

مجلس الإدارة

الدورة 343، جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر 2021

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ١ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

جدول أعمال الدورات المقبلة لمؤتمر العمل الدولي

غرض الوثيقة

استهلال النظر في مقترحات جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠٢٣ وما بعدها من دورات، بما في ذلك النهج الاستراتيجي الواجب اتباعه (انظر مشروع القرار في الفقرة ٤٥).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة التمكينية بـ: الإدارة الفعالة والناجعة للمنظمة.

الانعكاسات السياسية: الانعكاسات على جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠٢٣ 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 ٣٤٤ (أذار/مارس ٢٠٢٢).

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

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.334/INS/2/1؛ الوثيقة GB.334/PV؛ الوثيقة GB.335/INS/2/1؛ الوثيقة GB.335/PV؛ الوثيقة GB.337/INS/2؛ الوثيقة GB.337/INS/2(Add.1)؛ الوثيقة GB.337/INS/3/2؛ الوثيقة GB.337/PV؛ الوثيقة GB.341/INS/3/1(Rev.2)؛ الوثيقة GB.341/PV.

توخياً للتقليل إلى أدنى حد من الأثر البيئي لأنشطة منظمة العمل الدولية، فإن وثائق مجلس الإدارة الصادرة قبل الدورات وبعدها لن تكون مطبوعة. أما الوثائق الصادرة أثناء الدورات فهي الوحيدة التي ستطبع بعدد محدود وتوزع على أعضاء مجلس الإدارة. وجميع وثائق مجلس الإدارة متاحة على الإنترنت على العنوان: www.ilo.org/gb

المحتويات

الصفحة

٥	ألف - لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر
٧	باء - قرارات اتخذها مجلس الإدارة بين تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٩ وآذار/ مارس ٢٠٢١
٩	جيم - جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠٢٢
٩	تعزيز نهج استراتيجي.....
١١	مواضيع قيد الاستعراض ممكن إدراجها في دورات قادمة.....
١٣	متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير
١٥	دال - إلغاء وسحب الصكوك البحرية.....
١٦	هاء - خارطة الطريق الإجرائية.....
١٧	مشروع القرار

الملاحق

١٩	الملحق الأول - بنود لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة.....
١٩	١ - ثلاثة بنود محتملة لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة.....
١٩	ألف - انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (وضع معيار أو مناقشة عامة).....
٢٢	باء - تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا لتحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة (مناقشة عامة).....
٢٥	جيم - العمل اللائق واقتصاد الرعاية (مناقشة عامة).....
٢٧	٢ - متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير
٢٨	ألف - بند وضع المعايير بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية.....
٢٩	باء - بند وضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية
٣٠	جيم - بند وضع معيار بشأن مراجعة الصكوك المتعلقة بالوقاية من الآلات.....
٣٠	دال - تحديث صكوك جديدة بشأن السلامة والصحة المهنية.....
٣٠	٣ - تحديث بشأن المتابعة المزعم إجراؤها للمواضيع قيد الإعداد.....
٣٠	ألف - الوصول إلى قضاء العمل: منع نزاعات العمل وتسويتها
٣١	باء - حماية المبلغين عن المخالفات في الخدمة العامة.....
٣٢	جيم - العمل اللائق في اقتصاد المنصات
٣٤	دال - حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي.....
٣٥	الملحق الثاني - صكوك بحرية مُقترح إلغاؤها أو سحبها
٣٩	الملحق الثالث - لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٣٠)
٤٢	الملحق الرابع - جدول أعمال منظمة العمل الدولية - الجدول الزمني (٢٠١٩-٢٠٢٥)

◀ 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. ويطلب من مجلس الإدارة إدراج البنود الدائمة التالية في جدول أعمال المؤتمر كل عام:
 - تقارير رئيس مجلس الإدارة والمدير العام؛
 - المسائل المالية والمسائل المتعلقة بالميزانية؛
 - المعلومات والتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات.
٣. 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. وهناك بنود أخرى يمكن أن يدرجها مجلس الإدارة، وهي بنود يمكن أن تتناولها عموماً اللجنة التنظيمية في جلسة عامة^٢ 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.^٤ ويمكن أن يقرر مجلس الإدارة أيضاً النظر في البند خلال مؤتمر تقني تحضيري يخوله أن يدرج بند بشأن وضع معيار على جدول الأعمال من أجل مناقشة مفردة.^٥ 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.^٦
٤. 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، ٢٠٠٨ (إعلان العدالة الاجتماعية)، 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. بالإضافة إلى ذلك، قدم مجلس الإدارة الإرشاد بشأن إطار للمناقشات المتكررة لضمان أنها تحقق على نحو تام غرضها المحدد بموجب إعلان العدالة الاجتماعية.^٧
٥. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٣٨، من خلال التصويت عن طريق المراسلة، تأجيل الدورة ١٠٩ للمؤتمر من حزيران/يونيه ٢٠٢٠ إلى حزيران/يونيه ٢٠٢١.^٨ وأيد أعضاء مجلس الإدارة بشكل عام الحفاظ على دورة المناقشات المتكررة، بما في ذلك المناقشة المتكررة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) على جدول أعمال المؤتمر في عام ٢٠٢١. وأكد مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ تأجيل المناقشات المتكررة بشأن العمالة؛ الحماية الاجتماعية (حماية العمال) والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل إلى الأعوام ٢٠٢٢ و٢٠٢٣.

^١ انظر دستور منظمة العمل الدولية، المادة ١٤ (١) و١٦ (٣)؛ النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي (بصيغته المعدلة)، المواد ١٠-١٢، ٢٣ و٥٤-٥٤؛ الخلاصة الوافية للقواعد المطبقة على سير أعمال مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، القسمان ٥ و٦-٢.

^٢ بدءاً من عام ٢٠٢٢، سيجري تغيير اسم اللجنة التنظيمية ليصبح لجنة الشؤون العامة، تمشياً مع المادة ٧ من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، بصيغته المعدلة في الدورة ١٠٩ للمؤتمر (٢٠٢١).

^٣ انظر الملحق الثالث بعنوان "لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٣٠)". انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٦ (مجموعة العمال).

^٤ في الآونة الأخيرة، اعتمد المؤتمر توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠٢١ (رقم ٢٠٢) وبروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ على أساس مناقشة مفردة.

^٥ النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي (بصيغته المعدلة)، المادة ٤٥ (٥).

^٦ انظر الفقرة ١-٥ في الخلاصة الوافية للقواعد المطبقة على سير أعمال مجلس إدارة مكتب العمل الدولي.

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

^٨ محضر أعمال اجتماعات مجموعة الفحص المعقودة تحضيراً للقرارات التي اتخذها مجلس الإدارة عن طريق المراسلة بين آذار/مارس وتشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠، الفقرة ١٠١.

٢٠٢٤ على التوالي، بغية إكمال دورة المناقشات المتكررة التي حددها قرار عام ٢٠١٦ بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق.^٩

النهج الاستراتيجي والمتسق

٦. 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.^{١٠}
٧. واختار مجلس الإدارة البنود التقنية للدورات من ٢٠١٧ إلى ٢٠٢٢ 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 الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.^{١١}
٨. وعلى وجه الخصوص، اتخذ مجلس الإدارة خطوات لضمان أن تتجلى في جدول أعمال المؤتمر إجراءات منظمة العمل الدولية لضمان تمتعها بمجموعة واضحة ومتينة ومحدثة من معايير العمل الدولية تستجيب للأنماط المتغيرة في عالم العمل، وذلك لغرض حماية العمال ومراعاة احتياجات المنشآت المستدامة. وعليه، سبق واستنار جدول أعمال المؤتمر بالاستعراض الذي اضطلع به الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير لمجموعة معايير منظمة العمل الدولية، إلى جانب تطبيق الفقرة ٩ من المادة ١٩ من الدستور، والمتعلقة بإجراء إلغاء الاتفاقيات المتقادمة سارية النفاذ.
٩. ولاحظ بعض أعضاء مجلس الإدارة التأثير المحتمل لمتابعة توصيات وضع المعايير الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي المعني باستعراض المعايير على الدورات المقبلة للمؤتمر، ودعوا إلى المرونة والابتكار في النهج الاستراتيجي لوضع جدول أعمال المؤتمر.^{١٢} وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ إدراج بند وضع المعايير بشأن المخاطر البيولوجية في جدول أعمال المؤتمر لعامي ٢٠٢٤ و ٢٠٢٥، وبالتالي ترك مساحة لبند تقني واحد يتم تحديده وفقاً للمتطلبات، من قبيل تلك الناشئة عن انتعاش محوره الإنسان من جائحة كوفيد-١٩.^{١٣}
١٠. وأعاد إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل التأكيد على أن عملية وضع معايير العمل الدولية، بالاقتران مع ترويجها وتطبيقها والتصديق عليها، تتسم بأهمية أساسية بالنسبة إلى المنظمة، كما سلط الضوء على العمل الذي يضطلع به الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير في هذا الصدد.^{١٤}
١١. وفي قرار اعتمده المؤتمر في دورته ١٠٩، التزمت منظمة العمل الدولية بإظهار القيادة والدعم لانتعاش محوره الإنسان من جائحة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود من خلال "تنفيذ مركز ومجّل لإعلان

^٩ انظر الوثيقة GB.341/PV، الفقرة ٥٠(هـ). انظر أيضاً مكتب العمل الدولي، قرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، ٢٠١٦، الفقرة ١٥-١.

^{١٠} 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.

^{١١} الوثيقة GB.328/PFA/1.

^{١٢} الوثيقة GB.341/PV، الفقرات ٢٢ و ٣٣ إلى ٣٦.

^{١٣} في سياق المناقشات التي أجراها الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، أثار بعض أعضاء مجلس الإدارة إمكانية إدراج بند بشأن وضع معيار في جدول أعمال المؤتمر، مخصص لمتابعة الفريق العامل، وإمكانية السماح بإدراج بندين بشأن وضع معيار في دورة واحدة للمؤتمر (انظر الوثيقة GB.337/PV، الفقرتان ٧٢٨ و ٧٢٩). والمناقشات المعنية بإعداد جدول أعمال المؤتمر، التي جرت خلال مجلس الإدارة لا تشير إلى أن هذا الاحتمال ما زال مطروحاً.

^{١٤} إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، الجزء رابعاً (ألف).

مئوية منظمة العمل الدولية".^{١٥} ويشمل الدعم المتصور الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء لتعزيز "احترام معايير العمل الدولية ... مع إيلاء اهتمام خاص للمجالات التي كشفت فيها الأزمة عن ثغرات خطيرة".^{١٦}

١٢. 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، كما ينص عليه قرار عام ٢٠١٦ بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، والذي عقب تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية.^{١٧} وتكمن الممارسة الحالية في اختيار الصكوك المتعلقة بموضوع بعينه في الوقت المناسب لضمان مناقشة الدراسة الاستقصائية العامة في دورة المؤتمر التي تسبق الدورة التي يناقش فيها المؤتمر البند المتكرر المعني. وفي الدورة ٣٣٧ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩)، أعرب بعض أعضاء مجلس الإدارة عن تأييدهم لتعزيز الروابط بين الدراسات الاستقصائية العامة وآلية استعراض المعايير والمناقشات المتكررة.^{١٨}

١٣. 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 وشموليته.^{١٩} وقد شدد إعلان المئوية على أهمية مثل هذه الشفافية.^{٢٠}

◀ باء - قرارات اتخذها مجلس الإدارة بين تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩ وأذار/مارس ٢٠٢١

١٤. قرر مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩)، ما يلي:
- (أ) إدراج بند بشأن المهارات والتعلم المتواصل في جدول أعمال الدورة ١٠٩ للمؤتمر (٢٠٢٠) (مناقشة عامة)؛
- (ب) إدراج بند بشأن سحب اتفاقية مكاتب الموظفين بمقابل، ١٩٣٣ (رقم ٣٤) في جدول أعمال الدورة ١١٠ للمؤتمر (٢٠٢١)؛
- (ج) تأجيل قرار إدراج بند في جدول أعمال الدورة ١١٠ للمؤتمر (٢٠٢١) يتعلق بما يلي إلى الدورة ٣٣٨ (أذار/مارس ٢٠٢٠) لمجلس الإدارة:
- "١" العمل اللائق والاقتصاد الاجتماعي والتضامني (مناقشة عامة)؛
- "٢" انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (مناقشة لوضع معيار أو مناقشة عامة)؛
- "٣" أي بند آخر يستند إلى المناقشة في الدورة ٣٣٧؛
- (د) إدراج بند في جدول أعمال الدورة ١١٩ للمؤتمر (٢٠٣٠) بشأن إلغاء اتفاقية وكالات خدمات التوظيف بأجر (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٦)؛

^{١٥} مكتب العمل الدولي، قرار بشأن نداء عالمي من أجل اتخاذ إجراءات سعيًا إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٩، حزيران/يونيه ٢٠٢١، الفقرات ٨ و ٩ و ١٢.

^{١٦} مكتب العمل الدولي، قرار بشأن نداء عالمي من أجل اتخاذ إجراءات، الفقرة ١١ (باء)(أ).

^{١٧} مكتب العمل الدولي، قرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الفقرة ١٥-١.

^{١٨} الوثيقة GB.337/PV، الفقرتان ٧٥٧ و ٧٦٠.

^{١٩} انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرات ٧-١٥، لمزيد من المعلومات بشأن تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق. ترد في القسم هاء والملحق الرابع من هذه الوثيقة خارطة طريق محدثة حتى عام ٢٠٢٢.

^{٢٠} منظمة العمل الدولية، إعلان المئوية، الجزء رابعاً (الف).

(هـ) الطلب من المكتب مراعاة المشورة المتوفرة عند إعداد الوثيقة المقدمة إلى الدورة ٣٣٨ (آذار/ مارس ٢٠٢٠) لمجلس الإدارة.^{٢١}

١٥. بالإضافة إلى ذلك، طلب مجلس الإدارة، تعقيباً على قراراته السابقة، أن يقوم المكتب بما يلي:

(أ) يستهل إعداد مقترحات بشأن بنود محتملة لوضع معيار حول المواضيع المتعلقة بالمخاطر البيولوجية والأرغونومية والمناولة اليدوية والمخاطر الكيميائية والوقاية من الآلات، لينظر فيها مجلس الإدارة في دورته ٣٣٨ (آذار/ مارس ٢٠٢٠) بغية إدراجها في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر؛

(ب) يسترشد بالتوصيات الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، فيما يتعلق بنهج التكامل المواضيعي وعملية وضع المعايير عند إعداد مقترحات وضع المعايير للنظر في إدراجها في أقرب تاريخ ممكن في جدول أعمال المؤتمر، ومن باب الأولوية المؤسسية.^{٢٢}

١٦. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٣٨، من خلال التصويت بالمراسلة، تأجيل الدورة ١٠٩ لمؤتمر العمل الدولي من حزيران/ يونيو ٢٠٢٠ إلى حزيران / يونيو ٢٠٢١.^{٢٣}

١٧. وفي ٢٢ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٠، إذ ذكر مجلس الإدارة بقراره المؤرخ ٣ نيسان/ أبريل ٢٠٢٠ بشأن تأجيل الدورة ١٠٩ للمؤتمر حتى عام ٢٠٢١، قام بما يلي:

(أ) قرر بالمراسلة الموافقة على التعديلات التالية على جدول أعمال الدورة ١٠٩ للمؤتمر (٢٠٢١):

"١" في إطار البند الأول (تقارير رئيس مجلس الإدارة والمدير العام)، سينظر المؤتمر في ما يلي: تقرير المدير العام بشأن تنفيذ البرنامج للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ وتقرير المدير العام (المخصص لتأثير أزمة كوفيد-١٩) والتقرير عن وضع العمال في الأراضي العربية المحتلة لعام ٢٠١٩ وعام ٢٠٢٠ وتقرير رؤساء مجلس الإدارة، الذي يغطي مدتي التفويض ٢٠١٩-٢٠٢٠ و ٢٠٢٠-٢٠٢١؛

"٢" في إطار البند الثاني (البرنامج والميزانية ومسائل أخرى)، سينظر المؤتمر في ما يلي: مشروع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ والبيانات المالية المراجعة والموحدة لعام ٢٠١٩ وعام ٢٠٢٠؛ المسائل الإدارية الأخرى، بما في ذلك تشكيل المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية ولجنة المعاشات التقاعدية لموظفي منظمة العمل الدولية؛

"٣" في إطار البند الثالث (المعلومات والتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات)، سينظر في التقارير على النحو المحدد في قراره السابق المؤرخ ١٠ حزيران/ يونيو ٢٠٢٠؛

"٤" في إطار البند الرابع (مناقشة عامة بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل) والبند الخامس (مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية - الضمان الاجتماعي - في إطار متابعة إعلان العدالة الاجتماعية) والبند السادس (مناقشة عامة بشأن المهارات والتعلم المتواصل)، سيجري تحديث التقارير لتعكس التطورات الناشئة عن أزمة كوفيد-١٩ وتأثيرها على عالم العمل؛

"٥" في إطار البند السابع، سينظر المؤتمر في سحب اتفاقية وكالات التوظيف بأجر، (رقم ٣٤) بالإضافة إلى إلغاء ثماني اتفاقيات عمل دولية وسحب تسع اتفاقيات عمل دولية و ١١ توصية عمل دولية.

(ب) طلب من المكتب إعداد مقترحات بشأن الترتيبات للدورة ١٠٩ للمؤتمر (حزيران/ يونيو ٢٠٢١)، بما في ذلك برنامج عمل الجلسة العامة واللجان، للنظر فيها في دورته ٣٤١ (آذار/ مارس ٢٠٢١).^{٢٤}

^{٢١} الوثيقة GB.337/PV، الفقرة ٥٢.

^{٢٢} الوثيقة GB.337/LILS/1، الفقرة ٥.

^{٢٣} محضر أعمال اجتماعات مجموعة الفحص المعقودة تحضيراً للقرارات التي اتخذها مجلس الإدارة عن طريق المراسلة بين آذار/ مارس وتشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٠، الفقرة ١٠١.

^{٢٤} انظر:

١٨. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ (آذار/ مارس ٢٠٢١) ما يلي:
- (أ) إدراج بند على جدول أعمال الدورة ١١٠ (٢٠٢٢) للمؤتمر بشأن العمل اللائق والاقتصاد الاجتماعي والتضامني (مناقشة عامة)؛
- (ب) إدراج بند على جدول أعمال الدورة ١١٢ والدورة ١١٣ (٢٠٢٤-٢٠٢٥) للمؤتمر بشأن حماية السلامة والصحة المهنية من الأخطار البيولوجية (وضع المعايير - مناقشة مزدوجة)؛
- (ج) الطلب من المكتب عقد اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن مسألة "العمل اللائق في اقتصاد المنصات" خلال عام ٢٠٢٢؛
- (د) الطلب من المكتب أن يأخذ في الاعتبار الإرشادات المقدمة في إعداد الوثيقة للدورة ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١) لمجلس الإدارة؛
- (هـ) في ضوء تأجيل الدورة ١٠٩ للمؤتمر وقراره بتأكيد إدراج المناقشة المتكررة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في جدول أعمال المؤتمر في عام ٢٠٢١، إرجاء الجزء المتبقي من الدورة الخمسية للمناقشات المتكررة والتي تم اعتمادها في دورته ٣٢٨ وتأكيد التسلسل التالي:
- "١" العمالة في عام ٢٠٢٢؛
- "٢" الحماية الاجتماعية (حماية العمال) في عام ٢٠٢٣؛
- "٣" المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠٢٤.

١٩. وتجدر الإشارة إلى أنّ مجلس الإدارة قرر في دورته ٣٣٤ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨) إدراج بند في جدول أعمال الدورة ١١١ للمؤتمر (٢٠٢٢) بشأن سحب توصية تفتيش العمل، ١٩٢٣ (رقم ٢٠). وفي ضوء التأثير على إعداد جدول أعمال المؤتمر من تأجيل الدورة ١٠٩، مما أدى إلى تأجيل بنود جدول الأعمال إلى الدورات اللاحقة للمؤتمر، يُقترح أن يقرر مجلس الإدارة إدراج بند في جدول أعمال الدورة ١١١ التي ستعقد الآن في عام ٢٠٢٣ بسحب التوصية رقم ٢٠، جنباً إلى جنب مع اقتراح إلغاء وسحب الصكوك البحرية.^{٢٦} وسيقوم المكتب بإعداد استبيان وإرساله بحلول نهاية عام ٢٠٢١. والبند المتعلق بإلغاء اتفاقية العمل تحت سطح الأرض (المرأة)، ١٩٣٥ (رقم ٤٥) واتفاقية أحكام السلامة (البناء)، ١٩٣٧ (رقم ٦٢) واتفاقية إحصاءات الأجور وساعات العمل، ١٩٣٨ (رقم ٦٣) واتفاقية إدارات تفتيش العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧ (رقم ٨٥)، المدرج حالياً في جدول أعمال الدورة ١١٢ (٢٠٢٤) يمكن تأكيده أو وضعه على جدول أعمال الدورة ١١٣ في عام ٢٠٢٥.^{٢٧}

◀ جيم - جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠٢٢

تعزيز نهج استراتيجي

٢٠. وفقاً للعناصر الأولية المبينة لينظر فيها مجلس الإدارة في تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦،^{٢٨} ما فتئت عدة هيئات مكونة تعرب عن تأييدها للنهج المتسق والاستراتيجي فيما يتعلق بوضع جدول الأعمال، ودعم استمراره بعد عام ٢٠١٩.^{٢٩} وقد يرغب مجلس الإدارة، عند مواصلة بحثه للنهج الاستراتيجي لما بعد عام ٢٠١٩، في أن يأخذ في الحسبان الاعتبارات التالية.
٢١. واتخذ مجلس الإدارة خطوات لإدماج عنصرين من العناصر الأولية المحددة في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٦، في عملية صنع قراراته بشأن جدول أعمال المؤتمر: "١" متابعة التوصيات التي قدمها الفريق العامل الثلاثي

^{٢٥} الوثيقة GB.341/PV، الفقرة ٥٠.

