

مجلس الإدارة

الدورة 344، جنيف، آذار/ مارس 2022

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ٢٥ شباط/ فبراير ٢٠٢٢
الأصل: إنكليزي

البند الثالث من جدول الأعمال

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر

غرض الوثيقة

تهدف هذه الوثيقة إلى تسهيل نظر مجلس الإدارة في مقترحات جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٢٣ وما بعدها من دورات، بما في ذلك النهج الاستراتيجي الذي ينبغي اتباعه (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٦).

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 ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر – تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢).

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

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؛ الوثيقة GB.343/INS/2(Rev.1)؛ الوثيقة GB.343/INS/PV.

المحتويات

الصفحة

٥	ألف - لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر
٥	النهج الاستراتيجي والمتسق
٧	باء - احتمال إضافة بند إلى جدول أعمال الدورة ١١٠ (٢٠٢٢) للمؤتمر بشأن المسائل البحرية
٨	جيم - جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠٢٢
٩	مواضيع يجري استعراض احتمالية إدراجها في جدول أعمال دورات مقبلة للمؤتمر
١١	دال - متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير
١٣	هاء - خارطة الطريق الإجرائية
١٤	مشروع القرار

الملاحق

١٥	الملحق الأول: بنود لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة
١٥	١ - ثلاثة بنود محتملة لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة
١٥	ألف - انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (وضع معيار أو مناقشة عامة)
٢٤	باء - تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة (مناقشة عامة)
٢٧	جيم - العمل اللائق واقتصاد الرعاية (مناقشة عامة)
٢٨	٢ - متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير
٢٩	ألف - بند وضع المعايير بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية
٣٠	باء - بند وضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية
٣١	جيم - بند وضع معيار بشأن مراجعة الصكوك المتعلقة بالوقاية من الآلات
٣١	دال - تحديث صكوك جديدة بشأن السلامة والصحة المهنية
٣٢	٣ - تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها للمواضيع قيد الإعداد
٣٢	ألف - الوصول إلى قضاء العمل: منع نزاعات العمل وتسويتها
٣٣	باء - حماية المبلّغين عن المخالفات في الخدمة العامة
٣٤	جيم - العمل اللائق في اقتصاد المنصات
٣٥	دال - حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي
٣٧	الملحق الثاني: معلومات تتعلق بعناصر مؤتمر تقني تحضيري محتمل بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية
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. يُطلب 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) تهدف عموماً إلى وضع معيار أو إجراء مناقشة عامة أو مناقشة متكررة. والبنود الأخرى التي يمكن أن يدرجها مجلس الإدارة هي بنود يمكن أن تتناولها عادة لجنة الشؤون العامة^٢ في جلسة عامة أو لجان تقنية أخرى تعقد عدداً محدوداً من الجلسات.^٣ وبالنسبة إلى بنود وضع المعايير، من المتعارف عليه إجراء مناقشة مزدوجة، ما لم يقرر مجلس الإدارة إجراء مناقشة مفردة.^٤ ويمكن أن يقرر مجلس الإدارة أيضاً النظر في بند بشأن وضع معيار خلال مؤتمر تقني تحضيري، مما قد يخوله أن يدرج ذلك البند على جدول الأعمال من أجل مناقشة مفردة.^٥ ويجب 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 على 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 مناقشات متكررة مدتها خمس سنوات، 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. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ (آذار/مارس ٢٠٢١) إرجاء المناقشات المتكررة بشأن العمالة والحماية الاجتماعية (حماية العمال) والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بهدف إنهاء الدورة الحالية للمناقشات المتكررة في عام ٢٠٢٤.^٧

النهج الاستراتيجي والمتسق

٥. وافق مجلس الإدارة في دورته ٣٢٢ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤) على مفهوم نهج استراتيجي ومتسق لوضع جدول أعمال المؤتمر.^٨ وكان الغرض في ذلك الوقت هو الاستجابة لتعليقات الهيئات المكونة بشأن وضع جدول أعمال المؤتمر والدور الذي يضطلع به المؤتمر باعتباره الهيئة العليا لوضع السياسات في منظمة العمل الدولية. ويتطلب النهج الاستناد إلى تركيز استراتيجي في وضع جدول أعمال المؤتمر، ما معناه اليوم استخدام الزخم المنبثق عن إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (إعلان المئوية) وعن النداء العالمي من أجل اتخاذ

^١ انظر دستور منظمة العمل الدولية، المادتان ١٤(١) و ١٦(٣)؛ النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، المواد ١٠-١٢ و ٢٣ و ٤٤-٥٢؛ النظام الداخلي لمجلس الإدارة، القسمان ٥ و ٦-٢.

^٢ اعتباراً من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢١، تغير 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 للاطلاع على لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٣٠).

^٤ في الآونة الأخيرة، اعتمد المؤتمر توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) وبروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ على أساس مناقشة مفردة.

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

^٦ انظر الفقرة ١-٥ في النظام الداخلي لمجلس الإدارة.

^٧ الوثيقة GB.341/PV الفقرة ٥٠.

^٨ الوثيقة GB.322/PV، الفقرة ١٧ والوثيقة GB.322/INS/2، الفقرات ١١-١٩.

إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود (النداء العالمي) من أجل التشديد على الاتساق والمرونة على مستوى المؤسسة. كما يتطلب الالتزام الثلاثي الكامل في عملية وضع جدول الأعمال.

٦. وعلى أساس النهج الاستراتيجي، يواصل مجلس الإدارة استعراض التنسيق بين نتائج المناقشات السابقة في المؤتمر والنظر في المقترحات للدورات المقبلة. ويرسي روابط بين وضع جدول أعمال المؤتمر والعمليات المؤسسية والمناقشات الاستراتيجية الأخرى، من قبيل تلك المتعلقة بالخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥.^٩

٧. وواصلت الهيئات المكونة في الإعراب عن تأييدها للنهج المتسق والاستراتيجي المتعلق بوضع جدول الأعمال.^{١٠} وبالتالي، فإن العناصر العامة للنهج الاستراتيجي والمتسق، من قبيل ضرورة ضمان الاتساق المؤسسي وتوفير التوازن بين إتاحة الوقت الكافي للإعداد والمرونة المناسبة والالتزام الثلاثي الكامل، وهي عناصر تتسم بالشفافية والشمولية، لا تزال سليمة.^{١١}

٨. وأعاد إعلان المؤيعة التأكيد على أنّ عملية وضع معايير العمل الدولية، بالاقتران مع ترويجها وتطبيقها والتصديق عليها، تتسم بأهمية أساسية بالنسبة إلى المنظمة، وهي تتطلب من المنظمة أن تمتلك وتعزز مجموعة معايير عمل دولية تكون واضحة ومتينة ومواكبة للعصر، تستجيب إلى الأنماط المتغيرة في عالم العمل وتحمي العمال، مع مراعاة احتياجات المنشآت المستدامة.^{١٢} ويشمل النداء العالمي الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء لتعزيز "احترام معايير العمل الدولية ... مع إيلاء اهتمام خاص للمجالات التي كشفت فيها الأزمة عن ثغرات خطيرة".^{١٣}

٩. وإنّ إرساء 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، يُقدم عنصراً إضافياً من عناصر النهج الاستراتيجي والمتسق.^{١٤} وتتمثل الممارسة الحالية في اختيار الصكوك المتعلقة بموضوع بعينه، في الوقت المناسب الذي ستناقش فيه الدراسة الاستقصائية العامة المتعلقة به في دورة المؤتمر السابقة للدورة التي سيعقد فيها المناقشة المتكررة.

١٠. وقدم مجلس الإدارة في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١) الإرشاد بشأن إطلاق دورة جديدة من المناقشات المتكررة.^{١٥} وأيدت مجموعة العمال إطلاق دورة جديدة من المناقشات المتكررة بدءاً من عام ٢٠٢٥، حيث رأت أنه لا ضرورة لإجراء تقييم قبل بدء دورة المناقشات الجديدة. كما ذكرت مجموعة العمال بأنّ المناقشات المتكررة في ظل إعلان الحماية الاجتماعية وروابطها بالدراسة الاستقصائية العامة كانت الغاية منها أيضاً أن تُستخدم كأدوات من أجل تحديد ثغرات تنظيمية ومجالات تتعلق بوضع معيار في المستقبل. وأعربت مجموعة أصحاب العمل عن اهتمام بالغ بمواصلة المناقشات المتكررة في عام ٢٠٢٥ وما بعده، لكنها أيدت إدراج بند على جدول أعمال الدورة ١١٣ للمؤتمر (٢٠٢٥) من أجل تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية. وقد يرغب أعضاء مجلس الإدارة، أثناء تكوين وجهات نظرهم بشأن هذه المسألة، في أن ينظروا في أثر المناقشات المتكررة على توفر حيز زمني في جدول أعمال المؤتمر من أجل إجراء مناقشة عامة أو إدراج بند بشأن وضع معيار، وصلتها الاستراتيجية بعملية اختيار صكوك بهدف إجراء دراسات استقصائية عامة مستقبلية عليها.

^٩ الوثيقة GB.340/PFA/1(Rev. 1).

^{١٠} الوثيقة GB.328/PV؛ الوثيقة GB.329/PV؛ الوثيقة GB.331/PV؛ الوثيقة GB.332/PV؛ الوثيقة GB.334/PV؛ الوثيقة GB.335/PV؛ الوثيقة GB.337/PV؛ الوثيقة GB.341/PV؛ الوثيقة GB.343/INS/PV.

^{١١} الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرة ٣٨.

^{١٢} مكتب العمل الدولي، إعلان مؤيعة منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، الجزء رابعاً (الف).

^{١٣} مكتب العمل الدولي، 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، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٩، حزيران/يونيه ٢٠٢١، الفقرة ١١ (باء)(أ).

^{١٤} مكتب العمل الدولي، قرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الفقرة ١٥-١.

^{١٥} الوثيقة GB.343/INS/PV، الجزء ثالثاً (ج) من الإعلان والجزء ثالثاً من ملحقه ينصان على أنّ توقيت هذا التقييم يقرره مجلس الإدارة و"يمكن تكرار التقييم من وقت لآخر" دون فرض فترات زمنية محددة عليه. 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.

١١. وأشار بعض أعضاء مجلس الإدارة أيضاً إلى التأثير المحتمل لمتابعة توصيات وضع المعايير الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي المعني باستعراض المعايير (الفريق العامل الثلاثي) على الدورات المقبلة للمؤتمر، ودعوا إلى المرونة والابتكار في النهج الاستراتيجي لوضع جدول أعمال المؤتمر^{١٦}. 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^{١٧}. وفي هذا الصدد، أعربت مجموعة أصحاب العمل عن رأيها مشيرة إلى أن مجلس الإدارة يتمتع بالاستقلالية في إعداد جدول أعمال المؤتمر وأن له الحرية، عند قيامه بذلك، بالنظر في توصيات الفريق العامل الثلاثي، وبالنظر أيضاً في مجالات أخرى تدرج تحت ولاية منظمة العمل الدولية. وكان رأي مجموعة العمال أن متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي فيما يتعلق بوضع المعايير ينبغي اعتبارها أولوية مؤسسية. وقد يرغب مجلس الإدارة في تقديم المزيد من الإرشادات بشأن التأثير المحتمل لتوصيات الفريق العامل الثلاثي على جدول أعمال المؤتمر.
١٢. وتم تزويد مجلس الإدارة في كل دورة من دوراته بخارطة طريق إجرائية يحددها المكتب بشكل منتظم، من أجل تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق، والغرض من ذلك تحسين شفافية العملية وشموليتها^{١٨}. ويشدد إعلان المؤمية على أهمية تلك الشفافية^{١٩}.

