحرش الجنسي مسألة مهمة في مكان العمل. ومنذ عهد أقرب، أصبح هناك اعتراف متزايد بتقسي أشكال أخرى من العنف في مكان العمل وبضرورة التصدي لكافة هذه الأشكال. ويمكن للعنف في مكان العمل أن يرتدي أشكالاً عديدة ويمكن أن يشمل مجموعة من الظواهر، بما في ذلك العنف الجسدي والتحرش الجنسي وسائر أشكال التحرش والتمتر والمضايقة النفسية والعنف النفسي. ونظراً لظهور أشكال جديدة من العنف، من قبيل العنف الإلكتروني، ما فتئت بلدان متزايدة العدد تحدد سياساتها ومحظوراتها بمعناها الواسع لتشمل الأشكال الحالية والناشئة للعنف على حد سواء. وفي حين لا يوجد تعريف عالمي للعنف في عالم العمل، قد تشمل التعاريف الشاملة الأفعال والأحداث و/أو السلوكيات التي تبدأ من سلوك معقول يتعرض فيه شخص ما للاعتداء أو التهديد أو الأذى أو الإصابة أو الإهانة أو الذل خلال القيام بعمله أو كنتيجة مباشرة للقيام بعمله. وهناك بعض التعاريف الواسعة بما فيه الكفاية لتشمل الأفعال التي تحدث خارج مكان العمل في ظروف تتعلق بالعمل، بما في ذلك التوجه إلى العمل. وتشمل التعاريف عادة العنف الممارس من جانب الزملاء، بما في ذلك ضد المديرين، ويمكن أن

يتسع نطاقه ليشمل العنف الخارجي أو العنف الممارس من جانب طرف ثالث، من قبيل الزبائن أو المرضى أو العملاء.

٥. وتضع البلدان أكثر فأكثر تشريعات مناهضة للعنف من خلال التشريعات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية من أجل التشديد على الوقاية وتوفير سبل الانتصاف. ويجري اعتماد تشريعات أوسع نطاقاً ينصب تركيزها على الوقاية على مستوى المنشأة. كما أدخلت في عدد من البلدان تشريعات تنص على العنف باعتباره نوعاً من التمييز الذي يقوض التمكين الاقتصادي للمرأة وينال من حقوق فئات معينة من العمال. وقد اختارت بعض البلدان اعتماد تشريعات محددة بشأن العنف أو بشأن أشكال محددة من التحرش في سياقات معينة. ويجري التصدي للعنف أيضاً من خلال قوانين حماية العمال، ويوجد في بعض البلدان آليات راسخة للتبليغ وتسوية الشكاوى. والوقاية التي غالباً ما تمر عبر عمليات تقييم منتظمة للمخاطر في مكان العمل، يتبعها وضع السياسات العامة والإجراءات والترتيبات في بيئة العمل للقضاء على المخاطر، ما فتئت تظهر أيضاً كوسيلة أساسية لمكافحة العنف.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٦. يتزايد الاعتراف بمسألة العنف في عالم العمل كتحدٍ رئيسي لا بد من مواجهته، سواء كقضية حقوق أو كقضية فعالية في مكان العمل. ويسلم التنبيه المتزايد لهذه المسألة على المستوى الوطني بالتكلفة الباهظة على العمال وأصحاب العمل والمجتمع ككل. إنه انتهاك لحقوق الإنسان ومساس بكرامة العمال ويمكن أن يقضي إلى 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. وتأثير العنف المنزلي على العمال وعلى أماكن العمل هو أيضاً مجال بحث يشير إلى التكاليف التي يتكبدها أصحاب العمل مع ما لذلك من تأثير "تداعيات" سلبية محتملة.