^{٢٦} انظر الجزء دال أدناه.

^{٢٧} انظر الوثيقة GB.334/PV، الفقرة ٤٢.

^{٢٨} انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرتان ٣٨ و ٣٩.

^{٢٩} انظر الوثيقة GB.328/PV والوثيقة GB.329/PV والوثيقة GB.331/PV والوثيقة GB.332/PV والوثيقة GB.334/PV والوثيقة GB.335/PV والوثيقة GB.337/PV والوثيقة GB.341/PV.

المعني بألية استعراض المعايير والتي وافق عليها مجلس الإدارة؛^{٣٠} "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. كما أضاف إعلان المؤدية إلى هذا النداء بأن "تمضي منظمة العمل الدولية قدماً في القرن الثاني من عمرها، بعزم لا هوادة فيه في الوفاء بولايتها الدستورية سعياً إلى تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق مواصلة تطوير نهجها المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل، الذي يضع حقوق العمال واحتياجات جميع الناس وطموحاتهم وحقوقهم في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية".^{٣٢}

٢٢. 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.^{٣٣} وتمشياً مع إعلان العدالة الاجتماعية ومع قرار عام ٢٠١٦ بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، تبقى المناقشات المتكررة محركاً رئيسياً لتبسيط جدول أعمال المؤتمر، على الأقل لغاية عام ٢٠٢٤.

٢٣. وقد يرغب مجلس الإدارة في النظر فيما إذا كان سيبدأ دورة جديدة من المناقشات المتكررة اعتباراً من عام ٢٠٢٥ أو أن يسبق هذا القرار تقييم لتأثير إعلان العدالة الاجتماعية. ووفقاً للجزء الثالث (ج) من الإعلان والجزء الثالث من مرفقه، فإن توقيت هذا التقييم يقرره مجلس الإدارة و"يمكن تكرار التقييم من وقت لآخر" دون فرض فترات زمنية محددة عليه.^{٣٤} وإذا قرر مجلس الإدارة بدء دورة جديدة دون تقييم مسبق والإبقاء على تسلسل الأهداف الاستراتيجية المعتمدة للدورة الحالية من المناقشات المتكررة، فسيتم وضع بند للمناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي على جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر.

٢٤. وقد يرغب مجلس الإدارة في تقديم المزيد من الإرشادات بشأن التأثير الفوري والمستمر لتوصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير على جدول أعمال المؤتمر. وفي عام ٢٠٠٨، كان إعلان العدالة الاجتماعية قد اعتبر بالفعل أن الحاجة إلى "تعزيز سياسة وضع معايير منظمة العمل الدولية كحجر زاوية لأنشطة منظمة العمل الدولية من خلال تعزيز علاقتها بعالم العمل وضمان دور المعايير كوسيلة مفيدة لتحقيق الأهداف الدستورية للمنظمة".^{٣٥} ووسّع إعلان المؤدية هذه الدعوة مشيراً إلى أن وضع معايير عمل دولية له أهمية أساسية لمنظمة العمل الدولية ويحتاج إلى "الاستجابة للأنماط المتغيرة لعالم العمل".^{٣٦} وتضمنت "قائمة" الفريق العامل الثلاثي من إجراءات المتابعة التكميلية المحتملة لتوصياته وضع المعايير وتطرق مناقشاته إلى المسائل الرئيسية مثل التحضيرات والجدول الزمني لإجراءات وضع المعايير.^{٣٧}

٣٠ فضلاً عن التوصيات الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير بشأن إلغاء الاتفاقيات، مما جعل مجلس الإدارة يدرج بنداً مقابل في جدول الأعمال، طلب مجلس الإدارة من المكتب أن يعد مقترحاً بشأن بند محتمل لوضع معيار حول التلمذة الصناعية، على أساس الثغرة التنظيمية التي حددها الفريق العامل الثلاثي المعني بألية 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 بألية استعراض المعايير، لاحظ مجلس الإدارة أيضاً القرار الذي اتخذته 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).

٣١ 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)).

٣٢ منظمة العمل الدولية، إعلان المؤدية، الجزء أولاً (دال).

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

٣٤ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، المرفق، ثالثاً (ألف).

٣٥ إعلان العدالة الاجتماعية، الديباجة.

٣٦ إعلان المؤدية، الجزء رابعاً (ألف).

٣٧ التقييم الثاني لسير أعمال الفريق العامل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير، الوثيقة GB.341/LILS/5، الفقرتان ١٦ و ١٧.

مواضيع قيد الاستعراض ممكن إدراجها في دورات قادمة

٢٥. يتضمن جدول أعمال الدورة ١١٠ (٢٠٢٢) ثلاثة بنود تقنية. ويتضمن جدول أعمال الدورة ١١١ (٢٠٢٣) حالياً مناقشة متكررة بشأن الحماية الاجتماعية (حماية العمال) وبنداً لوضع معيار بشأن التلمذة الصناعية (مناقشة ثانية). ولا تزال هناك فجوة زمنية واحدة في جدول أعمال هذه الدورة ينبغي أن تشمل مناقشة عامة بشأن بند تقني. وفي حال قرر مجلس الإدارة وضع بند معياري على جدول أعمال المؤتمر، ستكون الدورة ١١٢ (٢٠٢٤) الدورة الأقرب للقيام بذلك في ضوء الجداول الزمنية التحضيرية المنصوص عليها في النظام الأساسي للمؤتمر. كما ينبغي اتخاذ مثل هذا القرار في موعد لا يتجاوز الدورة ٣٤٤ لمجلس الإدارة (آذار/ مارس ٢٠٢٢).^{٣٨}

٢٦. وفي فترة ما بعد المؤنوية، وضع مجلس الإدارة بنود المناقشة العامة المتعلقة بأوجه انعدام المساواة وعالم العمل (٢٠٢١)؛ المهارات والتعلم المتواصل (٢٠٢١)؛ الاقتصاد الاجتماعي والتضامني (٢٠٢٢) على جدول أعمال المؤتمر.

٢٧. ونظر مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ (آذار/ مارس ٢٠٢١) في بند "الانتقال العادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع".^{٣٩} وخضع هذا البند للفحص المستمر من قبل مجلس الإدارة من أجل وضع معيار أو المناقشة العامة منذ دورته ٣٢٦ (آذار/ مارس ٢٠١٦)، بعد الإحاطة علماً بالمبادئ التوجيهية للانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع.^{٤٠} ومع مرور الوقت، أثار المقترح تنوعاً كبيراً في وجهات النظر مع دعم بعض الأعضاء لمناقشة وضع المعايير والبعض الآخر كانوا أكثر ميلاً إلى مناقشة عامة.^{٤١} وفي غضون ذلك، اكتسبت الحاجة الملحة لاتخاذ إجراءات للتصدي لتغير المناخ المزيد من الزخم وقد تردد صدى ذلك في إعلانات وبيانات منظمة العمل الدولية المعتمدة على أعلى المستويات. ويدعو إعلان المؤنوية منظمة العمل الدولية إلى "توجيه جهودها نحو: ١" ضمان انتقال عادل إلى مستقبل عمل يساهم في التنمية المستدامة بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية".^{٤٢} ويلزم النداء العالمي للعمل من أجل انتعاش محوره الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، الهياكل المكونة لمنظمة العمل الدولية "بتسريع التقدم" نحو تحقيق اتفاق باريس لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ.^{٤٣} وفي الوقت نفسه، في السنوات الأخيرة، نظر عدد من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في وضع خطط واستراتيجيات وطنية من أجل انتقال عادل. وخلال انعقاد قمة الأمم المتحدة للعمل المناخي ٢٠١٩، تعهد ٤٦ بلداً بدعم انتقال بيئي عادل. وستقوم هذه البلدان بذلك من خلال صياغة خطط وطنية للانتقال العادل من خلال الحوار الاجتماعي واستحداث العمل اللائق من خلال الوظائف الخضراء، وبالتالي تمكين العمل الطموح نحو مستقبل عمل مستدام. ومع زيادة المشاركة السياسية بشأن الانتقال العادل، أصدر الأمين العام للأمم المتحدة نداءات إلى أعضاء الأمم المتحدة "في جميع البلدان لتبني المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع واعتمادها باعتبارها الحد الأدنى من المعايير لضمان التقدم في العمل اللائق

^{٣٨} انظر الملحق الثالث فيما يتعلق بتحديد أفضل توقيت لاختبار البنود المقترحة والمقدمة حالياً لمجلس الإدارة. ومن المستحسن أن يدرج بند بشأن وضع معيار خلال دورة مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٢٢ (لدورة عام ٢٠٢٤ للمؤتمر) أو في آذار/ مارس ٢٠٢٣ (لدورة عام ٢٠٢٥). ومن الممكن إدراج البنود بهدف إجراء مناقشة عامة في آذار/ مارس ٢٠٢٢ على أبعد تقدير (لدورة عام ٢٠٢٣) أو في آذار/ مارس ٢٠٢٣ (لدورة عام ٢٠٢٤). ورداً على الأسئلة المثارة في المناقشة التي جرت في تشرين الأول/ أكتوبر 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 ٢٠٢٤، ينبغي من حيث المبدأ إرسال تقرير في نهاية تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٢ كحد أقصى (أي قبل ١٨ شهراً)، لذا تبرز الحاجة إلى اتخاذ قرار بذلك خلال دورة مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٢٢ (لكي يكون هناك ما يكفي من الوقت لإعداد هذه الوثائق). وبما أنه هناك بند بشأن وضع معيار مدرج في جدول أعمال دورة المؤتمر في حزيران/ يونيه ٢٠٢٤، سيطلب الاتفاق على إدراج بندين لوضع معيار في جدول أعمال المؤتمر. 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.

^{٣٩} انظر الملحق الأول، الجزء ١ (ألف)، الفقرة ٢، من موجز وجهات النظر المعرب عنها في الدورة ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١) لمجلس الإدارة.

^{٤٠} الوثيقة GB.326/INS/2، الفقرة ٩.

^{٤١} انظر الوثيقة GB.334/PV والوثيقة GB.335/PV والوثيقة GB.337/PV.

^{٤٢} إعلان المؤنوية، الجزء ثانياً (ألف).

^{٤٣} مكتب العمل الدولي، قرار بشأن نداء عالمي من أجل اتخاذ إجراءات، الفقرة ١٠.

لجميع".^{٤٤} وفي ضوء ذلك، إذا رغب مجلس الإدارة في الإبقاء على بند يتعلق بالانتقال العادل والإسراع بنتائج مناقشة المؤتمر في غضون السنوات الثلاث المقبلة، فقد ينظر في ثلاثة خيارات:^{٤٥}

(أ) يقرر في دورته الحالية أو في دورته ٣٤٤ (آذار/ مارس ٢٠٢٢) إدراج بند على جدول أعمال الدورة ١١٢ للمؤتمر (٢٠٢٤) لوضع معيار على أساس مناقشة فردية، مما قد يؤدي إلى اعتماد اتفاقية و/أو توصية أو بروتوكول لاتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)؛

(ب) يقرر في دورته الحالية أو في دورته ٣٤٤ (آذار/ مارس ٢٠٢٢) إدراج بند على جدول أعمال الدورة ١١١ للمؤتمر (٢٠٢٣) للمناقشة العامة؛

(ج) يقرر في موعد أقصاه في دورته الحالية إدراج بند في جدول أعمال الدورة ١١١ للمؤتمر (٢٠٢٣) بشأن وضع معيار على أساس مناقشة فردية والموافقة^{٤٦} على برنامج فترات مخفضة للمراحل التحضيرية على النحو التالي:

"١" تقرير موجز واستبيان يرسلهما المكتب بحلول ٣٠ آذار/ مارس ٢٠٢٢؛

"٢" وصول ردود الحكومات إلى المكتب بحلول ٣١ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٢؛

"٣" إرسال التقرير النهائي للمكتب إلى الحكومات بحلول ٢٨ شباط/ فبراير ٢٠٢٣؛

"٤" إجراء مناقشة فردية في الدورة ١١١ للمؤتمر في حزيران/ يونيه ٢٠٢٣.^{٤٧}

٢٨. وتمت إضافة مقترحات بندين بناء على طلب الهيئات المكونة (انظر الملحق الأول، القسمان ١ (باء) وجيم). وقد يرغب مجلس الإدارة في إدراج أي من هذه البنود التقنية في جدول أعمال الدورة ١١١ للمؤتمر (٢٠٢٣) بهدف إجراء مناقشة عامة:

- تسخير أقصى إمكانات التكنولوجيا؛^{٤٨}

- العمل اللائق واقتصاد الرعاية.

٢٩. وهناك أربعة بنود أخرى تتطلب مزيداً من العمل و/أو المناقشة في منتديات ثلاثية أخرى قبل اعتبارها أنها تؤدي إلى مقترحات كاملة لإدراجها في جدول أعمال المؤتمر. ويرد تحديث للمتابعة التي أجريت فيما يتعلق بهذه الموضوعات في الملحق الأول، القسم ٣. والبنود الأربعة هي التالية:^{٤٩}

- الوصول إلى العدالة العمالية وحل النزاعات العمالية الفردية؛

- العمل اللائق في اقتصاد المنصات؛

- حماية المبلغين عن المخالفات في الخدمة العامة؛

- حماية البيانات الشخصية للعاملين في العصر الرقمي.

^{٤٤} نداءات وجهها الأمين العام للأمم المتحدة خلال رسالة الفيديو المرسلة إلى مؤتمر Powering Past Coal Alliance في ٢ آذار/ مارس وفي تقرير أمين عام الأمم المتحدة إلى الجمعية العامة، "خطتنا المشتركة"، الصفحة ٥٧.

^{٤٥} يبقى اللجوء إلى الإجراء المعتاد للمناقشة المزدوجة ممكناً ولكنه لن يفضي إلى اعتماد وثيقة ختامية للمؤتمر قبل عام ٢٠٢٥ في أقرب وقت.

^{٤٦} تجدر الإشارة إلى أن الفقرة ٤ من المادة ٤٥ من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي (بصيغته المعدلة) يسمح لهيئة مكتب مجلس الإدارة، بالتشاور مع المدير العام، أن يوافق على برنامج زمني ذي فترات أقصر الفترات إذا لم يكن في استطاع المجلس عملياً أن يقر برنامجاً مفصلاً.

^{٤٧} إن المادة ٤٥ (٤) تمنح مجلس الإدارة إمكانية الموافقة على برنامج زمني ذي فترات أقصر في المراحل التحضيرية لإجراء معياري للمناقشة المفردة. وقرر مؤخراً مجلس الإدارة تطبيق هذا الإجراء بفترات أقصر في مناسبتين: قبيل اعتماد توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) (انظر البرنامج ذا الفترات الأقصر الوثيقة GB.311/6، الملحق، الفقرة ٧) وقبيل اعتماد بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) (انظر البرنامج ذا الفترات الأقصر في الوثيقة GB.317/INS/2(Rev.)، الملحق الثالث).

^{٤٨} اقترحت المجموعة نفسها أيضاً ما يلي كمواضيع محتملة للدورات المستقبلية: ضمان أن تستجيب نظم التعليم والتدريب لاحتياجات سوق العمل اليوم وغداً، مع التركيز على قابلية للاستخدام؛ توسيع الخيارات وتحسين الفرص لجميع العمال؛ دعم دور القطاع العام باعتباره صاحب عمل مهم ومزود لخدمات عامة جيدة النوعية. انظر الوثيقة GB.337/PV، الفقرة ٢٥.

^{٤٩} انظر الوثيقة GB.328/PV، الفقرات ١٧ (مجموعة العمال) و ١٩ (مجموعة أفريقيًا) و ٢٠ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي).

٣٠. ووافق مجلس الإدارة، في دورته ٣٤١، على خارطة طريق إجرائية منقحة للنظر في إدراج ظروف عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وتتيح خارطة الطريق هذه النظر في وثيقة ختامية محتملة في الدورة ١١٠ (٢٠٢٢) للمؤتمر.^{٥٠} وكما هو موضح في خارطة الطريق المنقحة، سينظر مجلس الإدارة في دورته الحالية في المقترحات المتعلقة بإدراج ظروف عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في جدول أعمال الدورة ١١٠ (٢٠٢٢) للمؤتمر.^{٥١}

متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير

٣١. ناقش الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، في اجتماعه الخامس الذي عُقد في أيلول/سبتمبر ٢٠١٩، المتابعة الواجب إجراؤها لتوصياته السابقة بالصيغة التي وافق عليها مجلس الإدارة في عامي ٢٠١٧ و٢٠١٨، والتي دعت إلى وضع معايير حول مواضيع المخاطر البيولوجية والأرغونومية والمناولة اليدوية والمخاطر الكيميائية والوقاية من الآلات. وجاء في توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير ما يلي:^{٥٢}

ناقش الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير وثيقتي عمل،^{٥٣} بهدف إنفاذ قرارات مجلس الإدارة المتخذة في عامي ٢٠١٧ و٢٠١٨ والداعية إلى أن يعد المكتب مقترحات بشأن بنود محتملة تتعلق بوضع المعايير حول مواضيع المخاطر البيولوجية والأرغونومية والمناولة اليدوية والمخاطر الكيميائية والوقاية من الآلات.^{٥٤} ويوصي الفريق العامل الثلاثي بطلب من المكتب البدء بإعداد المقترحات بشأن بنود محتملة تتعلق بوضع المعايير كي يُنظر فيها في الدورة ٣٣٨ (آذار/مارس ٢٠٢٠) لمجلس الإدارة بغية إدراجها في جداول أعمال مؤتمر العمل الدولي المستقبلية. ويوصي الفريق العامل الثلاثي بطلب من المكتب مناقشاته، بأن يسترشد المكتب بالعناصر التالية أثناء إعداد مقترحات وضع المعايير المذكورة بغية إدراجها في جدول أعمال المؤتمر في أقرب وقت ممكن واعتبارها أولوية مؤسسية:

١-٩ أن يتبع نهج التكامل المواضيعي. ويمكن النظر في الجمع بين عناصر ملزمة وغير ملزمة في الصك ذاته واستخدام نهج مناسبة، بحيث يصبح من السهل تحديث الصكوك وخاصة فيما يتعلق بالبنود التقنية، حرصاً على استمرارية جدوى المعايير، مع مراعاة الظروف الوطنية.

٢-٩ ينبغي أن تكون عملية وضع المعايير مرنة وتعالج المواضيع الأربعة المحددة وتضمن الاستخدام الأمثل للوقت والفعالية من حيث التكلفة والشمولية. وقد يتضمن ذلك اتخاذ قرار بإدراج بند خاص بوضع المعايير في جدول أعمال المؤتمر، يكون مكرساً لمتابعة الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، وقد يتضمن أيضاً إمكانية إدراج بندين خاصين بوضع المعايير في مؤتمر بعينه، بغية المحافظة على مرونة الاستجابة للتطورات في عالم العمل، إذا قرر مجلس الإدارة ذلك. وحيث أن السلامة والصحة المهنية تتطلبان درجة عالية من الخبرة التقنية، ينبغي تكييف أنشطة تقنية تحضيرية شاملة من أجل دعم مناقشات ثلاثية فعالة بشأن وضع المعايير.

٣٢. ووافق مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧، على هذه التوصية طالباً من المكتب أن يقوم بما يلي:

"١" البدء بإعداد المقترحات بشأن بنود محتملة تتعلق بوضع المعايير حول مواضيع المخاطر البيولوجية والأرغونومية والمناولة اليدوية والمخاطر الكيميائية والوقاية من الآلات، كي يُنظر فيها في الدورة ٣٣٨ (آذار/مارس ٢٠٢٠) لمجلس الإدارة بغية إدراجها في جداول أعمال مؤتمر العمل الدولي المستقبلية؛

"٢" الاسترشاد بالتوصيات الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، فيما يتعلق بنهج التكامل المواضيعي وعملية وضع المعايير عند إعداد مقترحات وضع المعايير للنظر في إدراجها في أقرب تاريخ ممكن في جدول أعمال المؤتمر، ومن باب الأولوية المؤسسية.^{٥٥}

^{٥٠} انظر الوثيقة GB.341/PV، الفقرة ١٩٥ والوثيقة GB.341/INS/6، الفقرة ٤٤.