◀ باء - احتمال إضافة بند إلى جدول أعمال الدورة ١١٠ (٢٠٢٢) للمؤتمر بشأن المسائل البحرية

١٣. قرر مجلس الإدارة في دورته ٣٣٤ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨)، أن يُعقد الاجتماع الرابع للجنة الثلاثية الخاصة المنشأة بموجب المادة الثالثة عشرة من اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بصيغتها المعدلة (اللجنة)^{٢٠}. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٠ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠) أن يُعقد الاجتماع الرابع للجنة على جزئين^{٢١}. وقد انعقد الجزء الأول بصيغة افتراضية من ١٩ إلى ٢٣ نيسان/ أبريل ٢٠٢١، من أجل النظر في قرارات بشأن تطبيق اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ وحماية البحارة. وسينعقد الجزء الثاني من ٩ إلى ١٣ أيار/ مايو ٢٠٢٢ (إذا كان حضورياً) أو من ٤ إلى ١٣ أيار/ مايو ٢٠٢٢ (إذا كان افتراضياً)، من أجل النظر في ١٢ مقترحاً على إدخال تعديلات على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، فيما يتعلق بعدد بنود الاتفاقية. وقد قدّم الممثلون عن مجموعة البحارة والممثلون عن مجموعة أصحاب السفن الذين عينتهم اللجنة خمسة من تلك المقترحات بصورة مشتركة، في حين قدمت مجموعة البحارة خمسة مقترحات وقدّم عدد من الحكومات مقترحين اثنين.
١٤. وتضطلع اللجنة بدور مركزي بموجب المادة الخامسة عشرة من اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ في تسهيل عملية تعديل مدونة الاتفاقية. وتنص المادة الخامسة عشرة على أن تُقدّم التعديلات المقترحة إلى اللجنة للنظر فيها، مصحوبة بموجز عن أي ملاحظات أو مقترحات ذات صلة بها تقدمها الدول الأعضاء. وفي حال اعتمدت اللجنة تلك التعديلات، يجب أن تُقدّم إلى "الدورة التالية للمؤتمر لإقرارها".
١٥. وبموجب الفقرة ٥ من المادة الخامسة عشرة من اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ والمادة ١٧ من النظام الداخلي للجنة، يتعين على رئيس اللجنة أن يبلغ مجلس الإدارة بالتعديلات على المدونة مقترنة بالتعليق عليها، بغية إحالتها إلى المؤتمر. وحيث إن الاجتماع الرابع للجنة سينعقد بعد الدورة ٣٤٤ (أذار/ مارس ٢٠٢٢) لمجلس الإدارة، سيتعين إحاطة هيئة مكتب مجلس الإدارة علماً بالتعديلات من أجل إحالتها إلى الدورة ١١٠ للمؤتمر (٢٠٢٢).

^{١٦} الوثيقة GB.341/PV، الفقرات ٢٥ و ٣٦ و ٣٩.

^{١٧} الوثيقة GB.337/PV، الفقرتان ٧٥٧ و ٧٦٠.

^{١٨} الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرات ١٥-٧، لمزيد من المعلومات بشأن تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق. ترد في القسم هاء والملحق الرابع من هذه الوثيقة خارطة طريق محدثة تشمل الفترة الممتدة منذ الوقت الراهن وحتى عام ٢٠٢٥.

^{١٩} مكتب العمل الدولي، إعلان مؤمية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، الجزء رابعاً (الف).

^{٢٠} الوثيقة GB.334/PV، الفقرة ٧٤١.

^{٢١} الوثيقة GB.340/INS/21.

١٦. وعلى غرار الأسلوب المتبع بالنسبة إلى المجموعات الأولى والثانية والثالثة من التعديلات المقترحة على المدونة، التي قدمت إلى اللجنة في نيسان/ أبريل ٢٠١٤ وشباط/ فبراير ٢٠١٦ ونيسان/ أبريل ٢٠١٨ ووافق عليها المؤتمر في دورته ١٠٣ (حزيران/ يونيه ٢٠١٤) ودورته ١٠٥ (حزيران/ يونيه ٢٠١٦) ودورته ١٠٧ (حزيران/ يونيه ٢٠١٨) على التوالي، فإنّ جلسة قصيرة ستكون وافية، إذ سيقدر المؤتمر فقط ما إذا كان سيوافق على التعديلات أو سيحيلها مجدداً إلى اللجنة لإعادة النظر فيها.
١٧. وفي ضوء ما ذكر أعلاه، من المقترح أن يدرج مجلس الإدارة بنداً بصفة مؤقتة بشأن الموافقة على التعديلات على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ على جدول أعمال الدورة ١١٠ للمؤتمر (٢٠٢٢)، رهناً بتبني اللجنة لأية تعديلات في أيار/ مايو ٢٠٢٢.

◀ جيم - جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠٢٢

الدورة	رقم بند جدول الأعمال	البند الرابع	البند الخامس	البند السادس	البند السابع
١١٠ (٢٠٢٢)	التلمذة الصناعية - وضع معيار (المناقشة الأولى).	مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة.	الاقتصاد الاجتماعي والتضامني - مناقشة عامة.	إدراج ظروف العمل الأمانة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عن طريق تعديل الفقرة ٢ من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨.	
١١١ (٢٠٢٣)	التلمذة الصناعية - وضع معيار (المناقشة الثانية).	مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال).	يُتخذ قرار بشأن ذلك في الدورة ٣٤٤ لمجلس الإدارة.	إلغاء الاتفاقية رقم ١٦٣ وسحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٧٠ و٧٥ و١٦٥ و١٧٨ وبرتوكول عام ١٩٩٦ التابع لاتفاقية الملاحه التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٧)، وكذلك التوصيات ذات الأرقام ٩ و١٠ و٢٠ و٢٨ و٤٨ و٧٥ و٧٦ و٧٨ و١٠٥ و١٠٦ و١٠٨ و١٣٨ و١٤٠ و١٤١ و١٤٢ و١٥٥ و١٧٣ و١٨٥.	
١١٢ (٢٠٢٤)	حماية السلامة والصحة المهنية من المخاطر البيولوجية - وضع معيار (المناقشة الأولى).	مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.	يُتخذ قرار بشأن ذلك في: • الدورة ٣٤٤ لمجلس الإدارة إذا تعلق الأمر بوضع معيار (المناقشة الأولى)؛ • الدورة ٣٤٦ لمجلس الإدارة إذا تعلق الأمر بإجراء مناقشة عامة.	إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٤٥ و٦٢ و٦٣ و٨٥.	
١١٣ (٢٠٢٥)	حماية السلامة والصحة المهنية من المخاطر البيولوجية - وضع معيار (المناقشة الثانية).	مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي (تؤكد لاحقاً)؛ أو تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية (يؤكد لاحقاً).	يُتخذ قرار بشأن ذلك في: • الدورة ٣٤٤ لمجلس الإدارة إذا تعلق الأمر بوضع معيار (المناقشة الثانية)؛ • الدورة ٣٤٧ لمجلس الإدارة إذا تعلق الأمر بوضع معيار (المناقشة الأولى)؛ • الدورة ٣٤٦ أو الدورة ٣٤٧ لمجلس الإدارة إذا تعلق الأمر بإجراء مناقشة عامة.		

مواضيع يجري استعراض احتمالية إدراجها في جدول أعمال دورات مقبلة للمؤتمر

١٨. في حال قرر مجلس الإدارة إدراج بند بشأن وضع معيار 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 ذلك القرار في موعد أقصاه الدورة الحالية لمجلس الإدارة.^{٢٢}

١٩. وكان مجلس الإدارة ينظر منذ دورته ٣٢٦ (آذار/ مارس ٢٠١٦) في إدراج بند على جدول أعمال المؤتمر بشأن "انتقال عادل لعالم العمل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع" ("الانتقال العادل")،^{٢٣} بعد أن أحاط علماً بالمبادئ التوجيهية للانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع.^{٢٤} 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.^{٢٥} وقد تردد صدق الحاجة الملحة لاتخاذ إجراءات ترمي إلى التصدي لتغير المناخ في إعلانات وبيانات منظمة العمل الدولية المعتمدة على أعلى المستويات. ويدعو إعلان المئوية منظمة العمل الدولية إلى "توجيه جهودها نحو: ١" ضمان انتقال عادل إلى مستقبل عمل يساهم في التنمية المستدامة بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية".^{٢٦} وتعهّدت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في النداء العالمي "بتسريع التقدم" نحو تحقيق اتفاق باريس لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ.^{٢٧} علاوة على ذلك، نظر عدد من الدول الأعضاء في السنوات الأخيرة في وضع خطط واستراتيجيات وطنية من أجل الانتقال العادل.^{٢٨}

٢٠. ومع ازدياد المشاركة السياسية بشأن الانتقال العادل، دعا الأمين العام للأمم المتحدة الدول الأعضاء في الأمم المتحدة إلى "تبني المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع واعتمادها كمعيار أدنى لضمان إحراز تقدم في مسألة العمل اللائق للجميع".^{٢٩} وفي أيلول/ سبتمبر ٢٠٢١، أطلق الأمين العام للأمم المتحدة أثناء انعقاد الدورة السادسة والسبعين للجمعية العامة للأمم المتحدة العامل المسرع العالمي للوظائف والحماية الاجتماعية، بصورة مشتركة مع منظمة العمل الدولية، بهدف استحداث ما لا يقل عن ٤٠٠ مليون وظيفة بحلول عام ٢٠٣٠، وبصفة رئيسية في الاقتصاد الأخضر واقتصاد الرعاية، وتوسيع نطاق أراضي الحماية الاجتماعية كي تشمل أكثر من ٤ مليار شخص غير مشمولين بها حالياً.^{٣٠}

^{٢٢} من شأن الملحة العامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠ - ٢٠٣٠)، الواردة في الملحق الثالث، أن تساعد في تحديد التوقيت المحتمل من أجل اختيار البنود المقترحة حالياً أمام مجلس الإدارة. وينبغي أن يتخذ مجلس الإدارة القرار بإدراج بند بشأن وضع معيار في دورته في آذار/ مارس ٢٠٢٢ (من أجل دورة المؤتمر عام ٢٠٢٤) أو في آذار/ مارس ٢٠٢٣ (من أجل دورة المؤتمر عام ٢٠٢٥). وينبغي أن يتخذ القرار بشأن إدراج بنود من أجل مناقشة عامة في موعد أقصاه آذار/ مارس ٢٠٢٢ (من أجل دورة المؤتمر عام ٢٠٢٣) أو آذار/ مارس ٢٠٢٣ (من أجل دورة المؤتمر عام ٢٠٢٤). وهذه المهل 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، قبل ١٨ شهراً على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي ستناقش فيها المسألة. وبالتالي، بالنسبة إلى دورة المؤتمر في حزيران/ يونيو ٢٠٢٤، ينبغي من حيث المبدأ إرسال تقرير في نهاية تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢ كحد أقصى (أي قبل ١٨ شهراً). وإذا اتخذ مجلس الإدارة قراره في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢ فلن يتيح للمكتب زمناً كافياً من أجل إعداد هذه الوثائق. 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 دورة المؤتمر التي ستناقش فيها المسألة. وحيث إنّ إعداد التقرير في تلك الحالات يتطلب بعض الوقت، فمن المستصوب للغاية أن يتخذ مجلس الإدارة قراراً في آذار/ مارس من السنة السابقة على أبعد تقدير.

^{٢٣} الملحق الأول (١) (ألف)، الفقرتان ٥ و ٦ للاطلاع على موجز عن الآراء المعرب عنها في الدورة ٣٤٣ لمجلس الإدارة (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١).

^{٢٤} الوثيقة GB.326/INS/2، الفقرة ٩.

^{٢٥} الوثيقة GB.334/PV؛ الوثيقة GB.335/PV؛ الوثيقة GB.337/PV.

^{٢٦} مكتب العمل الدولي، إعلان المئوية، الجزء ثانياً (ألف).

^{٢٧} مكتب العمل الدولي، قرار بشأن النداء العالمي، الفقرة ١٠.

^{٢٨} الملحق الأول (١)، الإطار ٢.

^{٢٩} أطلق الأمين العام للأمم المتحدة هذا النداء أثناء رسالته المرئية المرسلة إلى مؤتمر Powering Past Coal Alliance في ٢ آذار/ مارس ٢٠٢١، وفي تقريره إلى الجمعية العامة، "خطتنا المشتركة" (٢٠٢١)، الفقرة ٨٠.

^{٣٠} الأمم المتحدة، موجز الأمين العام السياساتي: الاستثمار في الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل القضاء على الفقر وتحقيق الانتعاش المستدام، أيلول/ سبتمبر ٢٠٢١.

