



التاريخ: ٢٠ شباط/ فبراير ٢٠١٩
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي

جدول أعمال الدورات المقبلة (٢٠٢٠ وما بعدها) للمؤتمر

غرض الوثيقة

استهلال النظر في مقترحات جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠٢٠ وما بعدها من دورات، بما في ذلك النهج الاستراتيجي الواجب اتباعه (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٢).

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 ٢٠٢٠ 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 ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩).

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

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.332/PV؛ الوثيقة GB.332/INS/2؛ الوثيقة GB.334/INS/PV؛ الوثيقة GB.334/INS/2/1.

المحتويات

الصفحة

١	مقدمة
١	 ألف - لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر
٢	 النهج الاستراتيجي والمتسق (٢٠١٩-٢٠١٤)
٣	 باء - قرارات اتخذها مجلس الإدارة في دورته ٣٣٤ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨)
٣	 جيم - جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠١٩
٣	 تعزيز نهج استراتيجي
٥	 مواضيع قيد الاستعراض ممكن إدراجها في دورات قادمة
٨	 دال - خارطة طريق إجرائية
٨	 مشروع قرار

الملاحق

٩	 الملحق الأول - بنود لجدول أعمال الدورات القادمة
٩	 ١ - بند محتمل واحد لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة
١١	 ٢ - تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها لأربعة مواضيع
١١	 ألف - تسوية نزاعات العمل الفردية
١٢	 باء - أشكال الاستخدام غير المعتادة
١٣	 جيم - العمل اللائق في عالم الرياضة
١٣	 دال - الاستقلالية والحماية في الخدمة العامة (مكافحة الفساد)
١٤	 الملحق الثاني - لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٢٣)
١٦	 الملحق الثالث - جدول أعمال منظمة العمل الدولية - الجدول الزمني (٢٠١٧-٢٠٢١)

مقدمة

١. تقدم هذه الوثيقة مقترحات أولية لجدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢٠ وما بعده، عقب موجز عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر. وتختتم الوثيقة بتحديث لمقترح بشأن خارطة الطريق الإجرائية.
٢. وترد في وثيقة منفصلة مطروحة أمام مجلس الإدارة تفاصيل جدول أعمال دورة المؤتمرات للمؤتمر (٢٠١٩) فيما يتعلق بالترتيبات من أجل هذه الدورة.^١

ألف - لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر

٣. ترد القواعد السارية بشأن جدول أعمال المؤتمر في دستور منظمة العمل الدولية والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي والنظام الداخلي لمجلس الإدارة.^٢ ويضم جدول أعمال المؤتمر بنوداً دائمة وبنوداً تقنية.
٤. 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.

٥. ووفقاً للممارسة المتبعة، يضم جدول أعمال المؤتمر ثلاثة بنود تقنية (يستلزم كل بند من هذه البنود لجنة تقنية في المؤتمر) بهدف وضع معيار أو إجراء مناقشة عامة أو مناقشة متكررة.^٣ 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.^٤ 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.^٥

٦. واعتمد مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦) دورة من خمس سنوات للمناقشات المتكررة بشأن الأهداف الاستراتيجية الأربعة، بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، وفقاً للتسلسل التالي: الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في عام ٢٠١٨؛ الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في عام ٢٠٢٠؛ سياسة العمالة في عام ٢٠٢١؛ الحماية الاجتماعية (حماية العمال) في عام ٢٠٢٢؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠٢٣.^٦ بالإضافة

^١ الوثيقة GB.335/INS/2/2.

^٢ انظر المادتين ١٤(أ) و١٦(٣) من الدستور؛ المواد ٧ و٧مكرر و٨ و١٢ من النظام الأساسي للمؤتمر؛ القسمين ٥ و٦-٢ من النظام الداخلي لمجلس الإدارة.

^٣ انظر الفقرات ٤-٧ أدناه.

^٤ 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).

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

^٦ انظر الفقرة ١٧ أدناه.

إلى ذلك، قدم مجلس الإدارة الإرشاد بشأن إطار للمناقشات المتكررة لضمان أنها تحقق على نحو تام غرضها المحدد بموجب إعلان العدالة الاجتماعية.^٧

النهج الاستراتيجي والمتسق (٢٠١٩-٢٠١٤)

٧. وافق مجلس الإدارة في دورته ٣٢٢ (تشرين الأول/أكتوبر - 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.^٨

٨. واختار مجلس الإدارة البنود التقنية لدورات عام ٢٠١٧ و٢٠١٨ و٢٠١٩ 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 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.

٩. وإرساء روابط ملائمة وفعالة بين المناقشات المتكررة ومواضيع الدراسات الاستقصائية العامة التي تعدها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات على أساس التقارير المطلوبة بموجب المادة ١٩ من الدستور، يقدم عنصراً إضافياً من النهج الاستراتيجي والمتسق من أجل تعزيز مجموعة معايير العمل الدولية، كما ينص عليه قرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق.^٩ وتكمن الممارسة الناشئة في اختيار الموضوع في الوقت المناسب لضمان مناقشة الدراسة الاستقصائية العامة في دورة المؤتمر التي تسبق الدورة التي يناقش فيها المؤتمر البند المتكرر المعني.

١٠. وتم تزويد مجلس الإدارة في كل دورة من دوراته بخارطة طريق إجرائية يحددها المكتب بشكل منتظم، لتنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق حتى عام ٢٠١٩ والغرض من ذلك تحسين شفافية العملية وشموليتها.^{١٠}

^٧ انظر الوثيقة GB.328/INS/5/2 والوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٠٢.

^٨ 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(Rev.)، الفقرة ٤-١.