٧. ويؤثر العنف بالنساء على نحو مفرط، كما يؤثر بمجموعات معينة معرضة بشكل خاص للتمييز، ويقوض بحدّة قدراتها الاقتصادية. كما يؤثر بشكل مفرط بالعمال المهاجرين والعمال المنزليين، فضلاً عن العاملين في بعض القطاعات والمهن، بمن فيهم العاملون في الرعاية الصحية والمجتمعية والخدمات الاجتماعية والبيع بالتجزئة والضيافة والمؤسسات المالية والتعليم والنقل والشرطة والأمن ومصلحة السجون. وبالنسبة للمنشآت، يؤدي العنف إلى تراجع الإنتاجية وزيادة تكاليف الرعاية الصحية وإعادة التأهيل طويل الأجل وتزايد التغيب وزيادة معدل استبدال الموظفين وفقدان المهارات والمخاطر المتصلة بالسمعة. وقد تم الاعتراف بالحوار الاجتماعي، بما فيه المفاوضة الجماعية وغير ذلك من السبل، على أنه وسيلة مهمة لمعالجة هذه المسائل. والاتفاقات الجماعية التي يمكن أن تكون على مستوى البلد أو الصناعة أو القطاع، غالباً ما تحسن فعالية الاستجابات لمواجهة مخاطر العنف في مكان العمل. وقد ألزمت بعض الولايات القضائية أن تضم جميع الاتفاقات الجماعية أحكاماً تحظر العنف.

القيمة المضافة لعملية وضع المعايير مع الإشارة إلى مجموعة المعايير الموجودة

٨. في حين تعالج طائفة من معايير منظمة العمل الدولية وإرشاداتها^١ بعض جوانب العنف في العمل، بما فيها تلك المتعلقة بالتمييز والعمل الجبري وعمل الأطفال والحرية النقابية وتفتيش العمل والشعوب الأصلية والقبلية والعمال المهاجرين والعمال المنزليين، لا تزال هناك ثغرات مهمة. وعلى الرغم من أن هناك عدداً من الاتفاقيات والتوصيات التي تشمل صراحة أو ضمناً بعض الأشكال المحددة للعنف في عالم العمل، لا يوجد تعريف متفق عليه دولياً ولا إطار واضح لمعالجة المسألة فيما يخص عالم العمل. ولا يوجد معيار دولي شامل، سواء داخل منظمة العمل الدولية أو خارجها، يوفر وضوحاً بشأن نطاق التطبيق والمسؤوليات المتعلقة بهذا الموضوع.

٩. ومن شأن الصك أو الصكوك المقترحة أن تسد هذه الثغرة الكبرى من خلال إرساء معايير دولية دنيا بشأن العنف في عالم العمل، وهو أمر من شأنه أن يستكمل مجموعة الصكوك الموجودة.

^١ تشمل الأمثلة ما يلي: دليل الوقاية من الضغط النفسي والعنف في مكان العمل، ٢٠٠١؛ مدونة الممارسات بشأن العنف في مكان العمل في قطاع الخدمات والتدابير الرامية إلى محاربة هذه الظاهرة، ٢٠٠٣؛ المبادئ التوجيهية الإطارية لمعالجة العنف في مكان العمل في قطاع الصحة، ٢٠٠٢.

١٠. وترويج القوانين 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.

النتيجة المتوخاة

١١. يمكن للصك المقترح أو للصكوك المقترحة أن تأخذ شكل اتفاقية وتوصية أو شكل توصية شاملة.