٢١. ووصف مجلس الإدارة في مناقشاته المنعقدة في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١) الانتقال العادل بأنه ضروري وملحّ وسديد ووقته مناسب، وطلب من المكتب أن يأخذ في الاعتبار عزمه على معالجة البند المتعلق بالانتقال العادل بصورة عاجلة.^{٣١} واستجابة إلى طلب بعض أعضاء مجلس الإدارة المتمثل بتوفير أمثلة على القانون والممارسة الوطنيين اللذين من شأنهما توفير الدعائم الرئيسية لمعايير عمل دولية محتملة بشأن الانتقال العادل، قام المكتب بتحديث موجزه، على النحو الوارد في الملحق الأول.

٢٢. وفي ضوء الآراء الملحة والمتنوعة المعرب عنها فيما يتعلق بطبيعة البند الخاص بالانتقال العادل المحتمل إدراجه على جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر، قد يرغب مجلس الإدارة في النظر في الخيارات التالية:

(أ) أن يقرر في دورته الحالية أن يدرج على جدول أعمال الدورة ١١٢ للمؤتمر (٢٠٢٤) بنداً بشأن وضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة، مما قد يفضي إلى تبني اتفاقية و/ أو توصية أو بروتوكول تابع لاتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)؛

(ب) أن يقرر في دورته الحالية أن يدرج على جدول أعمال الدورة ١١١ للمؤتمر (٢٠٢٣) بنداً بشأن مناقشة عامة؛

(ج) أن يقرر في دورته الحالية أو في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر – تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢) أن يدرج على جدول أعمال الدورة ١١٢ للمؤتمر (٢٠٢٤) بنداً بشأن مناقشة عامة.

٢٣. وفي الدورة ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١) أيد أعضاء مجلس الإدارة عموماً إدراج بند بشأن "العمل اللائق واقتصاد الرعاية" في جدول أعمال الدورة ١١١ (٢٠٢٣) أو الدورة ١١٢ (٢٠٢٤) للمؤتمر. وبالتالي جرى وضع مقترح لهذا الغرض، مع مراعاة الإرشاد الذي قدمه مجلس الإدارة في تلك الدورة.^{٣٢}

٢٤. وقد يرغب مجلس الإدارة أيضاً في مواصلة النظر في إدراج بند بشأن "تسخير أقصى إمكانات التقدم التكنولوجي" بهدف إجراء مناقشة عامة في دورة مقبلة للمؤتمر.^{٣٣} وأعرب بعض أعضاء مجلس الإدارة في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١) عن رأي مفاده أنه كان من المفيد النظر في انعكاسات الانتقال البيئي والرقمي مجتمعة. وأشار أعضاء آخرون إلى أنه سيكون من الحكمة انتظار نتيجة اجتماع الخبراء المتعلق بالعمل اللائق واقتصاد المنصات قبل النظر في موضوع مثل إدراج بند محتمل على جدول الأعمال.^{٣٤}

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

- الوصول إلى العدالة العمالية: حل النزاعات العمالية الفردية ومنعها؛
- حماية المبلغين عن المخالفات في الخدمة العامة؛
- العمل اللائق في اقتصاد المنصات؛
- حماية البيانات الشخصية للعاملين في العصر الرقمي.

٢٦. وتجدر الإشارة إلى أنّ مجلس الإدارة قرر، في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١)، إدراج بند على جدول أعمال الدورة ١١٠ للمؤتمر (٢٠٢٢) بشأن إدراج ظروف العمل الآمنة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.^{٣٥} وسينظر مجلس الإدارة في دورته الحالية في مشروع قرار بشأن ذلك البند.^{٣٦}

^{٣١} الوثيقة GB.343/INS/PV، الفقرة ٥٩.

^{٣٢} الملحق الأول، الجزء ١ (جيم).

^{٣٣} الملحق الأول، الجزء ١ (باء).

^{٣٤} شددت مجموعة أصحاب العمل على مقترحاتها بأنه ينبغي أن تتضمن مواضيع الدورات المقبلة ما يلي: ضمان أن تستجيب نظم التعليم والتدريب لاحتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية، مع التشديد على القابلية للاستخدام؛ دعم دور القطاع العام بصفته صاحب عمل هاماً ومزوداً للخدمات العامة الجيدة. الوثيقة GB.337/PV، الفقرة ٢٥ والوثيقة GB.343/INS/PV، الفقرة ٣٠.

^{٣٥} الوثيقة GB.343/INS/PV، الفقرة ٢١٧؛ الوثيقة GB.343/INS/6.

^{٣٦} الوثيقة GB.344/INS/6.

◀ دال - متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير

٢٧. ناقش الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (الفريق العامل الثلاثي)، في اجتماعه الخامس الذي عُقد في أيلول/سبتمبر ٢٠١٩، المتابعة الواجب إجراؤها لتوصياته السابقة بالصيغة التي وافق عليها مجلس الإدارة في عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨، والتي دعت إلى وضع معايير حول مواضيع المخاطر البيولوجية والأرغونوميات والمناولة اليدوية والمخاطر الكيميائية والوقاية من الآلات.^{٣٧}

٢٨. ووافق مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/أكتوبر – تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩) على توصيات الفريق العامل الثلاثي 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 (أذار/مارس ٢٠٢٠) لمجلس الإدارة بغية إدراجها في جداول أعمال مؤتمر العمل الدولي المقبل؛

"٢" الاسترشاد بالتوصيات الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي، 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.^{٣٨}

٢٩. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ (أذار/مارس ٢٠٢١) أن يضع في جدول أعمال الدورة ١١٢ (٢٠٢٤) والدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر بندا يتعلق بحماية السلامة والصحة المهنتين من المخاطر البيولوجية (وضع معيار - مناقشة مزدوجة).

٣٠. وعليه، فإن مقترحات المكتب المتعلقة ببنود وضع المعايير بشأن مواضيع المخاطر الكيميائية؛ الأرغونوميات والمناولة اليدوية؛ الوقاية من الآلات، ستبقى مدرجة في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر. وترد المقترحات المحدثة في القسم ٢ من الملحق الأول. وبناءً على طلب مجلس الإدارة، استرشدت مقترحات المكتب بتوصيات الفريق العامل الثلاثي فيما يتعلق بنهج التكامل المواضيعي.^{٣٩}

٣١. وقد يرغب مجلس الإدارة في مواصلة النظر في طرائق مناقشات وضع المعايير من أجل تنفيذ توصيات الفريق العامل الثلاثي، مع مراعاة التوافق الذي توصل إليه الفريق العامل الثلاثي بأنه ينبغي لعملية وضع المعايير أن تكون مرنة وتتناول البنود الأربعة المحددة وتضمن الكفاءة المثلى للوقت والفعالية من حيث التكلفة والشمولية. وعند النظر في استصواب إدراج بند لوضع المعايير في جدول أعمال المؤتمر يكون مخصصاً لمتابعة الفريق العامل الثلاثي، فإن مجلس الإدارة سيذكر بأن الممارسة المتبعة في الأونة الأخيرة كانت أن البنود التقنية الثلاثة المدرجة في جدول أعمال المؤتمر تتضمن مناقشة من أجل وضع معيار ومناقشة عامة ومناقشة متكررة.^{٤٠}

٣٢. ونظر مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ (أذار/مارس ٢٠٢١) في المقترحات المقدمة من المكتب بشأن إدراج البنود الأربعة للسلامة والصحة المهنتين من أجل مناقشة مزدوجة لوضع المعايير في جدول أعمال المؤتمرات المتتالية من عام ٢٠٢٣ إلى عام ٢٠٣٠. ورأى بعض أعضاء مجلس الإدارة أن هذه المقترحات مقبولة لكنهم 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 المهنتين بطريقة مبتكرة وفعالة من أجل ضمان أفضل نتائج وضع المعايير مع الحفاظ على خارطة الطريق الإجرائية.^{٤١} وأعرب بعض الأعضاء عن تفضيلهم لتوحيد وترشيد الصكوك المتعلقة بحماية السلامة والصحة المهنتين وتقديم إرشادات مفصلة في هذا الصدد في الصكوك غير المعيارية.

^{٣٧} الوثيقة GB.337/LILS/1، المرفق، الملحق الأول، الفقرة ٩.

^{٣٨} الوثيقة GB.337/LILS/1، الفقرة ٥(أ).

^{٣٩} مكتب العمل الدولي، وثيقة العمل ١: ضمان التناغم والاتساق في متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي بوضع معيار بشأن السلامة والصحة المهنتين، الاجتماع الخامس للفريق العامل الثلاثي، ٢٣-٢٧ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩، الفقرة ١٤.

^{٤٠} الوثيقة GB.337/INS/2، الفقرة ٣.

^{٤١} الوثيقة GB.341/PV، الفقرتان ٣٣ و ٣٦.

وأخيراً، رأى أعضاء آخرون أنّ كل خطر من مخاطر السلامة والصحة المهنيين يتطلب نهجاً تنظيمياً مخصصاً وأنّ صكاً واحداً متكاملاً بشأن مخاطر السلامة والصحة المهنيين لن يكون مناسباً.^{٤٢}

٣٣. ونظر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١) في مقترحات المكتب التي تحدد ثلاثة خيارات هي كالآتي:^{٤٣}

- الإبقاء على إجراء المناقشة المزدوجة لكل بند من البنود الثلاثة المتبقية للسلامة والصحة المهنيين وجدولة إدراجها في جدول أعمال المؤتمر بصورة متعاقبة بحيث لا تجتمع أكثر من لجنة تقنية واحدة للسلامة والصحة المهنيين في سنة واحدة.^{٤٤} وأعربت مجموعة أصحاب العمل عن تفضيلها لهذا الخيار.^{٤٥}

- عقد ثلاثة مؤتمرات تقنية تحضيرية منفصلة، قد تكون في عام ٢٠٢٣ وعام ٢٠٢٤ وعام ٢٠٢٥ تليها مناقشة مفردة في المؤتمر، قد تكون في عام ٢٠٢٦ وعام ٢٠٢٧ وعام ٢٠٢٨.^{٤٦} ورهناً بقرار مجلس الإدارة بشأن بنود تقنية أخرى يجري حالياً النظر في إدراجها في جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢٣ وعام ٢٠٢٤ (لا سيما الانتقال العادل والعمل اللائق واقتصاد الرعاية)، يمكن أن تبدأ سلسلة المناقشات المفردة الثلاث في الدورة ١١٣ للمؤتمر (٢٠٢٥). وأيدت مجموعة العمال بصورة استثنائية مقترح عقد ثلاثة مؤتمرات تقنية تحضيرية، وأيدته أيضاً عدة مجموعات حكومات إقليمية، رهناً بتلقي المزيد من التفاصيل بشأن طرائق عقد المؤتمرات التقنية التحضيرية وانعكاساتها من حيث التكلفة.^{٤٧}

- عقد مؤتمر تقني تحضيري في عام ٢٠٢٣ أو عام ٢٠٢٤ بشأن البنود الثلاثة للسلامة والصحة المهنيين، تليه مناقشة مفردة لوضع معايير بشأن مشاريع الصكوك، قد تكون في عام ٢٠٢٦. ولم يلقَ هذا المقترح أي تأييد نظراً إلى المتطلبات الفائقة التي سيتطلب بها هذا الخيار كاهل الموارد البشرية والمالية المطلوبة من الهيئات المكونة والمكتب من أجل تنظيم ثلاث مناقشات تقنية معقدة في آن واحد.

٣٤. وبغية الاستجابة لطلب بعض أعضاء مجلس الإدارة، يعرض الملحق الثاني عناصر طرائق عقد مؤتمر تقني تحضيري محتمل بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية. وإذا قرر مجلس الإدارة عقد مثل هذا المؤتمر، يمكن أن يقدم المكتب ترتيبات أكثر تفصيلاً، بما في ذلك نظام داخلي ومقترح للميزانية، مع مراعاة إرشاد مجلس الإدارة بشأن تفاصيل الطرائق التي سينظر فيها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر – تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢). ويمكن أن يُعد المكتب مقترحات مماثلة من أجل مؤتمرات تقنية تحضيرية بشأن الصكوك التي تنظم الأرغونومات والمناولة اليدوية والوقاية من الآلات.