^٩ قرار عام ٢٠١٦ بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الفقرة ١٥-١.

^{١٠} انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرات ٧-١٥، للاطلاع على المزيد من العناصر المفصلة بشأن تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق. كما يرد في الملحق الثالث خارطة طريق محدثة حتى عام ٢٠٢٠.

باء - قرارات اتخذها مجلس الإدارة في دورته ٣٣٤ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨)

١١. قرر مجلس الإدارة أن يدرج بنداً لوضع معيار (مناقشة أولى) بشأن التلمذة الصناعية في جدول أعمال الدورة ١١٠ للمؤتمر (٢٠٢١).
١٢. وقرر مجلس الإدارة كذلك أن يدرج بنداً للمناقشة العامة بشأن انعدام المساواة وعالم العمل في جدول أعمال الدورة ١٠٩ للمؤتمر (٢٠٢٠).
١٣. وفي متابعة للتوصيات الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، قرر مجلس الإدارة أن يدرج بنداً بشأن سحب التوصية رقم ٢٠ في جدول أعمال الدورة ١١١ للمؤتمر (٢٠٢٢)، بالإضافة إلى بند بشأن إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٤٥ و ٦٢ و ٦٣ و ٨٥ في جدول أعمال الدورة ١١٣ للمؤتمر (٢٠٢٤).
١٤. وعلى غرار ذلك، في متابعة للتوصيات الصادرة عن اللجنة الثلاثية الخاصة لاتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، أدرج مجلس الإدارة أيضاً بنداً بشأن إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٨ و ٩ و ١٦ و ٥٣ و ٧٣ و ٧٤ و ٩١ و ١٤٥ وسحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٧ و ٥٤ و ٥٧ و ٧٢ و ٧٦ و ٩٣ و ١٠٩ و ١٧٩ و ١٨٠، إلى جانب التوصيات ذات الأرقام ٢٧ و ٤٩ و ١٠٧ و ١٣٧ و ١٣٩ و ١٥٣ و ١٥٤ و ١٧٤ و ١٨٦ و ١٨٧ في جدول أعمال الدورة ١٠٩ للمؤتمر (٢٠٢٠).
١٥. وقرر مجلس الإدارة أيضاً إدراج بند تقني واحد على الأقل في جدول أعمال الدورة ١٠٩ للمؤتمر (٢٠٢٠) بحلول دورته ٣٣٥ (آذار/ مارس ٢٠١٩). غير أنه استنداً للمناقشات الجوهرية المزمع إجراؤها خلال دورة المؤتمرة، قد يرغب مجلس الإدارة في النظر في إرجاء هذا القرار حتى دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩).
١٦. وسبق واستهل مجلس الإدارة النظر في جدول أعمال دورات ما بعد عام ٢٠١٩ بإدراج مناقشات متكررة في جدول أعمال دورات المؤتمر حتى عام ٢٠٢٣. كما قدم مجلس الإدارة المزيد من الإرشادات فيما يتعلق بوضع جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠٢٠ بشأن النهج الاستراتيجي والمواضيع قيد الدراسة، ولا سيما فيما يتعلق بالدورة ١١٠ للمؤتمر (٢٠٢١).

جيم - جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠١٩

تعزيز نهج استراتيجي

١٧. جرى وضع العناصر الأولية لينظر فيها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦^{١١} وأُعربت عدة هيئات مكونة عن تأييدها للنهج المتسق والاستراتيجي فيما يتعلق بوضع جدول الأعمال، ودعم استمراره بعد عام ٢٠١٩^{١٢}. وقد يرغب مجلس الإدارة، عند مواصلة بحثه للنهج الاستراتيجي لما بعد عام ٢٠١٩، في أن يأخذ في الحسبان الاعتبارات التالية.

^{١١} انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرتان ٣٨ و ٣٩.

^{١٢} انظر الوثيقة GB.328/PV والوثيقة GB.329/PV والوثيقة GB.331/PV والوثيقة GB.332/PV والوثيقة GB.334/INS/PV.

١٨. 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 قدمها الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير والتي وافق عليها مجلس الإدارة؛ "٢" الطرائق التي يمكن من خلالها لهيكلية الإدارة السديدة في منظمة العمل الدولية أن تسهم في أنشطة المتابعة والاستعراض في المنتدى السياسي رفيع المستوى للأمم المتحدة المعني بالتنمية المستدامة في سياق برنامج عام ٢٠٣٠.١٤

١٩. 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.١٥ 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 وأن تضمن كذلك بقاء الثغرات التنظيمية مغلقة في الوقت المناسب.

٢٠. وجرى توخي المزيد من العناصر. وفي حين اعتبرت بعض مجموعات الهيئات المكونة خلال المناقشات الأخيرة أن نتائج الاجتماعات الإقليمية من شأنها أن تسهم في عملية وضع المعايير، رأت مجموعات أخرى أنها أقل ملاءمة فيما يتعلق بإبلاغ عملية وضع جدول أعمال المؤتمر، نظراً لضيق البعد الإقليمي للمناقشات.١٦ وقد يأتي المزيد من الإرشاد حول كيفية قيام نتائج الاجتماعات القطاعية والاجتماعات التقنية الأخرى بإبلاغ إجراء وضع جدول أعمال المؤتمر، مع مواصلة مجلس الإدارة مناقشته للاستعراض الممكن للنسق والنظم الداخلية لهذه الاجتماعات.١٧ ويمكن استخلاص دروس قيمة من مناقشة وضع معيار بشأن العنف والتحرش في العمل، خلال الدورة الأقرب عهداً للمؤتمر من أجل إبلاغ الطرائق التي يمكن من خلالها للمؤتمر الارتقاء إلى أقصى حد بوظيفته فيما يتعلق بوضع المعايير في سياق دورة من أسبوعين.١٨ ومن شأن ذلك أن يتمشى مع

١٢ فضلاً عن التوصيات الصادرة عن الفريق العامل 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 الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، لينظر فيه في دورته ٣٢٩ (آذار/مارس ٢٠١٧). انظر الملحق الأول، القسم ١(باء)؛ الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٦ (مجموعة العمال) والفقرة ٢٢ (جمهورية كوريا). وعند النظر في تقرير الاجتماع الثاني للفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، لاحظ مجلس الإدارة أيضاً القرار الذي اتخذه الفريق العامل 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).