١٢. ويمكن لاتفاقية جديدة أن تشير، على شكل تعريف، إلى طبيعة العنف في عالم العمل وأن تحدد أشكال العنف المعترف بها دولياً ونطاق هذا العنف. ويمكن أن ترسي مبادئ عامة للتصدي لهذا العنف ومنعه، بما في ذلك من خلال التشريعات والسياسات والمفاوضة الجماعية. ونظراً لطبيعة المسائل المشمولة، ينبغي أن يعتمد الوصول الواضح إلى الآليات القضائية على وسائل أخرى، من قبيل تثقيف الجناة والضحايا وغيرهم من أصحاب المصلحة واستثارة وعيهم، إلى جانب آليات تسوية النزاعات مما يتيح للضحايا إسماع صوتهم. ويمكن أن يحدد الصك ما هي مجموعات العمال الأكثر عرضة للخطر، إلى جانب القطاعات والمهن والظروف المعرضة للخطر أيضاً. ويمكنه أن يحدد الأدوار والمسؤوليات الخاصة بالحكومات وأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم، بالإضافة إلى دور الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية في كل مرحلة. وبما أن هناك بلداناً عديدة لا تدمج نوع الجنس في جمع الإحصاءات الرسمية ونشرها، ولا تجمع الإحصاءات الأساسية المتعلقة بالعنف ولا تبلغ عنها، يمكن للصك أن يتناول مسألة الجمع المنتظم للإحصاءات بشأن العنف في عالم العمل، مصنفة حسب نوع الجنس.

١٣. ومن شأن توصية جديدة، سواء كصك يكمل الاتفاقية أو كصك قائم بحد ذاته، أن تقدم إرشادات مفصلة مثلاً فيما يتعلق بالأشكال التي قد تتخذها التشريعات والدور الذي تضطلع به مختلف أنواع التشريعات، بما في ذلك التشريعات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وقانون العمل والتشريعات بشأن التحرش والتمييز والقانون الجنائي، إلى جانب دور مختلف المؤسسات. ويمكن لهذا الصك أن يقدم إرشادات بشأن سياسات ولوائح أكثر دقة يمكن أن تنفذها الحكومات وأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم بغية توفير الوقاية من المخاطر والحد منها، من قبيل عمليات تقييم المخاطر في مكان العمل ودور مفتشي العمل في ضمان الامتثال الفعال ودور عبء الإثبات واتخاذ التدابير لضمان السرية في آليات التبليغ. ويمكن للصك أيضاً أن يتناول مسألة تطبيق وإنفاذ الأطر القانونية بشأن العنف من خلال إدارات العمل التي تراعي قضايا الجنسين وهيئات تفتيش العمل والمحاكم وغيرها من آليات تسوية النزاعات.

١٤. ومن شأن الصك أو الصكوك أن توفر أساساً متيناً لوضع السياسات واتخاذ الإجراءات من جانب الحكومات وأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم. ومن شأنها أن تقدم الدعم إلى الدول للوفاء بالتزاماتها المنبثقة عن دستور منظمة العمل الدولية وبرنامج العمل اللائق.

تحضير مناقشة المؤتمر

١٥. قد تجري الأعمال التحضيرية بالتنسيق مع العمل الرامي إلى معالجة المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، وهو موضوع يشكل مسألة مشتركة في إعلان العدالة الاجتماعية وحافزاً سياسياً مشتركاً في سياق البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. وسيكون العمل في هذا المجال أساسياً أيضاً بالنسبة إلى أنشطة منظمة العمل الدولية المتعلقة بحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة وبمبادرة المئوية بشأن المرأة في العمل. وسوف تستنير الأعمال التحضيرية بتقرير مفصل عن القانون والممارسة وبدراسات بشأن الممارسات الجيدة وجمع البيانات، بالإضافة إلى مشاورات واسعة مع الهيئات المكونة وعبر منظومة الأمم المتحدة ومع أصحاب المصلحة الآخرين.

٢ - هجرة اليد العاملة (مناقشة عامة)

مصدر وطبيعة وسياق البند المقترح

١٦. طلب مجلس الإدارة من المكتب في دورته ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤)، أن يقدم مقترحاً في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤ بشأن إمكانية اختيار بند يتعلق بهجرة اليد العاملة، بهدف إجراء مناقشة عامة في دورة لاحقة

من دورات المؤتمر.^٢ وفي غضون ذلك، لقي تقرير المدير العام المقدم إلى المؤتمر في عام ٢٠١٤ بشأن وضع برنامج لمنظمة العمل الدولية من أجل هجرة عادلة،^٣ ترحيباً كبيراً. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، نظر مجلس الإدارة في المقترح وأحاله إلى دورته في آذار/مارس ٢٠١٥ التي استمر فيها تقديم الدعم الواسع لاختيار هذا البند للمناقشة في عام ٢٠١٨.^٤ واعتبرت هذه المناقشة مهمة على وجه الخصوص بالنسبة إلى الأعمال التحضيرية لمبادرة المئوية بشأن مستقبل العمل ومناقشتها في عام ٢٠١٩.