^{٤٢} الوثيقة GB.341/PV، الفقرات ١٣ و ٢١ و ٢٢.

^{٤٣} الوثيقة GB.343/INS/2(Rev.1).

^{٤٤} على وجه التحديد، انطوى هذا الخيار على ما يلي: (١) مناقشات وضع المعايير بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية في الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) والدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر؛ (٢) مناقشات وضع المعايير بشأن الأرغونومات والمناولة اليدوية في الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) والدورة ١١٧ (٢٠٢٩) للمؤتمر؛ (٣) مناقشات وضع المعايير بشأن الوقاية من الآلات في الدورة ١١٨ (٢٠٣٠) والدورة ١١٩ (٢٠٣١) للمؤتمر.

^{٤٥} الوثيقة GB.343/INS/PV، الفقرة ٣١.

^{٤٦} المواد ٣-١-٥ و ٦-١-٥ و ٩-١-٥ من النظام الداخلي لمجلس الإدارة؛ انظر أيضاً المادة ٤٥(٥) من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي. عُقدت مؤتمرات تقنية في الماضي لإعداد صكوك بشأن سياسة العمالة وتوحيد 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 لإجراءات 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.

^{٤٧} الوثيقة GB.343/INS/PV. أيد المقترح مجموعة آسيا والمحيط الهادئ ومجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي والاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيه. وارتأى الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيه أنّه يمكن تصميم المؤتمرات التحضيرية بطريقة مماثلة للاجتماعات التقنية الثلاثية، حيث يأخذ المكتب على عاتقه تكاليف مشاركة الشركاء الاجتماعيين ويمكن للحكومات المهتمة المشاركة على نفقتها الخاصة.

◀ هاء - خارطة الطريق الإجرائية

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

سيقوم مجلس الإدارة في دورته ٣٤٤ (آذار/ مارس ٢٠٢٢) بما يلي:

- النظر في إدراج بند بشأن الانتقال العادل من أجل وضع معيار أو إجراء مناقشة عامة في الدورات المقبلة للمؤتمر، مع مراعاة الطابع الملحّ للمسألة. وفي حال قرر مجلس الإدارة إدراج هذا البند في جدول أعمال الدورة ١١٢ للمؤتمر (٢٠٢٤) من أجل وضع معيار، فلا بد أن يأخذ هذا القرار في دورته ٣٤٤؛
- استكمال جدول أعمال الدورة ١١١ للمؤتمر (٢٠٢٣)، باختيار بند من أجل مناقشة عامة؛
- تقديم الإرشاد فيما يتعلق بالمسائل التالية:
 - بند بشأن وضع معيار أو بند مناقشة عامة من أجل استكمال جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥)؛
 - الطرائق التي ستدرج بموجبها ثلاثة مقترحات لوضع المعايير بشأن السلامة والصحة المهنيين استناداً إلى توصيات الفريق العامل الثلاثي في دورة أعمال المؤتمر، بما في ذلك النظر في احتمال عقد مؤتمر تقني تحضيري بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية (انظر الملحق الثاني)، من أجل إجراء مناقشة مفردة أو مزدوجة؛
 - تطبيق النهج الاستراتيجي فيما يتعلق بجدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.

سيقوم مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر – تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢) بما يلي:

- استكمال جدول أعمال الدورة ١١٢ (٢٠٢٤) بإدراج بند تقني من أجل مناقشة عامة، في حال لم يكن جدول الأعمال مكتملاً في دورته ٣٤٤؛
- اتخاذ قرار بشأن ما إذا كان سيدرج بنداً من أجل تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) أو إطلاق دورة جديدة من المناقشات المتكررة في الدورة ذاتها، التي يمكن أن تبدأ بالهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي؛
- النظر في إدراج أي بند في ضوء القرارات التي اتخذها المؤتمر في دورته ١١٠ (٢٠٢٢)، بما في ذلك النظر في إدخال تعديلات على صكوك العمل الدولية المعنية الناجمة عن تبني تعديل على إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨؛^{٤٨}
- مواصلة تقديم الإرشاد بشأن جدول أعمال المؤتمر بما يتماشى مع النهج الاستراتيجي.

سيقوم مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧ (آذار/ مارس ٢٠٢٣) بما يلي:

- النظر في إدراج بند تقني في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) إذا اختار بنداً لوضع معيار ولم يستكمل جدول أعمال دورة المؤتمر تلك في دورته ٣٤٦؛
- مواصلة تقديم الإرشاد بشأن جدول أعمال المؤتمر بما يتماشى مع النهج الاستراتيجي.

◀ مشروع القرار

٣٦. قرر مجلس الإدارة ما يلي:

(أ) فيما يتعلق بجدول أعمال الدورة ١١١ (٢٠٢٣) والدورة ١١٢ (٢٠٢٤) لمؤتمر العمل الدولي:

[الخيار ١]

"١" أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١١ للمؤتمر (٢٠٢٣) بنداً بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية من أجل إجراء مناقشة عامة؛

"٢" أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٢ للمؤتمر (٢٠٢٤) بنداً بشأن وضع معيار يتعلق بالانتقال العادل على أساس مناقشة مزدوجة؛

[الخيار ٢]

"١" أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١١ للمؤتمر (٢٠٢٣) بنداً بشأن الانتقال العادل من أجل إجراء مناقشة عامة؛

"٢" أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٢ للمؤتمر (٢٠٢٤) بنداً بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية من أجل إجراء مناقشة عامة؛

[الخيار ٣]

"١" أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١١ للمؤتمر (٢٠٢٣) بنداً بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية من أجل إجراء مناقشة عامة؛

"٢" أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٢ للمؤتمر (٢٠٢٤) بنداً بشأن الانتقال العادل من أجل إجراء مناقشة عامة؛

[الخيار ١]

(ب) فيما يتعلق بوضع معيار بشأن السلامة والصحة المهنتين، أن يعقد مؤتمراً تقنياً تحضيرياً بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية عام ٢٠٢٣، بهدف اقتراح صك موحد على المؤتمر في دورته ١١٤ (٢٠٢٦) من أجل إجراء مناقشة مفردة، طالباً من المكتب أن يراعي إرشاداته عند إعداد الترتيبات التفصيلية، بما في ذلك النظام الداخلي ومقترح الميزانية كي ينظر فيها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢)؛

[الخيار ٢]

(ب) فيما يتعلق بوضع معيار بشأن السلامة والصحة المهنتين، أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٤ للمؤتمر (٢٠٢٦) بنداً بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية من أجل وضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة؛

(ج) فيما يتعلق بجدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر:

"١" أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٠ للمؤتمر (٢٠٢٢) إقرار التعديلات على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ رهناً باعتماد اللجنة الثلاثية الخاصة المنشأة بموجب اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ لآلية تعديلات في القسم الثاني من اجتماعها المزمع انعقاده في أيار/ مايو ٢٠٢٢؛

"٢" أن يطلب من المكتب مراعاة الإرشادات المقدمة عند إعداد الوثيقة المتعلقة بجدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر كي ينظر فيها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢).

◀ 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 ببنياً 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 بتخصير الاقتصادات والعدالة الاجتماعية والوظائف الخضراء والانتقال العادل للجميع.^١ وكلف مجلس الإدارة فريقاً من الخبراء، في دورتيه في آذار/ مارس وحزيران/ يونيه ٢٠١٤، باعتماد مسودة مبادئ توجيهية على وجه الخصوص. وفي تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٥، اعتمد اجتماع الخبراء بالإجماع المبادئ التوجيهية للانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة ببنياً للجميع (فيما يلي "المبادئ التوجيهية للانتقال العادل").^٢ وطلب مجلس الإدارة من المدير العام في دورته ٣٢٥ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥) أن يستخدم المبادئ التوجيهية كأساس للأنشطة والتوعية وأن يدرج إجراء المتابعة الموصى به في تنفيذ البرنامج والميزانية.^٣

٢. ووصف مجلس الإدارة أثناء مناقشاته في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١) الانتقال العادل بأنه مسألة هامة وعاجلة وصائبة وحان أوانها، وطلب من المكتب أن يأخذ في الاعتبار، عند إعداد مقترحات إضافية، عزمه على معالجة البند المتعلق بالانتقال العادل على نحو عاجل. ويحتل الانتقال العادل مركز الصدارة في الجهود العالمية المبذولة من أجل الانتقال نحو اقتصادات قادرة على التكيف مع المناخ. وفي الفترة التي سبقت المؤتمر الأخير للأمم المتحدة بشأن تغير المناخ، الذي استضافته المملكة المتحدة في غلاسكو في تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١ (COP26)، قدّم ما يربو على ١٥٠ بلداً مساهماتهم المحددة وطنياً أو حدّثوها من أجل الحد من انبعاثات غاز الكربون والتكيف مع تغير المناخ في السنوات الخمس إلى العشر المقبلة. وقد وضع أكثر من ١٣٠ بلداً أو في صدد وضع هدف يمثل في بلوغ صافي انبعاثات يبلغ الصفر بحلول منتصف القرن.^٤ وأطلقت المملكة المتحدة بصفتها رئيسة مؤتمر الأمم المتحدة للمناخ إعلان الانتقال العادل الذي أقره العديد من بلدان الاتحاد الأوروبي، مستنداً على نحو كبير إلى المبادئ التوجيهية بشأن الانتقال العادل.^٥ وتمهد الوثيقة الختامية لمؤتمر الأمم المتحدة لتغير المناخ ("ميثاق غلاسكو للمناخ")^٦، التي اعتمدها ٢٠٠ بلد بالتوافق، الطريق أمام تسريع الجهود المبذولة من أجل خفض التدرّج للاستخدام المفرط للفحم في توليد الطاقة وإنهاء الدعم للوقود الأحفوري غير الفعال. ويرد الانتقال العادل في ميثاق غلاسكو للمناخ ثلاث مرات، في سياق الإلغاء التدريجي لطاقة الفحم والقضاء على الفقر وفي التنمية المستدامة من خلال التنمية المقاومة لتغير المناخ.^٧

٣. وتترك الدول الأعضاء في الأمم المتحدة إدراكاً تاماً التحديات التي يمكن أن يفرضها الانتقال الأخضر على العمل اللائق والاستقرار الاجتماعي، وهي تلتزم بالإرشاد من منظمة العمل الدولية من أجل جعل هذا الانتقال "عادلاً"، أي التوجه نحو تحقيق نتائج إيجابية بشأن العمل اللائق والعدالة الاجتماعية، ودون أن يسبب اضطراباً كبيراً لأسواق العمل والتماسك

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

٢ الوثيقة GB.325/PV، الفقرة ٤٩٤ (ب) والوثيقة GB.335/INS/PV، الفقرة ٢١.

٣ الأمم المتحدة، "من أجل مناخ صالح للعيش: يجب دعم الالتزام بهدف صافي الانبعاثات الصفري بإجراءات موثوقة".

٤ مؤتمر الأمم المتحدة بشأن تغير المناخ المنعقد في المملكة المتحدة ٢٠٢١، دعم ظروف الانتقال العادل على المستوى الدولي - النمو الأخضر والعمل اللائق والازدهار الاقتصادي في الانتقال إلى اقتصاد خالٍ من الكربون، ٤ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١. ومن الجدير بالذكر أيضاً أن بولندا قدمت بصفتها رئيسة دورة مؤتمر الأطراف "إعلان سيليسيا بشأن التضامن والانتقال العادل" واعتمدته في الدورة ٢٤ لمؤتمر الأطراف.

٥ ميثاق غلاسكو للمناخ.

٦ المنظمة الدولية لأصحاب العمل، وثيقة إرشادية بشأن العمالة والانتقال العادل وإدارة المناخ، شباط/ فبراير ٢٠٢٢، الصفحة ٧.

الاجتماعي والنمو الاقتصادي. وتبقى المبادئ التوجيهية بشأن الانتقال العادل راسخة وسارية المفعول من الناحية التقنية. غير أنها لا توفر الريادة السياسية الأوسع والتأييد اللازمين في هذا الوقت، ولا توفر فهماً معيارياً للإجراءات التي ينبغي للبلدان اتخاذها سوياً (وليس بصورة فردية) وبالتالي ينبغي أن يكون هذا الأمر مكوناً أساسياً في مساهماتها المحددة وطنياً.