١٤ تمشياً مع قرار عام ٢٠١٦ بشأن المضي 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)).

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

١٦ انظر الوثيقة GB.331/PV، الفقرة ١٦ والوثيقة GB.332/PV، الفقرة ١١. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، اعتبر أعضاء الفريق العامل المعني بشؤون سير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي 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).

١٧ المناقشات المبكرة للفريق العامل ومفادها أن البنود المقترح إدراجها في جدول أعمال المؤتمر ينبغي أن تنبثق عن نتائج الاجتماعات الثلاثية والاجتماعات الأخرى لمنظمة العمل الدولية (الاجتماعات الإقليمية والاجتماعات القطاعية واجتماعات الخبراء) (انظر الوثيقة GB.319/WP/GBC/1، الفقرة ١٥).

١٨ 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)).

الدعوة الواردة في إعلان العدالة الاجتماعية بأن تستخدم منظمة العمل الدولية على أفضل وجه ميزتها الفريدة المتمثلة في الهيكل الثلاثي ونظام المعايير الخاص بها.^{١٩} بالإضافة إلى ذلك، قد يرغب مجلس الإدارة في مواصلة مناقشته حول الأثر المباشر للتوصيات الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، على جدول أعمال المؤتمر، مع الإشارة إلى المناقشة التي يجريها الفريق العامل حول كيفية ضمان أن تكون توصياته متبعة باعتبارها أولوية مؤسسية، وكيفية ضمان التماسك والاتساق في متابعة وضع المعايير لتوصياته بشأن السلامة والصحة المهنية.^{٢٠}

مواضيع قيد الاستعراض ممكن إدراجها في دورات قادمة

٢١. واصل مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨ النظر في سبعة مواضيع لإدراجها في جدول أعمال الدورات القادمة.^{٢١} وقرر إدراج بندين من أصل ثلاثة بنود جرى تحديدها على أنها ناضجة بما فيه الكفاية لإدراجها في جدول أعمال المؤتمر خلال الفترة الزمنية القادمة المتاحة: بند بشأن انعدام المساواة وعالم العمل (مناقشة عامة) في جدول أعمال عام ٢٠٢٠ وبند لوضع معيار بشأن التلمذة الصناعية (مناقشة مزدوجة) في جدول أعمال عام ٢٠٢١.

٢٢. ويجدر التذكير بأن جدول أعمال الدورة ١٠٩ (٢٠٢٠) يتضمن حالياً مناقشة متكررة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) بالإضافة إلى المناقشة العامة المشار إليها سابقاً بشأن انعدام المساواة وعالم العمل. وتوقعت الدورة ٣٣٤ لمجلس الإدارة (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨) أن يستكمل مجلس الإدارة جدول أعمال دورة المؤتمر بإضافة بند تقني. غير أن الكثير من الهيئات المكونة أعربت خلال المناقشة عن رأيها ومفاده أن تخصص هذه الفترة الزمنية الأخيرة لبند متابعة في دورة المؤوية، واقتُرحت أن يتخذ مجلس الإدارة قراراً نهائياً في دورته ٣٣٧ في تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩.^{٢٢}

٢٣. وفيما يتعلق بالبند الثالث المعنون *انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (وضع معيار)*،^{٢٣} اقترح الإرشاد المقدم تطوير الدعم المقدم إلى إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر من دون التوصل إلى توافق واضح ما إذا كان ينبغي لهذا البند أن يهدف مباشرة إلى وضع معيار أو أن يكون موضوع مناقشة عامة أولاً (انظر الملحق الأول).^{٢٤} وخلال المناقشة التي جرت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، اقترحت بعض مجموعات الهيئات المكونة أن يكون الانتقال العادل موضوع بند مطروحاً للمناقشة العامة أولاً ومن الممكن أن ينظر فيه الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير بهدف تحديد الثغرات التنظيمية المحتملة.^{٢٥} وفي ضوء الاعتبارات الجارية، يتمثل أحد الخيارات في انتظار انعقاد دورة المؤوية حتى يأتي بمدلوله فيما يتعلق بالأهمية الكبيرة التي يرتديها تغير المناخ بالنسبة إلى مستقبل العمل وبالطابع الملح للإجراءات

^{١٩} قرار عام ٢٠١٦ بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الفقرة ١٥.

^{٢٠} انظر الوثيقة GB.331/LILS/2، الملحق، الفقرة ٧.

^{٢١} انظر الوثيقة GB.329/INS/2، الفقرات ٢٣-٢٧.

^{٢٢} 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).

^{٢٣} انظر الملحق الأول، الفقرة ٣، بشأن الآراء المعرب عنها في الدورة ٣٢٨ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦) لمجلس الإدارة.

^{٢٤} يجدر التذكير بأنه في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، اقترحت بعض الهيئات المكونة بنداً لإدراجها في جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠١٨ وأيدت البند مجدداً في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧ وآذار/مارس ٢٠١٨. وخلال المناقشة التي جرت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧ وآذار/مارس ٢٠١٨، لم تؤيد بعض مجموعات الهيئات المكونة الأخرى هذا البند. انظر الوثيقة GB.331/PV.

