



التاريخ: ٢٨ أيلول/سبتمبر ٢٠١٧
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي

غرض الوثيقة

استهلال النظر في مقترحات جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠١٩ وما بعدها من دورات، بما في ذلك النهج الاستراتيجي الواجب اتباعه (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٠).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية/ المحرك السياسي المشترك: النتيجة التمكينية بـ: الإدارة الفعالة والناجعة للمنظمة.

الانعكاسات السياسية: الانعكاسات على جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠١٩ 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 يمكن أن يوافق عليها مجلس الإدارة.

إجراء المتابعة المطلوب: أية انعكاسات مرتبطة بالمتابعة سوف تقدّم إلى مجلس الإدارة لكي يبحثها في دورته ٣٣٢ (آذار/ مارس ٢٠١٨).

الوحدة مصدر الوثيقة: الإدارات في حافظة السياسات العامة وفي حافظة العمليات الميدانية والشرائط.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.329/PV؛ الوثيقة GB.329/INS/2؛ الوثيقة GB.331/INS/4؛ الوثيقة GB.328/INS/18/1؛ الوثيقة GB.331/LILS/2.

المحتويات

الصفحة

٥	ألف - لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر.....
٧	باء - قرارات اتخذها مجلس الإدارة في دورته ٣٢٩ (آذار/ مارس ٢٠١٧)
٨	جيم - نتائج الدورة السادسة بعد المائة للمؤتمر (حزيران/ يونيه ٢٠١٧): الانعكاسات على جدول أعمال المؤتمر
٨	دال - جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٩
٩	هـاء - جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠١٩
١٢	واو- خارطة طريق إجرائية
١٢	مشروع قرار

الملاحق

١٣	الملحق الأول ١- ثلاثة بنود محتملة لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة.....
١٣	ألف - انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (وضع معيار).....
١٥	باء - التلمذة الصناعية (مناقشة مزدوجة لوضع معيار)
١٨	جيم - أوجه انعدام المساواة وعالم العمل (مناقشة عامة)
٢٠	٢- تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها لأربعة مواضيع
٢٠	ألف - تسوية نزاعات العمل الفردية
٢١	باء - أشكال الاستخدام غير المعتادة
٢١	جيم - العمل اللائق في عالم الرياضة.....
٢١	دال - الاستقلالية والحماية في الخدمة العامة (مكافحة الفساد)
٢٣	الملحق الثاني: لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٢٣).....
٢٥	الملحق الثالث: جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي - الجدول الزمني، ٢٠١٥-٢٠١٩.....

ألف - لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر

١. ترد القواعد السارية بشأن جدول أعمال المؤتمر في دستور منظمة العمل الدولية والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي والنظام الداخلي لمجلس الإدارة.^١ 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 (يستلزم كل بند من هذه البنود لجنة تقنية في المؤتمر) بهدف وضع معيار أو إجراء مناقشة عامة أو مناقشة متكررة.^٢ وهناك بنود أخرى يمكن أن يدرجها مجلس الإدارة، وهي بنود يمكن أن تتناولها عموماً اللجنة التنظيمية في جلسة عامة أو لجان تقنية أخرى تعقد عدداً محدوداً من الجلسات.^٣ وبالنسبة إلى بنود وضع المعايير، من المتعارف عليه إجراء مناقشة مزدوجة، ولكن يمكن أن يقرر مجلس الإدارة إجراء مناقشة مفردة. ويجري النظر في المقترحات بشأن إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر في دورتين متعاقبتين لمجلس الإدارة، ما لم تكن هناك موافقة بالإجماع على إدراج بند مقترح في جدول الأعمال عند مناقشته في مجلس الإدارة للمرة الأولى.^٤

المناقشات المتكررة بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨ (إعلان العدالة الاجتماعية)

٤. اعتمد إعلان العدالة الاجتماعية خطة مناقشات متكررة يجريها المؤتمر، والقصد منها تحسين 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 عملها وفقاً لذلك وتقييم نتائج أنشطة منظمة العمل الدولية كي تستنير بها القرارات المتعلقة بالبرنامج والميزانية وغير ذلك من قرارات الإدارة السديدة.^٥ ويتوخى من المناقشات المتكررة أن تؤدي دوراً رئيسياً في وضع جدول أعمال المؤتمر ككل وفي المساهمة في دور المؤتمر باعتباره الهيئة العليا لوضع السياسات في منظمة العمل الدولية. وفي إطار الدورة الأولى من سبع سنوات للمناقشات المتكررة والتي اعتمدها مجلس الإدارة في عام ٢٠٠٩،^٦ شكلت

^١ انظر المادتين ١٤(أ) و١٦(ب) من الدستور؛ المواد ٧ و٧ مكرر و٨ و١٢ من النظام الأساسي للمؤتمر؛ القسمين ٥ و٦-٢ من النظام الداخلي لمجلس الإدارة.

^٢ انظر الفقرات ٤-٧ أدناه.

^٣ انظر الملحق الثاني للاطلاع على لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٢٣). انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٦ (مجموعة العمال).

^٤ انظر الفقرة ٥-١ من النظام الداخلي لمجلس الإدارة.

^٥ انظر إعلان العدالة الاجتماعية، القسم ثانياً (ألف) "١" والمرفق، القسم ثانياً (باء) "١".

^٦ انظر الوثيقة GB.304/PV، الفقرة ١٨٣ (ب).

المناقشات أحد البنود التقنية الثلاثة المشار إليها آنفاً والمدرجة في جدول الأعمال منذ دورة المؤتمر لعام ٢٠١٠.^٧

٥. واضطلع المؤتمر في دورته الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) بتقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية، واعتمد في ضوءه قراراً بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق. وبموجب هذا القرار، يدعو المؤتمر إلى اعتماد طرائق مناسبة لتحسين تركيز المناقشات المتكررة وضمان أنها تستند إلى الوقائع والتحديات القائمة بحيث:

"١" تقدم استعراضاً محدثاً على نحو منتظم عن الوقائع والاحتياجات المتنوعة في الدول الأعضاء فيما يتعلق بكل هدف من الأهداف الاستراتيجية؛

"٢" تقيم نتائج أنشطة منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالأهداف الاستراتيجية لتسهيل اتخاذ القرارات بشأن الأولويات المستقبلية؛

"٣" تثير المناقشات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي والبرنامج والميزانية في منظمة العمل الدولية.

٦. ويدعو القرار إلى النظر في اعتماد دورة أقصر للمناقشات المتكررة مع مراعاة مساهمتها في تبسيط عملية وضع جدول أعمال المؤتمر.^٨

٧. وفي سياق متابعة القرار، اعتمد مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦) دورة من خمس سنوات للمناقشات المتكررة بشأن الأهداف الاستراتيجية الأربعة، وفقاً للتسلسل التالي: الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في عام ٢٠١٨؛ الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في عام ٢٠٢٠؛ العمالة في عام ٢٠٢١؛ الحماية الاجتماعية (حماية العمال) في عام ٢٠٢٢؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠٢٣.^٩ بالإضافة إلى ذلك، قدم مجلس الإدارة إرشاد بشأن إطار للمناقشات المتكررة لضمان أنها تحقق على نحو تام غرضها المحدد بموجب إعلان العدالة الاجتماعية.^{١٠}

النهج الاستراتيجي والمتسق (٢٠١٤-٢٠١٩)

٨. 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. وكان الغرض من ذلك هو الاستجابة لتعليقات الهيئات المكونة بشأن وضع جدول أعمال المؤتمر والدور الذي يضطلع به المؤتمر باعتباره الهيئة العليا لوضع السياسات في منظمة العمل الدولية. ويقوم النهج على عنصرين أساسيين هما: "١" التركيز الاستراتيجي في وضع جدول أعمال المؤتمر، باستخدام الزخم المنبثق عن الاحتفال بمئوية منظمة العمل الدولية من أجل التشديد على الاتساق والمرونة على مستوى المؤسسة؛ "٢" الالتزام الثلاثي الكامل في عملية وضع جدول الأعمال.^{١١}

^٧ نُفذت دورة السبع سنوات 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). وجرى من ثم تعديل هذا التسلسل بعد القرار الذي اتخذته مجلس الإدارة، في آذار/مارس ٢٠١٤، 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).

^٨ انظر الفقرة الفرعية ١٥-٢ من القرار.

^٩ انظر الفقرة ١٧ أدناه.

^{١٠} انظر الوثيقة GB.328/INS/5/2 والوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٠٢.

^{١١} انظر الوثيقة GB.322/PV، الفقرة ١٧ والوثيقة GB.322/INS/2، الفقرات ١١-١٩. جرى التسليم بالنهج الاستراتيجي والمتسق في سياق عمل الفريق العامل المعني بسير أعمال مجلس الإدارة والمؤتمر؛ انظر الوثيقة GB.322/INS/12(Rov.)، الفقرة ٤-١.

٩. واختار مجلس الإدارة البنود التقنية لدورتي ٢٠١٧ و ٢٠١٨ على أساس هذا النهج. وقد أبقى قيد الاستعراض التنسيق بين نتائج المناقشات السابقة في المؤتمر والنظر في المقترحات للدورات القادمة. وأقام روابط بين وضع جدول أعمال المؤتمر والعمليات المؤسسية والمناقشات الاستراتيجية الأخرى، من قبيل متابعة مبادرات المؤمية أو الخطة الاستراتيجية. بالإضافة إلى ذلك، اتخذ مجلس الإدارة خطوات لضمان أن تتجلى في جدول أعمال المؤتمر إجراءات منظمة العمل الدولية لضمان تمتعها بمجموعة متينة ومحدثة من معايير العمل تكون بمثابة إطار عالمي من أجل عالم العمل. وعليه، سبق واستنار جدول أعمال المؤتمر بالاستعراض الذي اضطلع به فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير لمجموعة معايير منظمة العمل الدولية، إلى جانب تطبيق الفقرة ٩ من المادة ١٩ من الدستور، والمتعلقة بإجراء إلغاء الاتفاقيات البالية سارية النفاذ. وتم تزويد مجلس الإدارة في كل دورة من دوراته بخارطة طريق إرائية لتنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق حتى عام ٢٠١٩ الذي يحدثه المكتب بشكل منتظم؛ والغرض من ذلك تحسين شفافية العملية وشموليتها.^{١٢} وأبرز الرئيس المنتهية ولايته لمجلس الإدارة في دورته ٣٣٠، أهمية دور مجلس الإدارة في وضع جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي.^{١٣}

باء - قرارات اتخذها مجلس الإدارة في دورته ٣٢٩ (آذار/ مارس ٢٠١٧)

١٠. بغية المساهمة في نهج متكامل من حيث الإدارة السديدة، أجرى مجلس الإدارة في دورته ٣٢٩ (آذار/ مارس ٢٠١٧) المناقشة بشأن جدول أعمال المؤتمر في أعقاب مناقشات البنود التي ترتدي أهمية خاصة بالنسبة إلى وضع جدول أعمال المؤتمر. وشملت هذه الأخيرة المسائل المنبثقة عن أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) لمؤتمر العمل الدولي ومتابعة مبادرات المؤمية، خاصة مبادرة المعايير بما يشمل التقييم الأولي لسير عمل فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير.^{١٤}

١١. وقدم مجلس الإدارة الإرشاد بشأن تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق واحتمال الإبقاء عليه لأجل أطول. كما قدم الإرشاد بشأن جدول أعمال دورة المؤمية لمؤتمر العمل الدولي (الدورة الثامنة بعد المائة، ٢٠١٩)، ووضع جدول أعمال لما بعد عام ٢٠١٩ فيما يتعلق بالنهج الاستراتيجي والمواضيع السبعة قيد الاستعراض على السواء.^{١٥}

١٢. وفي هذا السياق، يبقى جدول الأعمال الواجب إرساؤه في إطار تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق هو جدول أعمال دورة المؤمية (٢٠١٩). ومن جهة أخرى، سبق واستهل مجلس الإدارة النظر في جدول أعمال دورات ما بعد عام ٢٠١٩ بإدراج مناقشات متكررة في جدول أعمال دورات المؤتمر حتى عام ٢٠٢٣. وعليه، قد يرغب مجلس الإدارة في تقديم المزيد من الإرشادات لوضع جدول أعمال ما بعد عام ٢٠١٩ بغية الاستمرار في تعزيز إدراج بُعد استراتيجي عند وضع جدول أعمال المؤتمر بمشاركة ثلاثية كاملة، وفي الآن ذاته ضمان مرونة ملائمة تراعي نتائج دورة المؤمية (خاصة فيما يتعلق بالبلند المتبقي الذي يتعين تحديده بهدف استكمال جدول أعمال عام ٢٠٢٠).