٤. وتزداد أهمية تحديد معنى الانتقال العادل على الصعيدين السياسي والاستراتيجي بصورة واضحة في سياق الاستجابات لتغير المناخ والبيئة والتدابير السياسية الجوهرية التي يمكن أن تتخذها البلدان من أجل تحقيق انتقال عادل والآليات والترتيبات المؤسسية، بما في ذلك الدور الهام الذي يؤديه الحوار الاجتماعي الثلاثي، التي تسترشد بها مبادرات الانتقال العادل على المستويين الوطني والدولي. وعلى الرغم من أن الاتفاقات الدولية المبرمة بموجب الاتفاق الإطاري للأمم المتحدة بشأن تغير المناخ تتعلق بالانتقال العادل، إلا أنها لا توفر الإرشاد الشامل والمعياري والقائم على سير العملية والذي حظي بتأييد عالمي. ولهذا السبب، تتجه الدول الأعضاء في الأمم المتحدة بصورة متزايدة إلى منظمة العمل الدولية من أجل التماس الإرشاد السياسي والمعياري. ويدل الاتجاه الأخير المتمثل باللجوء المتزايد إلى القضاء بشأن حقوق الإنسان بسبب مسائل بيئية ليس فقط على زيادة الوعي المجتمعي، بل أيضاً على انعدام اليقين التنظيمي وارتفاع التكاليف القضائية بالنسبة إلى الأعمال التجارية.^٧

٥. ونظر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١) في مقترحات تتعلق بوضع معيار بشأن الانتقال العادل، مما أدى إلى إثارة وجهات نظر متنوعة. وشددت مجموعة العمال على تأييدها لعملية وضع معيار، مذكّرة بأنها دعمت وضع صك بشأن الانتقال العادل بهدف تحقيق تنمية مستدامة منذ عام ٢٠١٥، واعتبرت أن "المبادئ التوجيهية هي خطوة أولى نحو وضع مثل هذا المعيار". ومن شأن صك جديد لمنظمة العمل الدولية أن يشجع الهيئات المكونة في المنظمة على المشاركة من خلال الحوار الاجتماعي في تصميم وتنفيذ سياسات التنمية المستدامة الرامية إلى تحقيق اقتصاد منخفض الكربون وتوفير وظائف لائقة للجميع. وقد عارضت مجموعة العمال إجراء مناقشة عامة، حيث لم ترَ أنها يمكن أن تضيف قيمة إلى المبادئ التوجيهية. إلا أن مجموعة أصحاب العمل كانت مؤيدة لإجراء مناقشة عامة، التي من شأنها أن تساعد الهيئات المكونة على تحديد أفضل الممارسات في تعزيز انتقال عادل، لا سيما في الأنشطة والقطاعات الأساسية، وأن ترشد عمل المنظمة في مواجهة التحولات الصناعية والاقتصادية الناجمة عن تغير المناخ. كما رأت مجموعة أصحاب العمل أن إجراء مناقشة بشأن وضع معيار لن يكون مناسباً نظراً إلى أنه لم يكن هناك أية توقعات في منظمة العمل الدولية ولا في الأمم المتحدة بوضع معيار كهذا. ويشكل المناخ والانتقال العادل موضوعين يتطوران بسرعة ويجعلان أي معيار عمل دولي في هذا المجال بالياً في وقت قصير. كما ستعذر إدارة مناقشتين بشأن وضع المعيار في الوقت نفسه.

٦. ولم يصل أعضاء مجلس الإدارة من الحكومات حتى الآن إلى توافق بشأن الطبيعة المناسبة لبند مناقشة "الانتقال العادل" في جدول أعمال المؤتمر المقبل. وفي الدورة ٣٤٣ لمجلس الإدارة (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١)، عبرت مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي والاتحاد الأوروبي عن تأييدهما لوضع معيار اعتباراً من عام ٢٠٢٤، على أساس مناقشة مفردة أو مزدوجة، مما قد يفضي إلى اعتماد توصية. واقترحت مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي أن يعدّ المكتب مذكرة معلومات أساسية تحيط بجميع الخيارات، لا سيما فيما يتعلق بصيغة الصك. ولم تعرب مجموعة أفريقيا عما إذا كانت تفضل إجراء مناقشة عامة أو مناقشة لوضع معيار، على الرغم من أنها وصفت المسألة بالهامية والعاجلة، واقترحت معالجة "الانتقال العادل" البيئي والرقمي في آن معاً. واعتبرت بلدان أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي المسألة عاجلة، لكنها أعربت عن تأييدها لمناقشة عامة في عام ٢٠٢٤، في حال جرى اختيار "العمل اللائق واقتصاد الرعاية" من أجل مناقشة عامة عام ٢٠٢٣. وأيدت مجموعة آسيا والمحيط الهادئ إجراء مناقشة عامة بشأن الانتقال العادل عام ٢٠٢٣، غير أنها لم تغلق باب وضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة في الدورة ١١٢ (٢٠٢٤) أو الدورات المقبلة للمؤتمر شرط توفير المزيد من التفاصيل عن مقترح وضع معيار. وأيد أعضاء حكومات المملكة المتحدة وبربادوس وكندا وإسرائيل بقوة وضع معيار وفضلوا إجراء مناقشة مزدوجة بدءاً من الفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٤.

^٧ انظر:

Joana Setzer and Catherine Hingham, *Global Trends in Climate Change Litigation: 2021 Snapshot*, Policy Report (July 2021).

اعتمد مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة يوم الجمعة في الثامن من تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢١ القرار (A/HRC/48/L.23/Rev.1) بشأن حق الإنسان في بيئة آمنة ونظيفة وصحية ومستدامة (بصيغته المنقحة شفهيًا) مع ٤٣ صوتاً مؤيداً وعدم وجود أي صوت معارض وامتناع ٤ جهات عن التصويت. وفي هذا القرار، يعترف المجلس بالحق في بيئة آمنة ونظيفة وصحية ومستدامة ويشجع الدول الأعضاء على اعتماد سياسات تضمن التمتع بالحق في بيئة آمنة ونظيفة وصحية ومستدامة حسب مقتضى الحال، بما في ذلك احترام التنوع البيولوجي والنظم الإيكولوجية، ويدعو الجمعية العامة إلى أن تنظر في الأمر.

٧. وجرى صياغة المقترح الحالي من أجل وضع 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 مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩. ويشير إعلان المئوية إلى أن منظمة العمل الدولية تبدأ مئويتها الثانية في وقت يشهد تغييراً تحويلياً في عالم العمل يتميز، فيما يتميز، بالتغير البيئي والمناخي، ويخلف أثراً عميقة على طبيعة ومستقبل 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 اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٩ (حزيران/يونيه ٢٠٢١) يذكر بأن إعلان مئوية منظمة العمل الدولية يرسى أساس انتعاش شامل ومستدام وقادر على الصمود للخروج من الأزمة ويدعم انتقالاً عادلاً.^٨

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٨. 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.^٩ وفي غياب الإرشاد الملائم لمواجهة آثار تغير المناخ على المنشآت والعمال والمجتمعات المحلية وللإجابة لاحتياجات عالم العمل، قد تكون العدالة الاجتماعية معرضة للخطر مع خطر تزايد أوجه انعدام المساواة والفقر على نطاق واسع. ومن جهة أخرى، من شأن انتقال مدار على نحو جيد وبسترشد بمعايير ولوائح عمل مناسبة وأطر مؤسسية وسياسات وممارسات اقتصادية واجتماعية وبيئية متسقة، بما في ذلك الحوار الاجتماعي، تراعي بشكل كامل حتمية العمل اللائق، أن يستحدث الكثير من الوظائف اللانقة الجديدة ويحمي العمال وينتج فرصاً جديدة أمام نمو الأعمال الخضراء للمنشآت المستدامة في الوقت الذي يوفر فيه سبل الانتصاف للمتأثرين سلباً بالتغيرات.

٩. ويعمل عدد متزايد من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على دمج الاعتبارات المناخية والبيئية في سياسات العمل والعكس بالعكس، مما يظهر أهداف العمل اللائق والانتقال العادل في استجاباتها السياسية إلى تغير المناخ. واعتمد عدد من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية تشريعاً بشأن الانتقال العادل، أو أنها بصدد وضع تشريعات في هذا المجال. وفي بعض الحالات، استشارت تلك الدول منظمة العمل الدولية التماساً لتعليقاتها ومشورتها. ومن شأن التشريع الوطني الناشئ أن يوفر الدعائم الأساسية من أجل وضع معايير عمل دولية أو استنتاجات منبثقة عن مؤتمر العمل الدولي بشأن الانتقال العادل (انظر الإطار ١). وقد اعتمدت بلدان أخرى عديدة سياسات أو وضعت آليات بهدف إدارة انتقالاتها الخضراء، بما في ذلك الهيئة المعنية بالنمو والتغيير الهيكلي والعمالة في ألمانيا والمعروفة باسم "لجنة التخلص من الفحم"؛ الهيئة الرئاسية المعنية بتغير المناخ في جنوب أفريقيا؛ آلية الانتقال العادل في الاتحاد الأوروبي. وفي مؤتمر الأمم المتحدة من أجل تغير المناخ (COP26) الذي انعقد في غلاسكو في تشرين الأول/أكتوبر – تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١، قرر برلمانين من أمريكا اللاتينية والكاريبي إنشاء مرصد برلماني معني بتغير المناخ والانتقال العادل.^{١٠}

الإطار ١: أمثلة على المبادرات التشريعية التي تضع إطاراً للانتقال العادل

كندا

تعهدت كندا بخفض صافي انبعاثات غاز الدفيئة إلى الصفر بحلول عام ٢٠٥٠. وسيطلب "نزع الكربون" من الاقتصاد الكندي تصفية مشاريع الفحم والنفط والغاز الطبيعي في جميع أنحاء البلد، مما قد يأتي بأثر ضار على مئات الآلاف من العمال وعشرات الاقتصادات الإقليمية التي تعتمد حالياً على إنتاج الوقود الأحفوري. وتعهدت الحكومة الاتحادية الكندية عام ٢٠١٩، اعترافاً منها بالآثار الاجتماعية والاقتصادية لسياساتها المتعلقة بالمناخ وتجهزاً لها، بطرح قانون الانتقال العادل بغية "دعم مستقبل العمال وسبل معيشتهم ومجتمعاتهم في الانتقال نحو اقتصاد عالمي منخفض الكربون".^{١١}

^٨ منظمة العمل الدولية، نداء عالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، ٢٠٢١، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٩، حزيران/يونيه ٢٠٢١.

^٩ انظر البيان الذي أدلى به الممثل الحكومي من بنغلاديش في الدورة ٣٢٦ لمجلس الإدارة (أذار/مارس ٢٠١٦): "أعاق تغير المناخ حراك اليد العاملة والنفاذ إلى العمالة، وتستلزم مثل هذه التحديات عمليات تدخل محددة" (الوثيقة GB.326/PV، الفقرة ٣١٨).

^{١٠} انظر:

Catherine Saget, Adrien Vogt-Schilb and Trang Luu, *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, 2020).

أيرلندا

كان الهدف من مشروع القانون الأيرلندي لعام ٢٠٢١ الذي يحمل عنوان *الانتقال العادل (الحقوق البيئية للعمال والمجتمعات المحلية)* أن يعدل *قانون العمل المناخي والتنمية منخفضة الكربون لعام ٢٠١٥* بغية تحقيق اتساق أفضل بين السياسات البيئية وسياسات سوق العمل عن طريق: تحديد معنى العدالة المناخية والانتقال العادل؛ وضع مبادئ الانتقال العادل في القانون؛ التشاور مع الهيئة الوطنية للانتقال العادل بشأن وضع ميزانيات الكربون والتخفيف منه والخطط الوطنية والمحلية للعمل المناخي وخطط الانتقال وإطار التكيف؛ إدراج تنفيذ الانتقال العادل ضمن الوظائف العامة للمجلس الاستشاري بشأن تغير المناخ.