^{٥١} الوثيقة GB.343/INS/6.

^{٥٢} الوثيقة GB.337/LILS/1، الملحق الأول (توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير)، الفقرة ٩.

^{٥٣} انظر: GB.337/LILS/1، الملحق الأول (توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير)، الفقرة ٩.

^{٥٤} الوثيقة GB.331/PV، الفقرة ٧٢٣ (و).

^{٥٥} الوثيقة GB.337/LILS/1، الفقرة ٥ (أ).

٣٣. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤١، أن يضع في جدول أعمال الدورة ١١٢ والدورة ١١٣ (٢٠٢٤-٢٠٢٥) بنداً يتعلق بالسلامة والصحة المهنتين من المخاطر البيولوجية (وضع معيار - مناقشة مزدوجة).

٣٤. وعليه، يقترح المكتب بأن تبقى بنود وضع المعايير بشأن مواضيع المخاطر الكيميائية؛ بيئة العمل والمناولة اليدوية؛ الوقاية من الآلات، مدرجة في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر. وترد هذه المقترحات في الملحق ١، القسم ٢ من هذه الوثيقة. وبناءً على طلب مجلس الإدارة، استرشدت مقترحات المكتب بتوصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير فيما يتعلق بنهج التكامل المواضيعي.

٣٥. وسوف يرغب مجلس الإدارة في مواصلة النظر في طرائق مناقشات وضع المعايير لتنفيذ توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، مع ملاحظة إجماع الفريق العامل على أن هذا ينبغي أن يكون مرناً ويتناول المواضيع الأربعة المحددة ويضمن الكفاءة المثلى للوقت والفعالية من حيث التكلفة والشمولية. وعند النظر في استصواب وضع بند لوضع المعايير في جدول أعمال المؤتمر يكون مخصصاً لمتابعة الفريق العامل الثلاثي، فإن مجلس الإدارة سوف يتذكر أن الممارسة المتبعة في الآونة الأخيرة كانت أن البنود التقنية الثلاثة المدرجة في جدول أعمال المؤتمر تتضمن مناقشة من أجل وضع معيار ومناقشة عامة ومناقشة متكررة.^{٥٦}

٣٦. ونظر مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ في المقترحات المقدمة من المكتب بشأن إدراج البنود الأربعة للسلامة والصحة المهنتين للمناقشة المزدوجة لوضع المعايير في جدول أعمال المؤتمرات المتتالية من عام ٢٠٢٣ إلى عام ٢٠٣٠. ورأى بعض أعضاء مجلس الإدارة أن هذه المقترحات مقبولة ولكنهم شددوا على ضرورة استيعاب أي نتائج محتملة للمناقشات الأخرى ذات الصلة، بما في ذلك تلك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين. وفي حين اعتبر بعض الأعضاء أن مقترحات وضع المعايير أكثر صلة في سياق الجائحة، رحبوا بالمقترحات المقدمة من المكتب بشأن كيفية المضي قدماً في بنود وضع معايير السلامة والصحة المهنتين بطريقة مبتكرة وفعالة من أجل ضمان أفضل نتائج وضع المعايير مع الحفاظ على خارطة الطريق الإجرائية.^{٥٧} وأعرب بعض الأعضاء عن تفضيلهم لتوحيد وترشيده الصكوك المتعلقة بحماية السلامة والصحة المهنتين وتقديم إرشادات مفصلة في هذا الصدد في الصكوك غير المعيارية. وأخيراً، شدد بعض الأعضاء على أن كل خطر من مخاطر الصحة والسلامة المهنتين يتطلب نهجاً تنظيمياً مخصصاً بحيث لا يكون صك واحد متكامل بشأن مخاطر الصحة والسلامة المهنتين مناسباً.^{٥٨}

٣٧. وفي ضوء هذه الاعتبارات، قد يرغب مجلس الإدارة أن ينظر في الخيارات التالية.

- الإبقاء على إجراء المناقشة المزدوجة لكل بند من البنود الثلاثة المتبقية للسلامة والصحة المهنتين وجدولة إدراجها في جدول أعمال المؤتمر على التوالي بحيث لا تجتمع أكثر من لجنة تقنية واحدة للسلامة والصحة المهنتين في أي سنة واحدة. وبشكل ملموس، يمكن أن يستلزم هذا الخيار:

- مناقشات وضع المعايير بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية في الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) والدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر؛

- مناقشات وضع المعايير بشأن الأرغونومية والمناولة اليدوية في الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) والدورة ١١٧ (٢٠٢٩) للمؤتمر؛

- مناقشات وضع المعايير بشأن سلامة الآلات في الدورة ١١٨ (٢٠٣٠) والدورة ١١٩ (٢٠٣١) للمؤتمر.

- عقد ثلاثة مؤتمرات تقنية تحضيرية منفصلة، ربما في عام ٢٠٢٣ وعام ٢٠٢٤ وعام ٢٠٢٥ تليها مناقشة فردية في المؤتمر، ربما في عام ٢٠٢٦ وعام ٢٠٢٧ وعام ٢٠٢٨.

- عقد مؤتمر تقني تحضيري في عام ٢٠٢٣ أو عام ٢٠٢٤ بشأن البنود الثلاثة للسلامة والصحة المهنتين، تليه مناقشة فردية لوضع المعايير لمسودة الصكوك، ربما في عام ٢٠٢٦. ويتيح النظام الأساسي للمؤتمر أمام مجلس الإدارة خيار إحالة بند معقد تقنياً لوضع معيار لينظر فيه مؤتمر تقني تحضيري قبل إدراجه في

^{٥٦} الوثيقة GB.337/INS/2، الفقرة ٣.

^{٥٧} الوثيقة GB.341/PV، الفقرتان ٣٣ و ٣٦.

^{٥٨} الوثيقة GB.341/PV، الفقرات ١٣ و ٢١ و ٢٢.

جدول أعمال المؤتمر لمناقشة فردية.^{٥٩} وبلغت المكتب انتباه مجلس الإدارة إلى تأثير هذا الخيار على الهيئات المكونة والمكتب. ويتطلب النظر في الموضوعات الثلاثة، على الرغم من أن جميعها ذات صلة بالسلامة والصحة المهنيين، أنواعاً مختلفة من الخبرة من الهيئات المكونة والمكتب. ولن تسمح الموارد البشرية والمالية الحالية للمكتب بخدمة ثلاث لجان تقنية في آن واحد سواء لمؤتمر تقني تحضيري أو دورة عادية للمؤتمر.

◀ دال - إلغاء وسحب الصكوك البحرية

٣٨. أدمج مجلس الإدارة في عملية صنع القرار المدرجة في جدول أعمال المؤتمر متابعة التوصيات التي قدمها الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير على النحو الذي وافق عليه مجلس الإدارة.^{٦٠} وتجدر الإشارة إلى أنه في شباط/فبراير ٢٠١٦، أحال الفريق العامل الثلاثي مراجعة ٦٨ صكاً بحرياً إلى اللجنة الثلاثية الخاصة المنشأة بموجب اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، بصيغتها المعدلة.^{٦١} وجرى فحص مجموعة أولى من ٣٤ صكاً في الاجتماع الثالث للجنة الثلاثية الخاصة في عام ٢٠١٨.^{٦٢} وتقديم مجموعة ثانية من ٣٤ صكاً إلى الاجتماع الرابع للجنة الثلاثية الخاصة، اللذان عُقد بواسطة الإنترنت من ١٩ إلى ٢٣ نيسان/أبريل ٢٠٢١.

٣٩. وأوصت اللجنة الثلاثية الخاصة في اجتماعها الرابع بإلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٢ و٢٣ و٥٥ و٥٦ و٥٨ و٦٨ و٦٩ و٩٢ و١٣٣ و١٣٤ و١٤٦ و١٤٦ و١٦٣ و١٦٤ و١٦٦ وسحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٧٠ و٧٥ و١٦٥ و١٧٨ والبروتوكول الملحق باتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٧) وكذلك التوصيات ذات الأرقام ٩ و١٠ و٢٨ و٤٨ و٧٥ و٧٦ و٧٨ و١٠٥ و١٠٦ و١٠٨ و١٣٨ و١٤٠ و١٤١ و١٤٢ و١٥٥ و١٧٣ و١٨٥.^{٦٣} وهذا مدرج في تقرير رئيس اللجنة الثلاثية الخاصة المقدم إلى الدورة الحالية لمجلس الإدارة مع مشروع نقطة قرار للنظر في وضع بند على جدول أعمال الدورة ١١١ والدورة ١١٨ للمؤتمر (٢٠٢٣ و٢٠٣٠ على التوالي) بشأن إمكانية سحب وإلغاء هذه الصكوك.^{٦٤}

٤٠. وتجدر الإشارة إلى أنه عندما اعتمد المؤتمر في دورته الخامسة والثمانين (١٩٩٧) تعديلاً لدستور منظمة العمل الدولية يخول المؤتمر إلغاء اتفاقية سارية، قام المؤتمر أيضاً بتعديل نظامه الأساسي للسماح له بسحب الاتفاقيات التي لم تدخل حيز النفاذ أو لم تعد سارية بالإضافة إلى التوصيات. وتمشياً مع الفقرة ٩ من المادة ١٩ من الدستور، يجوز للمؤتمر أن يلغي أو يسحب اتفاقية أو توصية "إذا بدا أن الاتفاقية قد فقدت غايتها أو أنها لم تعد تقدم إسهاماً مجدياً في تحقيق أهداف المنظمة." ويخضع الإلغاء والسحب لنفس الضمانات الإجرائية، من حيث الأغلبية المطلوبة في المؤتمر وعملية التشاور والجدول الزمني لتقديمها إلى المؤتمر. ولا يتطلب البند الخاص بالإلغاء أو السحب إنشاء لجنة تقنية حيث يجوز للمؤتمر أن ينظر في هذا البند إما في جلسة عامة أو عن طريق إرساله إلى اللجنة التنظيمية (أي لجنة الشؤون العامة اعتباراً من عام ٢٠٢٢).

^{٥٩} النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي (بصيغته المعدلة)، الوثيقة ILC.109/D.2، المادة ٤٥(٥). عُقدت مؤتمرات تقنية في الماضي لإعداد صكوك بشأن سياسة العمالة وتعزيز مجموعة من الصكوك البحرية الموجودة. وتوفر المؤتمرات التقنية التحضيرية المرونة من حيث الوقت والمدة وتشكيل الوفود المشاركة مع الحفاظ على المشاركة الكاملة لأعضاء منظمة العمل الدولية في مرحلة المناقشة المفردة اللاحقة في المؤتمر. وتحتاج المؤتمرات التقنية إلى إعداد ميزانيتها بشكل منفصل رهناً بالأساليب التي يحددها مجلس الإدارة ولكن أي تكلفة إضافية يتم تعويضها جزئياً على الأقل بخفض عدد اللجان التقنية اللازمة لإجراء المناقشة المزدوجة. لمزيد من المعلومات، انظر وثيقة العمل ٢: معالجة تأثير توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير بشأن جدول أعمال المؤتمر والمكتب، الاجتماع الخامس للفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (٢٣-٢٧ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩)، الفقرات ٣١-٤٦.

^{٦٠} الوثيقة GB.331/INS/2، الفقرة ٢٢.

^{٦١} وافق مجلس الإدارة على هذا القرار في دورته ٣٢٦ (آذار/مارس ٢٠١٦). انظر الوثيقة GB.326/PV، الفقرة ٥١٤.

^{٦٢} انظر الوثيقة GB.334/LILS/2(Rev.)، الفقرتان ١٦-١٧. قام المؤتمر، في دورته ١٠٩ في حزيران/يونيه ٢٠٢١، بإلغاء ثماني اتفاقيات وسحب ثماني اتفاقيات وعشر توصيات، بناءً على توصية الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير.

^{٦٣} انظر التوصيات التي اعتمدها اللجنة الثلاثية الخاصة فيما يتعلق بمراجعة الصكوك ذات الصلة بالعمل البحري، نيسان/أبريل ٢٠٢١. والصكوك التي أوصت اللجنة الثلاثية الخاصة بإلغائها/سحبها "بأسرع وقت ممكن" مقترح إدراجها في جدول أعمال الدورة ١١١ للمؤتمر (٢٠٢٣)، في حين أن الصكوك الموصى بإلغائها/سحبها في عام ٢٠٣٠ مقترح إدراجها في جدول أعمال الدورة ١١٨ للمؤتمر (٢٠٣٠) تمشياً مع توصية اللجنة الثلاثية الخاصة.

^{٦٤} انظر الوثيقة GB.343/LILS/4.

٤١. ويفضي إلغاء أو سحب صك عمل دولي إلى التوقف النهائي لجميع الآثار القانونية الناشئة عن الصك المذكور بين المنظمة والدول الأعضاء فيها. وتُزال الصكوك الملغاة والمسحوبة من مجموعة معايير منظمة العمل الدولية ولا يرد بعد ذلك نصها الكامل في أي مجموعة رسمية (مطبوعة أو إلكترونية) لاتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية. وجُلّ ما يتبقى هو إسم الصك الكامل ورقمه وإشارة إلى الدورة والسنة التي اتخذ فيها المؤتمر قرار الإلغاء أو السحب.^{٦٥} ويتوقف المكتب كذلك عن نشر معلومات رسمية بشأن هذه الصكوك.

٤٢. وينص الإجراء المتعلق بأن يُدرج على جدول أعمال المؤتمر بندٌ بشأن الإلغاء أو السحب، فيما ينص على أن يقدم المكتب إلى مجلس الإدارة تقريراً يتضمن جميع المعلومات المناسبة المتعلقة بالإلغاء أو سحب الصك المعني أو الصكوك المعنية. وبالنظر إلى أنه سبق للجنة الثلاثية الخاصة، بالاستناد إلى عمل الفريق العامل بشأن السياسة المتعلقة بمراجعة المعايير، أن أجرى بحثاً لهذه الصكوك،^{٦٦} فإن الملحق بهذه الوثيقة يوفر موجزاً عن المعلومات التي قدمها المكتب إلى اللجنة الثلاثية الخاصة والتوصيات المنبثقة عنها، وهو بمثابة التقرير سابق الذكر لمجلس الإدارة.

٤٣. وفيما يتعلق بالتوقيات، وبموجب المادة ٥٢(١) من النظام الأساسي للمؤتمر (بصيغته المعدلة)، يُطلب من المكتب أن يرسل إلى الحكومات تقريراً موجزاً واستبياناً بحيث يصلها قبل ١٨ شهراً على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي سيناقش فيها البند، طالباً منها أن تبين آراءها في الموضوع. وعليه، يمكن للمؤتمر أن يبحث هذا البند في الدورة ١١١ (حزيران/يونيه ٢٠٢٣) على أقرب تقدير.

◀ هاء - خارطة الطريق الإجرائية

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

• الدورة ٣٤٣ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١)

بالإضافة إلى النظر في وضع بند يتعلق بتوفير ظروف عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، على جدول أعمال الدورة ١١٠ (٢٠٢٢) للمؤتمر،^{٦٧} سينظر مجلس الإدارة في وضع بند بشأن الانتقال العادل لوضع معيار على أساس مناقشة فردية أو مزدوجة، مع الأخذ في الاعتبار الطابع الاستعجالي للمسألة. وفي حال قرر مجلس الإدارة إدراج هذا البند في جدول أعمال الدورة ١١١ (٢٠٢٣) لمناقشة فردية، فإنه سيحتاج إلى الموافقة على برنامج لفترات زمنية مخفضة استعداداً لتلك المناقشة. أما في حال قرر مجلس الإدارة عدم إدراج بند لوضع معيار بشأن الانتقال العادل في جدول أعمال الدورة ١١١، فإنه سيوفر إرشادات حول الموضوع المحتمل لبند مناقشة عامة لاستكمال جدول أعمال تلك الدورة.

وسيقدم مجلس الإدارة أيضاً الإرشاد فيما يتعلق بالمسائل التالية:

- (أ) بند بشأن وضع المعايير أو مناقشة عامة لاستكمال جدول أعمال الدورة ١١٢ (٢٠٢٤)؛
- (ب) المقترحات الثلاثة المتعلقة بوضع المعايير بشأن السلامة والصحة المهنية، بالاستناد إلى توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، بما في ذلك أساليب إدراجها في جدول أعمال المؤتمر؛
- (ج) النهج الاستراتيجي فيما يتعلق بجدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.

^{٦٥} الوثيقة GB.271/4/2، الفقرة ١٠.

^{٦٦} انظر الوثيقة GB.343/LILS/4، الملاحظات التقنية التي أعدها المكتب والتقرير الأخير الصادر عن الاجتماع الرابع للجنة الثلاثية الخاصة.

^{٦٧} الوثيقة GB.343/INS/6.

• الدورة ٣٤٤ (آذار/ مارس ٢٠٢٢)

سيقرر مجلس الإدارة إدراج بند تقني في جدول أعمال الدورة ١١٢ (٢٠٢٤) إذا اختار إجراءً لوضع معيار؛ وسيستكمل جدول أعمال الدورة ١١١ (٢٠٢٣) ببند تقني للمناقشة العامة إذا لم يتم الانتهاء من جدول الأعمال في دورته ٣٤٣؛ وسيواصل تقديم الإرشاد بشأن جدول أعمال المؤتمر ضمن النهج الاستراتيجي.

• الدورة ٣٤٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢)

سيقدم مجلس الإدارة الإرشاد فيما يتعلق ببند مناقشة عامة محتمل لاستكمال جدول أعمال الدورة ١١٢ (٢٠٢٤) إذا لم يتم استكمال جدول الأعمال في إحدى دوراته السابقة؛ سينظر في إدراج بند تقني في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) إذا اختار بنداً معيارياً يحكمه إجراء المناقشة المزدوجة المعتاد؛ وسيواصل تقديم الإرشاد بشأن جدول أعمال المؤتمر ضمن النهج الاستراتيجي.

◀ مشروع القرار

٤٥. قرر مجلس الإدارة ما يلي:

(أ) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١١ للمؤتمر (٢٠٢٣) بنداً بشأن الانتقال العادل من أجل وضع معيار، استناداً إلى مناقشة مفردة وأن يوافق على برنامج الفترات المخفضة للمراحل التحضيرية للمناقشة على النحو التالي:

"١" تقرير موجز واستبيان يرسلهما المكتب بحلول ٣٠ آذار/ مارس ٢٠٢٢؛

"٢" وصول ردود الحكومات إلى المكتب بحلول ٣١ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٢؛

"٣" إرسال التقرير النهائي للمكتب إلى الحكومات بحلول ٢٨ شباط/ فبراير ٢٠٢٣؛

"٤" إجراء مناقشة فردية في الدورة ١١١ للمؤتمر في حزيران/ يونيه ٢٠٢٣.

أو

(ب) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٢ والدورة ١١٣ للمؤتمر (٢٠٢٤ و ٢٠٢٥) بنداً بشأن الانتقال العادل لوضع المعايير على أساس مناقشة مزدوجة؛

(ج) أن يطلب من المكتب أن يأخذ في الاعتبار الإرشادات المقدمة، بما في ذلك ما يتعلق بمناقشته بشأن بند محتمل لوضع معيار بشأن الانتقال العادل، عند إعداد الوثيقة المتعلقة بجدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر للدورة ٣٤٤ (آذار/ مارس ٢٠٢٢) لمجلس الإدارة؛

(د) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١١ (٢٠٢٣) للمؤتمر بنداً بشأن إلغاء الاتفاقية رقم ١٦٣ وسحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٧٠ و ٧٥ و ١٦٥ و ١٧٨ والبروتوكول الملحق باتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، (رقم ١٤٧) وكذلك التوصيات ذات الأرقام ٩ و ١٠ و ٢٠ و ٢٨ و ٤٨ و ٧٥ و ٧٦ و ٧٨ و ١٠٥ و ١٠٦ و ١٠٨ و ١٣٨ و ١٤٠ و ١٤١ و ١٤٢ و ١٥٥ و ١٧٣ و ١٨٥؛

(هـ) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر البند المتعلق بإلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٤٥ و ٦٢ و ٦٣ و ٨٥ والذي سبق وتم إدراجه في جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠٢٤؛

(و) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٨ (٢٠٣٠) للمؤتمر بنداً بشأن إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٢ و ٢٣ و ٥٥ و ٥٦ و ٥٨ و ٦٨ و ٦٩ و ٩٢ و ١٣٣ و ١٣٤ و ١٤٦ و ١٦٤ و ١٦٦.