^{١٢} انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرات ٧-١٥، للاطلاع على المزيد من العناصر المفصلة بشأن تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق.

^{١٣} الوثيقة GB.330/PV.

^{١٤} انظر الوثيقة GB.328/INS/7 والوثيقة GB.328/INS/17/2 والوثيقة GB.328/LILS/2/1 والوثيقة GB.328/PFA/1 والوثيقة GB.329/INS/3/1 والوثيقة GB.329/INS/3/2 والوثيقة GB.329/INS/5 والوثيقة GB.329/INS/6 والوثيقة GB.329/LILS/2.

^{١٥} انظر الوثيقة GB.329/PV، الفقرات ٤-١٥.

جيم - نتائج الدورة السادسة بعد المائة للمؤتمر (حزيران/ يونيه ٢٠١٧): الانعكاسات على جدول أعمال المؤتمر

١٣. في حين لم تُحدد بوضوح بنود جديدة لجدول الأعمال خلال الدورة السادسة بعد المائة للمؤتمر (حزيران/ يونيه ٢٠١٧)، فإن متابعة القرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل^{١٦} ومتابعة القرار بشأن الإدارة العادلة والفعالة لهجرة اليد العاملة^{١٧} ونتيجة مناقشة لجنة تطبيق المعايير بشأن الدراسة الاستقصائية العامة حول الصكوك المعنية بالعمال المهاجرين^{١٨}، ينبغي أن تظل قيد النظر في سياق وضع جدول أعمال المؤتمر. وتجدر الإشارة كذلك إلى أن مختلف المندوبين أشادوا في مداخلاتهم خلال الدورة السادسة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي، بأهمية البنود المختارة لجدول أعمال المؤتمر وبالعمل الناجح الذي يضطلع به مجلس الإدارة في هذا الصدد.^{١٩}

دال - جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٩

١٤. ناقش مجلس الإدارة في دورته ٣٢٩ (آذار/ مارس ٢٠١٧) جدول أعمال دورة مئوية مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠١٩. وكان هناك رأي شائع أنه إلى جانب البنود الدائمة المشار إليها في الفقرة ٢، ينبغي لجدول الأعمال أن يركز على مستقبل العمل. وسيستتبع ذلك إرجاء المناقشة الثانية بشأن العنف في عالم العمل إلى الدورة التاسعة بعد المائة (٢٠٢٠) للمؤتمر. وينبغي لمجلس الإدارة أن يقرر في دورته الراهنة ما إذا كان يجب استهلال الأعمال التحضيرية للمؤتمر على هذا الأساس.

١٥. في حال اتخذ مجلس الإدارة مثل هذا القرار، ينبغي النظر في وقت مبكر في كيفية معالجة المسائل المتعلقة بمستقبل العمل خلال مؤتمر المئوية. والاحتمالات التي سبق وطُرحت على مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٧ شملت إجراء مناقشة عامة لتقرير اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل، إلى جانب النظر في عناصر بعينها بمزيد من التفصيل خلال اللجان التقنية أو منتديات مماثلة.

١٦. وهناك مسألة ثانية ترتبط بالنتيجة المنشودة من مؤتمر المئوية فيما يتعلق بمستقبل العمل. وكانت هناك نظرة واسعة الانتشار في مجلس الإدارة مفادها أنه ينبغي أن توجد نتيجة رسمية، مثلاً، إعلان مئوية أو قرار أو بروتوكول، على أن تكون مثل هذه النتيجة ذات جوهر واستشرافية بهدف توجيه أنشطة المنظمة في المستقبل. كما اقترح بأن تقوم النتيجة على معالم الإعلام السابقة وأن تعززها. واقترح البعض النظر بشكل أولي في طبيعة نتيجة محتملة سواء خلال مؤتمر عام ٢٠١٨ أو خلال مجلس الإدارة وصولاً إلى دورة عام ٢٠١٩.

١٦. دعا قرار واستنتاجات عام ٢٠١٧ بشأن المناقشة المتكررة الثانية المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، منظمة العمل الدولية، فيما يرتبط بنشاط فعال متصل بالمعايير، إلى "إجراء تحليل مفصل يتعلق بالثغرات في معايير منظمة العمل الدولية القائمة بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة". ودعا مؤتمر العمل الدولي منظمة العمل الدولية أيضاً إلى أن تعتمد على نحو فعال ومن باب الاستعجال إلى "تعزيز المتابعة السنوية لإعلان عام ١٩٩٨، فيما يتعلق بالاتفاقيات الأساسية غير المصدق عليها، كأداة ترويجية بهدف القيام بما يلي: "١" تقييم الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء التي لم تصدق بعد على جميع الاتفاقيات الأساسية وعلى بروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠، تقييماً أكثر شمولاً تمثيلاً مع إعلان عام ١٩٩٨، مما يسمح بتحديد المجالات التي يمكن أن تكون فيها المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية مجدية بالنسبة لهذه الدول؛ "٢" تسهيل تبادل الخبرات والدروس المستخلصة؛ "٣" جعل المتابعة السنوية أكثر وضوحاً وأسهل مناًلاً". *Provisional Record No. 11-1* مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٦، الفقرتان ٤ (د) و ٨. الوثيقة GB.331/INS/4/3.

١٧. الوثيقة GB.331/INS/4/1.

١٨. في هذه النتيجة، لاحظت لجنة تطبيق المعايير أن "من شأن الدراسة الاستقصائية العامة ومناقشتها، أن تساهم في عمل فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، خاصة من خلال نظرها في سياسة معايير ترمي إلى ضمان الاتساق المؤسسي بشأن السلامة والصحة المهنيين".

١٩. انظر: <http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/media-centre/speeches/lang--en/index.htm>.

١٧. وقد يرغب مجلس الإدارة كذلك بأن يأخذ في الحسبان المكانة التي سيحتلها مؤتمر المؤمية خلال الاحتفال العام بمؤمية منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٩. ويجري البحث عن نهج متكامل في تخطيط الاحتفال. وسوف ترتدي الأنشطة طابعاً "احتفالياً" مع فرص الاعتراف بقيمة ولاية منظمة العمل الدولية المتمثلة بالعدالة الاجتماعية وتقييمها، إلى جانب تقييم الجوانب الرئيسية لمؤميتها الأولى في إطار البعد الاستشراقي المتأني عن النقاشات حول مستقبل العمل، وإدماج جوانب متأنية عن مبادرات المؤمية الأخرى ومتداخلة مع مستقبل العمل.

١٨. ومن الممكن تكيف البعد "الاحتفالي" في المؤتمر من خلال دعوة رؤساء الدول وغيرهم من المدعوين رفيعي المستوى إلى التحدث عن ولاية منظمة العمل الدولية المتمثلة بالعدالة الاجتماعية، ومن خلال تنظيم سلسلة من الأحداث الموجهة أكثر إلى المسائل التقنية والتي تركز على عدد محدود من المسائل الأخرى. ومن الممكن تنظيم أحداث أخرى خلال المؤتمر حول حقيبات تاريخية مهمة لعبت فيها منظمة العمل الدولية دوراً، بما في ذلك من خلال المعارض وإصدار منشور عن تاريخ منظمة العمل الدولية. وهناك احتمال آخر بأن تقوم لجنة تطبيق المعايير، خارج نطاق أنشطتها المعتادة، بإدراج دورة تربط بين عملها ومبادرة مستقبل العمل أو استعراض لتاريخها وتأثير لجنة تطبيق المعايير.

١٩. ويُطلب من مجلس الإدارة أن يقرر ما إذا ينبغي تخصيص جدول أعمال مؤتمر المؤمية لمستقبل العمل مع إدراج الجوانب ذات الصلة لمبادرات المؤمية الأخرى، إلى جانب اللجان الدائمة لمؤتمر العمل الدولية المشار إليها آنفاً.

٢٠. وفي حال قرر مجلس الإدارة تخصيص مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠١٩ لمستقبل العمل، من شأن المكتب في ضوء الإرشادات المقدمة أن يعد مقترحات محددة بشأن هيكلية ومضمون المناقشات للنظر فيها في الدورة ٣٣٢ (آذار/ مارس ٢٠١٨).

هاء - جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠١٩

تعزيز نهج استراتيجي

٢١. جرى وضع العناصر الأولية لينظر فيها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦. وأُعربت عدة هيئات مكونة عن تأييدها للنهج المتسق والاستراتيجي فيما يتعلق بوضع جدول الأعمال، ودعم استمراره بعد عام ٢٠١٩. وقد يرغب مجلس الإدارة، عند مواصلة بحثه للنهج الاستراتيجي لما بعد عام ٢٠١٩، في أن يأخذ في الحسبان الاعتبارات التالية.

٢٢. أدرج مجلس الإدارة عنصرين من العناصر الأولية المحددة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦، في عملية صنع قراراته بشأن جدول أعمال المؤتمر: "١" متابعة التوصيات التي أجراها فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير والتي وافق عليها مجلس الإدارة^{٢٢}؛ "٢" الطرائق التي يمكن من خلالها لهيكلية الإدارة

٢٠. انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرتان ٣٨ و ٣٩.

٢١. انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٥ (مجموعة أصحاب العمل) والفقرة ١٧ (مجموعة العمال) والفقرة ١٩ (المجموعة الأفريقية) والفقرة ٢٢ (جمهورية كوريا). وأعرب عن مزيد من التأييد في دورة آذار/ مارس ٢٠١٧، الوثيقة GB.329/PV - الفقرة ٤ (مجموعة أصحاب العمل) والفقرة ٨ (المجموعة الأفريقية) والفقرة ٩ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي).