وفي مشروع قانون عام ٢٠٢١، يعرف مصطلح "الانتقال العادل" بأنه الانتقال الذي يضمن أن تكون الانعكاسات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية الناجمة عن التحول الإيكولوجي للاقتصادات والمجتمعات مدارة بطرق تتيح الحد الأقصى من فرص العمل اللائق للجميع وتخفف أوجه انعدام المساواة وتعزز العدالة الاجتماعية وتدعم الصناعات والعمال والمجتمعات المحلية المتأثرة بصورة سلبية، متشياً مع الأولويات المحددة وطنياً، واستناداً إلى الحوار الاجتماعي الفعال؛ "مبادئ الانتقال العادل" هي ضرورة اتخاذ إجراءات من أجل الحد من انبعاثات غازات الدفيئة في أيرلندا، بطريقة تحقق ما يلي:

- (أ) دعم الوظائف المستدامة بيئياً واجتماعياً؛
- (ب) دعم الاستثمار والبنى التحتية منخفضة الكربون؛
- (ج) تحقيق توافق اجتماعي والمحافظة عليه عن طريق الانخراط مع العمال ونقابات العمال والمجتمعات المحلية والمنظمات غير الحكومية والممثلين عن مصالح الأعمال التجارية والصناعة وغيرهم ممن يرى الوزراء من المناسب إشراكهم؛
- (د) خلق عمل لائق وعادل وعالي القيمة لا يؤثر سلباً على القوة العاملة الحالية والاقتصاد ككل؛
- (هـ) الإسهام في كفاءة استخدام الموارد والنهج الاقتصادية المستدامة التي تساعد على التصدي لانعدام المساواة والفقر.^٢

إسبانيا

اعتمدت إسبانيا عام ٢٠١٩ استراتيجية من أجل الانتقال العادل تندرج ضمن الإطار الاستراتيجي للطاقة والمناخ. ويهدف هذا الإطار إلى تسهيل تحديث الاقتصاد الإسباني والتحرك نحو نموذج مستدام ومنافس يساعد على إبطاء تغير المناخ. ويرسم معالم هذا الإطار الاستراتيجي ما يلي: خطة وطنية متكاملة للطاقة والمناخ؛ قانون بشأن تغير المناخ واستراتيجية بشأن الانتقال العادل. وقد صُممت تلك العناصر الثلاثة كي يكون لدى إسبانيا إطار استراتيجي سليم ومستقر من أجل نزع الكربون من اقتصادها. وتهدف استراتيجية الانتقال العادل إلى دعم الانتقال العادل بغية ضمان استفادة الناس والأقاليم أقصى استفادة من الفرص التي يتيحها هذا الانتقال، كي لا يتخلف أحد عن الركب. وهي تحدد سياق الانتقال العادل في إسبانيا؛ توفر تدابير ترمي إلى زيادة الاستفادة من الفرص الناجمة عن الانتقال الإيكولوجي بهدف استحداث الأنشطة والعمالة؛ تحدث ولاية استراتيجية الانتقال العادل كل خمس سنوات. وتضم بنوداً بشأن السياسات النشطة في مجال العمالة الخضراء والحماية الاجتماعية؛ سياسات التدريب المهني الأخضر؛ اتفاقات الانتقال العادل؛ استحداث مؤسسة للانتقال العادل؛ الإدارة التشاركية، وهي تحدد خطة عمل عاجلة بشأن الأقاليم التي تعمل في مجال التنقيب عن الفحم وإغلاق محطات الطاقة.^٣

المملكة المتحدة (اسكتلندا)

عدل البرلمان الاسكتلندي عام ٢٠١٩ قانون تغير المناخ (الاسكتلندي) كي يدرج بنوداً يحدد أهداف الحد من انبعاثات غازات الدفيئة وبنوداً بشأن المشورة والخطط والتقارير المتعلقة بتلك الأهداف. وفي ذلك السياق، قام بسن مجموعة من "مبادئ الانتقال العادل"، حددها بأنها "أهمية اتخاذ إجراءات من أجل الحد من صافي الانبعاثات الاسكتلندية لغازات الدفيئة بطريقة تحقق ما يلي:

- (أ) دعم الوظائف المستدامة بيئياً واجتماعياً؛
- (ب) دعم الاستثمار والبنى التحتية منخفضة الكربون؛
- (ج) تحقيق توافق اجتماعي والمحافظة عليه عن طريق الانخراط مع العمال ونقابات العمال والمجتمعات المحلية والمنظمات غير الحكومية والممثلين عن مصالح الأعمال التجارية والصناعة وغيرهم ممن يرى الوزراء الاسكتلنديون من المناسب إشراكهم؛
- (د) خلق عمل لائق وعادل وعالي القيمة لا يؤثر سلباً على القوة العاملة الحالية والاقتصاد ككل؛
- (هـ) الإسهام في كفاءة استخدام الموارد والنهج الاقتصادية المستدامة التي تساعد على التصدي لانعدام المساواة والفقر.^٤

^١ انظر: Canada Launches Just Transition Engagement – Canada.ca.

^٢ انظر: <https://www.oireachtas.ie/en/bills/bill/2021/110/>.

^٣ انظر:

Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (Ministry of Ecological Transition and the Demographic Challenge), *Estrategia de Transición Justa dentro del Marco Estratégico de Energía y Clima*.

^٤ انظر: Climate Change (Emissions Reduction Targets) (Scotland) Act 2019, inserting section 35C into the 2009 Act.

١٠. واعتمد مجلس الإدارة في دورته ٣٤٠ (تشرين الأول/ أكتوبر – تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠) قراراً بشأن "دور منظمة العمل الدولية في معالجة موضوع تغير المناخ وتحقيق انتقال عادل للجميع". وطلب مجلس الإدارة من المكتب تعزيز تطبيق المبادئ التوجيهية من أجل الانتقال العادل "بالتركيز على مساعدة الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في وضع السياسات عن طريق الحوار الاجتماعي من أجل تنفيذ التزاماتهم بشأن تغير المناخ، بما في ذلك عن طريق مبادرة العمل المناخي من أجل الوظائف".^{١١}

١١. ووفر المكتب الدعم عن طريق تقديم المشورة السياسية والتعاون التقني، تمثيلاً مع أهداف البرنامج والميزانية لمنظمة العمل الدولية بغية زيادة قدرات الدول الأعضاء على صياغة السياسات وتنفيذها بهدف تحقيق انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً. وفي هذا الصدد، في عام ٢٠٢١، وتمثيلاً مع الالتزامات المنبثقة عن اتفاق باريس بشأن تغير المناخ لعام ٢٠١٥، قامت البلدان الموقعة على الاتفاق بتحديث مساهماتها المحددة وطنياً بشأن تغير المناخ – أي خطط قصيرة إلى متوسطة الأجل لتنفيذ الاتفاق، بهدف زيادة طموحها بشأن تغير المناخ. وقد انخرطت منظمة العمل الدولية مع العديد من البلدان كي توفر لها الدعم في إدراج أهداف العمل اللائق والانتقال العادل في مساهماتها الجديدة المحددة وطنياً. ونتيجة لذلك، صممت عدة بلدان (من بينها الأرجنتين وكولومبيا وكوستاريكا وكوت ديفوار والجمهورية الدومينيكية ونيجيريا وترينيداد وتوباغو) مساهمات جديدة محددة وطنياً تضم أهداف العمل اللائق والانتقال العادل، ومتأصلة في الحوار الاجتماعي وتعزز بالتالي اتساق السياسات المعنية بتنفيذ اتفاق باريس. وحتى الآن، يشارك ٤٨ بلداً في مبادرة العمل المناخي من أجل الوظائف التي ترأسها منظمة العمل الدولية، وهي ملتزمة بدعم الانتقال العادل وتعزيزه.^{١٢}

◀ الإطار ٢: مقتطفات من مساهمات محددة وطنياً تدمج العمل اللائق والانتقال العادل

الأرجنتين: تحديث هدف صافي الانبعاثات لعام ٢٠٣٠ من المساهمة الثانية المحددة وطنياً، ٢٠٢١

"يهدف هذا الالتزام إلى القضاء على الفقر عن طريق تعزيز الانتقال العادل وتلبية احتياجات جميع السكان وضمان تنمية متكاملة ومستدامة، دون إلحاق الضرر بالأجيال القادمة ... وفي جميع تدابير الاستجابة المقترحة من أجل تنفيذ هذه المساهمة الثانية المحددة وطنياً، ستنتظر جمهورية الأرجنتين في الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن تلك التدابير بغية ضمان انتقال عادل. ومن الضروري الاستجابة للاحتياجات المحددة للبلدان النامية وشواغلها الناجمة عن الأثر الاقتصادي والاجتماعي لتطبيق تدابير الاستجابة، تمثيلاً مع المادة ٤-٨ من اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ والمادة ٤-١٥ من اتفاق تغير المناخ. وخلفت انعكاسات تغير المناخ وستبقى تخلف آثاراً متنوعة على مختلف نواحي العمل والعمالة. وستكون صحة العمال أحد أكثر النواحي تأثراً، لا سيما في المهن التي تؤدي في الخلاء. وسيشكل ظهور أمراض مهنية جديدة، إلى جانب الأمراض الموجودة حالياً، تحدياً أمام السلامة والصحة المهنية".

إندونيسيا: المساهمة المحددة وطنياً المحدثة، ٢٠٢١

"تأخذ إندونيسيا في الاعتبار الأهمية التي يكتسبها الانتقال العادل بالنسبة إلى القوى العاملة واستحداث العمل اللائق والوظائف الجيدة بغرض تحقيق انتقال فعال وشامل نحو تنمية منخفضة انبعاثات الدفينة وقادرة على تحمل تغير المناخ. وسيجري استحداث فرص العمالة تحقيقاً لهذا الانتقال بالتآزر مع الانتقال الجاري نحو تحويل إندونيسيا إلى بلد مزدهر. وستشكل الجهود المبذولة التالية أجزاء هامة من الانتقال: أ) التصدي للتحديات التي تواجهها القطاعات والمدن والأقاليم في انتقالها نحو التنمية منخفضة الكربون وفي ضمان مستقبل لائق للعمال المتأثرين بالانتقال؛ ب) تعزيز خفض انبعاثات غاز الدفينة والأنشطة الاقتصادية المستدامة التي ستخلق وظائف جيدة في المدن والأقاليم؛ ج) تعزيز قدرة القوة العاملة بغية تسهيل الوصول إلى العمل اللائق والوظائف الجيدة، مع الأخذ في الاعتبار أوجه المساواة بين الجنسين وبين الأجيال، بالإضافة إلى احتياجات المجموعات المستضعفة؛ د) تعزيز الحوار العام التشاركي من أجل تحقيق معدلات عالية من العمالة والحماية الاجتماعية المناسبة ومعايير العمل ورفاه العمال ومجتمعاتهم".

أول مساهمة محددة وطنياً لجنوب أفريقيا بموجب اتفاق باريس، جرى تحديثها في أيلول/ سبتمبر ٢٠٢١

"في جنوب أفريقيا، يعد الانتقال العادل أساسياً من أجل تحويل مسار التنمية لدينا نحو زيادة الاستدامة وتعزيز التنمية القادرة على تحمل تغير المناخ ومنخفضة انبعاثات غاز الدفينة، إلى جانب توفير حياة أفضل للجميع ... وسيكون من الضروري وضع استراتيجية انتقال عادل غنية بالموارد من أجل الانتقال نحو تكنولوجيات منخفضة الكربون، بغية تعظيم المنافع والحد من الآثار السلبية على المجتمعات والعمال والاقتصاد ... والانتقال العادل يعني عدم ترك أحد على قارعة الطريق. ويتطلب تحقيق مساواة إجرائية تفضي إلى نتائج منصفة. ويتموضع الانتقال العادل في صميم تنفيذ تغير المناخ في جنوب أفريقيا، حسب ما ورد تفصيله في كل من أهداف التخفيف والتكيف الواردة أدناه. ووفقاً لما أشارت إليه جنوب أفريقيا في مؤتمر قمة الأمين العام للأمم المتحدة

^{١١} الوثيقة GB.340/POL/PV، الفقرة ٤١(ب).

^{١٢} منظمة العمل الدولية، مبادرة العمل المناخي من أجل الوظائف.