^{٢٥} انظر الوثيقة GB.334/INS/PV.

التي ينبغي للمنظمة أن تتخذها نتيجة ذلك، وتأجيل اتخاذ القرار بشأن إدراج البند التقني النهائي في جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢٠، إلى الدورة ٣٣٧ لمجلس الإدارة (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩).

٢٤. أما فيما يتعلق بالدورة ١١٠ للمؤتمر (٢٠٢١)، يتضمن جدول الأعمال حالياً مناقشة متكررة بشأن سياسة العمالة وبنداً لوضع معيار بشأن التلمذة الصناعية (مناقشة مزدوجة). ويجدر التذكير بأنه ينبغي أن يتخذ قرار بإدراج بند آخر جديد لوضع معيار (مناقشة مزدوجة) لعام ٢٠٢١ خلال الدورة الحالية لمجلس الإدارة كحد أقصى، إذا أريد الامتثال للجدول الزمني المعتاد للمراحل التحضيرية لعملية وضع معيار، المنصوص عليها في النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي.^{٢٦}

٢٥. وفيما يتعلق بالمواضيع الأربعة التي تتطلب المزيد من العمل و/أو المناقشة قبل النظر في إمكانية إدراجها في جدول أعمال المؤتمر، يرد في الملحق الأول تحديث للمتابعة. وخلال المناقشة التي جرت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، أعربت الهيئات المكونة عن تنوع كبير في الآراء من حيث هذه المواضيع الأربعة.^{٢٧} وفي سياق البند بشأن أشكال الاستخدام غير المعتادة، اقترح بعض الأعضاء الحكوميين إعطاء الأولوية للحلول السياسية العالمية وتحليل ظروف العمل وتوفير الإرشاد بشأن التدابير الرامية إلى ضمان عمل لائق في اقتصاد المنصات.^{٢٨} ويعكس هذا المقترح الدعوة إلى اتخاذ الإجراءات المعرب عنها في القرار الصادر عن المناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي، الذي اعتمدته الدورة ١٠٧ للمؤتمر (٢٠١٨).^{٢٩} وسوف يواصل المكتب تقديم تقارير محدثة بشكل منتظم إلى مجلس الإدارة إلى أن تُعتبر المواضيع ناضجة بما فيه الكفاية لإدراجها في جدول أعمال المؤتمر. والمواضيع الأربعة هي التالية:^{٣٠}

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

٢٦. انظر الملحق الأول فيما يتعلق بتحديد أفضل توقيت لاختيار البنود المقترحة والمقدمة حالياً لمجلس الإدارة. ومن المستحسن أن يدرج بند بشأن وضع معيار خلال دورة مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٩ (لدورة عام ٢٠٢١) أو في آذار/مارس ٢٠٢٠ (لدورة عام ٢٠٢٢). 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). ورداً على الأسئلة المثارة في المناقشة التي جرت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧، تجدر الإشارة إلى أن هذه المهل الزمنية سببها أنه، بموجب النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، فيما يتعلق ببنود وضع معيار، ينبغي للمكتب أن يرسل إلى الدول الأعضاء تقريراً عن القانون والممارسة واستبياناً، بحيث يصلها قبل ١٨ شهراً على الأقل من موعد افتتاح المؤتمر. وبالتالي، بالنسبة إلى دورة المؤتمر في حزيران/يونيه ٢٠٢١، ينبغي من حيث المبدأ إرسال تقرير في نهاية تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩ كحد أقصى (أي قبل ١٨ شهراً)، لذا تبرز الحاجة إلى اتخاذ قرار بذلك خلال دورة مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٩ (لكي يكون هناك ما يكفي من الوقت لإعداد هذه الوثائق). غير أنه يمكن، استثنائياً، أن يقر مجلس الإدارة برنامجاً زمنياً ذا فترات أقصر، بناءً على اقتراح من هيئة مكتبه. ولا تخضع المناقشات العامة للاشتراطات نفسها - إذ ينص النظام الأساسي للمؤتمر على أنه إذا أدرجت مسألة في جدول الأعمال للمناقشة العامة، يرسل المكتب تقريراً عن المسألة إلى الحكومات، بحيث يصلها في موعد لا يقل عن شهرين قبل افتتاح المؤتمر. وفي هذا الصدد، ونظراً للوقت المطلوب لإعداد التقرير، من المستصوب للغاية أن يتخذ مجلس الإدارة قراراً في آذار/مارس خلال السنة المنقضية على أبعد تقدير.

٢٧. انظر الوثيقة GB.334/INS/PV.

٢٨. المرجع نفسه.

٢٩. انظر: القرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، الدورة ١٠٧ لمؤتمر العمل الدولي، أيار/مايو - حزيران/يونيه ٢٠١٨، الفقرة ٦(هـ).

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

٢٦. وفي آذار/ مارس ٢٠١٨، أشار المكتب إلى أنه توقع أن يكون في وضع يسمح له بتقديم مقترحات بشأن بنود وضع المعايير حول السلامة والصحة المهنيين في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٨، عقب الاجتماع الرابع الذي عقده الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير من ١٧ إلى ٢١ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٨.^{٣١}

٢٧. ووافق مجلس الإدارة في دورته ٣٣٤ في تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨، على التوصيات التي اعتمدها الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير خلال اجتماعه الرابع فيما يتعلق بأحد عشر صكاً بشأن السلامة والصحة المهنيين (فروع محددة من النشاط) وإحصاءات العمل وتفتيش العمل.^{٣٢} وإلى جانب العمل الذي اضطلع به الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير في اجتماعه الثالث في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٧،^{٣٣} استكمل الفريق الآن مراجعته لكافة الصكوك في برنامج عمله الأولي المتعلق بالسلامة والصحة المهنيين وإحصاءات العمل وتفتيش العمل.