٢٢. فضلاً عن التوصيات الصادرة عن فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير بشأن إلغاء الاتفاقيات، مما جعل مجلس الإدارة يدرج بنداً مقابلاً في جدول الأعمال، طلب مجلس الإدارة من المكتب أن يعد مقترحاً بشأن بند محتمل لوضع معيار حول التلمذة الصناعية، على أساس الفجوة التنظيمية التي حددها فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، لينظر فيه في دورته ٣٢٩ (آذار/ مارس ٢٠١٧). انظر أدناه الملحق الأول القسم ١ (باء)؛ الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٦ (مجموعة العمال) والفقرة ٢٢ (جمهورية كوريا). وعند النظر في تقرير الاجتماع الثاني لفريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، لاحظ مجلس الإدارة أيضاً القرار الذي اتخذته فريق العمل بشأن متابعة الثغرة التنظيمية المتعلقة بالعمل بالتناوب في مناقشته اللاحقة حول الصكوك المرتبطة بوقت العمل، والواجب تحديد تاريخ لها؛ الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ٥٨١ (د).

السيدة في منظمة العمل الدولية أن تسهم في أنشطة المتابعة والاستعراض في المنتدى السياسي رفيع المستوى للأمم المتحدة المعني بالتنمية المستدامة في سياق برنامج عام ٢٠٣٠.٢٣

٢٣. والعناصر العامة للنهج الاستراتيجي والمتسق، من قبيل ضرورة ضمان الاتساق المؤسسي وتوفير التوازن بين الوقت اللازم للإعداد والمرونة المناسبة والالتزام الثلاثي الكامل، وهي عناصر تضمنها الشفافية والشمولية، لا تزال سليمة.٢٤ وتمشياً مع إعلان العدالة الاجتماعية ومع قرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، من شأن المناقشات المتكررة أن تبقى محركاً رئيسياً لتبسيط جدول أعمال المؤتمر.

٢٤. ومن الممكن توخي المزيد من العناصر التي قد تبرز مثلاً مع تقدم مجلس الإدارة في مناقشته إصلاح الاجتماعات الإقليمية وإمكانية استعراض نسق الاجتماعات القطاعية وغيرها من الاجتماعات التقنية ونظامها الأساسي، خاصة فيما يتعلق بطريقة جعل نتائجها تنير عملية وضع جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي. وقد يكون من المهم أيضاً مواصلة استكشاف المزيد من التحسينات في سير أعمال المؤتمر، ولا سيما الطرائق التي يمكن من خلالها الارتقاء إلى أقصى حد بوظيفته فيما يتعلق بوضع المعايير في سياق دورة من أسبوعين.٢٥ ومن شأن ذلك أن يتمشى مع الدعوة الواردة في إعلان العدالة الاجتماعية بأن تستخدم منظمة العمل الدولية على أفضل وجه ميزتها الفريدة المتمثلة في الهيكل الثلاثي ونظام المعايير الخاص بها.٢٦ ويمكن إيمان التفكير بشأن كيفية ضمان أن تُمنح متابعة توصيات فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، التي يمكن أن يوافق عليها مجلس الإدارة، الأولوية الكافية من حيث وضع جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي.٢٧

مواضيع قيد الاستعراض ممكن إدراجها في دورات قادمة

٢٥. سيتناول مجلس الإدارة خلال هذه الدورة التوصيات الصادرة عن الاجتماع الثالث لفريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (أيلول/سبتمبر ٢٠١٧).٢٨ وفي هذا الصدد، بما أن مهمة فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير تتمثل في وضع توصيات "بشأن المتابعة العملية والمحددة زمنياً على النحو الملئم" فمن المحتمل أن يكون لأعمال هذا الفريق أثرٌ على جدول أعمال المؤتمر. وسيستعرض فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، خلال اجتماعه الثالث، ١٩ صكاً بشأن السلامة والصحة المهنية (أحكام عامة ومخاطر محددة) مما قد يفضي إلى توصيات من الممكن أن تؤثر على استعراض مجلس الإدارة لوضع المعايير في المستقبل على جدول أعمال المؤتمر.

٢٣. تمشياً مع قرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق (انظر الفقرة الفرعية ١٥-٢(ج)٧)، اتخذ مجلس الإدارة قراره بشأن الدورة من خمس سنوات للمناقشات المتكررة وتسلسلها مع مراعاة المواضيع وأهداف التنمية المستدامة المختارة والواجب استعراضها في المنتدى السياسي رفيع المستوى للأمم المتحدة المعني بالتنمية المستدامة. انظر الوثيقة GB.328/INS/5/2، الفقرات ٦ و ١٠ و ١٨؛ انظر أيضاً الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ٨٤ (مجموعة أصحاب العمل) والفقرة ٨٦ (مجموعة العمال) والفقرة ٩١ (مجموعة آسيا والمحيط الهادئ) والفقرة ٩٣ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي). كما قرر مجلس الإدارة استخدام دورات آذار/مارس في ٢٠١٧ و ٢٠١٨ و ٢٠١٩ كمنصة من أجل إجراء مناقشة ثلاثية بشأن إسهام منظمة العمل الدولية في الاستعراض السنوي للمنتدى السياسي رفيع المستوى للأمم المتحدة المعني بالتنمية المستدامة (الفقرة ١٣٠(أ)).

٢٤. انظر الوثيقة GB.329/INS/2، الفقرة ٢١.

٢٥. في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، تم الإعراب عن وجهات نظر مختلفة فيما يتعلق بإمكانية إدراج بندين لوضع معيار في جدول أعمال المؤتمر (الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٦ (مجموعة العمال) والفقرة ١٨ (مجموعة آسيا والمحيط الهادئ) والفقرة ٢١ (الهند) والفقرة ٢٣ (البرازيل)).

٢٦. يمكن أن يكون ذلك متسقاً مع المناقشات السابقة لفريق العامل المعني بسير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي، ومفادها أن البنود المقترح إدراجها في جدول أعمال المؤتمر ينبغي أن تنبثق خصوصاً عن نتائج الاجتماعات الثلاثية أو الاجتماعات الأخرى لمنظمة العمل الدولية (الاجتماعات الإقليمية والاجتماعات القطاعية واجتماعات الخبراء) (انظر الوثيقة GB.319/WP/GBC/1، الفقرة ١٥). وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، اعتبر أعضاء الفريق العامل أنه "ينبغي توخي العناية لضمان أن تعزز الاجتماعات الإقليمية الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية وأنه ينبغي إيجاد روابط أوثق مع هيئات الإدارة السديدة الأخرى في المنظمة والمؤتمر ومجلس الإدارة" (الوثيقة GB.328/INS/16، الفقرة ١٠؛ الوثيقة GB.328/WP/GBC/2، الفقرات ١٣-١٦؛ الوثيقة GB.326/POL/5).

٢٧. أشارت مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي إلى الفقرة ٩ من الوثيقة GB.329/PV.

٢٨. انظر الوثيقة GB.331/LILS/1.

٢٦. يتضمن جدول أعمال الدورة ١٠٩ (٢٠٢٠) حالياً مناقشة متكررة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) ومن المتوقع أن يتضمن أيضاً المناقشة الثانية لبند وضع المعيار بشأن العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل.^{٢٩} ولم يعد هناك إلا فجوة زمنية واحدة في تلك الدورة. ويمكن أن تشمل بنداً تقنياً إضافياً، مثلاً البند المقترح بشأن التلمذة الصناعية أو يمكن الإبقاء عليها من أجل متابعة محتملة لدورة المؤوية.^{٣٠} وفي هذا الصدد، أيدت مجموعة أصحاب العمل ومجموعة آسيا والمحيط الهادئ ضرورة الإبقاء على المرونة. وبأي حال من الأحوال، هناك ما يكفي من الوقت لينظر مجلس الإدارة في اختيار البنود لدورات ما بعد عام ٢٠١٩ وتوفير الإرشاد إلى المكتب في هذا الصدد.^{٣١}

٢٧. وفي هذا السياق، استعرض مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٧ سبعة مواضيع لإدراجها في جدول أعمال الدورات القادمة^{٣٢}، من بينها ثلاثة مواضيع يمكن النظر في إدراجها المحتمل في جدول أعمال المؤتمر، خلال الفترة الزمنية القادمة المتاحة:

- *انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (وضع معيار)*^{٣٣} - الملحق الأول، القسم ١ (ألف): بناءً على اقتراح من مجموعة العمال، اقترح هذا البند لإدراجها في جدول أعمال دورة عام ٢٠١٨ في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦؛ وأيدت مجموعة العمال وضع مناقشة عامة بشأن التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة في عام ٢٠١٨، شريطة أن يبقى البند المقترح لوضع المعيار قيد المناقشة في جدول أعمال دورات المؤتمر القادمة. وخلال المناقشة التي جرت في آذار/ مارس ٢٠١٧، أيدت مجموعة العمال والمجموعة الإفريقية هذا البند، غير أنه لم يلق تأييداً من جانب مجموعة أصحاب العمل ومجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي^{٣٤}؛
- *التلمذة الصناعية (وضع معيار)*^{٣٥} - الملحق الأول، القسم ١ (باء): كما أشير إليه، طلب مجلس الإدارة تقديم مقترح بشأن التلمذة الصناعية في آذار/ مارس ٢٠١٧، عملاً بالقرار الذي اتخذته كمتابعة للتوصية الصادرة عن فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير في تقريره المقدم إلى اجتماعه الثاني.^{٣٦} وخلال المناقشة التي جرت في آذار/ مارس ٢٠١٧، أيدت مجموعة العمال والمجموعة الإفريقية هذا البند؛
- *أوجه انعدام المساواة وعالم العمل (مناقشة عامة)*^{٣٧} - الملحق الأول، القسم ١ (جيم): أثار المكتب الموضوع للمرة الأولى في سياق جدول أعمال المؤتمر خلال الدورة ٣٢٣ (آذار/ مارس ٢٠١٥) لمجلس الإدارة؛ وجرى تطوير الموضوع بشكل مستفيض لينظر فيه مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦.^{٣٨} وخلال المناقشة التي جرت في آذار/ مارس ٢٠١٧، أيدت مجموعة العمال والمجموعة الإفريقية هذا البند.

^{٢٩} انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ٢٠ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي).

^{٣٠} على حد ما سبق الإشارة إليه، يمكن لمجلس الإدارة النظر في إمكانية أن تعتمد دورة المؤوية عام ٢٠١٩ نفسها استنتاجات تؤثر على وضع جدول أعمال المؤتمر للدورات اللاحقة؛ الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرة ٣٩ (د).

^{٣١} انظر الملحق الأول من أجل تحديد أفضل توقيت لاختيار البنود المقترحة الثلاثة والمقدمة حالياً لمجلس الإدارة. ونظراً إلى الجدول الزمني المطبق في إعداد مناقشة بنود وضع المعايير، من المستحسن إدراج بند بشأن وضع معيار في آذار/ مارس ٢٠١٨ (لدورة عام ٢٠٢٠) أو في آذار/ مارس ٢٠١٩ (لدورة عام ٢٠٢١). ومن الممكن إدراج البنود بهدف إجراء مناقشة عامة في آذار/ مارس ٢٠١٩ على أبعد تقدير (لدورة عام ٢٠٢٠) أو في آذار/ مارس ٢٠٢٠ (لدورة عام ٢٠٢١).

^{٣٢} انظر الوثيقة GB.329/INS/2، الفقرات ٢٣-٢٧.

^{٣٣} انظر الملحق الأول، القسم ١ (ألف)، الفقرة ٣، بالنسبة إلى وجهات النظر المعرب عنها خلال الدورة ٣٢٨ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦) لمجلس الإدارة.