لتغير المناخ عام ٢٠١٩، وكجزء من ضمان انتقال عادل، سينبغي علينا اتخاذ تدابير تهدف إلى تجديد مهارات القوة العاملة واستيعاب الوظائف والحماية الاجتماعية واستحداث سبل المعيشة، مما يحفز نشوء قطاعات خضراء جديدة في اقتصادنا وينوع الاقتصادات الإقليمية المعتمدة على الفحم وينمي خطط العمل والخطط الاجتماعية عندما تتوقف محطات الطاقة المتقدمة العاملة بالفحم والبنية التحتية المرتبطة بإنتاج الفحم عن الخدمة. وسيكون من الضروري اتخاذ تدابير مماثلة من أجل التكيف مع آثار تغير المناخ... كما سيتطلب الانتقال العادل تعاوناً دولياً وتضامناً ودعمًا ملموساً".

المساهمة المحددة وطنياً للولايات المتحدة الأمريكية التي تحد من انبعاثات غازات الدفيئة في الولايات المتحدة: هدف الانبعاثات لعام ٢٠٣٠

"تتعهد الولايات المتحدة بالوقوف إلى جانب العمال والمجتمعات المحلية التي تتخلف عن الركب في معظم الأحيان – الأشخاص والأماكن التي عانت بسبب التحولات في الاقتصاد والطاقة – واستحداث عمالة جيدة الأجر في الاقتصاد منخفض الكربون. وتعيد الولايات المتحدة التأكيد على التزامها باستحداث العمل اللائق والوظائف الجيدة باعتبار ذلك جزءاً لا يتجزأ من مكافحة تغير المناخ. وستعمل الولايات المتحدة على ضمان ألا تتعرض منشأتنا وعمالنا لقصور تنافسي غير منصف وأن تتعاون مع الحلفاء والشركاء الذين تعهدوا بمحاربة تغير المناخ."

المساهمة المحددة وطنياً المنقحة لزيمبابوي، ٢٠٢١

"إن زيمبابوي مصرة على أن تضمن انتقالاً عادلاً نحو اقتصاد قادر على تحمل تغير المناخ ومنخفض الكربون. ويعني ذلك ضمان النفاذ واسع النطاق لمنافع تحقيق ذلك الاقتصاد، وأن يُقدم الدعم إلى من يحتمل تعرضه للخطر بسبب التحول إلى اقتصاد أخضر، على سبيل المثال أولئك الذين يعملون حالياً في الصناعات المسببة للتلوث. ويرتبط مفهوم الانتقال العادل بأربعة عشر هدفاً من أهداف التنمية المستدامة السبعة عشر، ويجمع بوضوح بين الهدف رقم ١٣ – العمل المناخي والهدف رقم ١٠ – الحد من أوجه عدم المساواة ورقم ٨ – العمل اللائق والنمو الاقتصادي ورقم ٧ – الطاقة النظيفة ومعقولة التكلفة، من أهداف التنمية المستدامة."

^١ انظر: Argentina, "Actualización de la meta de emisiones netas de Argentina al 2030", 2021.

^٢ انظر: Indonesia, "Updated Nationally Determined Contribution", 2021.

^٣ انظر:

South Africa, "First Nationally Determined Contribution under the Paris Agreement Updated September 2021", September 2021.

^٤ انظر:

United States, "Nationally Determined Contribution – Reducing Greenhouse Gases in the United States: A 2030 Emissions Target", April 2021.

^٥ انظر: Zimbabwe, "Revised Nationally Determined Contribution 2021", 2021.

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

١٢. يشير إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية إلى أنّ عملية وضع معايير العمل الدولية تتسم بأهمية أساسية بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية ولا بد لهذه المعايير من أن تتجاوب مع الأنماط المتغيرة في عالم العمل وتوفر الحماية للعمال وتراعي احتياجات المنشآت المستدامة. كما يشير إلى أنه في اصطلاح منظمة العمل الدولية بولايتها الدستورية، يجب أن توجه جهودها لضمان انتقال عادل إلى مستقبل عمل يسهم في التنمية المستدامة بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وستعزز معايير منظمة العمل الدولية الخاصة بالانتقال العادل تطوير القانون الوطني والدولي في هذا المجال؛ التأكد من أنّ المساهمات المحددة وطنياً التي تصب في التصدي العالمي لتغير المناخ تأخذ في الاعتبار "ضرورة" إيجاد عمل لائق،^{١٣} وبالتالي تضع منظمة العمل الدولية في طليعة النقاش الموجه نحو العمل بشأن تغير المناخ. والأهم من ذلك، قد يوفر الإرشاد المعياري لمنظمة العمل الدولية فهماً مشتركاً ودولياً للانتقال العادل، مما من شأنه أن يضمن إدماج العمل اللائق بالمفهوم الذي حددته الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية.

١٣. ويسلم اتفاق باريس بالانتقال العادل والعمالة كعاملين أساسيين للاستجابة العالمية لتغير المناخ. غير أنّ الإطار السياسي والتوجيهي الذي يستجيب بفعالية واتساق 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 والعدالة الاجتماعية والعمالة المنتجة والعمل اللائق لجميع النساء والرجال.

^{١٣} يهدف اتفاق باريس إلى تعزيز التصدي العالمي لخطر تغير المناخ "مع مراعاة ضرورة تحقيق الانتقال العادل للقوى العاملة وإيجاد العمل اللائق والوظائف اللائقة، وفقاً للأولويات الإنمائية المحددة وطنياً" (تمهيد).

١٤. وسيكون منوطاً بمجلس الإدارة أن يقرر ما إذا كان إجراء مناقشة عامة هو أفضل وسيلة لتحقيق الهدف المتمثل في تعزيز إطار الانتقال العادل، مع احتمال أن تعقبها مناقشة وضع معيار في مرحلة لاحقة أو بصورة مباشرة. وستضيف استنتاجات المؤتمر قيمة على المبادئ التوجيهية الصادرة عن الخبراء عن طريق توفير تأييد سياسي عالمي لتعريف متفق عليه للانتقال العادل، وإسناد الشرعية الكاملة لريادة منظمة العمل الدولية بشأن السمات الرئيسية للانتقال العادل. وستفعل معايير العمل الدولية دور القيمة المضافة الناجمة عن الإشراف المنتظم وفقاً لدستور منظمة العمل الدولية، وفي حال قرر المؤتمر اعتماد اتفاقية أو بروتوكول، عن الطبيعة الملزمة للاتفاقات المبرمة في هذا الشأن. وأشارت المنظمات الدولية إلى الحاجة المتزايدة إلى تدخل تنظيمي بغية التحكيم بين المطالبات المتداخلة المحتملة الداعية إلى عدالة اجتماعية وبيئية؛ موازنة الحوافز الخاصة مع أهداف السياسة العامة؛ ضمان مشاركة جميع أصحاب المصلحة المتضررين في تحولات هيكلية عميقة بالنسبة إلى العمال وقطاع الأعمال والمجتمعات المحلية المستقلة على حد سواء.

١٥. ومن شأن وجود إطار تنظيمي عالمي حقيقي في هيئة معايير عمل دولية بشأن الانتقال العادل، مصحوباً باستراتيجية اقتصادية عالمية لتمكين المنشآت من تنفيذ عمليات إنتاج تتسم بالكفاءة من حيث الموارد، أن يخلق مجاًلاً متكافئاً في الإدارة السديدة للانتقال سوق العمل النشطة. 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

١٦. النتيجة المتوخاة من مناقشة عامة محتملة هي إصدار استنتاجات وقرار بهدف تقديم مزيد من الإرشاد إلى منظمة العمل الدولية والدول الأعضاء فيها وهيئاتها المكونة. وستهدف النتيجة إلى النهوض بدمج أبعاد العمل اللائق في السعي لتحقيق الاستدامة البيئية وقد ترسم استراتيجية اقتصادية عالمية تمكن الهيئات المكونة من تنفيذ مسار الانتقال العادل، بما في ذلك في سياق إصلاح الأمم المتحدة والدعم القطري. ومن شأن ذلك أن يمكّن الدول الأعضاء من السعي إلى نهج شامل في إدارة التنمية المستدامة ووضع مسائل العمل والمسائل الاجتماعية والاقتصادية في صميمه، تمثيلاً مع برنامج عام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة.

١٧. ومن شأن المناقشة العامة أن تمثل خطوة أخرى قدماً بعد إعلان المئوية والنداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، في سياق الحاجة الملحة عالمياً إلى التصدي للتغير البيئي والمناخي ومنع الضرر الذي لا عودة منه على البشرية والاقتصادات والمجتمعات. وستكون المناقشة العامة بمثابة استجابة من جانب المنظمة في سياق الانتعاش الاقتصادي من جائحة كوفيد-١٩، التي اعتمدت حلولاً مكثفة مع تطور السياق الاجتماعي والاقتصادي العالمي، مع مراعاة حتمية إدماج الاعتبارات الناجمة عن تغير المناخ في النهوض بالعدالة الاجتماعية. وستوفر المناقشة العامة مرونة للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في التصدي للتغير البيئي وفقاً لظروفها الوطنية المحددة، وفي تطبيق الصكوك السياسية والحوافز التي لا غنى عنها من أجل وضع استجابات تركز على الحلول وتكون مخصصة لكل بلد على حدة.

١٨. ويمكن أن يسلط القسم الموضوعي من استنتاجات المؤتمر المنبثقة عن مناقشة عامة الضوء على الحاجة إلى الجمع بين الإجراءات الخاصة بكل سياق والمبادئ والإرشادات المشتركة، بما في ذلك:

- تعريف "الانتقال العادل" نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع؛
- الإجراءات الخاصة بكل سياق التي تراعي الطبيعة المحلية للقوة العاملة والأثر غير المتكافئ على مجتمعاتها المحلية والناجم عن تغير المناخ والتغير البيئي؛
- المبادئ المشتركة والتدابير السياسية العامة؛
- إدراج "الانتقال العادل للجميع واستحداث العمل اللائق" في السياسات المناخية والبيئية، بما في ذلك المساهمات المحددة وطنياً والأهداف طويلة الأجل المتمثلة في تحقيق صافي انبعاثات يبلغ الصفر؛
- الحوار الاجتماعي على جميع المستويات، بمشاركة الشركاء الاجتماعيين وكذلك ممثلين عن المجتمعات المحلية المتأثرة بالانتقال؛^{١٤}

^{١٤} تمثيلاً مع المعيار الوارد في المادة ٣ من اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢).