١٧. ويراعي المقترح الاستنتاجات التي اعتمدها المؤتمر في عام ٢٠٠٤،^٥ واجتماع الخبراء الثلاثي الذي انعقد في عام ٢٠٠٦ والذي اعتمد إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة. وهو يستند أيضاً إلى الاستنتاجات التي تمخضت عن الاجتماع التقني الثلاثي بشأن هجرة اليد العاملة (٢٠١٣) ومناقشة التقرير الذي قدمه المدير العام إلى المؤتمر عام ٢٠١٤ والمناقشات والقرارات الأخيرة لمجلس الإدارة.^٦

١٨. ومن الممكن النظر في إجراء مناقشة عامة في المؤتمر في ٢٠١٨ تتمحور حول تقديم الدعم إلى الإدارة السيدة العادلة والناجعة لهجرة اليد العاملة على المستوى الثنائي والإقليمي والأقليمي، بما في ذلك التوظيف العادل. والمكتب قيد الاضطلاع بالنشاط في هذه المجالات. غير أنه لا تزال هناك حاجة لاتخاذ المزيد من الإجراءات المنسقة والمزيد من الإرشاد من جانب الهيئات المكونة بشأن حماية العمال المهاجرين وإدارة هجرة اليد العاملة، في ضوء برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

١٩. وتشمل الأهداف المقترحة للتنمية المستدامة "حماية حقوق العمال وتعزيز بيانات عمل سالمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات"، كغاية في الهدف ٨ الذي يشير أيضاً إلى تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع.^٧ ويشدد الأمين العام في تقريره التجميعي بشأن برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، على أن المهاجرين ينتمون إلى المجموعات التي يجب ألا يتخلف أحد منها عن الركب.^٨ بالإضافة إلى ذلك، هناك روابط واضحة بين مبادرتي القضاء على الفقر ومستقبل العمل، ومن المتوقع أن ترسم المبادرة الثانية معالم المناقشات في دورة المئوية للمؤتمر عام ٢٠١٩، ومع البنود الأخرى المقترحة في جدول الأعمال.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٢٠. 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 حين يزداد حراك اليد العاملة وي طرح تحدياً أمام معظم عمليات التكامل الإقليمي من حيث الإدارة السيدة. وهناك الكثير من البلدان التي كانت من بلدان المنشأ سابقاً فتحوّلت الآن إلى بلدان مقصد كذلك،

^٢ الوثيقة GB.320/PV، الفقرة ٤٢٦.

^٣ مكتب العمل الدولي: هجرة عادلة: برنامج لمنظمة العمل الدولية، تقرير المدير العام، التقرير ١ (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، جنيف، ٢٠١٤.

^٤ الوثيقة GB.323/INS/2، الملحق الثالث (٣)، الفقرات ٢٢-٣١؛ الوثيقة GB.323/PV، الفقرات ٤-١٨؛ الوثيقة GB.322/INS/2، الملحق الثاني (٣)، الفقرات ٢٢-٣٠؛ الوثيقة GB.322/PV، الفقرات ٨-١٧.

^٥ استنتاجات بشأن نهج عادل للعمال المهاجرين في الاقتصاد العالمي، تشمل خطة عمل منظمة العمل الدولية لصالح العمال المهاجرين، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٢، جنيف، ٢٠٠٤.

^٦ 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.