◀ الملحق الأول

بنود لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة

١ - ثلاثة بنود محتملة لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة

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

مصدر البند المقترح وطبيعته وسياقه

١. في عام ٢٠١٣، اعتمدت الدورة ١٠٢ للمؤتمر استنتاجات بشأن تحقيق العمل اللائق والوظائف الخضراء والتنمية المستدامة، بما في ذلك مقترح بعقد اجتماع للخبراء لتقديم المزيد من الإرشادات المعيارية بشأن القضايا المتعلقة بتخصيص الاقتصادات والوظائف الخضراء والانتقال العادل للجميع^١. وكلف مجلس الإدارة فريقاً من الخبراء، في دورته في آذار/ مارس وحزيران/ يونيه ٢٠١٤، باعتماد مسودة مبادئ توجيهية على وجه الخصوص. وفي تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٥، اعتمد اجتماع الخبراء بالإجماع مبادئ توجيهية للانتقال العادل 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^٢.
٢. وأعربت مجموعة العمال عن دعمها لعملية وضع معيار خلال الاجتماع، داعية في تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥ إلى "وضع صك بشأن الانتقال العادل بهدف تحقيق تنمية مستدامة" واعتبرت "المبادئ التوجيهية بأنها خطوة أولى نحو وضع مثل هذا المعيار". ومن شأن صك جديد لمنظمة العمل الدولية أن يقدم إرشادات إلى الهيئات المكونة في المنظمة بشأن كيفية المشاركة من خلال الحوار الاجتماعي، في تصميم وتنفيذ سياسات التنمية المستدامة الرامية إلى اقتصاد منخفض الكربون وتوفير وظائف لائقة للجميع. وأبدت مجموعة أصحاب العمل تحفظات بشأن إجراء مناقشة لوضع معيار حول موضوع الانتقال العادل. وينبغي عدم التقليل من شأن حجم الاضطراب الذي سيجده هذا التحول على المنشآت وسيؤدي إجراء مناقشة عامة حول الآثار الاقتصادية المترتبة على الانتقال العادل للمنشآت، لا سيما المنشآت الصغيرة والمتوسطة في البلدان النامية والناشئة. ومن شأن المناقشة العامة أن تساعد الهيئات المكونة على تحديد أفضل الممارسات في تعزيز التحولات العادلة، لا سيما في الأنشطة والقطاعات الحاسمة وأن ترشد عمل المنظمة في مواجهة التحولات الصناعية والاقتصادية الناجمة عن تغير المناخ. وأشارت مجموعة أصحاب العمل أيضاً أنه حتى لا يكون الانتقال عادلاً فحسب بل أيضاً مستداماً، من الضروري وضع استراتيجية اقتصادية عالمية لتمكين المنشآت من تنفيذ عمليات الإنتاج الفعالة من حيث الموارد والتحول تدريجياً إلى اقتصاد منخفض الكربون، بما في ذلك سياسات لتعزيز الإنتاجية الخضراء والابتكار ونقل المعارف ونشر التكنولوجيا والاستثمار المستدام. وتباين موقف الأعضاء الحكوميين مع مرور الوقت واقترحوا مؤخراً دعماً من أفريقيًا، لإعادة النظر في بند وضع معيار بشأن الانتقال العادل في أعقاب دورة المؤوية^٣. ومع ذلك، فإن بعض الأعضاء الحكوميين الذين لم يروا قيمة مضافة في وضع المعايير، وجدوا أن المناقشة العامة أكثر ملاءمة^٤. وأبدت مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي تأجيل قرار إجراء مناقشة عامة أو مناقشة لوضع معيار بشأن الانتقال العادل^٥.
٣. وتم تقديم المقترح الحالي لوضع معيار أو إجراء مناقشة عامة بشأن الانتقال العادل إلى مستقبل عمل يسهم في التنمية المستدامة. وهو يسعى إلى توليد إرشادات جديدة لمنظمة العمل الدولية في أعقاب اعتماد إعلان المؤوية في عام ٢٠١٩. ويشير إعلان المؤوية إلى أن منظمة العمل الدولية تلوج مؤويتها الثانية في وقت يشهد تغييراً تحويلياً في عالم العمل يتميز، فيما يتميز، بالتغير البيئي والمناخي، ويخلف أثراً عميقة على طبيعة ومستقبل

^١ انظر الاستنتاجات بشأن تحقيق العمل اللائق والوظائف الخضراء والتنمية المستدامة، الفقرتان ١٩ (د) و ٢٤.

^٢ انظر الوثيقة GB.325/PV، الفقرة ٤٩٤ (ب). انظر أيضاً الوثيقة GB.335/PV، الفقرة ٢١.

^٣ انظر الوثيقة GB.335/PV، الفقرة ٢٧.

^٤ انظر الوثيقة GB.341/PV، الفقرتان ٤٣ و ٤٤.

^٥ انظر الوثيقة GB.337/PV، الفقرتان ٤٣ (اليابان) و ٣٧ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي).

العمل. والقرار بشأن نداء عالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، الذي اعتمدته المؤتمر في دورته ١٠٩ (حزيران/يونيه ٢٠٢١) يذكر بأن إعلان المؤمية يرسى أساس انتعاش شامل ومستدام وقادر على الصمود للخروج من الأزمة ويدعم انتقالاً عادلاً.^٦ واكتسبت المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل مكانة بارزة داخل منظومة الأمم المتحدة وعلى الصعيد العالمي كإطار توجيهي للاستراتيجيات والسياسات الوطنية من أجل انتقال عادل. ودعا الأمين العام للأمم المتحدة مؤخراً جميع البلدان إلى تبني المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل واعتمادها كحد أدنى من المعايير لضمان التقدم في العمل اللائق للجميع.^٧ وفي هذا السياق، تتجه الدول الأعضاء في الأمم المتحدة بشكل متزايد إلى منظمة العمل الدولية من أجل توجيه السياسات والمعايير في مجال الانتقال العادل.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٤. أوضحت البحوث الأخيرة التي أجرتها منظمة العمل الدولية أن أكثر من مليار وظيفة تعتمد على بيئة مستدامة ونظم بيئية صحية، مما يجعل التدهور البيئي خطراً محدقاً بالعمل اللائق. 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 الإرشاد الملائم لمواجهة آثار تغير المناخ على المنشآت والعمال والمجتمعات المحلية والاستجابة 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 وبسترشد بمعايير عمل مناسبة وأطر مؤسسية وسياسات وممارسات اقتصادية واجتماعية وبيئية متسقة، بما في ذلك الحوار الاجتماعي، تراعي بشكل كامل مستلزمات العمل اللائق، أن يستحدث الكثير من الوظائف اللائقة الجديدة ويحمي العمال والمنشآت في الوقت الذي يوفر فيه سبل الانتصاف للمتأثرين بالتغيرات.

٥. وتبين دراسة^٩ أجرتها منظمة العمل الدولية مؤخراً أن المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر تستحدث أكثر من ٧٠ في المائة من إجمالي العمالة في كافة أنحاء العالم. ومع ذلك، في البلدان النامية والناشئة، إن معظم المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر هي وحدات اقتصادية هشة تواجه إنتاجية بطيئة وربحية منخفضة وتعمل في بعض الأحيان في الاقتصاد غير المنظم. وفي هذا السياق، من الأساسي وضع استراتيجية اقتصادية عالمية لدعم مثل هذه المنشآت على تعزيز الإنتاجية. وزيادة الإنتاجية تسمح بتكوين رأس المال من خلال زيادة الأرباح، والتي قد يتم استثمارها بعد ذلك، على سبيل المثال، في التكنولوجيا النظيفة ونظم الإنتاج المستدامة وتنمية مهارات القوى العاملة، مما قد يؤدي إلى اقتصاد منخفض الكربون.

٦. ووجدت دراسة حديثة أخرى نظرت في آفاق بدء التعافي الأخضر أن الانتقال إلى اقتصاد خالٍ من الكربون في أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي سيبني ٧,٥ مليون وظيفة في كهرباء الوقود الأحفوري واستخراج الوقود الأحفوري والأغذية المعتمدة على الحيوانات. غير أن هذه الوظائف المفقودة سيتم تعويضها أكثر من فرص العمل الجديدة: يتم توفير ٢٢,٥ مليون وظيفة في الزراعة وإنتاج الأغذية النباتية والكهرباء المتجددة والحراجة والبناء والتصنيع.^{١٠}

٧. واعتمد مجلس الإدارة في دورته ٣٤٠ قراراً بشأن "دور منظمة العمل الدولية في معالجة موضوع تغير المناخ وتحقيق انتقال عادل للجميع" (الوثيقة GB.340/POL/1). ويقدم قرار مجلس الإدارة المزيد من الإرشادات لعمل

^٦ انظر القرار ILC.109/Resolution

^٧ انظر إلى رسالة الفيديو التي أرسلها الأمين العام إلى مؤتمر Powering Past Coal Alliance في ٢ آذار/مارس ٢٠٢١.

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

^٩ منظمة العمل الدولية، للمشاريع الصغيرة أهمية: أدلة عالمية بشأن إسهامات العاملين لحسابهم الخاص والمنشآت بالغة الصغر والمنشآت الصغيرة والمتوسطة في العمالة، جنيف، ٢٠١٩.

^{١٠} انظر:

Catherine Saget, Adrien Vogt-Schilb and Trang Luu (2020), *Jobs in a net-zero emissions future in Latin America and the Caribbean* (Inter-American Development Bank and International Labour Organization, Washington, DC and Geneva).

المكتب، بما في ذلك تعزيز تطبيق المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع.

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

٨. يلحظ إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية أنّ عملية وضع معايير العمل الدولية تتسم بأهمية أساسية بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية ولابد لهذه المعايير من أن تتجاوب مع الأنماط المتغيرة في عالم العمل وتوفر الحماية للعمال وتراعي احتياجات المنشآت المستدامة. كما يلحظ إعلان المؤوية أنه في اضطلاع منظمة العمل الدولية بولايتها الدستورية، يجب أن توجه جهودها لضمان انتقال عادل إلى مستقبل عمل يسهم في التنمية المستدامة بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. ويبدو أنّ الرؤية الواردة في إعلان المؤوية يتردد صداها مع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. وخلال قمة العمل المناخي الأخيرة التي عقدها الأمين العام للأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٩، بدافع من المكتب، التزم ٤٧ بلداً بصياغة خطط وطنية للانتقال العادل لوضع الوظائف وسبل العيش في صميم العمل المناخي.^{١١} وستعمل معايير منظمة العمل الدولية الخاصة بالانتقال العادل على تطوير القانون الدولي في هذا المجال؛ التأكد من أنّ المساهمات المحددة وطنياً التي تصب في التصدي العالمي لتغير المناخ تأخذ في الاعتبار "ضرورة" إيجاد عمل لائق،^{١٢} وبالتالي تضع منظمة العمل الدولية في طليعة النقاش الموجه نحو العمل بشأن تغير المناخ. والأهم من ذلك، قد 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.

٩. ويسلم اتفاق باريس بالانتقال العادل والعمالة كمعلمتين أساسيتين للاستجابة 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 الراهن. 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. وخلال انعقاد مؤتمر قمة الأمم المتحدة للعمل المناخي لعام ٢٠١٩، تعهد ٤٦ بلداً بوضع الوظائف في صميم العمل الطموح للمناخ. وبغية تحويل هذا البرنامج الذي يركز على الإنسان إلى عمل ملموس، أعلن الأمين العام للأمم المتحدة مبادرة العمل المناخي من أجل الوظائف. وطلب الأمين العام للأمم المتحدة من منظمة العمل الدولية قيادة تنفيذ المبادرة.^{١٣}

١٠. وتوصلت محادثات المناخ التي عقدتها الأمم المتحدة في مدريد (COP25) في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩ إلى اتفاق تسوية ضعيف إلى حد ما بشأن زيادة الاستجابة العالمية لخفض انبعاثات غازات الدفيئة. ويجب أن تسير تدابير الاستجابة هذه نحو معالجة الانتقال العادل واستحداث العمل اللائق وخلق فرص عمل جيدة. كما ينبغي تعزيز المساهمات المحددة وطنياً لخفض انبعاثات الكربون من خلال مجموعة من تدابير الانتقال العادل التي تطبقها جميع الدول الأعضاء. وأشارت المملكة المتحدة بصفتها الرئيس المعين لمؤتمر الأمم المتحدة المقبل لتغير المناخ (COP26) الذي سيعقد في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١ في غلاسكو، إلى أولوية سياسية عالية للانتقال العادل من خلال مجلس انتقال الطاقة.^{١٤} ومن شأن وجود إطار تنظيمي عالمي حقيقي في شكل معايير عمل دولية بشأن الانتقال العادل، مصحوباً باستراتيجية اقتصادية عالمية لتمكين المنشآت من تنفيذ عمليات إنتاج تتسم بالكفاءة من حيث الموارد، أن يخلق مجالاً متكافئاً في الإدارة الفعالة لانتقال سوق العمل. ومن شأن الحوار الاجتماعي الثلاثي الذي يعتمد عليه تطوير مثل هذه المعايير، أن يزيد من التزام ومسؤوليات جميع الهيئات المكونة للإسراع بالعمل في هذا المجال.

النتيجة المتوخاة

١١. من شأن احتمال وضع المعايير أن يستند إلى مجالات السياسة العامة في المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع كأساس لإرساء إطار قانوني وسياسي متنسق للانتقال العادل. وقد يستند ذلك إلى الصكوك الحالية، بما في ذلك تلك الواردة في ملحق المبادئ التوجيهية

^{١١} انظر نتائج مؤتمر قمة العمل المناخي في أيلول/سبتمبر ٢٠١٩. انظر على وجه التحديد تقرير الأمين العام بشأن قمة العمل المناخي لعام ٢٠١٩ والمضي قدماً في عام ٢٠٢٠، الصفحة ٢٨.

^{١٢} يهدف اتفاق باريس إلى تعزيز التصدي العالمي لخطر تغير المناخ "مع مراعاة ضرورة تحقيق التحول العادل للقوى العاملة وإيجاد العمل اللائق والوظائف اللائقة، وفقاً للأولويات الإنمائية المحددة وطنياً" (تمهيد).

^{١٣} انظر الوثيقة GB.338/POL/1.

^{١٤} انظر: COP26 Energy Transition Council – Summary Statement, December 2020.

لمنظمة العمل الدولية، إلى جانب التشريعات والممارسات التي وضعها عدد من البلدان. ويمكن أن يدعو المعيار الجديد الدول المصدقة إلى اعتماد سياسة وطنية بشأن الانتقال العادل تهدف إلى تحسين الروابط بين الفرص والتحديات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية وتنفيذ هذه السياسة واستعراضها بشكل دوري. وقد يشجع أيضاً إجراء مشاورات مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال في تنفيذ المساهمات المحددة وطنياً ومعالجة القضايا المتعلقة بالعمل اللائق.

١٢. والنتيجة المتوخاة من مناقشة عامة محتملة هي استنتاجات وقرار بهدف تقديم مزيد من التوجيه إلى منظمة العمل الدولية للنهوض بدمج أبعاد العمل اللائق في السعي لتحقيق الاستدامة البيئية وإرساء استراتيجية اقتصادية عالمية تمكّن المنشآت من الشروع في مسار الانتقال العادل، بما في ذلك في سياق إصلاحات الأمم المتحدة والدعم القطري. وسيمكّن الدول الأعضاء من السعي إلى نهج شامل في إدارة التنمية المستدامة ووضع مسائل العمل والمسائل الاجتماعية والاقتصادية في الصدارة، تمثيلاً مع برنامج عام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة. ومن شأن مناقشة عامة أن تمثل علامة فارقة مهمة بعد إعلان المئوية والنداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩ والسياق العالمي الملح للتصدي للتغير البيئي والمناخي ومنع الضرر الذي لا مفر منه على الاقتصادات والمجتمعات.

التحضير لمناقشة المؤتمر

١٣. سوف يستفيد المؤتمر من نتائج المناقشة العامة في مؤتمر عام ٢٠١٣ ومن أعمال اجتماع الخبراء الثلاثي الذي عُقد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥. كما سيسند المؤتمر إلى إعلان المئوية لعام ٢٠١٩، الذي يوضح خبرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالمسائل المرتبطة بالعمل اللائق وبتغير المناخ، وإلى استعدادها لتوفير إرشاد سياسي مستنير في هذا المجال.

١٤. وبالنظر إلى الزخم الحالي لصالح اتخاذ إجراءات عاجلة بشأن تغير المناخ، يمكن لمجلس الإدارة أن يقرر الإسراع في التحضير لمناقشة المؤتمر إذا رأى أنّ إجراء مناقشة مفردة لوضع المعايير أمر مناسب. وفي حين أنّ الأمر يعود إلى المؤتمر لاتخاذ قرار بشأن شكل صك المعيار، يمكن أن تكون النتيجة في نهاية المطاف اتفاقية أو توصية أو مجموعة من هذه الصكوك أو بروتوكول كبديل عنها. والبروتوكولات هي صكوك رسمية تقوم بمراجعة الاتفاقيات الموجودة جزئياً وتسمح بتكييف أحكام معينة أو أجزاء من المعايير الحالية مع الظروف والممارسات المتطورة، وبالتالي المساعدة في الحفاظ على مجموعة من الاتفاقيات ذات الصلة والمحدثة. ويمكن أن يساعد وضع بروتوكول بشأن الانتقال العادل إلى اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) على سبيل المثال، في وضع تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية في سياق تدابير الانتقال العادل اللازمة لمواكبة تحول اقتصادي محوره الإنسان يستلزمه تغير المناخ.

باء - تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا لتحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة (مناقشة عامة)

مصدر البند المقترح وطبيعته وسياقه

١٥. اقترح أعضاء مجلس الإدارة من مجموعة أصحاب العمل بنداً بشأن "تسخير أقصى إمكانات التقدم التكنولوجي" لإدراجه في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.^{١٥}

١٦. ويوجه إعلان المئوية المكتب إلى تسخير "أقصى طاقات التقدم التكنولوجي ونمو الإنتاجية، بما في ذلك من خلال الحوار الاجتماعي، من أجل تحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة، بما يضمن الكرامة وتحقيق الذات بالترافق مع حصول الجميع على قسط عادل من المنافع".^{١٦} ويعزز النداء العالمي لاتخاذ الإجراءات لعام ٢٠٢١ الحاجة إلى تسخير "التقدم التكنولوجي والرقمنة، بما في ذلك عمل المنصات، لخلق الوظائف اللائقة والمنشآت المستدامة، وإتاحة المشاركة الاجتماعية الواسعة في منافعها، والتصدي لمخاطرها وتحدياتها، بما في ذلك عن طريق الحد من الانقسام الرقمي بين الناس والبلدان".^{١٧}

^{١٥} الوثيقة GB.337/PV، الفقرة ٢٥ والوثيقة GB.341/PV، الفقرة ٣١. انظر أيضاً:

Jae-Hee Chang, Gary Rynhart and Phu Huynh, *ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises*, Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP), Working Paper No. 10 (Geneva, ILO, 2016).

^{١٦} إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (٢٠١٩)، الصفحة ٤.

^{١٧} قرار بشأن نداء عالمي من أجل اتخاذ إجراءات سعياً إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، ILC.109/Resolution I، ٢٠٢١، الصفحة ١٠.