^{٣٤} انظر الوثيقة GB.329/PV، الفقرات ٤-١٥.

^{٣٥} انظر الملحق الأول، القسم ١ (باء).

^{٣٦} انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ٥٨١.

^{٣٧} انظر الملحق الأول، القسم ١ (جيم).

^{٣٨} انظر الوثيقة GB.323/INS/2، الفقرة ٢٣.

٢٨. وهناك أربعة مواضيع تتطلب المزيد من العمل والمناقشة في منتديات ثلاثية أخرى قبل إمكانية اعتبار أنها يمكن أن تقضي إلى تقديم مقترحات كاملة لإدراجها في جدول أعمال المؤتمر. ويرد في القسم ٢ من الملحق الأول تحديث للمتابعة المضطلع بها فيما يتعلق بهذه المواضيع. وبالنسبة إلى الدورات القادمة لمجلس الإدارة، يُقترح أن يقدم المكتب سنوياً المزيد من التقارير إلى مجلس الإدارة وعندما تُعتبر المواضيع ناضجة بما فيه الكفاية لإدراجها في جدول أعمال المؤتمر. والمواضيع الأربعة هي التالية^{٣٩}:

- تسوية نزاعات العمل الفردية؛
- أشكال الاستخدام غير المعتادة؛
- العمل اللائق في عالم الرياضة؛
- الاستقلال والحماية في الخدمة العامة (مكافحة الفساد).

واو- خارطة طريق إجرائية

٢٩. جرى تحديث خارطة الطريق الإجرائية المقترحة على النحو التالي:

- الدورة ٣٣٢ (آذار/ مارس ٢٠١٨): يواصل مجلس الإدارة توفير الإرشاد بشأن جدول أعمال دورة مئوية المؤتمر (٢٠١٩) والدورات القادمة؛
- الدورة ٣٣٤ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨): يقيم مجلس الإدارة انعكاسات نتائج المناقشات خلال الدورة ١٠٧ (٢٠١٨)، بما في ذلك المناقشة العامة بشأن التعاون الإنمائي الفعال والمناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في إطار الدورة الجديدة من خمس سنوات، على وضع جدول أعمال المؤتمر؛ كما يقدم مجلس الإدارة المزيد من الإرشاد بشأن تحضير المناقشات خلال دورة المئوية (٢٠١٩) وخلال الدورات القادمة؛
- الدورة ٣٣٥ (آذار/ مارس ٢٠١٩): يواصل مجلس الإدارة توفير الإرشاد بشأن جدول أعمال المؤتمر في إطار النهج الاستراتيجي.

مشروع قرار

٣٠. قد يرغب مجلس الإدارة في تقديم الإرشاد بشأن ما يلي:

- (أ) جدول أعمال دورة المئوية (٢٠١٩)؛
- (ب) وضع جدول أعمال دورات ما بعد عام ٢٠١٩ فيما يتعلق بالنهج الاستراتيجي والمواضيع السبعة قيد الاستعراض على السواء.

^{٣٩} انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٧ (مجموعة العمال) والفقرة ١٩ (المجموعة الأفريقية) والفقرة ٢٠ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي).

الملحق الأول

١- ثلاثة بنود محتملة لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة

ألف - انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (وضع معيار)

مصدر البند المحتمل وطبيعته وسياقه^١

١. ينبثق هذا المقترح عن اقتراح قدمته مجموعة العمال وتم عرضه على الدورة ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢) لمجلس الإدارة، مع الإشارة إلى أنه ينبغي النظر فيه في ضوء النتيجة التي تمخضت عن المناقشة العامة بشأن التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء خلال الدورة ١٠٢ للمؤتمر في عام ٢٠١٣. وقد أفضت مناقشة المؤتمر إلى اعتماد استنتاجات بشأن العمل اللائق والوظائف الخضراء والتنمية المستدامة. وفيما يتعلق بمعايير العمل الدولية، شملت الاستنتاجات مقترحاً لتنظيم اجتماع للخبراء لتوفير المزيد من الإرشاد بشأن المسائل المتعلقة بتخضير الاقتصادات والوظائف الخضراء والانتقال المنصف للجميع^٢. وكلف مجلس الإدارة فريقاً من الخبراء، في دورتيه في آذار/ مارس وحزيران/ يونيه ٢٠١٤، باعتماد مسودة مبادئ توجيهية على وجه الخصوص. وانعقد اجتماع الخبراء في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٥ واعتمد بالإجماع المبادئ التوجيهية بشأن انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع. وطلب مجلس الإدارة من المدير العام في دورته ٣٢٥ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥) استخدام المبادئ التوجيهية كأساس للأنشطة والتوعية^٣.
٢. وهذا المقترح مقدم لمناقشة من أجل وضع معيار بشأن انتقال عالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع. وقد أعربت مجموعة العمال عن دعمها لعملية وضع المعيار خلال اجتماع الخبراء وقبل انعقاد مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥. وعلى وجه الخصوص، ذكر المتحدث باسم العمال بأن المجموعة "ما فتئت تدعو إلى وضع صك بشأن الانتقال العادل بهدف تحقيق تنمية مستدامة واعتبرت المبادئ التوجيهية بأنها خطوة أولى نحو وضع مثل هذا المعيار". كما أشارت مجموعات كثيرة إلى مختلف جوانب الانتقال العادل^٤.
٣. وخلال الدورة ٣٢٨ لمجلس الإدارة (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦)، أيدت مجموعة العمال والمجموعة الأفريقية إدراج المقترح في جدول أعمال الدورة السابعة بعد المائة (٢٠١٨).^٥ واعتبرت مجموعة أصحاب العمل ومجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي أنه من غير المجدي وضع اتفاقية أو توصية، بما أن منظمة العمل الدولية اعتمدت المبادئ التوجيهية الرامية إلى معالجة هذه المسألة^٦. واعتبرت حكومات أخرى أنه من المستحسن عدم إدراج بند معياري ثانٍ في جدول أعمال دورة عام ٢٠١٨^٧. ومن ثم، أيدت مجموعة العمال قرار إدراج بند بشأن التعاون الإنمائي الفعال في جدول أعمال الدورة ١٠٧، شريطة أن يبقى المقترح بشأن الانتقال العادل قيد الدراسة بهدف إدراجه في جدول أعمال دورات المؤتمر القادمة.

^١ بالنسبة إلى المناقشة السابقة في سياق جدول أعمال المؤتمر، يرجى الاضطلاع على الوثيقة GB.316/INS/4، الفقرات ٨٨-٩٠؛ انظر أيضاً الوثيقة GB.316/PV(Corr.)، الفقرة ١٢ (مجموعة أصحاب العمل) والفقرة ١٨ (مجموعة العمال) والفقرة ٢٣ (المجموعة الأفريقية) والفقرة ٣١ (المملكة المتحدة)؛ الوثيقة GB.319/INS/2، الملحق الثامن، الفقرات ٦-٩؛ الوثيقة GB.319/PV، الفقرة ٧ (مجموعة العمال) والفقرة ١١ (الدانمرك بالنيابة عن هولندا وسويسرا وبلدان شمال أوروبا وآيسلندا وفنلندا والسويد والدانمرك) والفقرة ١٨ (الصين) والفقرة ١٩ (كندا) والفقرة ٢٩ (البرازيل).

^٢ انظر الاستنتاجات بشأن العمل اللائق والوظائف الخضراء والتنمية المستدامة، الجزء ثانياً، الفقرتان ١٩ (د) و ٢٤.

^٣ انظر الوثيقة GB.325/PV، الفقرة ٤٩٤ (ب).

^٤ انظر الوثيقة GB.326/POL/INF/1، الفقرة ٢٦٧؛ الوثيقة GB.325/POL/3؛ الوثيقة GB.325/PV، الفقرات ٤٧٢-٤٩٤؛ انظر تحديداً الفقرتين ٤٧٢ (مجموعة العمال) و ٤٧٣ (مجموعة أصحاب العمل).

^٥ انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرتان ١٦ و ١٩.

^٦ انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرتان ١٥ و ٢٠.

^٧ انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ٢٠ (مجموعة آسيا والمحيط الهادئ) والفقرة ٢١ (الهند) والفقرة ٢٣ (البرازيل).

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٤. إن التقرير الذي أُعد لمناقشة عامة من جانب المؤتمر في عام ٢٠١٣ شدد على أن الضرر الذي يلحقه التدهور البيئي بالاقتصادات والمجتمع لهو كفيل بأن يحطم الكثير من المكاسب المحققة في التنمية والحد من الفقر. والمجتمعات المحلية والمجموعات، بما فيها الشعوب الأصلية والقبلية، المستضعفة أصلاً من حيث التمييز والتهميش والقطاعات الأشد تضرراً من تغير المناخ، مثل الزراعة والحراجة ومصائد الأسماك، تستخدم ما يزيد بأشواط على مليار شخص. وتتأثر البلدان النامية أكثر ما تتأثر في القطاعات التي تكون أساسية بالنسبة للنمو الاقتصادي والعمالة^٨ وفي غياب صكوك ملائمة ذات قوة قانونية لمواجهة آثار تغير المناخ على المنشآت والعمال والمجتمعات المحلية وللاستجابة لاحتياجات عالم العمل، قد تكون العدالة الاجتماعية معرضة للخطر مع خطر تزايد أوجه انعدام المساواة على نطاق واسع. من جهة أخرى، من شأن انتقال مدار على نحو جيد ويسترشد بمعايير عمل مناسبة تراعي بشكل كامل مستلزمات العمل اللائق، أن يستحدث الكثير من الوظائف اللائقة الجديدة ويحمي العمال والمنشآت ويرسي الحوار الاجتماعي في الوقت الذي يوفر فيه سبل الانتصاف للمتأثرين بالتغيرات.

٥. واتفاق باريس الذي يسلط الضوء على ضرورة الانتقال العادل واستحداث العمل اللائق يقرّ "بالانتقال العادل" وبالعمالة، كمعلمتين أساسيتين للاستجابة العالمية لتغير المناخ. غير أن الإطار السياسي والتوجيهي الذي يستجيب بفعالية وشمولية لاحتياجات ووقائع عالم العمل لن ينبثق عن هيكليات الإدارة السديدة في نظام تغير المناخ. بل ينبغي لهذا الإطار أن ينبثق عن منظمة العمل الدولية، باعتبارها الوكالة الثلاثية الوحيدة في الأمم المتحدة المكلفة بإرساء معايير العمل بغية تعزيز التنمية المستدامة والعمالة المنتجة والعمل اللائق لجميع النساء والرجال.

تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق والقيمة المضافة لمناقشة وضع معيار من جانب مؤتمر العمل الدولي

٦. يلحظ قرار المؤتمر لعام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق سرعة التغيرات البيئية باعتبارها أحد محركات التغير في عالم العمل^٩ وسيترتب على بدء نفاذ اتفاق باريس بشأن تغير المناخ ساري النفاذ منذ ٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، أن التنفيذ الوطني في ١٢٣ دولة طرفاً صدقت على الاتفاق، والعديد منها دول أعضاء في منظمة العمل الدولية، سيبدأ في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧. وفي حين بدأت البلدان تنفذ التزاماتها من حيث تغير المناخ، هناك حاجة ملحة للإرشاد السياسي بغية إعطاء معنى عملي لضرورة الانتقال العادل واستحداث العمل اللائق. ولا يوجد أي هيئة أخرى تستطيع توفير هذا الإرشاد مثل مؤتمر العمل الدولي. ومن شأن مناقشة المؤتمر في عام ٢٠٢١ أو في فترة قريبة منه أن تسهم في المبادرة الخضراء وأن توفر الاستجابات الضرورية في الانتقال على مستوى العالم، إلى عالم منخفض الكربون من منظور العمل اللائق، ومن شأن المؤتمر أن يسهم بشكل فعال في ديناميات النشاط العالمي بشأن تغير المناخ وأن يرسي إطاراً سياسياً بشأن السياسات الاجتماعية وسياسات العمل، بغية استكمال الإطار السياسي العالمي بشأن المسائل البيئية. وستتمكّن الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية من مشاركة الدول الأعضاء في تنفيذ سياسات تغير المناخ من منظور العمل والمنظور الاجتماعي.

^٨ انظر البيان الذي أدلى به الممثل الحكومي من بنغلاديش في دورة مجلس الإدارة ٣٢٦ (آذار/مارس ٢٠١٦): "أعاق تغير المناخ حراك اليد العاملة والنفاذ إلى العمالة، وتستلزم مثل هذه التحديات عمليات تدخل محددة" (الوثيقة GB.326/PV، الفقرة ٣١٨).

^٩ انظر مكتب العمل الدولي: *قرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق: تقييم أثر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة واستنتاجات من أجل الإجراءات المستقبلية*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف، حزيران/يونيه ٢٠١٦، الفقرة ١٣.

النتيجة المتوخاة

٧. من شأن النتيجة المتوخاة، أي وضع صك جديد لمنظمة العمل الدولية ذي قوة قانونية، أن تستند إلى المبادئ التوجيهية المعتمدة بالإجماع بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع، وأن تعطيها قوة وإرشادات ذات حجية بشأن دور العمل اللائق من أجل انتقال عادل. ومن شأن مثل هذا الصك أن يكون وسيلة للمؤتمر وللمجلس الإدارة لرصد تنفيذ المسائل الاجتماعية ومسائل العمل من حيث التغير البيئي والسياسات ذات الصلة. وسيمكّن الدول الأعضاء من السعي إلى نهج شامل في إدارة التنمية المستدامة ووضع سياسات العمل والسياسات الاجتماعية في الصدارة، تمثيلاً مع برنامج عام ٢٠٣٠. ومن شأن مناقشة المؤتمر أن تكون أحد المعالم المهمة لمبادرة مستقبل العمل.

التحضير لمناقشة المؤتمر

٨. سوف يستفيد المؤتمر من نتائج المناقشة العامة في مؤتمر عام ٢٠١٣ ومن أعمال اجتماع الخبراء الثلاثي الذي عُقد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥. كما سيستفيد المؤتمر من البحوث والتحليلات الجديدة التي يجريها المكتب ومن أعمال اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ. وسوف يستند إلى خبرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالمسائل المرتبطة بالعمل اللائق وتغير المناخ، وإلى استعدادها لتوفير إرشاد سياسي مستنير في هذا المجال.

باء - التلمذة الصناعية (مناقشة مزدوجة لوضع معيار)

مصدر البند المحتمل وطبيعته وسياقه

٩. طلب مجلس الإدارة، في دورته ٣٢٨ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، وبناءً على توصية الفريق العامل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير "من المكتب أن يعد مقترحاً من أجل وضع معيار محتمل بشأن التلمذة الصناعية، يعترف بوجود ثغرة تنظيمية في هذا الصدد، يُنظر فيه في دورته ٣٢٩ (أذار/مارس ٢٠١٧) بهدف إدراجه في جدول أعمال دورة قادمة للمؤتمر، تمثيلاً مع النهج الاستراتيجي والمتسق".^{١٠}

١٠. ونجحت التوصية الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير عن مراجعة مجموعة من صكوك منظمة العمل الدولية، لاسيما توصية التدريب المهني، ١٩٣٩ (رقم ٥٧) وتوصية التلمذة الصناعية، ١٩٣٩ (رقم ٦٠) وتوصية التوجيه المهني، ١٩٤٩ (رقم ٨٧) وتوصية التدريب المهني (الكبار)، ١٩٥٠ (رقم ٨٨) وتوصية التدريب المهني (الزراعة)، ١٩٥٦ (رقم ١٠١) وتوصية التدريب المهني، ١٩٦٢ (رقم ١١٧) وتوصية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٥٠)، واستبدلت جميع هذه التوصيات قانوناً بعد اعتماد المؤتمر صكوكاً لاحقة. وعلى هذا الأساس، كان من شأن الفريق العامل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير أن بلغ مجلس الإدارة بوجود ثغرة تنظيمية تتعلق بمسألة التلمذة الصناعية، لم تعالج في التوصيات اللاحقة،^{١١} بما فيها التوصية رقم ١٩٥، وهي آخر صك معياري بشأن تنمية الموارد البشرية.

١١. وينبغي التذكير بأنه منذ بداية الأزمة الاقتصادية والمالية في العالم عام ٢٠٠٨ وانعكاساتها السلبية على العمالة، ولاسيما عمالة الشباب، شهدت التلمذة الصناعية والتدريب في مختلف أشكالهما زخماً بمثابة طريق أمام تسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل وتحسين جدوى ونوعية نظم التدريب بغية أن تكون كافية مع احتياجات سوق العمل. وخلال الدورة ١٠١ للمؤتمر في حزيران/يونيه ٢٠١٢، وفي أعقاب مناقشة عامة حفزتها أزمة لم يسبق لها مثيل في مجال عمالة الشباب، اعتمد المؤتمر قراراً واستنتاجات بعنوان "أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات". ودعت استنتاجات عام ٢٠١٢ الحكومات إلى تحسين مجموعة وأنماط التلمذة الصناعية من خلال استكمال التعلم أثناء العمل بواسطة تعلم مؤسسي أكثر هيكلية وتحسين المهارات التربوية للمدربين، بما في ذلك فيما يتعلق بالتدريب على تعلم القراءة والكتابة ومهارات كسب الرزق، ومن خلال تنظيم ورصد التلمذة الصناعية والتدريب وغير ذلك من اكتساب الخبرات المهنية، من جملة أمور أخرى.^{١٢} كما دعا القرار الشركاء الاجتماعيين إلى استثارة الوعي بحقوق العمال الشباب والمتمرسين والتلاميذ الصناعيين.

^{١٠} انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ٥٨١(ج).

^{١١} انظر الوثيقة GB.328/LILS/2/1، الفقرة ١٠(٢) من الملحق الأول (توصيات اعتمدها الفريق العامل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير في اجتماعه الثاني) من تقرير الاجتماع الثاني للفريق العامل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير.

^{١٢} انظر الاستنتاجات بشأن *أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠١، جنيف، ٢٠١٢، الفقرتان ٢٦(د) و(ه).

١٢. وأعيد التأكيد على هذه الأولويات في المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٤ بشأن العمالة والاستنتاجات الصادرة عنها. وبالتالي، أدرجت مسألة التلمذة الصناعية والتعلم أثناء العمل في إطار الأنشطة المتوخاة بموجب النتيجة السياسية ١ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

١٣. ومنظمة العمل الدولية ضالعة حالياً في برنامج نشط للبحوث والمساعدة التقنية بشأن التلمذة الصناعية وغير ذلك من أشكال التعلم أثناء العمل، استجابة للطلبات المتزايدة من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في كافة الأقاليم والبلدان ذات مستويات التنمية المختلفة. وفي السنوات الأخيرة، توسعت مشاركة منظمة العمل الدولية بشكل كبير للاستجابة لأزمة عمالة الشباب وتدهور النتائج المتعلقة بالانتقال من المدرسة إلى العمل وتوسع التعلم أثناء العمل كاستراتيجية ترمي إلى التصدي لعدم مواءمة المهارات من خلال تحسين نوعية التدريب وجدواه، وكنتيجة للشواغل التي تثيرها العمالة المقنعة وراء مختلف أشكال التعلم أثناء العمل. ويوجد طلب كبير على الأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية في مجال تحديد معايير النوعية بالنسبة إلى التلمذة الصناعية المنظمة وغير المنظمة، ويمكنها أن تكون بمثابة أساس لمناقشة بهدف وضع معيار.

١٤. وتعمل منظمة العمل الدولية بنشاط مع منظمات دولية أخرى وشركاء إنمائيين وشبكات تعنى بالتلمذة الصناعية والتعلم أثناء العمل، بما فيها: مجموعة العشرين؛ الفريق المشترك بين الوكالات المعني بالتعليم والتدريب المهنيين والتقنيين والذي يضم البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي واليونسكو ومصرف التنمية للبلدان الأمريكية ومصرف التنمية الآسيوي ومؤسسة التدريب الأوروبية؛ الوكالة السويسرية للتعاون الإنمائي والوكالة النرويجية للتعاون الإنمائي ووزارة العمل الأمريكية والمفوضية الأوروبية؛ شبكة التلمذة الصناعية العالمية. كما تتولى منظمة العمل الدولية قيادة مبادرة منظومة الأمم المتحدة العالمية بشأن الوظائف اللانقطة لصالح الشباب، مما يسمح للمكتب ممارسة أنشطته في مجال التلمذة الصناعية والتعلم أثناء العمل على نحو أوسع نطاقاً.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

١٥. يسلم دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا بأهمية التعليم المهني والتقني لتحسين ظروف العمال.

١٦. وعندما بلغ الفريق العامل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير مجلس الإدارة بنتيجة استعراضه، قام بتسليط الضوء على أنّ التلمذة الصناعية تبقى أولوية سياسية بالنسبة إلى الهيئات المكونة الثلاثية، مشيراً إلى أنّ الاستبدال القانوني للتوصيتين رقم ٦٠ ورقم ١١٧ قد أفضى إلى ثغرة تنظيمية نظراً إلى أنّ التلمذة الصناعية لا تعالج على نحو شامل في الصكوك اللاحقة لمنظمة العمل الدولية (على شكل توصيات أو اتفاقيات).

١٧. من جهة أخرى، إنّ الحاجة إلى التلمذة الصناعية والتعلم أثناء العمل والاهتمام المنصب عليهما قد زادا على المستوى الدولي، في موازاة قلة الوضوح التي تشوب مختلف أشكال التعلم أثناء العمل، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتمرس الداخلي والتعلم المهني والتدريب ضمن إطار نهج دراسي والتدريب.

١٨. ولحظ الفريق العامل الثلاثي التابع لآلية استعراض المعايير، خلال مناقشاته، أنه إذا كانت الاتفاقية رقم ١٤٢ والتوصية رقم ١٩٥ تعترفان بأهمية "التعلم أثناء العمل" و"الخبرة في العمل"، فإنهما لا تتناولان بشكل مفصل التلمذة الصناعية أو أي برامج تدريب أخرى في مكان العمل.

١٩. ولا توفر الصكوك الحالية أي إرشاد بشأن مختلف أشكال التعلم أثناء العمل. ومن شأن المعيار الجديد أن يوفر إرشاداً شاملاً حول هذا الموضوع الذي يرتدي أهمية كبيرة بالنسبة إلى الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، لا سيما فيما يتعلق بتصميم وتنفيذ برامج التلمذة الصناعية، بما في ذلك معيار النوعية، وإطار الإدارة السديدة وأدوار ومسؤوليات الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمدرّبين والوضع المهني للمتعلمين وشروط وظروف تدريبهم واستخدامهم.