^٧ انظر: <http://sustainabledevelopment.un.org/sdgsproposal.html>، (الغاية ٨-٨).

^٨ الأمم المتحدة: الطريق إلى العيش بكرامة بحلول عام ٢٠٣٠: القضاء على الفقر وتغيير حياة الجميع وحماية كوكب الأرض، تقرير تجميعي مقدم من الأمين العام، ٢٠١٤، الفقرة ٥١.

وتكثفت تدفقات اليد العاملة عبر الحدود، لا سيما في بلدان جنوب الكرة، خلال العقد الماضي. وخلال دورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، تم الإعراب عن دعم متزايد ليناقدش المؤتمر هذه المسائل.

٢١. ومن شأن المناقشة العامة المقترحة أن تستند إلى برنامج منظمة العمل الدولية من أجل هجرة عادلة، الذي أيدته المؤتمر عام ٢٠١٤، وإلى نشاط منظمة العمل الدولية بصفتها رئيسة المجموعة العالمية المعنية بالهجرة في عام ٢٠١٤، لا سيما مبادرة التوظيف العادل لمنظمة العمل الدولية في إطار مجموعة العمل بشأن الهجرة والعمل اللائق، وتعاونها مع شراكة المعرفة العالمية بشأن الهجرة والتنمية، التي أطلقها البنك الدولي. وتسعى مبادرة التوظيف العادل إلى تعزيز شراكات قوية مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وهي ضالعة في تطوير واختبار ممارسات مبتكرة في بلدان رائدة بغية تحسين تنفيذ معايير العمل الدولية عند توظيف العمال المهاجرين. وتسعى المبادرة المشتركة بين منظمة العمل الدولية والبنك الدولي، في إطار شراكة المعرفة العالمية بشأن الهجرة والتنمية، إلى قياس وخفض تكاليف هجرة اليد العاملة بالنسبة إلى العمال المهاجرين من خلال وضع إرشادات عملية حول كيفية تحسين حمايتهم من خلال إبرام 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، والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي، ومنندى العمل لرابطة أمم جنوب شرق آسيا، والجماعة 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 بعنوان "كفالة نجاح عملية الهجرة". 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 النتيجة ٩ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ بشأن "تعزيز سياسات عادلة وفعالة بشأن هجرة اليد العاملة".

تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق
والقيمة المضافة لمناقشة في المؤتمر

٢٢. 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 لتنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية من أجل هجرة عادلة، بما في ذلك ما يتعلق بالإدارة السديدة على المستويين الثنائي والإقليمي وتعيين العمال المهاجرين. ومن شأن المناقشة أن تستند أيضاً إلى الدراسة الاستقصائية العامة بشأن صكوك منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمال المهاجرين، التي ستعدها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات وتناقشها لجنة تطبيق المعايير في المؤتمر عام ٢٠١٦.^٩

النتيجة المتوخاة

٢٣. من شأن المناقشة العامة المقترحة أن تقدم الإرشاد لتعزيز نشاط منظمة العمل الدولية وتأثيره في مجال حراك اليد العاملة وتوظيف العمال المهاجرين. ومن شأنها أيضاً أن تعزز قدرات 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، وضع إطار من أجل الهجرة العادلة يوفر إرشادات محددة حول كيفية دعم الترتيبات الثنائية والإقليمية والأقليمية العادلة والتعاون بشأن المسائل المتعلقة بهجرة اليد العاملة وحراكها والتوظيف العادل.

تحضير مناقشة المؤتمر

٢٤. سوف يعد المكتب تقريراً يستند إلى نتائج البحوث التي تجريها منظمة العمل الدولية بشأن الترتيبات الثنائية والإقليمية والأقليمية والتعاون، إلى جانب مبادرة التوظيف العادل لمنظمة العمل الدولية، التي ستعزز في الممارسات والتحديات في خمسة ممرات للهجرة. والمناقشات جارية فيما يتعلق بمدى استنساب عقد اجتماع للخبراء بشأن التوظيف العادل في عام ٢٠١٦ لاستكمال المبادرات الجارية. وفي عام ٢٠١٦، سوف تقدم

^٩ الوثيقة GB.321/PV، الفقرة ٧٨.

لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة تطبيق المعايير استشرافات قيمة بشأن العوائق التي تحول دون التصديق على معايير منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين وتنفيذها. وسوف يواصل المكتب تسهيل الحوارات الإقليمية، بالاستناد إلى معايير وقيم منظمة العمل الدولية، بما في ذلك فيما بين عدد من البلدان في جنوب شرق آسيا والبلدان العربية، وفي شتى عمليات التكامل الاقتصادي الإقليمية. ومما لا شك فيه أن حصيلة هذه الحوارات ستساعد على تصميم وإعداد مناقشة عامة أكثر تركيزاً من جانب المؤتمر.

٣- التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة (مناقشة عامة)

المصدر والطبيعة والسياق

٢٥. خلال المشاورات الثلاثية بشأن جدول أعمال المؤتمر في أيلول/سبتمبر ٢٠١٢، اقترحت مجموعة أصحاب العمل مناقشة عامة بشأن التعاون التقني. وقد استعرض مجلس الإدارة هذا المقترح في دورات متتالية منذ ذلك، ولقي الدعم من مجموعة أصحاب العمل وعدد من الحكومات. بيد أن مجموعة العمال رأيت أنه يعود إلى مجلس الإدارة مناقشة التعاون التقني وليس المؤتمر.^{١٠}

٢٦. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤ وأذار/مارس ٢٠١٥، وافق مجلس الإدارة على استراتيجية جديدة للتعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٧. وبذلك، قرر أن يحل مصطلح "التعاون الإنمائي" محل مصطلح "التعاون التقني"،^{١١} وطلب من المكتب أن يقدم استراتيجية منقحة للتعاون الإنمائي في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥. ومن شأن الاستراتيجية المنقحة أن تشمل حصيلة المؤتمر الدولي الثالث بشأن تمويل التنمية (أديس أبابا، تموز/يوليه ٢٠١٥)^{١٢} ونتائج وتوصيات التقييم المستقل لاستراتيجية التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠، الذي طلبه مجلس الإدارة، وأهداف التنمية المستدامة وغايات إطار التنمية المستدامة، المزمع أن تعتمد الجمعية العامة للأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٥.

٢٧. ويمكن للتعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية أن يحدث تغييراً في تحسين ظروف عمل الناس. فهو يمكن المكتب من تعزيز قدرة الهيئات المكونة ودعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية والنتائج السياسية لمنظمة العمل الدولية. ويسهم التعاون الإنمائي في تنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق والبرامج الرائدة ومبادرات المئوية. وتشكل المساهمات الطوعية من شركاء التنمية في منظمة العمل الدولية والشراكات والطرائق الناشئة من قبيل التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث، وسائل عمل مهمة بالنسبة للتعاون الإنمائي.

٢٨. وسيكون لإطار التنمية المستدامة أثر كبير على التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية، إذ سيقوم على الأرجح بإعادة توجيه الجهود المبذولة في سبيل التنمية في العالم، سواء على المستوى الخاص أو العام أو على المستوى المحلي أو الدولي، وسيشمل التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث، نحو تحقيق أهداف وغايات التنمية المستدامة العالمية. وبالتالي، فإن إجراء مناقشة عامة بشأن التعاون الإنمائي في مفهومه الواسع، يكتسي أهمية لكافة البنود الأخرى المقترحة لدورات المؤتمر المقبلة.

^{١٠} 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؛ الوثيقة GB.322/INS/2، الملحق الثاني (١)، الفقرات ١-١٣؛ الوثيقة GB.323/PV، الفقرات ٤-١٨؛ الوثيقة GB.323/INS/2، الملحق الثالث (١)، الفقرات ١-١٣.