٢٨. ودعا مجلس الإدارة المنظمة وهيئاتها المكونة الثلاثية إلى اتخاذ التدابير الملائمة لمتابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، المتعلقة بوضع المعايير.^{٣٤} وفي الإشارة إلى أن الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، في سياق الاستعراض الذي أجراه في ٢٠١٨، لم يحدد أي ثغرات تنظيمية في التغطية تتطلب إجراء لوضع المعايير، وافق الفريق على أن توصياته التي انطوت على إجراءات محتملة لوضع المعايير من السنوات الماضية، وكذلك أي توصيات تنتج عن الاستعراضات المقبلة، تشكل جزءاً أساسياً من أعماله للوفاء بولايته وأعرب الفريق عن ثقته في أن مجلس الإدارة سيأخذ ذلك في الاعتبار عند اختيار بنود وضع المعايير التي سيرجها في جدول أعمال المؤتمر.^{٣٥} ويرتبط ذلك بالطلبات التي تقدم بها مجلس الإدارة إلى المكتب ليعد مقترحات، للنظر في إدراجها في أقرب تاريخ ممكن في جداول أعمال الدورات القادمة لمؤتمر العمل الدولي، بشأن أربعة بنود محتملة لوضع معيار حول السلامة والصحة المهنيين، فيما يتعلق بالمخاطر البيولوجية والأرغونومية وتوحيد الصكوك بشأن المخاطر الكيميائية ومراجعة الصكوك المتعلقة بالوقاية من الآلات.^{٣٦}

٢٩. وخلال الاجتماع نفسه الذي عُقد في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٨، ناقش الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير الخيارات حول كيفية ضمان متابعة توصياته كأولوية مؤسسية وكيفية ضمان التماسك والاتساق في متابعة وضع المعايير لتوصياته المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين، مع التشديد على أن ذلك بداية مناقشة أطول من شأنها أن تخلف أثراً يُعتد به على سياسة المعايير في منظمة العمل الدولية.^{٣٧} ونظراً إلى أن هذه المناقشة تؤثر بشكل مباشر لا انفصام فيه على إعداد المقترحات لوضع معيار في مجال السلامة والصحة المهنيين - وتسليماً بالطبيعة الجارية لمناقشات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير - لن يكون المكتب في وضع يسمح له بالمضي قدماً بالمقترحات الأربعة بشأن بنود وضع المعايير المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين إلى حين تقدم مناقشة الفريق لمتابعة وضع المعايير لتوصياته. وسيبقى مجلس الإدارة على علمٍ بمناقشات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير في هذا الصدد.

٣٠. ويبدو من الجدير التذكير بأن الولاية الموكلة إلى المنظمة لضمان تمتعها بمجموعة واضحة ومتينة ومحدثة من معايير العمل الدولية تستجيب للأنماط المتغيرة في عالم العمل، تنطوي أيضاً على ما مفاده أنه ينبغي أن تكون مستعدة لتوفير استجابة موثوقة ومتينة للمسائل الجديدة التي تستلزم تنظيمياً في عالم العمل، من خلال

^{٣١} الوثيقة GB.332/INS/2، الفقرات ١٢-١٥ و٢٧.

^{٣٢} الوثيقة GB.334/LILS/3، الفقرة ٥.

^{٣٣} الوثيقة GB.331/LILS/2.

^{٣٤} الوثيقة GB.334/LILS/3، الفقرة ٥(ج).

^{٣٥} المرجع نفسه، الملحق (تقرير الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير)، الفقرة ٧.

^{٣٦} الوثيقة GB.331/LILS/2، الفقرة ٥(و).

^{٣٧} الوثيقة GB.334/LILS/3، الفقرة ٣٥.

وضع المعايير والإشراف. ومن خلال إيلاء أولوية معيارية عالية للتحديات الرئيسية التي يطرحها التغيير الهيكلي في العمل، تضمن منظمة العمل الدولية ملاءمتها في النظام متعدد الأطراف.

دال - خارطة طريق إجرائية

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

- الدورة ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩): يقيم مجلس الإدارة انعكاسات وضع جدول أعمال المؤتمر في ضوء نتيجة المناقشات خلال دورة المؤتمرة (٢٠١٩)، مع مراعاة المناقشة العامة بشأن التعاون الإنمائي الفعال والمناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في إطار الدورة الحالية من خمس سنوات. وعلى ضوء ذلك، سيتخذ مجلس الإدارة قراراً مؤجلاً من الدورة ٣٣٥، بشأن إدراج بند تقني واحد لاستكمال جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢٠، بالإضافة إلى بند تقني واحد لاستكمال جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢١، لا سيما إذا وقع الاختيار بالنسبة للأخير أن يكون بنداً لوضع معيار.
- الدورة ٣٣٨ (آذار/ مارس ٢٠٢٠) وما بعدها: يواصل مجلس الإدارة توفير الإرشاد بشأن جدول أعمال المؤتمر في إطار النهج الاستراتيجي. ويتخذ مجلس الإدارة قراراً بشأن إدراج بند تقني في جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢٢ إذا اختار بنداً لوضع المعايير يديره إجراء اعتماد بعد مناقشة مزدوجة عادية.