١٧. وكان تأثير التكنولوجيا على تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية موضوع مناقشات وبيانات المؤتمر على أساس منتظم في الماضي. واعتمد المؤتمر بالفعل في دورته السابعة والخمسين (١٩٧٢) قراراً بشأن العمل والآثار الاجتماعية للأتمتة والتطورات التكنولوجية الأخرى.^{١٨} وتكرس توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩) قسماً بشأن "سياسات التكنولوجيا". وتحدد التوصية رقم ١٦٩ "تطوير التكنولوجيا بوصفها وسيلة لزيادة الطاقة الإنتاجية ولتحقيق الأهداف الرئيسية للتنمية، وهي توليد العمالة وتلبية الاحتياجات الأساسية" وتضع أطر تسهيلها باعتبارها "أحد العناصر الرئيسية لسياسة التنمية الوطنية".
١٨. وفي دورته ٣٢٨ (آذار/ مارس ٢٠١٦)، نظر مجلس الإدارة في بند محتمل بشأن دور التكنولوجيا والمحركات الهيكلية الأخرى في تغيير طبيعة البطالة والبطالة الجزئية. وكان الهدف من هذا البند الذي لم يُستبق في ذلك الوقت، هو تطوير استجابات سياسية لأسئلة منها مثلاً: هل سيكون هناك ما يكفي من فرص عمل جيدة متاحة أمام جميع الباحثين عن عمل من النساء والرجال في مختلف السياقات وعند مختلف المجموعات العمرية ومستويات المهارات؟ كيف يمكن أن تؤثر التغيرات التكنولوجية وغيرها من العوامل على السمات الهيكلية، بما فيها مستوى فرص العمل وطبيعتها ونوعيتها والطلب على المهارات؟ وإذا كانت بالفعل هذه التوجهات والنماذج تتطور تدريجياً إلى سمات هيكلية ودائمة في أسواق العمل.^{١٩}

الأهمية في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

١٩. تبرز التوصية رقم ١٦٩ الإمكانيات الهائلة لتكنولوجيا العمل اللائق، بما في ذلك زيادة الإنتاجية وتوسيع حجم العمالة وهيكلها وتحسين ظروف العمل وتقليل وقت العمل وفرص استخدام المهارات الحالية والمستقبلية وتحسين الروابط بين المنشآت الكبيرة والمنشآت الصغيرة. ويمكن لمناقشة المؤتمر تقييم مدى إدراك التقنيات الحالية والجديدة (مثل الروبوتات أو التكنولوجيا الرقمية أو التكنولوجيا النانوية أو التكنولوجيا الحيوية) لهذه الإمكانيات وما إذا كانت السياسات قد نجحت في القضاء على الآثار السلبية، مثلاً على السلامة والصحة المهنيين.
٢٠. ويمكن للتكنولوجيات الجديدة مثل الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي والروبوتات أن توفر الفرص وتساعد الاقتصادات النامية والناشئة على تحقيق قفزات كبيرة، ولكنها تخلق أيضاً تحديات جديدة. وعلى مدى العقد الماضي، أثارت مخاوف بشأن التقنيات الجديدة التي تحل محل العمالة البشرية على نطاق واسع،^{٢٠} على الرغم من عدم وجود إجماع في الأدبيات حول الآثار المحتملة على الوظائف، وتنبأين التقديرات بشكل كبير حسب البلد.^{٢١} وأثارت البحوث الحالية أيضاً أسئلة حول ما إذا كانت المهنة بأكملها عرضة للأتمتة أو بالأحرى مهمة محددة داخل المهنة. وتكشف هذه الدراسات كذلك أن تأثيرات الوظائف غير متكافئة تماماً، حيث أن مخاطر الأتمتة أكبر بالنسبة لذوي المهارات المنخفضة مقارنة بالوظائف التي تتطلب مهارات عالية، ويتوقف ذلك على القطاع وحجم الشركة والبلد.^{٢٢} وبالنسبة للبلدان النامية على وجه الخصوص، فإن خطر فقدان الوظائف من الأتمتة كبير في هذا الصدد وقد يتجاوز المكاسب الوظيفية المحتملة في القطاعات الناشئة.^{٢٣}
٢١. ويمكن للتكنولوجيات الجديدة أن تحقق مكاسب كبيرة في الإنتاجية وفرصاً جديدة في الأسواق ووظائف جديدة. ومع ذلك، تظهر الأدلة حتى الآن تباطؤاً في الإنتاجية في الاقتصادات المتقدمة وكذلك الاقتصادات الناشئة والنامية على مدار العقد ونصف العقد الماضيين، ومن الممكن أن يكون ذلك بسبب التأخر الزمني في الانتشار أو الافتقار

^{١٨} القرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ٥٧، جنيف، ١٩٧٢، الصفحة ١٠.

^{١٩} الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرة ١٠.

^{٢٠} انظر:

Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne, "The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization?", *Technological Forecasting and Social Change*, 114 (2017), 254–280.

^{٢١} انظر:

Damian Grimshaw and Uma Rani, "The Future of work: Facing the challenges of new technologies, climate change and ageing", *Contemporary Human Resource Management*, eds. Adrian Wilkinson, Tony Dundon and Tom Redman (London: Sage Publications, 2021).

^{٢٢} انظر:

Melanie Arntz, Terry Gregory and Ulrich Zierahn, *Digitalization and the future of work: Macroeconomic consequences*, IZA Institute of Labour Economics Discussion Paper Series, No. 12428, 2019.

^{٢٣} انظر:

Francesco Carbonero, Ekkehard Ernst and Enzo Weber, *Robots worldwide: The impact of automation on employment and trade*, Institute for Employment Research IAB Discussion Paper, No. 07/2020, 2020.

إلى القدرات التنظيمية و/ أو مهارات القوى العاملة لاستغلالها أو تركيز الذكاء الاصطناعي والبيانات بين جزء صغير من الشركات الكبيرة.^{٢٤} وقد أدت هذه النتائج إلى ظهور ما يسمى بـ "مفارقة الإنتاجية" حيث لا توجد زيادة ملحوظة في الإنتاجية على الرغم من زيادة الإنفاق على أصول وخدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.^{٢٥} وتشير الأدلة الموجودة إلى ضرورة إجراء المزيد من البحوث المنهجية للحصول على فهم واقعي للعوامل التي تشكل اعتماد ونشر التقنيات وتأثيرها على الإنتاجية في أنواع مختلفة من الشركات والصناعات والقطاعات والبلد أو الإقليم.

٢٢. ولا يوجد دليل منهجي فيما يتعلق بنوع المهارات والكفاءات اللازمة لأن عملية التحول خاصة بكل بلد على حدة. وتُظهِر استدرارك المهارات والإرشاد المهني، التي تستفيد من البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي، في وضع جيد للتعامل مع تعقيد عملية التكيف وتسهيل مسار الانتقال لفرادى العاملين.^{٢٦}

٢٣. وتخلق التكنولوجيات الجديدة أيضاً تحديات جديدة ترتبط بالدخل والأمن الوظيفي وتكثيف العمل وبعض الممارسات التمييزية. وفي حين توفر منصات العمل الرقمية مصادر جديدة للدخل وفرص العمل، فإنها تثير تحديات خطيرة فيما يتعلق بظروف العمل وحقوق العمال وحمايتهم، ويمكن أن تشكل أيضاً مخاطر على خصوصية العمال حيث يتم جمع كميات كبيرة من البيانات.^{٢٧} ويمكن أن يؤدي استخدام ممارسات الذكاء الاصطناعي و"الإدارة الحسابية" لإدارة إجراءات العمل وأداء العمال على منصات العمل الرقمية، والتي تستند إلى كميات هائلة من البيانات، إلى ممارسات تمييزية تستهدف مجموعات معينة من العمال. وتستخدم هذه الممارسات أيضاً بشكل متزايد في أماكن العمل التقليدية حيث يقوم الذكاء الاصطناعي والأجهزة والأدوات القابلة للارتداء، من بين أمور أخرى، بمراقبة أداء العمال.^{٢٨} ويمكن للبيانات المجمعة من خلال الذكاء الاصطناعي والأجهزة الأخرى أن تساعد في اتخاذ القرار على مستوى الشركة مثل تقليص الحجم أو الإنتاجية أو تصميم المهام أو الوظائف ويمكن أن تؤثر سلباً على العمال إذا لم تنظم بشكل جيد.

٢٤. ويمكن تسخير التكنولوجيات بشكل فعال لتوفير العمل اللائق لجميع العمال. على سبيل المثال، بدأت الحكومات في عدد من البلدان في استخدام التكنولوجيات الرقمية لتعزيز إضفاء السمة المنظمة من خلال تسجيل كلتا الودنتين الاقتصاديتين والتوظيف والمدفوعات الرقمية أو كشوف المرتبات الإلكترونية وتوفير الحماية الاجتماعية والإعانات الأخرى وتقديم الضرائب ودفعها، من بين أمور أخرى.^{٢٩} ويمكن تكرار هذه الاستراتيجية وتوسيع نطاقها في مجموعة من السياقات المختلفة، بما في ذلك عمل المنصات من أجل ضمان العمل اللائق لجميع العمال. ويمكن أن تساعد التكنولوجيات أيضاً في زيادة الامتثال من خلال الحفاظ على السجلات الرقمية التي تتسم بالشفافية وتلجأ إلى التفتيش والتطبيق المستهدفين. وبالمثل، مع زيادة تكثيف العمل، يمكن الحفاظ على

^{٢٤} انظر:

Peter Bauer et al., "Productivity in Europe: Trends and drivers in a service-based economy" (JRC Technical Report, 2020); Alistair Dieppe, ed., "Global Productivity: Trends, Drivers, and Policies" (World Bank, 2020); Prasanna Tambe et al., "Digital Capital and Superstar Firms", NBER Working Paper Series, Working Paper No. 28285, 2020.

^{٢٥} انظر:

Erik Brynjolfsson, Daniel Rock and Chad Syverson, "Artificial intelligence and the modern productivity paradox: A clash of expectations and statistics", in Ajay Agrawal, Joshua Gans and Avi Goldfarb, eds: "The economics of artificial intelligence: An agenda" (Chicago: The University of Chicago Press, 2019), 23–60; Bart van Ark, Klaas de Vries, and Abdul Erumban, "How to not miss a productivity revival once again?", NIESR Discussion Paper No. 518, 2020.

^{٢٦} انظر: Karlis Kanders et al., *Mapping Career Causeways: Supporting workers at risk* (Nesta, 2020).

^{٢٧} منظمة العمل الدولية، الاستخدام والآفاق الاجتماعية في العالم ٢٠٢١: دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل (جنيف، ٢٠٢١).

^{٢٨} انظر:

Valerio De Stefano, "Negotiating the algorithm: Automation, artificial intelligence and labour protection" ILO Employment Policy Department Working Paper, No. 246 (ILO, 2018); Pheobe Moore, Martin Upchurch, and Xanthe Whittaker, eds, "Humans and Machines at Work: Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism", Palgrave Macmillan, 2018.

^{٢٩} انظر:

Juan Chacaltana, Vicky Leung and Miso Lee, "New technologies and the transition to formality: The trend towards e-formality", ILO Employment Working Paper No. 247, 2018.

وقت العمل رقمياً لضمان حماية الأجور فيما يتعلق بساعات العمل المؤداة، وكذلك لضمان الامتثال للوائح وقت العمل.

٢٥. ويدعو إعلان المؤية على وجه التحديد إلى "سياسات وتدابير تضمن الحماية المناسبة للخصوصية والبيانات الشخصية وتستجيب للتحديات والفرص المطروحة في عالم العمل وذات الصلة بالتحول الرقمي للعمل، بما في ذلك عمل المنصات". ودور مثل هذه السياسات هو أكثر أهمية في سياق جائحة كوفيد-١٩ مع العمل عن بعد، والذي يمكن أن تتأذى عنه عواقب اقتصادية واجتماعية خطيرة إذا لم يتم إرساء سياسات ونظم فعالة لحماية العمال والتأكد من وصول الجميع إلى التكنولوجيات الرقمية.

٢٦. وبغية تسخير التكنولوجيا بحيث تعود الفوائد بالنفع على الشركات والعمال سواء بسواء، رجالاً ونساءً، في أجزاء مختلفة من العالم، سيتطلب ذلك معالجة الفجوة الرقمية إلى جانب نهج مستنير لتنظيم البيانات. وسيسمح هذا للكثير من البلدان النامية الانتقال إلى السمة المنظمة وتحسين الوصول إلى الأسواق وتسهيل النفاذ إلى الخدمات العامة، مما قد يؤدي إلى مكاسب في الإنتاجية. وسيتطلب ذلك المزيد من الاستثمارات والتمويل بغية تطوير البنية التحتية الرقمية أو الارتقاء بها لتقليص الفجوات الآخذة في الاتساع، بحيث لا تتفاقم أوجه انعدام المساواة القائمة ولضمان النفاذ الشامل للجميع.

النتيجة المتوخاة

٢٧. من بين النتائج المتوخاة للمناقشة العامة استنتاجات وقرار بغية تقديم وجهة نظر توافقية بشأن مساهمة وتأثير التكنولوجيا على تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية؛ تقديم إرشاد بشأن العمل الذي ينبغي للدول الأعضاء الاضطلاع به لتعزيز حماية العمال في ضوء التكنولوجيات الجديدة؛ مقترحات للمبادرات المعيارية وغير المعيارية تدعمها منظمة العمل الدولية في البرمجة المستقبلية. ومن شأنها أن تقوم على نتيجة اجتماع الخبراء بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات المقرر عقده في عام ٢٠٢٢. ومن شأن المناقشة العامة أن تتيح فرصة أمام منظمة العمل الدولية لتقديم وجهة نظر ثلاثية بشأن خريطة طريق الأمين العام للأمم المتحدة من أجل التعاون الرقمي^{٣٠} والنداء من أجل اتخاذ الإجراءات حقوق الإنسان^{٣١} والإسهام في تحقيق الهدفين ٨ و٩ من أهداف التنمية المستدامة^{٣٢}.

جيم - العمل اللائق واقتصاد الرعاية (مناقشة عامة)

مصدر المقترح

٢٨. خلال الدورة ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩) لمجلس الإدارة، طلبت إحدى مجموعات الهيئات المكونة من المكتب إعداد مقترح بشأن إمكانية إدراج اقتصاد الرعاية كموضوع للمناقشة العامة في دورة مقبلة للمؤتمر^{٣٣}. وتم تقديم مزيد من الإرشادات بشأن هذا المقترح في الدورة ٣٤١ (آذار/ مارس ٢٠٢١) التي شددت على الأهمية الخاصة للمناقشة بشأن اقتصاد الرعاية في سياق كوفيد-١٩، الذي فاقم أوجه انعدام المساواة بين الجنسين في سوق العمل^{٣٤}.

طبيعة البند المقترح وسياقه

٢٩. منذ اعتماد صكوك عام ٢٠١١ بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين، كثفت منظمة العمل الدولية جهودها تدريجياً لتسليط الضوء على الفرص والتحديات المطروحة أمام عمل الرعاية. وأكد مسح عالمي لمواقف وتصورات النساء والرجال فيما يتعلق بالمرأة والعمل، على أنّ التوازن بين العمل والحياة يظل التحدي الرئيسي أمام دخول

^{٣٠} تقرير الأمين العام، خريطة طريق من أجل التعاون الرقمي، حزيران/ يونيو ٢٠٢٠.

^{٣١} انظر:

The Highest Aspiration – A Call to Action for Human Rights, 2020, notably the workstream on new frontiers of human rights.

^{٣٢} على وجه التحديد النتيجة ٩(ج) التي تهدف إلى "تحقيق زيادة كبيرة في فرص الحصول على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والسعي إلى توفير فرص الوصول الشامل والميسور إلى شبكة الانترنت في أقل البلدان نمواً بحلول عام ٢٠٢٠".

^{٣٣} الوثيقة GB.337/PV، الفقرة ١٩.

^{٣٤} الوثيقة GB.341/PV، الفقرة ٢٢.

المرأة سوق العمل والبقاء فيه والتقدم فيه.^{٣٥} وكشف تقرير تاريخي في عام ٢٠١٨ بشأن عمل الرعاية ووظائف الرعاية عن البعد العالمي لعمل الرعاية مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر وعلاقته بعالم العمل المتغير.^{٣٦} وأبرز استمرار أوجه انعدام المساواة بين الجنسين في الأسر المعيشية وفي سوق العمل، وصلتها الوثيقة بعمل الرعاية. كما شدد التقرير على اقتصاد الرعاية باعتباره محركاً لاستحداث الوظائف وضرورة للتصدي لمواطن العجز في العمل اللائق في القطاعات ذات الصلة. واعترف إعلان المؤمية بشكل بارز بأهمية اقتصاد الرعاية بالنسبة إلى البرنامج التحويلي للمساواة بين الجنسين. وقد أدرج تركيز خاص على دعم الاستثمارات في اقتصاد الرعاية والتوازن بين العمل والأسرة في النتيجة ٦ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.

٣٠. وأبرزت جائحة كوفيد-١٩ العالمية الأبعاد البشرية والاجتماعية والاقتصادية لعمل الرعاية وآثارها المباشرة على تحقيق الأهداف المترابطة فيما يتعلق بالرفاه والمساواة بين الجنسين والتماسك الاجتماعي والقدرة على الصمود. وبناءً على إعلان المؤمية والتأكيد على الحوار الاجتماعي كأداة أساسية، يضع النداء العالمي لاتخاذ الإجراءات لعام ٢٠٢١ الاستثمار في اقتصاد الرعاية في سياق الانتعاش الغني بالوظائف والمرافق للعمل اللائق والنمو الاقتصادي الشامل. كما يدعو إلى مواجهة التمييز بناءً على جميع الأسس ومراعاة وضع مجموعات محددة مثل المهاجرين والأشخاص ذوي الإعاقة أو الأقليات العرقية؛ إدراج اعتمادات الرعاية في التأمين الاجتماعي وتأمين الدخل أثناء إجازات الرعاية والحصول على خدمات رعاية الطفل وخدمات الرعاية طويلة الأجل باعتبارها جزءاً لا يتجزأ من نظم الحماية الاجتماعية التي تعزز المساواة بين الجنسين.

٣١. وبالمثل، دعا المؤتمر الدول الأعضاء في دورته ١٠٩ إلى "الاستثمار في اقتصاد الرعاية لتسهيل الحصول على خدمات جيدة ومعقولة التكلفة لرعاية الأطفال والرعاية طويلة الأجل باعتبار ذلك جزءاً لا يتجزأ من نظم الحماية الاجتماعية، بطريقة تدعم مشاركة القوى العاملة من العمال الذين يتحملون مسؤوليات تقديم الرعاية وتقاسم عمل الرعاية على قدم المساواة بين النساء والرجال".^{٣٧} كما التزم المؤتمر بدعم الدول الأعضاء "في ضمان العمل اللائق للعاملين في اقتصاد الرعاية، بهدف تحسين جاذبية هذه القطاعات وتعزيز نوعية الخدمات الصحية وخدمات الرعاية".^{٣٨}

٣٢. ويقوم المكتب حالياً بإعداد تقرير رئيسي يحدد الثغرات في تغطية سياسات الرعاية، مثل عدم وجود إجازة رعاية للآباء أو عدم كفاية خدمات رعاية الأطفال والرعاية طويلة الأجل، وهو يعرض التكاليف والفوائد المرتبطة بتحقيق تغطية شاملة وملائمة للسياسات في هذا المجال. وسوف يشمل هذا الشق أيضاً دعم الدول الأعضاء لإجراء محاكاة التكاليف بشأن مختلف الإجراءات بشأن الرعاية والخدمات المقدمة، وفقاً لهوامش الميزانية المحتملة.

٣٣. ويتم تناول جوانب معينة من أعمال الرعاية في سياق المناقشة العامة بشأن انعدام المساواة في سياق الدورة ١٠٩ للمؤتمر. وتجري حالياً دراسة استقصائية عامة بشأن العاملين في التمريض والعمال المنزليين لمناقشتها في الدورة ١١٠ للمؤتمر في عام ٢٠٢٢ ودراسة استقصائية عامة أخرى بشأن الصكوك المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة.^{٣٩} سيناقشها المؤتمر في عام ٢٠٢٣.

٣٤. يتبوأ عمل الرعاية مركز الصدارة في المناقشات والمبادرات العالمية. على سبيل المثال، التزم قادة مجموعة العشرين في إعلانهم لعام ٢٠٢٠ بمعالجة التوزيع غير المتكافئ لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر ومسؤوليات الرعاية بين الرجل والمرأة كوسيلة للنهوض بالمساواة بين الجنسين والتمكين الاقتصادي للمرأة.^{٤٠} وأطلقت حكومة المكسيك وهيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠٢١ التحالف العالمي من أجل الرعاية بهدف معالجة عبء الرعاية الذي يعيق الفرص الاقتصادية للمرأة. وباعتبار منظمة العمل الدولية عضواً في التحالف، فإنها تساهم من خلال توسيع البيانات العالمية والمعارف بشأن عمل الرعاية مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر وسياسات إجازة الرعاية، بتعزيز سياسات الرعاية الشاملة واستحداث الوظائف في اقتصاد الرعاية مع الاهتمام بتحسين ظروف العمل وترويج معايير العمل الدولية ذات صلة.

^{٣٥} انظر: ILO and Gallup, *Towards a better future for women and work: Voices of women and men*, 2016.

^{٣٦} انظر: ILO, *Care work and care jobs for the future of decent work*, 2018.

^{٣٧} الوثيقة ILC.109/Record No. 7A، الفقرة ١٣(ز).

^{٣٨} الوثيقة ILC.109/Record No. 7A، الفقرة ١٧(و).

^{٣٩} الوثيقة GB.338/LILS/2.

^{٤٠} انظر: *Leaders' Declaration, G20 Riyadh Summit*, 21–22 November 2020.

النتيجة المتوخاة

٣٥. من شأن مناقشة عامة عن ضرورة أن توفر نُظم الرعاية الشاملة والمستدامة فرصة لإجراء استعراض متكامل وفي وقته للتطورات المتعلقة بعمل الرعاية، عبر الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية، باعتبارها مجالاً حيوياً للنهوض بالبرنامج التحويلي للمساواة بين الجنسين وتعزيز نظام بيئي لتقديم الرعاية للجميع. ويمكن أن تقوم المناقشة على مناقشات المؤتمر المذكورة أعلاه وتكون مستنيرة بأبحاث منظمة العمل الدولية الأخيرة والمساعدة التقنية. ومن شأن المناقشة العامة أن تؤدي إلى استنتاجات وقرار يقدم منظور منظمة العمل الدولية وإرشادات سياسية وإجراءات مقترحة بشأن تعزيز الاستثمارات في قطاع الرعاية باعتبارها مصدراً لانتعاش غني بالوظائف؛ تحسين ظروف عمل العاملين في مجال الرعاية؛ تعزيز الإنصاف والمساواة وعدم التمييز والاعتراف بعمل الرعاية غير مدفوع الأجر والحد منه وإعادة توزيعه؛ سياسات التوازن بين العمل والحياة، بما في ذلك إجازة الرعاية والحصول على خدمات رعاية جيدة ورعاية طويلة الأجل، بالإضافة إلى دور الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في سياق الرعاية والصلة بين عمل الرعاية والانتقال العادل. ويمكن أن تؤكد النتيجة أيضاً على ضرورة توفير اتساق سياسي ومراعاة البعد الجنساني للتدخلات عبر الأهداف الاستراتيجية وتعزيز الحوار الاجتماعي والشراكات وكذلك الاستفادة من خبرة منظمة العمل الدولية وقدرتها على المضي قدماً نحو تحقيق ٥ و ٨ و ١٠ من أهداف التنمية المستدامة.