٢٠. وبما أنّ التلمذة الصناعية وغيرها من أشكال التعلم أثناء العمل تقوم على شراكات متعددة أصحاب المصلحة، فإنّ توفير الإرشاد بشأن الأدوار والمسؤوليات الخاصة بكل جهة سوف يلبي الاحتياجات الخاصة بالهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية.

٢١. وعند معالجة هذه المسائل في إطار مناقشة لوضع معيار، قد توفر منظمة العمل الدولية إرشاداً لا غنى عنه ببسّط تطوير وتنفيذ برامج التعلم أثناء العمل، المضطلع بها حالياً في الدول الأعضاء.

تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق والقيمة المضافة لبحث مؤتمر العمل الدولي

٢٢. في إطار الهدف الاستراتيجي بشأن العمالة، جرى أو يجري الاضطلاع ببعض الأعمال التحضيرية لمناقشة بهدف وضع معيار، من بينها ما يلي: عمليات استعراض مقارنة لأكثر من ٢٠ برنامجاً وطنياً للتلمذة الصناعية؛ وضع إطار للتأكد من نوعية نظم التلمذة الصناعية؛ استعراض الترتيبات التنظيمية للتلمذة الصناعية وغير ذلك من برامج الخبرة في العمل؛ تحليل مقارن لآثار برامج التعلم أثناء العمل على سوق العمل؛ استعراض دولي للترتيبات التعاقدية التي تنظم التدريب الداخلي والتمرس والتلمذة الصناعية.

٢٣. ومن شأن المناقشة لوضع معيار بشأن التلمذة الصناعية وغيرها من أشكال التعلم أثناء العمل، أن تقدم فرصة أمام منظمة العمل الدولية لتوفير الإرشاد إلى الهيئات المكونة الثلاثية من خلال وضع إطار معياري شامل ومبادئ توجيهية بشأن التعريف والأهداف والخصائص والتدابير التنظيمية المطبقة على مختلف أشكال التعلم أثناء العمل.

٢٤. ومن شأن البند المقترح لوضع معيار أن يتناول أيضاً الاحتياجات الخاصة للبلدان النامية، من خلال معالجة موضوع التلمذة الصناعية غير المنظمة والإشارة إلى كيفية معالجة مواطن العجز في العمل اللائق لضمان مساهمة نظم التلمذة الصناعية غير المنظمة مساهمة أكثر نجاعة في النظم الوطنية لتطوير المهارات والاعتراف بالنظم بالمهارات المطلوبة واعتمادها واستحداث الوظائف.

٢٥. ومن شأن البند المقترح لوضع معيار أيضاً أن يعزز الأنشطة المتوخاة بموجب النتيجة ١ الواردة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ لدعم البلدان في تحقيق الهدفين ٤ و ٨ من أهداف التنمية المستدامة، المتعلقة بالتعليم والتدريب المهنيين والتقنيين وتطوير المهارات.

النتيجة المتوخاة

٢٦. من شأن المناقشة لوضع معيار أن تتصدى للثغرة التنظيمية التي يتسبب بها الاستبدال القانوني للتوصيات البالغة بشأن التلمذة الصناعية والتدريب والتعلم أثناء العمل.

٢٧. ومن شأن مثل هذه المناقشة أن تقدم الإرشاد إلى الدول الأعضاء حول كيفية توفير العمل اللائق للأشخاص الضالعين في التعلم أثناء العمل، بأشكاله الحالية والناشئة، بما في ذلك التلمذة الصناعية والتمرس والتعلم داخل المنشأة والتدريب والتوظيف المهني.

٢٨. ومن شأن وضع معيار جديد أن يعالج البعد الجنساني، لاسيما تعزيز تكافؤ فرص حصول الشابات على عمل لائق.

٢٩. ومن شأن مناقشة لوضع معيار أن توضح نوعية برامج التعلم أثناء العمل وأن توفر الإرشاد بشأن أدوات ومسؤوليات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية الضالعة في تصميم وتنفيذ البرامج الجيدة للتعلم أثناء العمل.

٣٠. ومن شأن وضع معيار جديد بشأن التعلم أثناء العمل في الوقت المناسب أن يوفر إطاراً معيارياً للبلدان التي تواجه تحديات في تحسين نوعية وجدوى النظم الوطنية لتنمية المهارات وتسهيل انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل، وبالتالي فإنه يستكمل المعايير المتعلقة بالموارد البشرية وتنمية المهارات.

التحضير لمناقشة المؤتمر

٣١. من الممكن أن تستثير مناقشة المؤتمر حول التلمذة الصناعية والتعلم أثناء العمل بالكثير من البحوث والوثائق التي سبق وجمعتها منظمة العمل الدولية والمنظمات الأخرى. ومن المقترح تنظيم اجتماع ثلاثي للخبراء بدءاً من عام ٢٠١٨ بغية النظر في نوعية برامج التعلم أثناء العمل وتوفير المشورة إلى المكتب في هذا الصدد، وفي نطاق المناقشة والمسائل الواجب معالجتها وشكل الصك. وسوف يلي هذا الاجتماع مناقشة مزدوجة بهدف وضع معيار. وسوف تُستهل هذه الأعمال في أقرب وقت ممكن في دورة المؤتمر لعام ٢٠٢٠ بما أنه جرى اعتماد جدول أعمال دورة عام ٢٠١٨ ومراعاة للطبيعة الخاصة التي تتمتع بها دورة عام ٢٠١٩ المكرسة لمئوية منظمة العمل الدولية.

جيم - أوجه انعدام المساواة وعالم العمل (مناقشة عامة)

مصدر البند المحتمل وطبيعته وسياقه

٣٢. أثار المكتب هذا الموضوع للمرة الأولى في سياق جدول أعمال المؤتمر خلال الدورة ٣٢٣ (آذار/ مارس ٢٠١٥) لمجلس الإدارة^{١٣} وجرى ترسيخ هذا الموضوع حتى يتمكن مجلس الإدارة من النظر فيه في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦ ولاقى تأييداً من مجموعة العمال وحكومة الهند، في حين أيدته مجموعة العمال والمجموعة الإفريقية خلال المناقشة التي جرت في آذار/ مارس ٢٠١٧. ويُقترح إدراج هذا البند في جدول أعمال المؤتمر بهدف إجراء مناقشة عامة.

٣٣. ومنذ أواسط التسعينات، ما فتئت منظمة العمل الدولية تهتم بضمان تقاسم مكاسب العولمة على نحو أكثر إنصافاً. وقد أفضى هذا الشاغل بمنظمة العمل الدولية إلى اعتماد إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عام ١٩٩٨ وإعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة عام ٢٠٠٨. وخلال الدورة ١٠٤ للمؤتمر (٢٠١٥)، استنتجت لجنة الحماية الاجتماعية (حماية العمال) أنَّ حماية العمال^{١٤} الشاملة والناجعة أمرٌ أساسي في التنمية المستدامة والعمل اللائق للجميع، مع التشديد على ضرورة أن تواكب اللوائح والمؤسسات التي تنظم حماية العمال، وتيرة التحولات التي يشهدها عالم العمل وأن تراعي الظروف الوطنية. واعتبر المؤتمر، في قراره بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، المعتمد في دورته ١٠٥ (٢٠١٦)، أنَّ تنفيذ إعلان العدالة الاجتماعية وسيلة تسمح لمنظمة العمل الدولية أن تساهم في تقدم مكونات العمل اللائق لبرنامج عام ٢٠٣٠، في إطار الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة وما بعده. ويرتدي الهدف ١٠ (انعدام المساواة) والهدف ٥ (المساواة بين الجنسين) من أهداف التنمية المستدامة أهمية خاصة فيما يتعلق بالمسائل ذات الصلة بأوجه انعدام المساواة ومؤسسات سوق العمل.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء
الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٣٤. خلال العقدين الماضيين، كانت هناك زيادة في انعدام المساواة في معظم الاقتصادات المتقدمة وفي الكثير من البلدان النامية أيضاً، مما أدى إلى ظهور شواغل فيما يتعلق بالآثار الناجمة عن خفض الفقر والتماسك الاجتماعي وأداء الاقتصاد الكلي. وللتفاوت في الدخل بعدد عامودي وآخر أفقي: تفاوت بين الأغنياء والفقراء وبين الرجال والنساء وبين العمال الشباب والعمال المسنين، وتفاوت في صفوف المجموعات التي تعاني من الهشاشة من قبيل المهاجرين والشعوب الأصلية. وفي العادة، يترافق التفاوت في الدخل مع التفاوت من حيث الفرص والمهارات والحقوق، مما يسهم في المزيد من التفاوت في الدخل.

٣٥. وفي كافة أنحاء العالم، تشكل المداخل المتأتبة عن العمل بأجر والعمل للحساب الخاص الغالبية الكبرى من المداخل الفردية والعائلية. وفي الاقتصادات المتقدمة، ٦٠ إلى ٨٠ في المائة من دخل الأسر المعيشية يتأتى من الأجر. وفي البلدان النامية، ٣٠ إلى ٦٠ في المائة من هذا الدخل يتأتى من دخل الأجر، في حين يستحوذ العمل للحساب الخاص على ما تبقى^{١٥}. وبالتالي، فإن أداء سوق العمل - سواء أعلق ذلك بقدرة سوق العمل على استحداث الوظائف أو نوعية تلك الوظائف أو الفئات التي تحصل عليها - يحدد إلى حد كبير مداخل معظم سكان العالم ومدى أوجه التفاوت. وفي حال عدم إدارة سوق العمل على نحو ملائم، فإنه يمكن أن يشكل مصدراً للتفاوت، مما يعني أنَّ سياسات إعادة التوزيع (الحماية الاجتماعية والضريبة وتوفير الخدمات العامة) ولو كانت أساسية في خفض أوجه التفاوت إلا أنها لا تستطيع التصدي لها بمفردها.

٣٦. ولا يتأتى توزيع الدخل في سوق العمل فقط عن قوى السوق بل يعتمد أيضاً على المؤسسات التي تنظمه. وتشمل بعض هذه المؤسسات ما يلي: الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والحد الأدنى للأجور والقوانين والعلاقات الصناعية التي تنظم عقود الاستخدام وساعات العمل وحماية الأمومة، إلى جانب السياسات الأخرى المتعلقة بالتوفيق بين العمل والأسرة. وتحظى بالقدر نفسه من الأهمية قوانين وسياسات ومؤسسات تهدف إلى محاربة

^{١٣} انظر الوثيقة GB.323/INS/2، الفقرة ٢٣.

^{١٤} اعتُبر أنَّ تنظيم شروط العمل في مجال وقت العمل والأجور والسلامة والصحة المهنيين وحماية الأمومة، كلها مسائل تشكل مكوناً أساسياً من حماية العمال.

^{١٥} انظر مكتب العمل الدولي: تقرير الأجور في العالم للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥: الأجور وعدم المساواة في الدخل، جنيف، ٢٠١٥.