مشروع قرار

٣٢. اعتمد مجلس الإدارة خارطة الطريق المشار إليها في الفقرة ٣١ من الوثيقة GB.335/INS/2/1 وطلب من المدير العام أن يراعي الإرشادات المقدمة عند إعداد الوثيقة لتقديمها إلى الدورة ٣٣٧ لمجلس الإدارة (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩).

الملحق الأول - بنود لجدول أعمال الدورات القادمة

١- بند محتمل واحد لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة

انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (مناقشة مزدوجة لوضع 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 بتخصير الاقتصادات والوظائف الخضراء والانتقال المنصف للجميع.^٢ وكلف مجلس الإدارة فريقاً من الخبراء، في دورته 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 الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥) استخدام المبادئ التوجيهية كأساس للأنشطة والتوعية.^٣

٢. وهذا المقترح مقدم لمناقشة 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 الأول/أكتوبر - 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،

^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 تحقيق العمل اللائق والوظائف الخضراء والتنمية المستدامة، 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 المرجع نفسه، الفقرتان ١٥ و ٢٠.

^٧ المرجع نفسه، الفقرة ٢٠ (مجموعة آسيا والمحيط الهادئ) والفقرة ٢١ (الهند) والفقرة ٢٣ (البرازيل).

أيدت مجموعة العمال قرار إدراج بند بشأن التعاون الإنمائي الفعال في جدول أعمال الدورة ١٠٧، شريطة أن يبقى المقترح بشأن الانتقال العادل قيد المناقشة بهدف إدراجه في جدول أعمال دورات المؤتمر القادمة.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٤. إن التقرير الذي أعد لمناقشة عامة من جانب المؤتمر في عام ٢٠١٣ شدد على أنّ 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 والتمهيش 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 الإرشاد اللائق لمواجهة آثار تغير المناخ على المنشآت والعمال والمجتمعات المحلية وللإستجابة 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 وبمستوى معايير 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. واتفق باريس الذي يسلط الضوء على ضرورة الانتقال العادل واستحداث العمل اللائق يقرّ "بالانتقال العادل وبالعمالة، كمعلمتين أساسيتين للإستجابة العالمية لتغير المناخ. غير أنّ 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 بتوفير الإرشاد المناسب بغية تعزيز التنمية المستدامة والعمالة المنتجة والعمل اللائق لجميع النساء والرجال.

٦. وفي سياق إصلاح الأمم المتحدة، ما فتئ عدد متزايد من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والأطر السياسية ذات الصلة يندمج في البعد البيئي استناداً إلى ترتيبات تغير المناخ والالتزامات التي تعهدت بها البلدان. ومن شأن إطار مماثل عن الأبعاد الاجتماعية المرتبطة بالسياسات البيئية أن يضمن أن يكون لمنظمة العمل الدولية والدول الأعضاء إرشاد مناسب لإنفاذ سياسات العمالة والسياسات الاجتماعية لتعكس أبعاد العمل اللائق بشكل ملائم.

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

٧. 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 وقام التقرير المعنون *العمالة في العالم ولمحة عامة اجتماعية* لعام ٢٠١٨ حول موضوع "التخضير المترافق مع الوظائف" بتحليل معايير العمل الدولية الأكثر وثاقة بالاستدامة البيئية. وهو يبين أنّ معايير العمل الدولية من حيث حماية البيئة ركزت أساساً على حماية العمال ولكنها تنامت تدريجياً في سياقات بعينها، لتصبح هدفاً قائماً بحد ذاته. وعلى العكس، يمكن أن تسهم الترتيبات البيئية متعددة الأطراف في توسيع نطاق النفاذ إلى معايير العمل، لا سيما تلك الترتيبات التي تضم أحكام عمل، من قبيل اتفاقية هونغ كونغ الدولية لتفكيك السفن والتصرف بمكوناتها بطريقة آمنة وسليمة بيئياً (٢٠٠٩).

^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 المضي 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.

٨. وتدل هذه الاتجاهات على أنه من شأن الأطر التي تعالج التغير البيئي أن تتنامى في استعراضها للمسائل المتعلقة بالعمل. غير أنه لا يوجد أي هيئة أخرى تستطيع توفير هذا الإرشاد بطريقة تعكس فيها قيم وأهداف منظمة العمل الدولية، 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 يرسى إطاراً سياسياً بشأن السياسات الاجتماعية وسياسات العمل، بغية استكمال الإطار السياسي العالمي بشأن المسائل البيئية. وستتمكن الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية من مشاركة الدول الأعضاء في تنفيذ سياسات تغير المناخ من منظور العمل والمنظور الاجتماعي.

٩. وما فتئ عدد متزايد من مختلف المجموعات والمنظمات والمؤسسات يستخدم مفهوم "الانتقال العادل". غير أن هذه الجهات الفاعلة لا تحدد أو تستخدم على الدوام المفهوم بالطريقة نفسها. وقد تستخدمه مجموعات مختلفة للدلالة إلى أمر مختلف وكجزء من العملية نفسها، يمكن أن تستخدمه للتصدي لمختلف الهيئات المكونة ولمختلف الأغراض. وقد ينطوي ذلك على قلة اتساق في السياسات والنهج الرامية إلى الانتقال العادل. وقد يوفر إرشاد منظمة العمل الدولية تعريفاً مشتركاً ودولياً للانتقال العادل، مما من شأنه أن يضمن إدماج العمل اللائق بالمفهوم الذي حددته الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية.