^{١١} "إنّ التغيير الذي طرأ على المصطلحات على مر السنين من "معونة" إلى "مساعدة تقنية" ومن ثم إلى "تعاون إنمائي" ناجم عن التنبيه إلى أنّ التنمية عملية معقدة وعالمية وطويلة الأمد لا يمكن أن تحقق النجاح إلا إذا قامت على شراكات شاملة ومتبادلة ومسؤولة. وبالإضافة إلى الجوانب التقنية الصرفة، يشتمل التعاون الإنمائي، فيما يشتمل، على عناصر الحقوق والحوار والإدارة السديدة والعدالة الاجتماعية والمساواة وتطوير القدرات." الوثيقة (GB.322/POL/6).

^{١٢} من شأن المؤتمر الدولي المعني بتمويل التنمية، وهو الثالث من نوعه بعد مؤتمر مونتيري (٢٠٠٢) ومؤتمر الدوحة (٢٠٠٨)، أن يناقش "وسائل التنفيذ" للإطار المستقبلي لأهداف التنمية المستدامة. وتشمل هذه الوسائل، إلى جانب التمويل، جوانب من قبيل التغيير السياسي وبناء القدرات والابتكار ونقل التكنولوجيا.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٢٩. سوف تشكل أهداف التنمية المستدامة الإطار لصياغة خطط التنمية الوطنية التي ستوفر بدورها أساس الجيل الجديد لأطر المساعدة الإنمائية للأمم المتحدة والبرامج القطرية للعمل اللائق. وبالتالي، من الضروري أن تكون الهيئات المكونة على دراية تامة بإطار أهداف التنمية المستدامة وأساليب تنفيذها والصلة القائمة بينه وبين برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية والإطار العام للنتائج. ومن المتوقع أن تلعب الجهات الفاعلة الوطنية والمجتمع المدني والسلطات المحلية والاقتصادات الناشئة والقطاع الخاص، دوراً أكبر في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة، مقارنة بالدور الذي أوكل لهذه الجهات لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية التي كانت تركز بشكل أكبر على توفير المساعدة الإنمائية الرسمية. وتدمج أهداف التنمية المستدامة ثلاثة أبعاد للتنمية (البعد الاجتماعي والبعد الاقتصادي والبعد البيئي)، في حين كانت الأهداف الإنمائية للألفية محصورة بالبعد الاجتماعي. ومن جهة أخرى، كانت الأهداف الإنمائية للألفية تُعنى بالعالم النامي فقط، في حين أن أهداف التنمية المستدامة عالمية بطبيعتها. وأخيراً، سوف تستلزم أهداف التنمية المستدامة مجموعة أوسع من وسائل التنفيذ.

٣٠. ومن شأن المناقشة العامة المقترحة في المؤتمر، أن تضع التعاون الإنمائي المستقبلي لمنظمة العمل الدولية في هذا السياق الجديد والمختلف أساساً، ومن شأنها أن تزود المكتب بالإرشادات حول كيفية تعزيز أهمية وفعالية ونجاعة واستدامة استراتيجية التعاون الإنمائي الخاصة به. بالإضافة إلى ذلك، من شأن هذه المناقشة أن تستند إلى تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية، في عام ٢٠١٦، ومن شأنها أن تدعم الجهود التي يبذلها المكتب من أجل تعزيز الإدارة القائمة على النتائج والإدارة المتكاملة للموارد.

تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق والقيمة المضافة لمبحث المؤتمر

٣١. تعود المناقشة العامة الأخيرة التي أجراها المؤتمر بشأن دور منظمة العمل الدولية في التعاون التقني، إلى عام ٢٠٠٦. وفي تلك المناسبة، اعتمد المؤتمر قراراً دعا إلى استعراض الموضوع بعد خمس سنوات. إلا أن هذا الاستعراض لم يجر بعد.