٢ - متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير

٣٦. استناداً إلى توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، طلب مجلس الإدارة في دورته ٣٣١ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧) من المكتب أن يعد مقترحات، للنظر في إدراجها في أقرب تاريخ ممكن في جداول أعمال الدورات القادمة للمؤتمر، بشأن بند محتمل لوضع معيار حول المخاطر البيولوجية والأرغونومية والمناولة اليدوية والاعتراف بالثغرات التنظيمية في هذا الصدد وتوحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية ومراجعة الصكوك المتعلقة بالوقاية من الآلات.^{٤١}

٣٧. وينبغي أن تسترشد المقترحات الرامية إلى إدراج بنود وضع معيار في المؤتمر بمفهوم نهج استراتيجي ومتسق لوضع جداول أعمال المؤتمر، على نحو ما قرره مجلس الإدارة في دورته ٣٣٢، استناداً إلى ضرورة ضمان الاتساق المؤسسي وتوفير التوازن بين الوقت اللازم للإعداد والمرونة المناسبة.

٣٨. وينبغي أن يسترشد جدول أعمال المؤتمر في عام ٢٠٢٣ وما بعده فيما يتعلق ببنود وضع المعايير المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية على النحو المحدد أعلاه، بضرورة ضمان مجموعة واضحة ومتينة ومحدثة من معايير العمل الدولية، فيما يتعلق ببعض المخاطر المهنية.

٣٩. وطلب مجلس الإدارة من المكتب في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩) أن يسترشد بتوصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير بشأن "نهج التكامل المواضيعي". وكما ناقشه الفريق العامل الثلاثي، فإن التنظيم من خلال التكامل المواضيعي، يشتمل بشكل أولي، على عمليات وضع معايير مخصصة للمواضيع الفرعية المواضيعية الأربعة وفقاً لما قرره مجلس الإدارة. ويمكن أن تكون الاختلافات على أساس القرارات المتعلقة بما إذا كان إجراء وضع المعايير يجب أن يؤدي إلى بروتوكول أو اتفاقية أو توصية أو اتفاقية وتوصية. وكبديل لذلك، يمكن أن تجمع الصكوك الجديدة المكمل للصكوك المحدثة القائمة بين الأحكام الملزمة وغير الملزمة في صك واحد. ويمكن أن يتمثل البديل الآخر في استكمال الصكوك المحدثة القائمة من خلال اعتماد صك متكامل جديد بشأن مخاطر السلامة والصحة المهنية بشكل عام؛ ومن شأن ذلك أن يشمل جميع الصكوك المتعلقة بمخاطر محددة - بخلاف تلك التي سبق وتم تحديثها - بغية توفير إطار شامل وقابل للتطبيق على كافة المخاطر.^{٤٢} وتجدر الإشارة إلى أنه في حين جرى اقتراح إمكانية تنظيم المواد الخطرة البيولوجية والكيميائية معاً، اعتبر اجتماع للخبراء في عام ٢٠٠٧ أنه ينبغي النظر في المواد البيولوجية بشكل منفصل عن المواد الخطرة الأخرى.^{٤٣}

٤٠. ومن الممكن إدراج بند خاص بوضع المعايير بشأن السلامة والصحة المهنية في جدول أعمال المؤتمر في أقرب وقت خلال انعقاد الدورة ١١٢ (٢٠٢٤). وفي حال رغب مجلس الإدارة في اتباع ممارسة تتعلق بوضع

^{٤١} الوثيقة GB.331/LILS/2، المرفق، الفقرات ١١٧ و ١١٩ و ٢٧ و ٣١.

^{٤٢} انظر: Fifth meeting of the SRM TWG (2019), Working Paper 1, para. 14.

^{٤٣} انظر:

بند معياري واحد في كل دورة من دورات المؤتمر، ينبغي انتظار الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) حيث أن هناك بنداً بشأن المخاطر البيولوجية مدرج في جدول أعمال المؤتمر في عامي ٢٠٢٤ و ٢٠٢٥. والطابع المعقد للمواضيع التي سيتم تناولها يميل إلى إجراء مناقشتين على الأقل، يمكن أن تكونا على شكل إجراء مناقشة مزدوجة عادية أو مؤتمر تقني تحضيري تليه مناقشة مفردة.^{٤٤}

ألف - بند وضع المعايير بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية

٤١. وفقاً لآخر التقديرات المتاحة (٢٠١٧)، ٨٦,٣ في المائة من الوفيات المرتبطة بالعمل في العالم تنجم عن الأمراض ويعزى الكثير منها إلى التعرض للمواد الكيميائية الخطرة مثل السرطانات المرتبطة بالعمل (٢٦ في المائة) والأمراض التنفسية (١٧ في المائة).^{٤٥} وفي عام ٢٠١٥، قدرت منظمة العمل الدولية أن ما يقرب من مليون عامل ماتوا بسبب التعرض المهني لمواد خطرة، بما في ذلك الغبار والأبخرة والأدخنة (بزيادة أكثر من ٩٠ ٠٠٠ عامل مقارنة بعام ٢٠١١).^{٤٦} ونظراً لوجود ثغرات كبيرة في المعارف المتعلقة بآثار الصحة المهنية الناجمة عن التكاثر المطرد للمركبات الكيميائية وكذلك الكمون بين التعرض وبعض الأمراض المعروفة على الأقل، يمكن التقليل من شأن الآثار الصحية بما في ذلك الوفيات.

٤٢. ولا تتبع الضرورة الملحة لمراجعة الإطار المعياري لمنظمة العمل الدولية بشأن الإدارة السليمة للمواد الكيميائية في العمل من وجود فجوة تنظيمية، بل من ضرورة متابعة التوحيد والاتساق والتحديث المنتظم للمعايير ذات الصلة. والحماية من الأخطار الكيميائية مشمولة حالياً في صك يركز على المبادئ الرئيسية، ألا وهي اتفاقية المواد الكيميائية، ١٩٩٠ (رقم ١٧٠) المصنفة على أنها محدثة. وتنظم الاتفاقية رقم ١٧٠ الإدارة السليمة لكافة المخاطر المتعلقة باستخدام المواد الكيميائية في العمل. وتستلزم هذه الاتفاقية إطاراً وطنياً شاملاً للاستخدام الآمن للمواد الكيميائية في العمل، بما في ذلك صياغة سياسة وطنية متسقة وتنفيذها ومراجعتها بشكل دوري، وكذلك تحديد مسؤوليات أصحاب العمل وحقوق العمال وواجباتهم على مستوى المنشأة. وتُستكمل الاتفاقية رقم ١٧٠ والتوصية رقم ١٧٧ بمدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن السلامة في استخدام المواد الكيميائية في العمل (١٩٩٣). وتتناول خمسة صكوك تسبق الاتفاقية رقم ١٧٠ الأخطار الكيميائية المحددة مثل الرصاص الأبيض والبنزين والتسمم بالرصاص والفوسفور الأبيض.^{٤٧} والتعايش بين هذه الصكوك القديمة بشأن مواد كيميائية محددة والاتفاقية رقم ١٧٠ اللاحقة القائمة على المبادئ يؤثر على اتساق الإطار المعياري لمنظمة العمل الدولية بشأن المواد الكيميائية ولا بد من النظر فيه، على نحو ما أوصى به الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير.

٤٣. وبغية ضمان استمرار وجدوى مستقبل إطار العمل المعياري لمنظمة العمل الدولية بشأن الأخطار الكيميائية، أوصى الفريق العامل الثلاثي في اجتماعه الثالث "بمتابعة تنطوي على إجراءات لوضع المعايير" كتدبير لاتباع "إجراءات المتابعة العملية والمحددة زمنياً"^{٤٨} بشأن الصكوك الخمسة. وأوصى الفريق كذلك تنقيحها بطريقة موحدة يمكن تحقيقها من خلال البروتوكول التابع للاتفاقية رقم ١٧٠.

٤٤. واعترفت الشواغل التي أثرت كسبب لمراجعة هذه الصكوك بما يلي: إن إجراء اعتماد صك واحد عن كل مادة خطرة بغية تنظيم استخدامها بشكل مفصل يُعتبر أمراً متقدماً؛ هناك شواغل تتعلق بالصكوك الخمسة المتعلقة بنوع الجنس وينبغي ألا تحدد المعايير حدوداً محددة للتعرض (كما هي الحال مثلاً في اتفاقية البنزين، ١٩٧١ (رقم ١٣٦))؛ ينبغي صياغة الأحكام بطريقة تضمن مواكبة صكوك منظمة العمل الدولية للتقدم العلمي والتكنولوجي؛ ينبغي توفير نظام بسيط لتحديث هذه الحدود، عندما تبرز الحاجة إلى تنظيمها.

٤٥. ودعا المؤتمر العالمي للسلامة والصحة في العمل الذي انعقد في سنغافورة (٢٠١٧) إلى اتخاذ إجراءات عالمية متضافرة لمواجهة تحديات السلامة والصحة الجديدة والناشئة. وتشمل التحديات الجديدة الآثار المترتبة على

^{٤٤} انظر أعلاه الفقرة ٣٧ من الوثيقة الرئيسية.

^{٤٥} انظر:

ILO, *Safety and Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 years of experience*, Geneva, 2019

^{٤٦} انظر:

Päivi Hämäläinen, Jukka Takala and Tan Boon Kiat, eds, *Global Estimates of Occupational Accidents and Work-related Illnesses 2017* (WSH Institute, 2017).

^{٤٧} اتفاقية الرصاص الأبيض، ١٩٢١ (رقم ١٣)؛ اتفاقية البنزين، ١٩٧١ (رقم ١٣٦)؛ وتوصية البنزين، ١٩٧١ (رقم ١٤٤)؛ توصية التسمم بالرصاص (النساء والأطفال)، ١٩١٩ (رقم ٤)؛ توصية الفوسفور الأبيض، ١٩١٩ (رقم ٦).

^{٤٨} الوثيقة GB.331/LILS/2، الفقرة ٣.

الصحة المهنية للتكنولوجيا الصغيرة أو إدارة النفايات الإلكترونية. وتتعب المعلومات السامة للمواد الكيميائية انتشار مخاليط المواد الكيميائية في أماكن العمل حول العالم. ويُعتقد الآن أنَّ الأمراض المرتبطة بالعمل مثل السرطانات المهنية واضطرابات الجهاز التنفسي والدورة الدموية وغيرها من الاضطرابات، تشكل تهديداً أكبر بكثير وغير موثق بعد على السلامة والصحة المهنتين أكثر من الوفيات في مكان العمل. وهذا التهديد، رغم إمكانية الوقاية منه، يتسبب في تكاليف بشرية واقتصادية كبيرة.

٤٦. ويمكن لصك جديد يكمل الاتفاقية رقم ١٧٠ ويراجع الصكوك القديمة الخمسة أن يضمن الحفاظ على عمليات حظر قيّمة في الوقت الذي يسهل فيه إدخال معايير حظر أو تعرض جديدة يمكن تحديثها بسهولة بما يتماشى مع التطور العلمي والتكنولوجي.^{٤٩} ويمكن أن تضمن أن تقدم منظمة العمل الدولية مساهمة استراتيجية ثلاثية في اتساق السياسات مع عدد من المعاهدات والمبادرات الدولية التي اكتسبت زخماً منذ اعتماد الاتفاقية رقم ١٧٠ مثل اتفاقية استكهولم بشأن الملوثات العضوية الثابتة واتفاقية روتردام المتعلقة بتطبيق إجراء الموافقة المسبقة عن علم واتفاقية بازل بشأن التحكم في نقل النفايات الخطرة والتخلص منها عبر الحدود واتفاقية ميناماتا بشأن الزئبق والنهج الاستراتيجي للإدارة الدولية للمواد الكيميائية والنظام العام المنسق لتصنيف المواد الكيميائية ووسمها. ويمكن لهذا الاتساق في السياسات أن يعزز بدوره التصديق على الاتفاقية رقم ١٧٠ وتطبيقها.^{٥٠}

٤٧. لقد أدت جائحة كوفيد-١٩ إلى زيادة التعرض للمواد الكيميائية بسبب الاستخدام المتكرر والأوسع نطاقاً للمطهرات ومعقمات الأيدي ومنتجات التنظيف ومعدات الحماية الشخصية. ويمكن أن يؤدي الاستخدام غير الآمن لهذه المنتجات إلى تأثيرات سامة على الأشخاص، والأكثر عرضة للخطر هم العاملون في مجال الرعاية الصحية والشباب في خدمات التنظيف والخدمات الصحية.

باء - بند وضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية

٤٨. الأرغونوميات أو دراسة العوامل البشرية هي تطبيق نظرية ومبادئ وبيانات مستقاة من العديد من التخصصات ذات الصلة بتصميم المنتجات وعمليات ونظم العمل، مع مراعاة التفاعلات المعقدة بين البشر ومع البيئة والأدوات والمعدات والتكنولوجيا بغية تعزيز الأداء البشري والرفاه في عالم العمل.^{٥١} وتشمل المخاطر الأرغونومية المواد التي تُستخدم يدوياً والتي تتطلب جهداً زائداً؛ الإضاءة غير المناسبة أو اختيار الأدوات واستخدامها؛ الوقوف أو الجلوس بشكل دائم أثناء العمل؛ خطر الانزلاق أو التعثر أو السقوط؛ الانزعاج الحراري والوضعية أثناء العمل التي تسبب اضطرابات في العضلات وفي الهيكل العظمي. والمجموعة الواسعة من اضطرابات العضلات والهيكل العظمي تجعل تقدير التكاليف المباشرة وغير المباشرة بشكل دقيق أمراً صعباً، غير أنَّ الأدلة المتوفرة تشير إلى أنَّ هذه الاضطرابات تمثل حوالي ثلث مجموع الإصابات والأمراض، وهي نسبة أعلى من متوسط التغيب وتكاليف الرعاية الصحية وتكاليف الرعاية غير الرسمية وخسائر الإنتاج.^{٥٢} ويصبح الاهتمام بالوقاية من المخاطر الأرغونومية والجهود المبذولة لتحسين الراحة والرفاهية في العمل أكثر إلحاحاً نظراً إلى عمر القوى العاملة المتقدم واستمرار العمال في مجال العمل لفترة أطول.

٤٩. واستناداً إلى الاستبيان المرسل إلى الدول الأعضاء في سياق عملية وضع البنود، من شأن المعايير الجديدة أن توضح الدور المحدد للعوامل البشرية والأرغونومية في تطوير إجراءات ونظم العمل والمساعدة على تحديد الأشكال المعترف بها دولياً والتحديات والفرص فيما يتعلق بالعوامل البشرية والأرغونومية في مكان العمل. ويمكنها أن ترسي مبادئ عامة للتصدي لهذه التحديات وتعزيز الصحة والسلامة من خلال إدارة العوامل البشرية والأرغونومية عالية الجودة. ويمكن للصك أن يحدد السياسات واللوائح الوطنية المتعلقة بالعوامل البشرية والأرغونومية في العمل وينشئ نظاماً محدداً لحقوق ومسؤوليات وواجبات الحكومات وأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم ويشجع على اتباع نهج شمولي من أجل تصميم العمل وإدارته وتفعيله.

^{٤٩} يمكن أن يتبع تحديث حدود التعرض أو "قيم حد العتبة" إجراءً مشابهاً للإجراء المنصوص عليه في قائمة توصية الأمراض المهنية، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٤).

^{٥٠} صدقت على الاتفاقية رقم ١٧٠ حالياً ٢٢ دولة عضواً، منها ثلاث دول صدقت عليها في السنوات الأربع الماضية.

^{٥١} انظر:

ILO, "The Essential Contribution of Human Factors/Ergonomics to the Future of Work We Want", 2019.

^{٥٢} انظر، على سبيل المثال، الأرقام المستقاة من المركز الأمريكي لمكافحة الأمراض والوقاية منها أو الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل. وفقاً لمكتب الولايات المتحدة لإحصاءات العمل في عام ٢٠١٣، شكلت اضطرابات العضلات والهيكل العظمي ٣٣ في المائة من مجموع إصابات العمال وحالات المرض.

٥٠. ووفقاً لتوصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، ستقوم المعايير الجديدة بمراجعة اتفاقية الحد الأقصى للوزن، ١٩٦٧ (رقم ١٢٧) وتوصية الحد الأقصى للوزن، ١٩٦٧ (رقم ١٢٨) وتحديث النهج التنظيمي للمناولة اليدوية.

٥١. وسوف تستنير الأعمال التحضيرية بتقرير مفصل عن القانون والممارسة وبدراسات بشأن الممارسات الجيدة وجمع البيانات، بالإضافة إلى مشاورات واسعة مع الهيئات المكونة والشركاء عبر منظومة الأمم المتحدة ومع الهيئات المهنية وأصحاب المصلحة الآخرين. ومن المقترح تنظيم اجتماع ثلاثي للخبراء بدءاً من عام ٢٠٢٤ بغية إبداء المشورة للمكتب بشأن نطاق المسائل من خلال وضع المعايير. وستستنير الأعمال التحضيرية أيضاً بالمبادئ التوجيهية التقنية بشأن المخاطر الأروغونية، التي يعدها المكتب والمزمع تقديمها للتصديق عليها إلى اجتماع ثلاثي للخبراء في عام ٢٠٢٢.

جيم - بند وضع معيار بشأن مراجعة الصكوك المتعلقة بالوقاية من الآلات

٥٢. ستراجع المعايير الجديدة اتفاقية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٩) وتوصية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٨). ويمكن أن تضع مبادئ واسعة لمعالجة قضايا السلامة والصحة في استخدام الآلات.

٥٣. ويمكن لمعايير جديدة في شكل اتفاقية أن تشير، على شكل تعريف، إلى طبيعة السلامة والصحة في استخدام الآلات وأن تحدد اشتراطات السلامة والصحة والاحتياطات التي تنطبق على الحكومات والعمال وأصحاب العمل، وكذلك على مصممي الآلات ومصنعيها ومورديها.

٥٤. ويمكن أن توفر معايير جديدة في شكل توصية (أو أحكام غير ملزمة في صك ملزم) مزيداً من الإرشادات التفصيلية بشأن اشتراطات وتدابير تقنية أكثر تحديداً عن بيئة العمل ونظم الإشراف والوقاية من الآلات والحماية من المخاطر الميكانيكية وغيرها من المخاطر والمعلومات وإثبات العلامات والتدابير التكميلية ذات الصلة بأنواع محددة من الآلات.

٥٥. وستسترشد مناقشة المؤتمر بشأن السلامة والصحة في استخدام الآلات باستعراض مدونة الممارسات بشأن نفس الموضوع المنشور في عام ٢٠١٣^{٥٣} وتقرير مفصل عن القانون والممارسة، وسوف تستند إلى الاستبيان المرسل إلى الدول الأعضاء في سياق عملية وضع المعايير.

دال - تحديث صكوك جديدة بشأن السلامة والصحة المهنتين

٥٦. سوف يستخدم وضع المعايير في المجالات الثلاثة النهج المناسبة بحيث يصبح من السهل تحديث الصكوك الجديدة، وخاصة فيما يتعلق بالبنود التقنية، حرصاً على استمرارية جدوى المعايير، مع مراعاة الظروف الوطنية.

٣ - تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها للمواضيع قيد الإعداد

ألف - الوصول إلى قضاء العمل: منع نزاعات العمل وتسويتها^{٥٤}

٥٧. دعت استنتاجات المؤتمر الناجمة عن المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٣، الدول الأعضاء إلى ضمان احترام سيادة القانون من خلال تعزيز آليات منع النزاعات وتسويتها. 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 المؤتمر الناجمة عن المناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي لعام ٢٠١٨ بدورها الدول الأعضاء إلى إرساء، حسب مقتضى الحال، آليات فعالة وشفافة وسهلة المنال لمنع النزاعات وتسويتها، وتطوير هذه الآليات مع الشركاء الاجتماعيين. كما دعت المكتب إلى مساعدة الدول الأعضاء والهيئات المكونة على تعزيز نظم لمنع وتسوية النزاعات على مختلف المستويات، تعزز الحوار الاجتماعي الفعال وترسي الثقة.

٥٨. ويواصل المكتب أبحاثه بشأن آليات تسوية نزاعات العمل، في إطار خطة العمل الرامية إلى تنفيذ الاستنتاجات التي اعتمدها المؤتمر في عام ٢٠١٣. ويشمل ذلك الأبحاث الرامية إلى تحديد المبادئ التوجيهية لتسوية نزاعات

^{٥٣} انظر: ILO, *Safety and health in the use of machinery*, code of practice, 2013.