النتيجة المتوخاة

١٠. من شأن النتيجة المتوخاة أن تستند إلى المبادئ التوجيهية بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع، المعتمدة بالإجماع وأن تعطيها إرشادات ذات حجية بشأن دور العمل اللائق من أجل انتقال عادل. ومن شأن مثل هذه الإرشادات أن تكون وسيلة للمؤتمر وللمجلس الإدارة لرصد تنفيذ المسائل الاجتماعية ومسائل العمل من حيث التغير البيئي والسياسات ذات الصلة، بما في ذلك في سياق عمليات إصلاح الأمم المتحدة والدعم القطري. وسيمكن الدول الأعضاء من السعي إلى نهج شامل في إدارة التنمية المستدامة ووضع سياسات العمل والسياسات الاجتماعية في الصدارة، تمشياً مع برنامج عام ٢٠٣٠. ومن شأن مناقشة المؤتمر أن تكون أحد المعالم المهمة لمبادرة مستقبل العمل والنتيجة المتوخاة من المؤدية، بما أن جميع الهيئات المكونة سبق وأوضحت ضرورة تعزيز الرابط بين البعد الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.

التحضير لمناقشة المؤتمر

١١. 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 التحليلات القانونية الجديدة الواردة في التقرير المعنون العمالة في العالم ولمحة عامة اجتماعية لعام ٢٠١٨ واستنتاجاته. وسوف يستند إلى خبرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالمسائل المرتبطة بالعمل اللائق وبتغير المناخ، وإلى استعدادها لتوفير إرشاد سياسي مستنير في هذا المجال.

٢ - تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها لأربعة مواضيع

ألف - تسوية نزاعات العمل الفردية

١٢. دعت استنتاجات مؤتمر العمل الدولي الناجمة عن المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٣ الدول الأعضاء إلى ضمان احترام سيادة القانون من خلال تعزيز آليات منع النزاعات وتسويتها.^{١٠} كما دعت المكتب إلى توسيع نطاق مساعدته لتعزيز وتحسين أداء نظم وآليات منع نزاعات العمل وتسويتها، بما في ذلك من أجل معالجة شكاوى العمل الفردية معالجة فعالة. ودعت استنتاجات مؤتمر العمل الدولي الناجمة عن المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٨ بدورها الدول الأعضاء إلى إرساء، حسب مقتضى الحال، آليات فعالة وشفافة وسهلة المنال لمنع وتسوية النزاعات، وتطويرها مع الشركاء الاجتماعيين.^{١١} كما دعت المكتب إلى مساعدة الدول الأعضاء والهيئات

^{١٠} انظر [محضر الأعمال المؤقت رقم 11](#)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، جنيف، حزيران/يونيه ٢٠١٣، الفقرة ٩(٤) والفقرة ١٢(٦).

^{١١} انظر [محضر الأعمال المؤقت رقم 6A](#)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، جنيف، حزيران/يونيه ٢٠١٨، الفقرة ٣(ي).

المكونة على تعزيز نُظم لمنع وتسوية النزاعات على مختلف المستويات، تعزز الحوار الاجتماعي الفعال وترسي الثقة.^{١٢}

١٣. ويواصل المكتب أبحاثه بشأن آليات تسوية نزاعات العمل، في إطار خطة العمل الرامية إلى تنفيذ الاستنتاجات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في ٢٠١٣. ويشمل ذلك الأبحاث الرامية إلى تحديد المبادئ التوجيهية لتسوية نزاعات العمل على نحو فعال وتحليل التطورات العالمية في تعزيز الوصول إلى العدالة في سياق أهداف التنمية المستدامة. وتشير نتائج البحوث الأولية إلى أن نزاعات العمل الفردية ما فتئت تزايد على مستوى العالم. وتشمل الأسباب ما يلي: وجود طائفة واسعة من أوجه حماية حقوق الأفراد؛ تدني الكثافة النقابية و/أو تغطية المفاوضة الجماعية؛ زيادة انعدام المساواة نتيجة تجزؤ أسواق العمل. ويبدو أن زيادة نزاعات العمل الفردية ساهمت في طرح تحديات من شأنها أن تحد الوصول إلى قضاء العمل. ويمكن أن تشمل هذه التحديات التكاليف الباهظة وحالات التأخير؛ غياب الاستقلالية والحيادية؛ تقليص نطاق الحوار الاجتماعي، بما في ذلك الآليات الجماعية. وقد أجابت الدول الأعضاء بطرائق مختلفة بما فيها: تعديل القواعد الإجرائية؛ تحسين قدرة الممارسين المتخصصين في تسوية النزاعات؛ تعزيز آليات مكان العمل.

١٤. كما تشير نتائج البحوث الأولية إلى إمكانية تعزيز مجموعة معايير العمل الدولية القائمة. أولاً، لا يوجد معيار وحيد يعالج على نحو مباشر وشامل مسألة تسوية نزاعات العمل. ثانياً، تنتقص المعايير القائمة نسبياً إلى التفاصيل.^{١٥} وتشمل المسائل التي يمكن أن يكون الإرشاد قيماً بشأنها، ما يلي: دور الدولة في ضمان التطبيق الفعال لسيادة القانون من خلال الوصول إلى قضاء العمل؛ دور وتفعيل المحاكم والآليات غير القضائية في تسوية نزاعات العمل، بما في ذلك أخصائيون في محاكم العمل؛ دور الشركاء الاجتماعيين في منع نزاعات العمل وتسويتها على نحو فعال.