التمييز والعنف والتحرش، كما تهدف إلى تعزيز تكافؤ الفرص لصالح جميع العمال بغض النظر عن جنسهم أو سنهم أو عرقهم أو وضعهم كمهاجرين أو حالتهم الصحية. ومن شأن النظم القضائية الفعالة والمتاحة وآليات تسوية النزاعات الانعكاسية واستراتيجيات الامتثال السليمة أن تساعد على ترجمة المستحقات إلى منافع ملموسة، وبالتالي أن تسهم في التوزيع المنصف لمخرجات سوق العمل. كما تؤدي السياسات الضريبية دوراً في هذا المجال.

٣٧. وتظهر البراهين التجريبية أنّ مؤسسات سوق العمل تؤثر أيضاً على النواتج بالنسبة إلى العاملين في الاقتصاد غير المنظم وعلى سير أسواق العمل غير المنظمة.^{١٦}

تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق والقيمة المضافة لبحث مؤتمر العمل الدولي

٣٨. أن الوقت لكي يناقش المؤتمر كيف يمكن لمؤسسات سوق العمل أن تساهم في تضيق أوجه التفاوت في المداخل وغيرها من أوجه التفاوت في عالم عمل سريع التغير. ومن شأن هذه المناقشة العامة أن تساعد على تعميق فهم الطريقة التي يمكن من خلالها لقواعد ومؤسسات سوق العمل أن تتصدى لأوجه التفاوت في الدخل وغيرها من أوجه التفاوت. ويمكن للمؤتمر، على وجه الخصوص، أن ينظر في مجموعة المؤسسات والسياسات، بما فيها سياسات التوزيع وإعادة التوزيع، التي يمكن أن توفر أرضية مناسبة للحماية الاجتماعية للجميع، وما يلزم لوضعها موضع التنفيذ. ويمكن أن تكون هذه المناقشة العامة بمثابة متابعة ملموسة للمناقشات التي ستجرى بمناسبة مئوية منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٩ وللمنتدى العالمي رفيع المستوى للأمم المتحدة في عام ٢٠١٩ بعنوان "تمكين الناس وضمان الشمولية والمساواة".

النتيجة المتوخاة

٣٩. من شأن هذه المناقشة أن تقدم إرشادات وتوجيهات أكثر دقة فيما يتعلق بمجموعة مؤسسات وسياسات سوق العمل التي تحتاج إلى تعزيز أو إصلاح بغية خفض أوجه انعدام التفاوت، مع ضمان عدم ترك أي شخص على قارعة الطريق. ومن شأن النتيجة المتوخاة من هذه المناقشة أن تساعد على تعزيز مساهمة منظمة العمل الدولية في برنامج عام ٢٠٣٠ ومن شأنها أن تغذي المناقشة المتكررة بشأن الحماية الاجتماعية (حماية العمال) التي ستجرى في حزيران/يونيه ٢٠٢٢. ومراعاة لتنوع المجالات السياسية التابعة للحماية الاجتماعية، من شأن إجراء مناقشة عامة بشأن أوجه التفاوت وعالم العمل أن تعالج وتصرّف مجموعة أولى من المسائل السياسية، مما من شأنه أن يساعد بدوره على إرساء جدول أعمال أفضل تركيزاً للمناقشة في عام ٢٠٢٢.

التحضير لمناقشة المؤتمر

٤٠. من شأن المناقشة العامة أن تستنير بالبحوث والحوارات السياسية والاجتماعات الثلاثية للخبراء وغير ذلك من الأنشطة المضطلع بها في سياق مبادرة المرأة في العمل، والتي تتناول مواضيع ذات صلة من قبيل أشكال الاستخدام غير المعتادة أو الأجور أو توزيع الأجور وسياسات الأجور أو وقت العمل أو إدماج العمال المهاجرين في سوق العمل. وفيما يتعلق بالبلد الأخير، ستقدم استشرافات جديدة جراء العمل الذي سيجري الاضطلاع به كجزء من خطة عمل متابعة المناقشة العامة التي جرت خلال مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٧ بشأن هجرة اليد العاملة. وفيما يتعلق بوقت العمل، من شأن نتائج الدراسة الاستقصائية العامة المقابلة ونقاش لجنة تطبيق المعايير، الذي سيلي مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١٨، أن تقدم مدخلات إضافية. ومن الممكن أيضاً مراعاة أنشطة أخرى ذات صلة يضطلع بها المكتب، من قبيل الندوة التي ينظمها مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال حول موضوع "التفاوت في الدخل ومؤسسات سوق العمل وقدرة العمال" (٢٠١٣).

^{١٦} عادة ما يشار إلى ذلك باسم "أثر المنارة"، حيث تحدد القوانين في الاقتصاد المنظم قاعدة اجتماعية يتم التقيد بها، أو تصبح مرجعاً يُستند إليه في المفاوضات فيما بين العاملين بأجر غير المنظمين وأصحاب عملهم. وقد حدد أثر المنارة، لأول مرة في البرازيل في إشارة إلى الحد الأدنى للأجور عند تحديد الأجور في صفوف العاملين المستخدمين في الاقتصاد غير المنظم، ولكنه يطبق أيضاً في حالة الأشكال الأخرى من حماية العمال من قبيل الحدود المطبقة على ساعات العمل والإجازات المدفوعة. انظر:

P. Souza and P. Baltar (1979) "Salário mínimo e taxa de salários no Brasil", *Pesquisa e Planejamento Econômico* Vol. 9, pp. 629–660.

٢- تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها لأربعة مواضيع

ألف - تسوية نزاعات العمل الفردية

٤١. يواصل المكتب أبحاثه بشأن آليات تسوية نزاعات العمل، في إطار خطة العمل الرامية إلى تنفيذ الاستنتاجات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في ٢٠١٣ بشأن المناقشة المتكررة حول الحوار الاجتماعي. وطلب إجراء دراسات تغطي أكثر من ٥٠ بلداً في جميع الأقاليم وقُدمت النتائج في إطار ورش عمل وطنية وإقليمية فرعية واجتماعات لوكالات تعنى بتسوية النزاعات وخلال حلقات دراسية سنوية بشأن إرساء آليات فعالة لمنع وتسوية النزاعات في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولي في تورينو.

٤٢. وترى نتائج البحوث أنّ الدول الأعضاء تواجه تحديات كبيرة في قدرتها على إرساء نظم منصفة وفعالة لمنع وتسوية نزاعات العمل والإبقاء عليها. وبالتالي، فإنها تواجه تحديات في ضمان الوصول إلى العدالة في عالم العمل.

٤٣. غالباً ما تظهر الأطر القانونية مواطن عجز. ويمكن أن يكون نطاق تطبيق البعض منها محدوداً، لا سيما بسبب تعقيد الإجراءات. ومن شأن تعدد المؤسسات والإجراءات أن يفضي إلى شكوك وتداخلات في الاختصاصات. وقد تتضاعف هذه التحديات عند الفشل أو عدم القدرة على تنفيذ النتائج المنشودة.

٤٤. ومن شأن الوصول إلى الآليات الجماعية أن يضمن خيارات أقل انتظاماً وأقل كلفة وأكثر ملاءمة وأقل إرهاقاً لأصحاب العمل وللعمال على حد سواء. والنظم التي تشدد بقدر أكبر على منع النزاعات وتسويتها بشكل طوعي، يمكنها أن تكون أكثر فعالية من حيث التكلفة وأكثر نجاحاً في الإبقاء على علاقة الاستخدام.

٤٥. وتعمل الدول الأعضاء على التصدي للتحديات. كما قام البعض منها بإدخال أو تحسين النظم الإحصائية ونظم إدارة الحالات واللجوء إلى التوفيق/ التحكيم أخذ في التزايد، سواء داخل نظم التحكيم أو خارجها، على الرغم من تباين مستويات النجاح. وتعتمد المؤسسات المعنية بتسوية النزاعات أكثر فأكثر نهجاً استباقية وهادفة للوصول إلى من يحتاج لخدماتها وتمكينهم على إسماع صوتهم. وبالتالي فإنها تركز أكثر فأكثر على خدمات المعلومات والتوعية والمشورة والتعليم.

٤٦. ويجري نشر نتائج البحث. كما نُشر كتاب حول بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦. ويجري إعداد وثيقة ذات تغطية عالمية ووثيقتين ذات تغطية إقليمية، إلى جانب موجزات سياسية. وتستشير خدمات المشورة التقنية بهذه الاستنتاجات في الكثير من البلدان. وقد تجلت في التقرير بهدف المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠١٧. وستتجلى بشكل أكبر في التقرير المزمع إعداده بهدف المناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في عام ٢٠١٨.

٤٧. وتمشياً مع خطة العمل، يعمل المكتب على تحديد المبادئ التوجيهية لتسوية نزاعات العمل على نحو فعال. ونظرت الأبحاث في المبادئ التي يمكن أن تتأتى عن مجموعة معايير العمل الدولية القائمة. كما حللت التطورات على مستوى العالم فيما يتعلق بترويج الوصول إلى العدالة، في سياق أهداف التنمية المستدامة. وسيجري اختبار مقترحات المبادئ التوجيهية في إطار الأنشطة المضطلع بها على المستوى القطري. كما سيُنظر فيها في عدد من الاجتماعات الإقليمية الفرعية التي تنظمها المؤسسات المعنية بتسوية نزاعات العمل. ويجري البحث عن استشرافات من جانب خبراء معينين في النظام متعدد الأطراف والأوساط الأكاديمية.

٤٨. وترى البحوث أنّ التحديات المطروحة أمام تنفيذ معايير العمل الدولية قد تتفاقم بعدم وجود صك محدد لمنظمة العمل الدولية يرسى بشكل واسع وشامل المبادئ التوجيهية للنظم الفعالة لتسوية نزاعات العمل.

٤٩. وسيجري معالجة المعايير القائمة في سياق آلية استعراض المعايير: أربعة صكوك من أصل ستة في المجموعة ١٢ ترتبط بتسوية النزاعات. ويبدو أنّ هناك ضرورة لتوضيح احتياجات الهيئات المكونة في المناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي في عام ٢٠١٨. وبلاقتان بنتائج أعمال البحوث القادمة، من شأن هذه التطورات أن تمكن المكتب من تقديم المشورة إلى مجلس الإدارة حول مدى استساغة أي إجراء وحول الشكل الذي قد يتخذه.

١٧ انظر:

M. Ebisui, S. Cooney and C. Fenwick (eds): *Resolving Individual Labour Disputes – A Comparative Overview* (Geneva, ILO, 2016).