^{٥٤} تمت إعادة مواءمة البحوث المكتبية مع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ بهدف الدعم الهيئات المكونة في "مراجعة الأطر القانونية فيما يتعلق بمنع النزاعات وحلها لتوسيع وحماية الحقوق للجميع وتبسيط الإجراءات وتعزيز مؤهلات وقدرات الموظفين. انظر الوثيقة GB.341/PFA/1، الفقرة ٨١.

العمل على نحو فعال وتحليل التطورات العالمية في تعزيز الوصول إلى العدالة في سياق أهداف التنمية المستدامة.^{٥٥} وقام المكتب بتوسيع نطاق أبحاثه ليشمل كيفية تأثير آليات تسوية النزاعات العمل بتحديات جائحة كوفيد-١٩ والاستجابة لها.

٥٩. 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. 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 تفعيل المحاكم والآليات غير القضائية في تسوية نزاعات العمل، بما في ذلك الأخصائيون في محاكم العمل؛ دور الشركاء الاجتماعيين في منع نزاعات العمل وتسويتها على نحو فعال. ومن شأن تأثير جائحة كوفيد-١٩ واستجابة الدول الأعضاء لها أن يقدم نظرة استشرافية عن كيفية تأطير الإرشادات بشأن استخدام التكنولوجيات بغية تسهيل الوصول إلى العدالة في جميع الأوقات.

٦٠. والمعايير القائمة موضوعاً لينظر فيها الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير: أربعة صكوك من أصل ستة في المجموعة ١٢ ترتبط بتسوية النزاعات. وبالاقتراح 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. وخلال فترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١، سيقوم المكتب بنشر ما يلي: (١) بحث مقارنة بشأن نظم تسوية نزاعات العمل الفردية في البلدان غير الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛ (٢) مجموعة من الدراسات الإقليمية بشأن النفاذ إلى العدالة ودور محاكم العمل؛^{٥٦} (٣) عدد من وثائق عمل ذات الصلة؛^{٥٧} (٤) نتائج دراسة استقصائية تقييمية سريعة: استجابة آليات تسوية نزاعات العمل لجائحة كوفيد-١٩. ونظراً للمجموعة الواسعة من الممارسات الوطنية والروابط بين مختلف أنماط نزاعات العمل واستخدام مؤسسات وإجراءات مشابهة لمختلف أنماط النزاعات، من الممكن أن تتمثل الخطوة الأولى التالية في تنظيم اجتماع للخبراء يُرمع عقده في فترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣. ومن شأن هذا الاجتماع أنذاك أن يوصي باتخاذ إجراء لاحق، بما في ذلك إجراء مناقشة عامة و/أو إدراج بند وضع معيار.

باء - حماية المبلغين عن المخالفات في الخدمة العامة^{٥٨}

٦١. 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 بمحاربة الفساد. وسلطت مجموعة العمال الضوء على هذه المسألة أيضاً خلال اجتماع الهيئات الاستشارية القطاعية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤. وأحيط مجلس الإدارة علماً في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥ بأنه تم تسلّم مقترح من الهيئة الدولية

^{٥٥} تشير نتائج البحوث الأولية إلى أنّ النزاعات العمالية الفردية تتزايد في جميع أنحاء العالم. وتشمل الأسباب تزايد القوى العاملة، لا سيما في مناطق هجرة اليد العاملة العالية؛ مجموعة متزايدة من حماية الحقوق الفردية؛ انخفاض في كثافة النقابات و/أو تغطية المفاوضة الجماعية؛ زيادة انعدام المساواة نتيجة لتجزئة أسواق العمل. ويبدو أنّ الزيادة في النزاعات العمالية الفردية ساهمت في التحديات التي يمكن أن تحد من الوصول إلى العدالة العمالية. ويمكن أن يشمل ذلك تكاليف عالية وحالات تأخير؛ عدم الاستقلال والنزاهة؛ عدم كفاية القدرة على معالجة الأشكال المتطورة للنزاعات العمالية؛ تقليص نطاق الحوار الاجتماعي، بما في ذلك الآليات الجماعية. وقد استجابت الدول الأعضاء بطرق متعددة منها: إنشاء آليات وهيئات جديدة أو إضافية لتسوية النزاعات؛ القواعد الإجرائية المعدلة والهيكلية المؤسسية؛ تحسين قدرة ممارسي تسوية النزاعات؛ آليات متخصصة لتسوية النزاعات لمجموعات العمال المستضعفة؛ زيادة تدابير منع النزاعات، بما في ذلك من خلال تعزيز آليات مكان العمل.

^{٥٦} تتناول الدراسات الإقليمية عدة منشورات مستقلة عن أوروبا وآسيا والمحيط الهادئ والدول العربية وأفريقيا وأمريكا اللاتينية.

^{٥٧} انظر:

Related publications including: *ILO Working paper 6: Access to Justice: A Literature Review on Labour Courts in Europe and Latin America*; *Report on Review of Malaysia's Labour Dispute Resolution System*; *Documento de Trabajo de la OIT 10: Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur*.

^{٥٨} 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 أنّه ينبغي لمسألة مكافحة الفساد أن تشمل الخدمات العامة والقطاع الخاص على حد سواء) والفقرة ٢٠ (تفيد مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي بأنّه 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).

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.^{٥٩}

٦٢. وبما أن ذلك يشكل موضوعاً ناشئاً وأنّ المسائل لا تزال مطروحة، اقترحت الوثيقة المقدمة إلى مجلس الإدارة في تشرين الأول/أكتوبر 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. ونتيجة لذلك، نشر المكتب وثيقة عمل عن القانون والممارسة الوطنية بشأن حماية المبلغين عن المخالفات في قطاعي الخدمات العامة والمالية.^{٦٠} ويعتبر الموضوع الآن ناضجاً بما فيه الكفاية لبحثه اجتماع للخبراء. ولهذا الغرض، يمكن لمجلس الإدارة أن ينظر في إدراج اجتماع للخبراء في برنامج الاجتماعات القطاعية العالمية لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١ باستخدام الموارد المحفوظ بها لاجتماع إضافي واحد لكل فترة سنتين، وفقاً للقرارات المتخذة في سياق استعراض إدارة السياسات القطاعية.^{٦١} ونظر مجلس الإدارة في هذا الاقتراح في دورته ٣٤٠ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠).^{٦٢} وقرر مجلس الإدارة، عن طريق المراسلة، أنه في حالة الموافقة على إدراج اجتماع إضافي في برنامج الاجتماعات القطاعية العالمية لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١، فإن الموارد المحفوظ بها في الاحتياطي ستستخدم لتنظيم اجتماع تقني أو اجتماع للخبراء في موضوع حماية المبلغين عن المخالفات (أو الاستقلال والحماية في الخدمة العامة - مكافحة الفساد) أو في موضوع قطاعي آخر.^{٦٣} ونظراً لتعذر تنظيم هذا الاجتماع بسبب جائحة كوفيد-١٩، قررت الهيئات الاستشارية القطاعية في اجتماعها في كانون الثاني/يناير ٢٠٢١، أن تقترح على الدورة الحالية لمجلس الإدارة اجتماعاً تقنياً بشأن حماية المبلغين عن المخالفات في قطاع الخدمة العامة، على أن يُعقد خلال فترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣. ووافق مجلس الإدارة على هذا المقترح في دورته ٣٤١ (آذار/مارس ٢٠٢١).^{٦٤}

جيم - العمل اللائق في اقتصاد المنصات

٦٣. يوجه إعلان المؤمية المكتب إلى ضمان أن "تكون الأشكال المتنوعة لترتيبات العمل ونماذج الإنتاج ومشاريع الأعمال، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد المحلية والعالمية، حافزاً للفرص الكفيلة بتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي وتوفر العمل اللائق وتؤدي إلى العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية". وكانت مسألة معرفة ما إذا كانت الأشكال المتنوعة لترتيبات العمل تلبي هذه الأهداف نداءً متكرراً في مجلس الإدارة، وخاصة منذ اجتماع الخبراء الذي عقد في شباط/فبراير ٢٠١٥ بشأن أشكال الاستخدام غير المعتادة والمناقشات المتكررة اللاحقة بشأن الحماية الاجتماعية (حماية العمال) في الدورة ١٠٤ للمؤتمر (٢٠١٥) وبشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في الدورة ١٠٧ للمؤتمر (٢٠١٨). ويدعو النداء العالمي لعام ٢٠٢١ منظمة العمل الدولية إلى الاضطلاع بدور ريادي في تقديم الدعم إلى الدول الأعضاء كي "تسخر أقصى إمكانات التقدم التكنولوجي والرقمنة، بما في ذلك عمل المنصات، لخلق الوظائف اللائقة والمنشآت المستدامة، وتتيح المشاركة الاجتماعية الواسعة في منافعها، وتتصدى لمخاطرها وتحدياتها، بما في ذلك عن طريق الحد من الانقسام الرقمي بين الناس والبلدان".^{٦٥}

٦٤. وتشكل منصات العمل الرقمية على شبكة الإنترنت، التي ظهرت خلال العقد الماضي، جزءاً من تنوع ترتيبات العمل المتزايد. ويشمل العمل على هذه المنصات "منصات عبر الحدود على شبكة الإنترنت" (يشار إليها أحياناً باسم "العمل الجماعي" أو "الاستعانة بمصادر خارجية عبر الإنترنت") والتطبيقات القائمة على الموقع (التطبيقات) التي تخصص العمل لأفراد في منطقة جغرافية محددة. وبالنسبة إلى منصات عبر الحدود على شبكة

^{٥٩} الوثيقة GB.325/INS/2، الفقرة ٣١.

^{٦٠} انظر:

ILO, *Law and Practice on Protecting Whistle-blowers in the Public and Financial Services Sectors*, Working Paper No. 328, Geneva, 2019.

^{٦١} الوثيقة GB.328/POL/8، الملحق الثاني، انظر التوصيات بشأن الاجتماعات على نحو ما تم تأكيده في دورة كانون الثاني/يناير ٢٠١٧ للهيئات الاستشارية القطاعية.

^{٦٢} انظر الوثيقة GB.340/POL/4(Rev.1)، الفقرة ١٨.

^{٦٣} انظر الوثيقة GB.340/POL/PV، الفقرة ٩٦.

^{٦٤} انظر الوثيقة GB.341/PV، الفقرات ٦٥٣-٦٦٢.

^{٦٥} مكتب العمل الدولي، قرار بشأن نداء عالمي من أجل اتخاذ إجراءات سعيًا إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، الفقرة ١٣(أ) "٥٠".

الإنترنت، يتم الاستعانة بمصادر خارجية للعمل من خلال مكالمات مفتوحة إلى حشد مشتت جغرافياً أو للأفراد من خلال منصات مستقلة. وعلى الرغم من أن بعض هذه الوظائف تستلزم نقل العمل من الاقتصاد غير المباشر إلى الاقتصاد عبر الإنترنت، إلا أنها تشكل في حالات أخرى مهام جديدة تتيح التشغيل السلس للصناعات القائمة على الويب أو تقدم نُظم الذكاء الاصطناعي، مثل تعديل المحتوى على مواقع التواصل الاجتماعي أو تعليق البيانات. والأنشطة النموذجية للتطبيقات المستندة إلى الموقع تشمل النقل والتسليم والخدمة إلى المنازل.

٦٥. والتقديرات الموثوقة لحصة العمالة في اقتصاد المنصات شحيحة. وتشير أرقام ١٤ دولة عضواً في الاتحاد الأوروبي إلى أنها تهم حوالي ٢ في المائة من السكان البالغين؛ وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية أن ذلك هي حال حوالي ٣ في المائة من القوة العاملة في أوكرانيا. وكشفت دراسة استقصائية أجرتها منظمة العمل الدولية شملت ٣٥٠٠ عامل في خمس منصات رئيسية للعمل الجماعي، أن هناك عمالاً من ٧٥ بلداً، مع تمثيل قوي من أفريقيا وآسيا والأمريكتين. ومع ذلك، من المتوقع أن يستمر التوسع في العمل على منصات العمل الرقمية. ووفقاً لمؤشر العمل عبر الإنترنت الصادر عن معهد أكسفورد للإنترنت، توسّع النشاط على خمس منصات من أكبر منصات العمل على شبكة الإنترنت باللغة الإنكليزية بمقدار الثلث بين تموز/ يوليو ٢٠١٦ وأذار/ مارس ٢٠١٩. ومن المرجح أن يرتفع هذا العدد نظراً لاهتمام شركات Fortune 500 بالارتقاء بمصادر المنصات.

٦٦. واستناداً إلى الدراسات الاستقصائية والمقابلات مع حوالي ١٢٠٠٠ عامل وممثل عن ٨٥ شركة حول العالم في قطاعات متعددة، العمالة العالمية والاجتماعية يقوم تقرير العمالة والمسائل الاجتماعية في العالم، ٢٠٢١ بتبسيط الضوء على أن منصات العمل الرقمية تتيح فرصاً لم تكن موجودة من قبل، خاصة بالنسبة للنساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والفئات المهمشة في جميع أنحاء العالم. كما يشير التقرير إلى أن هذه المنصات تسمح للمنشآت بالوصول إلى قوى عاملة كبيرة ذات مهارات متنوعة، مع توسيع نطاق عملائها. وفي الوقت نفسه، تواجه العديد من الشركات تحديات تتعلق بالمنافسة غير الشريفة وعدم الشفافية فيما يتعلق بالبيانات والتسعير ورسوم العمولات المرتفعة. وبالنسبة للكثير من عمال المنصات، تتعلق هذه التحديات بظروف العمل وانتظام العمل والدخل والحماية الاجتماعية والحرية النقابية وحقوق المفاوضات الجماعية. وبدأ الكثير من الحكومات والشركات وممثلي العمال، بما في ذلك النقابات، في معالجة بعض هذه القضايا ووضع مجموعة متنوعة من الاستجابات. وتسلط جائحة كوفيد-١٩ الضوء بحد سواء على فرص الاستخدام التي يولدها العمل من خلال المنصات في مرحلة الانتعاش من فقدان العمل والدخل والتحديات التنظيمية لضمان حماية سلامة العمال وصحتهم وجعلهم يستفيدون من تدابير الحماية الاجتماعية المناسبة.

٦٧. ويعطل اقتصاد المنصات نماذج الأعمال الحالية ونموذج التوظيف الذي لطالما اعتمدت عليه نماذج الأعمال هذه. وتعمل المنصات الرقمية على إحداث تحول جذري في كيفية تصور المنظمات للأعمال التجارية والتفاعل مع بعضها البعض وخلق قيمة للمجتمع. ويزود العمل على منصات العمل الرقمية العمال بفرصة العمل من أي مكان وفي أي وقت، وهو جذاب بشكل خاص للبلدان ذات الطلب الضعيف على العمالة. مع ذلك، يؤدي الانخراط في هذا العمل إلى مخاطر بالنسبة للعمال فيما يتعلق بوضعهم في العمل والتوظيف وأمن الدخل والحماية الاجتماعية وغيرها من الإعانات وممارسة الحرية النقابية وحقوق المفاوضات الجماعية، حيث أن معظم هذا العمل يؤدي خارج النطاق الحالي لقانون العمل ويكون مستتراً في غالب الأحيان. علاوة على ذلك، في المنصات الرقمية العابرة للحدود، قد تكون المنصات وعملاؤها في ولاية قضائية مختلفة عن تلك التي يعمل فيها العمال؛ ومن شأن ذلك أن يجعل من الصعب على المنظمين تطبيق قوانين العمل المحلية.

٦٨. ويحتاج فهم آليات ضمان العمل اللائق للعمال على منصات العمل الرقمية إلى مزيد من التعزيز. وفي حين يواصل المكتب البحث في هذا الموضوع، أدركت الهيئات المكونة ضرورة إجراء مناقشات رسمية بشأن هذا الموضوع. ويدعو إعلان المئوية جميع الدول الأعضاء، بدعم من منظمة العمل الدولية، إلى أن "تستجيب للتحديات والفرص المطروحة في عالم العمل وذات الصلة بالتحول الرقمي للعمل، بما في ذلك عمل المنصات" وأن تضع "سياسات وتدابير تضمن الحماية المناسبة للخصوصية والبيانات الشخصية". وبالإضافة إلى ذلك، ذكرت الدورة ٣٣٥ (أذار/ مارس ٢٠١٩) لمجلس الإدارة بالمناقشة التي جرت في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٨، والتي اقترحت فيها بعض الحكومات إعطاء الأولوية للعمل نحو تحقيق العمل اللائق في اقتصاد المنصات. وأشارت المناقشة إلى القرار الصادر عن المناقشة المتكررة الثانية بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي (٢٠١٨) الذي يدعو إلى "هـ) ... سبل تمتع العاملين في المنصات الرقمية وفي اقتصاد الأعمال الصغيرة بالحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضات الجماعية".

٦٩. وقد أعربت غالبية أعضاء مجلس الإدارة عن دعمهم لإجراء مناقشة عن العمل اللائق في اقتصاد المنصات.^{٦٦} وبعد قرار مجلس الإدارة الذي اتخذه في دورته ٣٤١، سيجري تنظيم اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات في الربع الثاني من عام ٢٠٢٢ بغية الإسهام في وضع المبادئ الأساسية في هذا الصدد. وينبغي أن تستند نتيجة هذا الاجتماع من كافة المناقشات الثلاثية ذات الصلة، بما في ذلك المناقشة العامة بشأن "أوجه انعدام المساواة وعالم العمل" المقرر عقده في الدورة ١٠٩ (٢٠٢١) من المؤتمر والمناقشات المتكررة حول الحماية الاجتماعية (حماية العمال) المقرر إجراؤها في الدورة ١١١ (٢٠٢٣) للمؤتمر. وسوف تثير نتائج اجتماع الخبراء الثلاثي هذا المناقشات في الدورة ١١١ (٢٠٢٣) من مؤتمر بشأن البند المتكرر بشأن حماية العمال، والذي سيولي اهتماماً لأمر من بينها، الفرص والتحديات المرتبطة بالتنوع المتزايد في أشكال ترتيبات العمل. واعتماداً على نتائج الاجتماع الثلاثي للخبراء، من الممكن إدراج في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر بند بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات، بهدف إجراء مناقشة عامة أو بند لوضع معيار.

دال - حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي

٧٠. يتم جمع البيانات الشخصية للعمال ومعالجتها لأسباب مشروعة بشكل عام، بما في ذلك اختيار شخص ما لشغل وظيفة بعينها والالتزامات التعاقدية وإدارة الملفات الإدارية والموارد البشرية والسلامة والصحة المهنية وحماية صاحب العمل. ومع ذلك، قد ينطوي جمع البيانات ومعالجتها أيضاً على مخاطر انتهاك حق العمال في الخصوصية، وفي بعض الحالات، يؤدي إلى ممارسة التمييز ضدهم. وتتزايد هذه المخاوف مع الاستخدام المتزايد لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأغراض مهنية. والانتقال المعمم إلى العمل عن بعد أثناء جائحة كوفيد-١٩، لمواجهة انتشار العدوى، أثار مخاوف بشأن الآثار المحتملة لمراقبة العمال ومعالجة بياناتهم الصحية.

٧١. ولذلك، من الأهمية بمكان إرساء إطار واضح وفعال لإدارة البيانات الشخصية للعمال، بما في ذلك استخدامها في سياق الإدارة الخوارزمية. ويدعو إعلان المؤية الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية إلى اعتماد "سياسات وتدابير تضمن الحماية المناسبة للخصوصية والبيانات الشخصية وتستجيب للتحديات والفرص المطروحة في عالم العمل وذات صلة بالتحول الرقمي للعمل، بما في ذلك عمل المنصات". وفي حزيران/يونيه ٢٠٢١، اعتمد المؤتمر النداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، التزمت فيه الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية "(ه) اعتماد واستخدام وتكييف العمل عن بُعد وغيره من ترتيبات العمل الجديدة للحفاظ على الوظائف وزيادة فرص العمل اللائق، من خلال وسائل مختلفة منها التنظيم والحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية والتعاون في مكان العمل، وبذل الجهود للحد من الفوارق في الوصول الرقمي واحترام معايير العمل الدولية والخصوصية وتعزيز حماية البيانات والتوازن بين العمل والحياة الخاصة".

٧٢. ومنذ عام ١٩٩٦، اعتمد اجتماع الخبراء في منظمة العمل الدولية مدونة ممارسات بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال. علاوة على ذلك، تشير العديد من معايير العمل الدولية إلى ضرورة حماية البيانات الشخصية للعمال، لاسيما توصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١) التي تتطلب صراحة أن تتمشى الترتيبات الخاصة بالاختبار الطبي المرتبط بالعمل مع مدونة الممارسات المذكورة أعلاه، من بين أمور أخرى. ومدونة الممارسات، التي استكملها تعليق أعدته منظمة العمل الدولية، ينظم جمع البيانات الشخصية وحمايتها وتخزينها، فضلاً عن استخدامها وتبليغها إلى أطراف ثالثة. كما تعدد المدونة الحقوق الفردية والجماعية للعمال وتشمل المعالجة الآلية للبيانات وكذلك المراقبة الإلكترونية. ومع ذلك، هناك حاجة لتقييم جدوى هذه المدونة في ضوء التطور المستمر لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ويسعى عدد متزايد من البلدان في جميع أنحاء العالم إلى حماية حقوق العمال فيما يتعلق بجمع البيانات الشخصية ومعالجتها واستخدامها، في حين تنطبق أيضاً اللائحة الأوروبية العامة لحماية البيانات على البيانات الشخصية للعمال.