٣٢. وبالتالي، من شأن المناقشة العامة أن تضع برنامج التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية ضمن السياق الداخلي والخارجي المتغير، مع التشديد بشكل خاص على إطار أهداف التنمية المستدامة ووسائل تنفيذها. وفي حال تمت جدولة المناقشة العامة في عام ٢٠١٧، فسوف تتصادف مع إعداد الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ ومن شأنها أن تقدم مدخلات مهمة إلى النقاش الذي سيجريه المؤتمر عام ٢٠١٩ بمناسبة مئوية منظمة العمل الدولية. والتعاون الإنمائي مهم بالنسبة لكافة الأنشطة التشغيلية التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية وبالتالي لأي مناقشة في المؤتمر.

النتيجة المتوخاة

٣٣. من شأن المناقشة العامة أن تستعرض ومن ثم تطور وتوسع استراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية لما بعد عام ٢٠١٧، محددة دور المنظمة في السياق المتغير للتعاون الإنمائي ومع مراعاة إطار التنمية المستدامة والشراكات الجديدة والناشئة والنقاش حول فعالية التنمية ونشاط الأمم المتحدة وملاءمته للهدف المنشود وإطار النتائج التي يحققها المكتب. ومن شأن هذه المناقشة أن توصي بالطرائق التي ينبغي للمكتب اتباعها من أجل تعزيز حشد الموارد وتحقيق النتائج الفعلية من حيث التنمية والفعالية على المستوى المالي وتنويع شراكات التنمية والاتساق مع الأولويات التي ترسيها الهيئات المكونة من خلال الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ والبرنامج والميزانية والبرامج القطرية للعمل اللائق والتبليغ والإطلاقة وتحقيق فعالية التنمية والاتساق على مستوى منظومة الأمم المتحدة. ومن شأن خطة عمل محددة زمنياً أن تستكمل الاستراتيجية، وهي ترمي إلى تعزيز نطاق وتركيز وحجم وفعالية برنامج التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية في المفهوم الأوسع.

التحضير لمناقشة المؤتمر

٣٤. من شأن التقرير المزمع تقديمه إلى المؤتمر أن يستند إلى الاستعراضات الداخلية والخارجية لفعالية أنشطة التنمية التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية وإلى الدراسة الاستقصائية بشأن رضا الزبائن، التي من شأنها أن تمكّن الجهات المستفيدة والهيئات المكونة والشركاء والوحدات التنفيذية والمكاتب الميدانية في منظمة العمل الدولية من الإعراب عن وجهات نظرها بشأن أهمية وفعالية برنامج التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية. وسوف يستفيد التقرير من سلسلة من مناقشات مجلس الإدارة، من قبيل المناقشات بشأن المنظورات الإقليمية للتعاون الإنمائي.^{١٣}

٣٥. وسوف يعد التقرير موظفون دائمون في منظمة العمل الدولية ولن يستلزم موارد إضافية.

^{١٣} تشمل هذه المنظورات مناقشات بشأن أفريقيا (الدورة ٣١٥) وآسيا والمحيط الهادئ (الدورة ٣١٧) والأمريكتين (الدورة ٣١٩) وأوروبا (الدورة ٣٢٠) والدول العربية (الدورة ٣٢٢) والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاث (الدورتان ٣١٥ و ٣١٦) والشراكات بين القطاعين العام والخاص (الدورتان ٣١٦ و ٣٢٠) والتعاون التقني في الدول ذات الوضع الهش (الدورة ٣٢٠) واستراتيجية التعاون الإنمائي المقبلة لمنظمة العمل الدولية (الدورتان ٣٢٢ و ٣٢٣). بالإضافة إلى ذلك، من شأن تقرير المؤتمر أن يضع في اعتباره استنتاجات الاجتماع الإقليمي الثامن عشر للأمريكتين (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٤) والاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر (٢٠١٥).