باء - أشكال الاستخدام غير المعتادة

٥٠. إن اجتماع الخبراء بشأن أشكال الاستخدام غير المعتادة، الذي انعقد في شباط/فبراير ٢٠١٥ وأيده مجلس الإدارة في دورته في آذار/مارس ٢٠١٥، دعا المكتب إلى "تحليل ما إذا كانت هناك ثغرات في معايير العمل الدولية أو ما إذا كانت الصكوك لا تعكس بما فيه الكفاية واقع عالم العمل اليوم، وتحديد العوائق المطروحة أمام التصديق على المعايير". كما طُلب من المكتب تقييم "الحاجة إلى وضع المزيد من معايير العمل، ربما من خلال اجتماعات الخبراء، من أجل معالجة مسألة العقود المؤقتة، بما فيها العقود محددة الأجل، والتمييز القائم على وضع الاستخدام". وخلال المناقشة المتكررة بشأن حماية اليد العاملة، في الدورة ١٠٤ للمؤتمر، أكدت الهيئات المكونة على ضرورة تقييم المزيد من معايير العمل الدولية، ربما من خلال اجتماع للخبراء "وبما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، باستخدام آلية استعراض المعايير". وفي الدورة ٣٢٥ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥) لمجلس الإدارة، في إطار متابعة المناقشة المتكررة، أشير إلى أنه من الممكن أن يعقد مجلس الإدارة مثل هذا الاجتماع في عام ٢٠١٧ وأن من الضروري توضيح التفاعل والتنسيق مع مثل هذا الاجتماع وآلية استعراض المعايير. وسوف يستنير اجتماع الخبراء المقترح بالأنشطة التي أجراها المكتب مؤخراً عن أشكال الاستخدام غير المعتادة، كجزء من الجهود الرامية إلى إرساء قاعدة معارف المكتب في هذا المجال الناشئ. ويبقى تنظيم الاجتماع رهناً بالموارد المتاحة.

جيم - العمل اللائق في عالم الرياضة^{١٨}

٥١. يُنظر إلى هذه المسألة في إطار جدول أعمال المؤتمر على أساس اقتراح قدمته الشبكة الدولية للنقابات العمالية^{١٩}. وبما أن هذا الموضوع ناشئ وقطاعي، اقترحت الوثيقة المقدمة إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ أن يعالجه أولاً اجتماع تقني قطاعي أو اجتماع للخبراء، مما قد يسمح للهيئات المكونة أن تنظر في نطاق المسائل وفي إطارها القانوني والسياسي الخاص بها. وفي إطار الاجتماعات التي نظمتها الهيئات الاستشارية القطاعية من ١١ إلى ١٣ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، نظرت هذه الأخيرة في المقترح وأوصت بمناقشة هذا الموضوع خلال منتدى الحوار العالمي لصالح برنامج الاجتماعات القطاعية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. ووافق مجلس الإدارة على هذه التوصية في دورته ٣٢٩ (آذار/مارس ٢٠١٧). كجزء من برنامج الاجتماعات القطاعية العالمية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩^{٢٠}.

دال - الاستقلالية والحماية في الخدمة العامة (مكافحة الفساد)^{٢١}

٥٢. شملت استنتاجات منتدى الحوار العالمي بشأن التحديات المطروحة أمام المفاوضة الجماعية في الخدمة العامة (جنيف، ٢-٣ نيسان/أبريل ٢٠١٤) إحالات إلى دور التشريعات والحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية فيما يتعلق باستقلالية موظفي الخدمة العامة وحمايتهم، بما في ذلك التشريعات المعنية بمكافحة الفساد. وسلّطت مجموعة العمال الضوء على هذه المسألة أيضاً في الهيئات الاستشارية القطاعية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤. وأحيط مجلس الإدارة علماً في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ بأنه تم تسلم مقترح من الهيئة الدولية للخدمة العامة لوضع بند في جدول أعمال المؤتمر بهدف وضع معيار من أجل ضمان استقلالية وحيادية وحماية بعض الفئات من العاملين في الخدمة العامة، لاسيما من خلال مكافحة الفساد^{٢٢}.

^{١٨} انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الملحق الأول، القسم ٢ (جيم)، الفقرتين ٣٩ و ٤٠. انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٧ (مجموعة العمال).

^{١٩} انظر الوثيقة GB.320/INS/2، الفقرة ٣٠.

^{٢٠} انظر الوثيقة GB.329/POL/4، الملحق الثاني؛ الوثيقة GB.329/PV، الفقرة ٥١٢.

^{٢١} انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الملحق الأول، القسم ٢ (دال)، الفقرات ٤١-٤٣. انظر الوثيقة GB.328/PV/Draft، الفقرة ١٧ (تشير مجموعة العمال إلى أنه ينبغي لمسألة مكافحة الفساد أن تشمل الخدمات العامة والقطاع الخاص على حد سواء) والفقرة ٢٠ (تفيد مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي بأنه من المبكر أن يطلب مجلس الإدارة من الهيئات الاستشارية القطاعية مراعاة إدراج اجتماع للخبراء في المقترحات للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، إذ ليس من الضروري أن يبدي مجلس الإدارة تفضيله بشأن أحد المواضيع الأربعة القادمة المطلوب إجراء المزيد من الدراسة بشأنها).

^{٢٢} انظر الوثيقة GB.325/INS/2، الفقرة ٣١.

٥٣. وبما أنّ ذلك يشكل موضوعاً ناشئاً وأنّ المسائل لا تزال مطروحة، بما في ذلك ما إذا كان ينبغي لمنظمة العمل الدولية أيضاً أن تشمل عمال القطاع الخاص، اقترحت الوثيقة المقدمة إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦ أن ينظر اجتماع الخبراء أولاً في الموضوع. وفي إطار الاجتماعات التي نظمتها الهيئات الاستشارية القطاعية من ١١ إلى ١٣ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، أوصت هذه الأخيرة المكتب بالاضطلاع بالبحوث بشأن الموضوع كجزء من البرنامج القطاعي للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

الملحق الثاني

لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٢٣)

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).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠٠ (٢٠١١)	العمل اللائق للعمال المنزليين - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	إدارة العمل وتفتيش العمل - مناقشة عامة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠١ (٢٠١٢)	وضع توصية مستقلة بشأن أرضية الحماية الاجتماعية - مناقشة مفردة لوضع معيار.	أزمة عمالة الشباب - مناقشة عامة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية ومتابعة إعلان عام ١٩٩٨ (مراجع في حزيران/ يونيو ٢٠١٠).
١٠٢ (٢٠١٣)	العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد - مناقشة عامة.	التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء - مناقشة عامة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠٣ (٢٠١٤)	استكمال اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (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).	مناقشة متكررة ثانية عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠٤ (٢٠١٥)	الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة اللائقة والمنتجة - مناقشة عامة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.

استعراض متابعة إعلان عام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

الاستفاضة في استعراض التدابير المتبقية التي اعتمدها المؤتمر في السابق بموجب المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية لضمان امتثال ميانمار للتوصيات الصادرة عن لجنة التحقيق بشأن العمل الجبري.

إقرار التعديلات على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، كما اعتمدتها اللجنة الثلاثية الخاصة المنشأة بموجب المادة الثالثة عشرة من الاتفاقية.

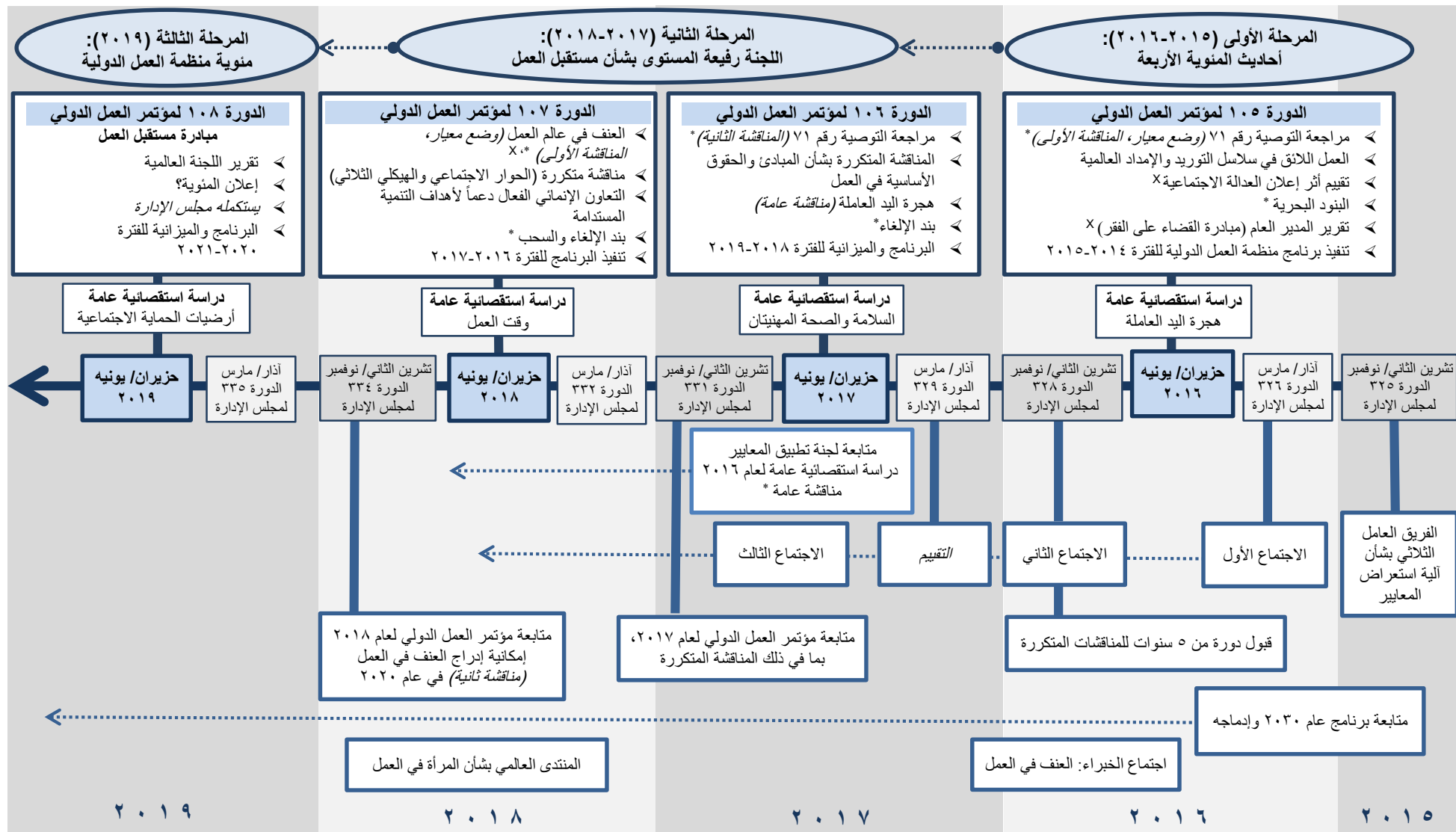
الدورة	بنود تقنية		
١٠٥ (٢٠١٦)	العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١) - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية - مناقشة عامة .	تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠٦ (٢٠١٧)	العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة التوصية رقم ٧١ - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	هجرة اليد العاملة (مناقشة عامة).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠٧ (٢٠١٨)	العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة - مناقشة عامة .	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠٨ (٢٠١٩)			
	(تستكمل لاحقاً)		
١٠٩ (٢٠٢٠)	العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).		مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١٠ (٢٠٢١)			مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١١ (٢٠٢٢)			مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١٢ (٢٠٢٣)			مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.

إقرار التعديلات على الملاحق باتفاقية هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)؛ وعلى مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، كما اعتمدتها اللجنة الثلاثية الخاصة.

إلغاء و/أو سحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٤ و١٥ و٢٨ و٤١ و٦٠ و٦٧.

إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٢١ و٥٠ و٦٤ و٦٥ و٨٦ و١٠٤ وسحب التوصيات ذات الأرقام ٧ و٦١ و٦٢.

الملحق الثالث - جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي - الجدول الزمني، ٢٠١٥-٢٠١٩



* = وضع معيار؛ X = مبادرة المئوية