١٥. والمعايير القائمة موضوعاً لينظر فيها فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير: أربعة صكوك من أصل ستة في المجموعة ١٢ ترتبط بتسوية النزاعات.^{١٦} وبالاقتراح بنتائج أعمال البحوث القادمة، من شأن هذه التطورات أن تمكن المكتب من تقديم المشورة إلى مجلس الإدارة حول مدى استساعة أي إجراء وحول الشكل الذي قد يتخذه. وخلال فترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩، سيقوم المكتب بوضع الصيغة النهائية لما يلي: (١) منشورات عن تسوية نزاعات العمل الفردية في البلدان من خارج منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛^{١٧} (٢) عدد من الموجزات السياسية ذات الصلة. ونظراً للمجموعة الواسعة من الممارسات الوطنية والروابط بين مختلف أنماط نزاعات العمل واستخدام مؤسسات وإجراءات مشابهة لمختلف أنماط النزاعات، من الممكن أن تتمثل الخطوة التالية في تنظيم اجتماع للخبراء. ومن شأن هذا الاجتماع أنذاك أن يوصي باتخاذ إجراء لاحق بتنظيم مناقشة عامة و/أو وضع معيار.

باء - أشكال الاستخدام غير المعتادة

١٦. 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، أعادت الهيئات المكونة التأكيد 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

^{١٢} المرجع نفسه، الفقرة ٥(ي).

^{١٣} على سبيل المثال، يأخذ ذلك منحى معاكساً للإرشاد المتاح بشأن تفتيش العمل.

^{١٤} المجموعة ١٢ من الصكوك: تشمل صكوك تفتيش العمل وإدارة العمل والعلاقات الصناعية اتفاقية إدارات تفتيش العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧ (رقم ٨٥) وتوصية تفتيش العمل، ١٩٢٣ (رقم ٢٠) وتوصية التوفيق والتحكيم الاختياريين، ١٩٥١ (رقم ٩٢) وتوصية التعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢ (رقم ٩٤) وتوصية الاتصالات داخل المنشأة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٩) وتوصية بحث الشكاوى، ١٩٦٧ (رقم ١٣٠). الوثيقة GB.326/LILS/3/2.

^{١٥} نُشر في عام ٢٠١٦ كتاب عن تسوية نزاعات العمل الفردية في بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي: M. Ebisui, S. Cooney and C. Fenwick (eds): *Resolving individual labour disputes: A comparative overview*, ILO (ISBN 978-92-2-130419-7).

الأول/ أكتوبر - 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^{١٦}

١٧. يُنظر إلى هذه المسألة في إطار جدول أعمال المؤتمر على أساس اقتراح قدمته الشبكة الدولية لل نقابات العمالية^{١٧}. 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. كما جرت برمجة منتدى حوار عالمي بشأن العمل اللائق في عالم الرياضة في النصف الثاني من عام ٢٠١٩ وسوف تقترح التواريخ وتشكيل المنتدى على مجلس الإدارة في دورة لاحقة.

دال - الاستقلالية والحماية في الخدمة العامة (مكافحة الفساد)^{١٨}

١٨. 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. وسلطت 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، لا سيما من خلال مكافحة الفساد^{٢٠}.

١٩. وبما أن ذلك يشكل موضوعاً ناشئاً وأن 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.

^{١٦} انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الملحق الأول، القسم ٢ (جيم)، الفقرتان ٣٩ و ٤٠. انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٧ (مجموعة العمال).

^{١٧} انظر الوثيقة GB.320/INS/2، الفقرة ٣٠.

^{١٨} انظر الوثيقة GB.329/POL/4، الملحق الثاني؛ الوثيقة GB.329/PV، الفقرة ٥١٢.

^{١٩} انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الملحق الأول، القسم ٢ (دال)، الفقرات ٤١-٤٣. انظر الوثيقة GB.328/PV، 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).

^{٢٠} انظر الوثيقة GB.325/INS/2، الفقرة ٣١.

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

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.

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

الدورة	بنود تقنية		
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 المرأة والرجل 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)	العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	[وثيقة ختامية مهمة].	[تنظيم المناقشات والأحداث المتصلة بالموثوقية].
١٠٩ (٢٠٢٠) (تستكمل لاحقاً)	يُتخذ قرار بشأن ذلك في الدورتين ٣٣٥ و ٣٣٦ لمجلس الإدارة.	انعدام المساواة وعالم العمل - مناقشة عامة .	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١٠ (٢٠٢١) (تستكمل لاحقاً)	التلمذة الصناعية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	يُتخذ قرار بشأن ذلك في الدورتين ٣٣٥ و ٣٣٦ لمجلس الإدارة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١١ (٢٠٢٢) (تستكمل لاحقاً)	التلمذة الصناعية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	يُتخذ قرار بشأن ذلك في الدورتين ٣٣٥ و ٣٣٦ لمجلس الإدارة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١٢ (٢٠٢٣) (تستكمل لاحقاً)			مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١٣ (٢٠٢٤) (تستكمل لاحقاً)			مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
			إلغاء و/أو سحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٤ و ١٥ و ٢٨ و ٤١ و ٦٠ و ٦٧.
			إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٢١ و ٥٠ و ٦٤ و ٦٥ و ٨٦ و ١٠٤ وسحب التوصيات ذات الأرقام ٧ و ٦١ و ٦٢.
			إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٨ و ٩ و ١٦ و ٥٣ و ٧٣ و ٧٤ و ٩١ و ١٤٥ وسحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٧ و ٥٤ و ٥٧ و ٧٢ و ٧٦ و ٩٣ و ١٠٩ و ١٧٩ و ١٨٠ بالإضافة إلى التوصيات ذات الأرقام ٢٧ و ٣١ و ٤٩ و ١٠٧ و ١٣٧ و ١٣٩ و ١٥٣ و ١٥٤ و ١٧٤ و ١٨٦ و ١٨٧.
			سحب التوصية رقم ٢٠

الملحق الثالث - جدول أعمال منظمة العمل الدولية - الجدول الزمني (٢٠١٧-٢٠٢١)