٧٣. ونظراً لأهمية هذا الموضوع بالنسبة إلى عالم العمل اليوم ومستقبلاً، قد ينظر مجلس الإدارة في تنظيم اجتماع ثلاثي للخبراء في الربع الأول من عام ٢٠٢٣، يمكن أن يستعرض التحديات فيما يتعلق بحماية البيانات الشخصية للعمال في مختلف الأقاليم، لاسيما في ضوء تزايد رقمنة العمل والوضع الحالي للتنظيم في القانون والممارسة. ومن شأن هذا الاستعراض أن يشمل جمع البيانات وتخزينها واستخدامها وتبليغها إلى أطراف ثالثة والمراقبة الرقمية والإدارة الحسابية للعمال. وعلى أساس هذه الخلفية، يمكن لاجتماع الخبراء تقييم استمرار أهمية مدونة الممارسات بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال في ظل وقائع واحتياجات اليوم والتوصية بإجراء التعديلات الممكنة وإجراءات المتابعة الأكثر استحساناً. ورهنأ بالنتيجة التي ستتخذ عن هذا الاجتماع، قد ينظر مجلس الإدارة في إدراج بند معياري بشأن هذا الموضوع في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.

^{٦٦} الوثيقة GB.337/PV، الفقرات ١٧ و ٢٦ و ٣١ و ٣٨ و ٤٢ و ٤٣ والوثيقة GB.341/PV.

◀ الملحق الثاني

صكوك بحرية مُقترح إلغاؤها أو سحبها^{٦٧}

صكوك بشأن إقامة أفراد الطاقم ومرافق الترفيه

اتفاقية إقامة الأطقم، ١٩٤٦ (رقم ٧٥)

اتفاقية إقامة الأطقم (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٢)

اتفاقية إسكان الأطقم (أحكام تكميلية)، ١٩٧٠ (رقم ١٣٣)

توصية أعطية النوم وأدوات المائدة وغيرها (أطقم السفن)، ١٩٤٦ (رقم ٧٨)

توصية إقامة الأطقم (تكيف الهواء)، ١٩٧٠ (رقم ١٤٠)

توصية إقامة الأطقم (مكافحة الضوضاء)، ١٩٧٠ (رقم ١٤١)

التصديقات: اعتُمدت الاتفاقية رقم ٧٥ في عام ١٩٤٦. سُجلت خمسة تصديقات على هذه الاتفاقية لكنها لم تدخل حيز النفاذ ونقضتها خمس دول أعضاء. اعتُمدت الاتفاقية رقم ٩٢ في عام ١٩٤٩ وصدقت عليها ٤٧ دولة عضواً. ومن ثم، نقضتها ٣٢ دولة عضواً. اعتُمدت الاتفاقية رقم ١٣٣ في عام ١٩٧٠ وصدقت عليها ٣٢ دولة عضواً ومن ثم نقضتها ٢٢ دولة عضواً منها.

الملاحظات: تقوم اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ في إطار اللائحة ٣-١، بتحديث وتعزيز مضمون الصكوك السابقة التي اعتُمدت في عام ١٩٤٩ وعام ١٩٧٠ وتوفر مستوى أعلى من الحماية فيما يتعلق ببعض جوانب إقامة الأطقم. والحماية التي تقدمها هذه الصكوك من حيث إقامة الأطقم لم تعد تتماشى مع المعايير الحديثة. وتُعتبر اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ الصك المحدث الذي يعكس التوافق الثلاثي بهذا الموضوع. فهي توفر حماية كاملة للبحارة وتضمن أرضية متكافئة لمالكي السفن، من خلال آلية الإنفاذ الفريدة الخاصة بها. ولم تحصل الاتفاقية رقم ٧٥ أبداً على الحد الأدنى من التصديقات المطلوبة لتدخل حيز النفاذ. ولا تزال ١٥ دولة عضواً ملزمة بالاتفاقية رقم ٩٢ ودولتان عضوان ملزمان فقط فيما يتعلق بالأقاليم التابعة. ولا تزال الاتفاقية رقم ١٣٣ سارية النفاذ في ١٠ دول أعضاء وتلتزم بها دولة عضو واحدة من حيث الإقليم التابع لها. لمزيد من المعلومات، انظر المذكرة التقنية رقم ١١.

صكوك بشأن الغذاء وتقديم الوجبات

اتفاقية الغذاء وتقديم الوجبات (أطقم السفن)، ١٩٤٦ (رقم ٦٨)

اتفاقية شهادات كفاءة طبّاحي السفن، ١٩٤٦ (رقم ٦٩)

التصديقات: اعتُمدت التوصيتان رقم ٦٨ ورقم ٦٩ في عام ١٩٤٦ وصدقت عليهما ٢٥ و٣٨ دولة عضواً على التوالي. ونقضت هاتين الاتفاقيتين ١٩ و٢٨ دولة عضواً على التوالي، عقب التصديق على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. ولا تزال دولتان عضوان ملزمتين بالاتفاقية رقم ٦٨ فيما يتعلق بالأقاليم التابعة فقط وأربع دول أعضاء ملزمة بالاتفاقية رقم ٦٩ فيما يتعلق بالأقاليم التابعة فقط.

الملاحظات: قامت اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بتحديث وتجميع هاتين الاتفاقيتين ولم تعد الحماية التي توفرانها تتماشى مع المعايير الحديثة من حيث الغذاء وتقديم الوجبات. ولا تزال ثماني دول أعضاء ملزمة بالاتفاقية رقم ٦٨ ومن بينها دولتان عضوان فيما يتعلق بالأقاليم التابعة. ولا تزال ١٤ دولة عضواً ملزمة بالاتفاقية رقم ٦٩، منها ٤ دول أعضاء ملزمة فقط من حيث الأقاليم التابعة. لمزيد من المعلومات، انظر المذكرة التقنية رقم ١٢.

^{٦٧} انظر تقرير الاجتماع الرابع للجنة الثلاثية الخاصة المنشأة بموجب اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بصيغتها المعدلة، الذي قدّمه رئيس اللجنة (الوثيقة GB.343/LILS/4).

صكوك بشأن الرعاية الطبية

اتفاقية الحماية الصحية والرعاية الطبية للبحارة، ١٩٨٧ (رقم ١٦٤)

توصية صيدليات السفن، ١٩٥٨، (رقم ١٠٥)

توصية الاستشارة الطبية في البحر، ١٩٥٨، (رقم ١٠٦)

التصديقات: اعتمدت الاتفاقية رقم ١٦٤ عام ١٩٨٧. وصدقت عليها ١٥ دولة عضواً ومن ثم نقضتها ١٢ منها بعد التصديق على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.

الملاحظات: راجعت اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ هذه الاتفاقيات الثلاث والحماية التي تقدمها هذه الاتفاقيات فيما يتعلق بالرعاية الطبية لا تتماشى مع المعايير الحديثة. وقامت اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بتجميع العناصر الرئيسية للاتفاقية رقم ١٦٤، وفي الوقت نفسه قامت بتحديث والمضي قدماً ببعض المبادئ الأساسية وهي صك محدث يعكس التوافق الثلاثي بشأن هذا الموضوع. وهي توفر حماية شاملة للبحارة وتضمن ظروفًا متكافئة لمالكي السفن من خلال آلية الإنفاذ الخاصة بها. لا تزال ٣ دول أعضاء فقط ملزمة بالاتفاقية رقم ١٦٤. لمزيد من المعلومات، انظر *المذكرة التقنية رقم ١٣*.

صك بشأن التزامات مالكي السفن

اتفاقية التزامات مالك السفينة (في حالة مرض أو إصابة البحارة)، ١٩٣٦ (رقم ٥٥)

التصديقات: اعتمدت الاتفاقية رقم ٥٥ عام ١٩٣٦. وصدقت عليها ١٨ دولة عضواً ومن ثم نقضتها ١٣ منها بعد التصديق على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.

الملاحظات: تستعيد وتستكمل اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ أحكام الاتفاقية رقم ٥٥. وتغطية الحماية التي توفرها الاتفاقية رقم ٥٥ من حيث التزامات مالكي السفن لا تتماشى مع المعايير الحديثة. لا تزال ٥ دول أعضاء ملزمة بالاتفاقية رقم ٥٥ ودولة عضو واحدة فقط ملزمة بها من حيث الإقليم التابع. لمزيد من المعلومات، انظر *المذكرة التقنية رقم ١٤*.

صكوك بشأن حماية السلامة والصحة الوقائية من الحوادث

اتفاقية الوقاية من الحوادث (البحارة)، ١٩٧٠ (رقم ١٣٤)

توصية الوقاية من الحوادث (البحارة)، ١٩٧٠ (رقم ١٤٢)

التصديقات: اعتمدت الاتفاقية رقم ١٣٤ عام ١٩٧٠. وصدقت عليها ٢٩ دولة عضواً ومن ثم نقضتها ١٩ منها بعد التصديق على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.

الملاحظات: تراجع وتجمع اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ الأحكام الرئيسية الواردة في الاتفاقية رقم ١٣٤ والتوصية رقم ١٤٢، باستكمالها وتحديثها بشكل جوهري. والحماية التي توفرها الاتفاقية رقم ١٣٤ من حيث حماية الصحة والسلامة والوقاية من الحوادث لم تعد تتماشى مع المعايير الحديثة. لا تزال ١٠ دول أعضاء ملزمة بالاتفاقية رقم ١٣٤ ودولة عضو واحدة فقط ملزمة بها من حيث الإقليم التابع. لمزيد من المعلومات، انظر *المذكرة التقنية رقم ١٥*.

صكوك بشأن الوصول إلى مرافق الرعاية على البر

اتفاقية رعاية البحارة، ١٩٨٧ (رقم ١٦٣)

توصية رعاية البحارة في الموانئ، ١٩٣٦ (رقم ٤٨)

توصية رعاية البحارة، ١٩٧٠ (رقم ١٣٨)

توصية رعاية البحارة، ١٩٨٧ (رقم ١٧٣)

التصديقات: اعتمدت الاتفاقية رقم ١٦٣ عام ١٩٨٧. وصدقت عليها ١٨ دولة عضواً ومن ثم نقضتها ١٤ منها بعد التصديق على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.

الملاحظات: تستعيد اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ مضمون الاتفاقية رقم ١٦٣ والتوصية رقم ١٧٣ بموجب اللائحة ٣-١ بشأن أماكن الإقامة وتسهيلات الترفيه واللائحة ٤-٤ بشأن الوصول إلى مرافق الرعاية

على البر. وتجاوزت الاتفاقية رقم ١٦٣ والتوصية رقم ١٧٣ التوصيتين رقم ٤٨ ورقم ١٣٨. والمعايير الواردة في الاتفاقية رقم ١٦٣ بشأن منح الإجازة على البر والوصول إلى مرافق الرعاية على البر، لم تعد تتماشى مع الوقائع والاحتياجات الحديثة. ولا تزال ٤ دول أعضاء فقط ملزمة بالاتفاقية رقم ١٦٣. لمزيد من المعلومات، انظر المذكرة التقنية رقم ١٦.

صكوك بشأن الضمان الاجتماعي

اتفاقية التأمين الصحي (البحارة)، ١٩٣٦ (رقم ٥٦)

اتفاقية الضمان الاجتماعي (البحارة)، ١٩٤٦ (رقم ٧٠)

اتفاقية الضمان الاجتماعي للبحارة (مراجعة)، ١٩٨٧ (رقم ١٦٥)

توصية التأمين ضد البطالة (البحارة)، ١٩٢٠ (رقم ١٠)

توصية اتفاقات الضمان الاجتماعي للبحارة، ١٩٤٦ (رقم ٧٥)

توصية الرعاية الطبية لمعولي البحارة، ١٩٤٦ (رقم ٧٦)

التصديقات: اعتمدت الاتفاقية رقم ٥٦ في عام ١٩٣٦. وصدقت عليها ٢٠ دولة عضواً ومن ثم نقضتها ١٦ منها بعد التصديق على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. ولا تزال ٤ دول أعضاء ملزمة بهذه الاتفاقية، ٢ منها ملزمان من حيث الأقاليم التابعة فقط. واعتمدت الاتفاقية رقم ٧٠ في عام ١٩٤٦ ولم تدخل قط حيز النفاذ. واعتمدت الاتفاقية رقم ١٦٥ في عام ١٩٨٧ وتراجع الاتفاقيتين رقم ٥٦ ورقم ٧٠. صدقت عليها ٣ دول أعضاء ومن ثم نقضتها الدول الأعضاء الثلاث بعد أن صدقت على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. والاتفاقية رقم ١٦٥ لم تعد سارية النفاذ.

الملاحظات: الحماية التي توفرها الاتفاقية رقم ٥٦ لم تعد تتماشى مع المعايير الحالية. ولم تعد الاتفاقيتان رقم ٧٠ ورقم ١٦٥ ساريتي المفعول. وتشمل التوصيات ذات الأرقام ١٠ و٧٥ و٧٦ إرشادات بشأن الضمان الاجتماعي، لاسيما بشأن التأمين ضد البطالة، قامت اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بتحديثها. لمزيد من المعلومات، انظر المذكرة التقنية رقم ١٧.

صكوك بشأن الامتثال والإنفاذ

بروتوكول عام ١٩٩٦ التابع لاتفاقية الملاحية التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦

اتفاقية تفتيش العمل (البحارة)، ١٩٩٦ (رقم ١٧٨)

توصية المدونات القانونية الوطنية للبحارة، ١٩٢٠ (رقم ٩)

توصية التفتيش على ظروف عمل البحارة، ١٩٢٦ (رقم ٢٨)

توصية الظروف الاجتماعية للبحارة وسلامتهم، ١٩٥٨ (رقم ١٠٨)

توصية الملاحية التجارية (تحسين المعايير)، ١٩٧٦ (رقم ١٥٥)

توصية تفتيش العمل (البحارة)، ١٩٩٦ (رقم ١٨٥)

التصديقات: اعتمد بروتوكول الاتفاقية رقم ١٤٧ في عام ١٩٩٦. والدول الأعضاء التي كانت قد صدقت على البروتوكول، وعددها ٢٤ دولة عضواً، عادت ونقضته جميعها. واعتمدت الاتفاقية رقم ١٧٨ في عام ١٩٧٦. وصدقت عليها ١٥ دولة عضواً ومن ثم نقضتها ١٤ دولة عضواً منها.

الملاحظات: تجمّع وتحديث اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ في العنوان الخامس، الأحكام الرئيسية للصكوك أنفة الذكر. ولم يعد بروتوكول الاتفاقية رقم ١٤٧ والاتفاقية رقم ١٧٨ ساريي المفعول. وقد جرى إدماج التوصيات ذات الأرقام ٩ و٢٨ و١٠٨ و١٥٥ و١٨٥ في اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. لمزيد من المعلومات، انظر المذكرة التقنية رقم ١٨.

صكوك أخرى

- اتفاقية عقود استخدام البحارة، ١٩٢٦ (رقم ٢٢)
- اتفاقية إعادة البحارة إلى وطنهم، ١٩٢٦ (رقم ٢٣)
- اتفاقية إعادة البحارة إلى وطنهم (مراجعة)، ١٩٨٧ (رقم ١٦٦)
- اتفاقية الحد الأدنى للسفن (العمل البحري) (مراجعة)، ١٩٣٦ (رقم ٥٨)
- اتفاقية الإجازة السنوية مدفوعة الأجر (البحارة)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٦)

التصديقات: اعتمدت الاتفاقية رقم ٢٢ في عام ١٩٢٦؛ صدقت عليها ٦٠ دولة عضواً ثم نقضتها ٤٥ منها بعد التصديق على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. واعتمدت الاتفاقية رقم ٢٣ في عام ١٩٢٦؛ وكانت قد صدقت عليها ٤٧ دولة عضواً، ثم نقضتها ٣٤ منها. واعتمدت الاتفاقية رقم ١٦٦ في عام ١٩٨٧؛ وصدقت عليها ١٤ دولة عضواً ومن ثم نقضتها ١٠ منها. واعتمدت الاتفاقية رقم ٥٨ في عام ١٩٣٦؛ وصدقت عليها ٥١ دولة عضواً ومن ثم نقضتها ٤٥ منها بعد التصديق على الاتفاقية رقم ١٣٨ وعلى اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. وأخيراً، اعتمدت الاتفاقية رقم ١٤٦ في عام ١٩٧٦؛ صدقت عليها ١٧ دولة عضواً ومن ثم نقضتها ١٤ منها.

الملاحظات: اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ هي الصك المحدث الذي يعكس التوافق الثلاثي بشأن المسائل التي تغطيها الاتفاقيات الخمس المذكورة أعلاه. وهي توفر حماية شاملة للبحارة وتضمن تكافؤ الفرص لمالكي السفن من خلال آلية إنفاذ فريدة من نوعها. ولا تزال ١٥ دولة عضواً ملزمة بالاتفاقية رقم ٢٢ و ٤ دول أعضاء ملزمة فقط فيما يتعلق بالأقاليم التابعة. ولا تزال ١٣ دولة عضواً ملزمة بالاتفاقية رقم ٢٣ و ٤ دول أعضاء ملزمة فقط فيما يتعلق بالأقاليم التابعة. ولا تزال ٤ دول أعضاء ملزمة بالاتفاقية رقم ١٦٦. وفيما يتعلق بالاتفاقية رقم ٥٨، هناك ٦ دول أعضاء فقط ملزمة بها بينما تلتزم بها ٣ دول أعضاء أخرى فيما يتعلق بالأقاليم التابعة. أخيراً، لا يزال هناك ٣ دول أعضاء ملزمة بالاتفاقية رقم ١٤٦ ودولتان عضوان ملزمان بها فقط فيما يتعلق بالأقاليم التابعة. لمزيد من المعلومات، انظر **المذكرة التقنية رقم ٢٠**.

◀ الملحق الثالث

لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٣٠)

الدورة	بنود تقنية	
٩٩ (٢٠١٠)	العمل اللائق للعمال المنزليين - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	وضع توصية مستقلة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).
١٠٠ (٢٠١١)	العمل اللائق للعمال المنزليين - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	إدارة العمل وتفتيش العمل - مناقشة عامة.
١٠١ (٢٠١٢)	وضع توصية مستقلة بشأن أراضي الحماية الاجتماعية - مناقشة مفردة لوضع معيار.	أزمة عمالة الشباب - مناقشة عامة.
١٠٢ (٢٠١٣)	العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد - مناقشة عامة.	التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء - مناقشة عامة.
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).
١٠٤ (٢٠١٥)	تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة اللائقة والمنتجة - مناقشة عامة.

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. إقرار التعديلات على الملاحق باتفاقية هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)؛ وعلى مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، كما اعتمدتها اللجنة الثلاثية الخاصة.
١٠٦ (٢٠١٧)	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 الثانية).	هجرة اليد العاملة - مناقشة عامة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية. إلغاء و/أو سحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٤ و ١٥ و ٢٨ و ٤١ و ٦٠ و ٦٧.
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.	إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٢١ و ٥٠ و ٦٤ و ٦٥ و ٨٦ و ١٠٤ وسحب التوصيات ذات الأرقام ٧ و ٦١ و ٦٢.
١٠٨ (٢٠١٩)	العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	إعلان المؤنية من أجل مستقبل العمل.	تنظيم المناقشات والأحداث المتصلة بملوية منظمة العمل الدولية.
١٠٩ (٢٠٢١)	المهارات والتعلم المتواصل - مناقشة عامة.	انعدام المساواة وعالم العمل - مناقشة عامة.	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 الاتفاقية بشأن مكاتب التوظيف بمقابل، ١٩٣٣ (رقم ٣٤).
١١٠ (٢٠٢٢)	التلمذة الصناعية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	الاقتصاد الاجتماعي والتضامني - مناقشة عامة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١١ (٢٠٢٣) (تستكمل لاحقاً)	التلمذة الصناعية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	يُتخذ قرار بشأن ذلك في الدورة ٣٤٤ لمجلس الإدارة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية. سحب توصية تفتيش العمل، ١٩٢٣ (رقم ٢٠) (تستكمل لاحقاً).

الدورة	بنود تقنية	
١١٢ (٢٠٢٤)	حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر البيولوجية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١٣ (٢٠٢٥)	حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر البيولوجية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٤٥ و ٦٢ و ٦٣ و ٨٥. (تستكمل لاحقاً)
١١٤ (٢٠٢٦)		
١١٥ (٢٠٢٧)		
١١٦ (٢٠٢٨)		
١١٧ (٢٠٢٩)		
١١٨ (٢٠٣٠)		إلغاء اتفاقية وكالات خدمات التوظيف بأجر (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٦) (تستكمل لاحقاً)
١١٩ (٢٠٣١)		

◀ الملحق الرابع - جدول أعمال منظمة العمل الدولية - الجدول الزمني (٢٠١٩-٢٠٢٥)