- الحاجة إلى النظر في التدابير قصيرة وطويلة الأجل؛
 - الحاجة إلى النظر في اتخاذ تدابير على نطاق الاقتصاد والمجتمع؛
 - التنسيق بين سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات الصناعية وسياسات الحماية الاجتماعية؛^{١٥}
 - التعاون والتضامن الدوليان (مع مراعاة انعدام المساواة في توزيع التدابير الانتقالية)؛
 - إنشاء مرصد لتقاسم المعلومات بشأن التدابير المتخذة في بلدان أخرى.
١٩. ويمكن أن يشدد القسم الموضوعي أيضاً على الأولويات السياسية التي تدعم توازن الأمن الاقتصادي طويل الأجل:
- سياسات سوق العمل النشطة (لا سيما تنمية المهارات، بالتركيز على تجديد المهارات والارتقاء بها) وبيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة؛
 - سياسات سوق العمل الخادمة (التي تستهدف التقاعد وضمانات الوظائف والتحويلات النقدية ودعم الدخل وإعادة التدريب والتعليم وحزم إعادة التوطين – وكذلك استعراض ملاءمة تدابير حماية العمال، مثل الاعتراف بالمخاطر المهنية السائدة في الصناعات والخدمات الناشئة منخفضة الكربون وحيادية الكربون).
 - المبادئ التوجيهية بشأن جمع البيانات (إلى جانب المعايير الواردة في توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ رقم (٢٠٤)، التي تشير هنا إلى المبادئ التوجيهية للمؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل، المتعلقة بتعريف إحصائي للعمالة في القطاع البيئي وغيرها من معايير المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل).^{١٦}
٢٠. ولن تفضي المناقشة العامة إلى فرض أية التزامات بموجب القانون الدولي، وسيبقى رصد استنتاجاتها خاضعاً لتقدير مجلس الإدارة والمؤتمر. وقد يكون من استنتاجات المناقشة العامة أنه من المناسب وضع مجموعة من الالتزامات المعيارية تضمن متابعة أو إشراف منتظمين من أجل دعم الزخم السياسي وتحفيز التعاون الدولي، وستدعو في هذه الحالة مجلس الإدارة إلى أن ينظر في إدراج بند بشأن وضع معيار على جدول أعمال الدورة المقبلة للمؤتمر.
٢١. وسيستند احتمال وضع معيار إلى المكونات السياسية والتنظيمية الواردة في المبادئ التوجيهية للانتقال العادل باعتبارها أساساً لإرساء إطار قانوني وسياسي متسق من أجل انتقال عادل. كما سيستند إلى الصكوك المعيارية الحالية، بما في ذلك تلك الواردة في ملحق المبادئ التوجيهية للانتقال العادل، فضلاً عن التشريعات والممارسات التي وضعها عدد من البلدان. وقد يدعو المعيار الجديد الدول الأعضاء إلى اعتماد وتنفيذ سياسة وطنية بشأن الانتقال العادل واستعراضها على نحو منتظم، تهدف إلى تحسين الروابط بين الفرص والتحديات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وقد يشجع أيضاً إجراء مشاورات مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال في تنفيذ المساهمات المحددة وطنياً ومعالجة القضايا المتعلقة بالعمل اللائق.
٢٢. وسيكون اعتماد معيار عمل دولي بياناً ذا حجية تصدره الهيئة الأعلى لمنظمة العمل الدولية والممثلة لها على المستوى العالمي، مفاده أنّ ضمان الانتقال العادل للجميع لم يعد اختياريّاً. ومن شأن ذلك أن يضيف بعداً سياسياً هاماً إلى المبادئ التوجيهية التي انبثقت عن اجتماع ثلاثي للخبراء. ويمكن ذكر هذا التحول الذي طرأ على الأولوية السياسية في التمهيد. ويمكن أن يشير التمهيد إلى المبادئ التوجيهية، مُقرّاً بأن الانتقال العادل للجميع واستحداث العمل اللائق هما أمران أساسيان من أجل ضمان تحقيق العدالة الاجتماعية؛ تعزيز العمل اللائق في الانتقال البيئي؛ تقاسم منصف لعبء التدابير الانتقالية أو التحويلية التي سيكون من الضروري اتخاذها ("انتقال شامل").
٢٣. ومن المرجح أنّ الدعائم الأساسية الموضوعية لمعيار عمل دولي ستكون مشابهة لتلك التي حُدّدت أعلاه فيما يتعلق بالاستنتاجات المحتمل أن تنبثق عن مناقشة عامة.

^{١٥} تمثلياً مع المعيار الوارد في الملحق بتوصية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، الفقرة ٢.

^{١٦} المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل (الدورة ١٩)، المبادئ التوجيهية بشأن تعريف إحصائي للعمالة في القطاع البيئي.

٢٤. ورهناً بما إذا كان المؤتمر سيلجأ إلى وضع صك ملزم قانونياً أم لا، فإنه قد يقرر إلحاق المبادئ التوجيهية للانتقال العادل بحد ذاتها بنتيجة مناقشة المؤتمر وقد يجري عليها استعراضاً مبسطاً/تعديلاً، إذا تعلق الأمر بوضع صك. وبغية ضمان أن يبقى مضمون المبادئ التوجيهية محدثاً على الدوام، يمكن الاستئناس بآليات الاستعراض المبسط المستخدمة في اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بصيغتها المعدلة أو التوصية بشأن قائمة الأمراض المهنية، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٤) التي يمكن استخدامها كأمثلة. وإذا تعلق الأمر بوضع معيار، يمكن أن ينظر المؤتمر في الاقتداء بالمثل الذي وضعته اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ ويدمج مضمون المبادئ التوجيهية في نص الصك عن طريق مجموعة من المعايير الإلزامية والمبادئ التوجيهية غير الإلزامية. وهناك خيار ثالث يتمثل في أن يعتمد المؤتمر صك إطار ترويجي يتبع نهج النظم من أجل تحقيق انتقال عادل، اقتداءً بنموذج الإطار الترويجي المتعلق باتفاقية السلامة والصحة المهنتين (رقم ١٨٧) وتوصية السلامة والصحة المهنتين، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٧).

٢٥. وفي حال قرر مجلس الإدارة إدراج بند وضع معيار بشأن الانتقال العادل في جدول أعمال المؤتمر، فسيكون المؤتمر هو من يحدد الشكل المناسب للصك: سواء كان اتفاقية أم توصية أم بروتوكولاً تابعاً لاتفاقية قائمة أم اتفاقية تكملها توصية أم بروتوكولاً تكمله توصية. ولا تخضع التوصيات لتصديق الدول الأعضاء وبالتالي فهي لا تفرض التزامات ملزمة بموجب القانون الدولي. وعملاً بالمادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، يتعين تقديم التوصيات إلى السلطات الوطنية المختصة بإنفاذ التشريع أو اتخاذ إجراء آخر، والتي تكون ملزمة تجاه منظمة العمل الدولية بإصدار التقارير بوتيرة مناسبة على النحو المطلوب من قبل مجلس الإدارة. كما ينبغي تقديم البروتوكولات إلى السلطات المختصة وأن يكون تطبيقها خاضعاً لإشراف منتظم من قبل هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، عملاً بالمادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية. والبروتوكولات هي صكوك رسمية تقوم بمراجعة الاتفاقيات الموجودة جزئياً وتسمح بتكليف أحكام معينة أو أجزاء من المعايير الحالية مع الظروف والممارسات المتطورة، وبالتالي المساعدة في الحفاظ على مجموعة من الاتفاقيات ذات الصلة والمحدثة. وقد يمكن إتباع بروتوكول بشأن الانتقال العادل باتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) على سبيل المثال، تعزيز إدراج العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية في سياق تدابير الانتقال العادل اللازمة لمواكبة تحول اقتصادي محوره الإنسان يستلزمه تغير المناخ. وسينطوي اعتماد بروتوكول على التفكير في الاتفاقية التي ينبغي أن يلحق بها. وسيوفر إتباع بروتوكول بالاتفاقية رقم ١٢٢ فرصة إدماج مواضيعي أكبر في معايير الإدارة السديدة الحالية المحدثة، لا سيما المعايير التي ترشد تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية. ومن جهة أخرى، لن يكون التصديق على البروتوكول متاحاً إلا للدول الأعضاء التي صدقت أو في طور التصديق على الاتفاقية التي ألحق بها.^{١٧}

التحضير لمناقشة المؤتمر

٢٦. سوف يستفيد المؤتمر من نتائج المناقشة العامة التي أجريت في مؤتمر عام ٢٠١٣ بشأن التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء ومن أعمال اجتماع الخبراء الثلاثي الذي عُقد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥. كما سيستند المؤتمر إلى إعلان المئوية لعام ٢٠١٩ والنداء العالمي، اللذين يوضحان كلاهما الفهم المعزز للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية للمسائل المرتبطة بالعمل اللائق وتغير المناخ، واستعدادها لتوفير إرشاد سياسي مستنير في هذا المجال. وعلى هذا النحو، سيكون من شأن مناقشة المؤتمر أن توائم المنظمة مع الخطة المشتركة التي اقترحتها الأمين العام للأمم المتحدة على الجمعية العامة. وإن "عدم تخلف أحد عن الركب" (بما في ذلك تعزيز العمل اللائق) و"حماية كوكبنا" هما أهم أولويتين للعمل لاحتاحتها الأمم المتحدة للسنوات الخمس والعشرين المقبلة.^{١٨}

٢٧. وبالنظر إلى الزخم الحالي لصالح اتخاذ إجراءات عاجلة بشأن تغير المناخ، يمكن لمجلس الإدارة أن يقرر الإسراع في التحضير لمناقشة المؤتمر إذا رأى أن إجراء مناقشة مفردة لوضع المعايير أمر مناسب. وفي هذه الحالة، قد ينظر مجلس الإدارة في عقد مؤتمر تقني تحضيري وتحديد الطرائق المناسبة له. وسيكون المؤتمر التقني التحضيري قاعدة من أجل وضع أسس مناقشة المؤتمر في السنة اللاحقة.

^{١٧} على سبيل المثال، في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٢، صدقت ١١٥ دولة عضواً، أو أقل من ثلثي الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، على الاتفاقية رقم ١٢٢. وتعتبر الاتفاقية رقم ١٢٢ اتفاقية إدارة سديدة.

^{١٨} الأمم المتحدة، *خطةنا المشتركة*، تقرير الأمين العام للأمم المتحدة، أيلول/سبتمبر ٢٠٢١.

باء - تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة (مناقشة عامة)

مصدر البند المقترح وطبيعته وسياقه

٢٨. اقترح أعضاء مجلس الإدارة من مجموعة أصحاب العمل بنداً بشأن "تسخير أقصى إمكانات التقدم التكنولوجي" لإدراجه في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.^{١٩}

٢٩. ويوجه إعلان المؤنوية 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 بالتوافق مع حصول الجميع على قسط عادل من المنافع".^{٢٠} ويعزز النداء العالمي 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".^{٢١}

٣٠. 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.^{٢٢} 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".

٣١. ونظر مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (آذار/ مارس ٢٠١٦) في بند محتمل بشأن دور التكنولوجيا والمحركات الهيكلية الأخرى في تغيير طبيعة البطالة والبطالة الجزئية. وكان الهدف من هذا البند الذي لم يُستق 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.^{٢٣}

الأهمية في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٣٢. 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.

٣٣. 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،^{٢٤} على الرغم من عدم وجود إجماع في الأدبيات

^{١٩} 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 (ILO, 2016).

^{٢٠} إعلان مؤنوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (٢٠١٩)، الصفحة ٣.

^{٢١} مكتب العمل الدولي، *النداء العالمي*، الصفحة ١٠.

^{٢٢} مكتب العمل الدولي، *القرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ٥٧*، جنيف، ١٩٧٢، الصفحة ١٠.

^{٢٣} الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرة ١٠.

^{٢٤} 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.

حول الآثار المحتملة على الوظائف، وتتباين التقديرات بشكل كبير حسب البلد.^{٢٥} وأثارت البحوث الحالية أيضاً أسئلة حول ما إذا كانت المهنة بأكملها عرضة للأتمتة أو بالأحرى مهمة محددة داخل المهنة. وتكشف هذه الدراسات كذلك أن التأثيرات على الوظائف غير متكافئة تماماً، حيث أن للأتمتة مخاطر أكبر على الوظائف منخفضة المهارات مقارنة بالوظائف التي تتطلب مهارات عالية، ويتوقف ذلك على القطاع وحجم الشركة والبلد.^{٢٦} وبالنسبة للبلدان النامية على وجه الخصوص، فإن خطر فقدان الوظائف من الأتمتة كبير في هذا الصدد وقد يتجاوز المكاسب الوظيفية المحتملة في القطاعات الناشئة.^{٢٧}

٣٤. 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 إلى القدرات التنظيمية و/أو مهارات القوى العاملة لاستغلالها أو تركيز الذكاء الاصطناعي والبيانات بين جزء صغير من الشركات الكبيرة.^{٢٨} 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.^{٢٩} 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.

٣٥. وفي ظل التحول نحو استخدام واسع النطاق للتكنولوجيات الجديدة، من المهم تحديد المهارات المناسبة وتهيئة القوى العاملة لمهام جديدة. ولا يوجد دليل منهجي فيما يتعلق بنوع المهارات والكفاءات اللازمة لأن عملية التحول خاصة بكل بلد على حدة. ونظم استدراك المهارات والإرشاد المهني، التي تستفيد من البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي، في وضع جيد للتعامل مع عملية التكيف المعقدة وتسهيل مسار الانتقال لفرادى العاملين.^{٣٠}

٣٦. وتخلق التكنولوجيات الجديدة أيضاً تحديات جديدة ترتبط بالدخل والأمن الوظيفي وتكثيف العمل وبعض الممارسات التمييزية. وكما يرد أدناه، توفر منصات العمل الرقمية مصادر جديدة للدخل وفرص العمل، لكنها تثير أيضاً تحديات خطيرة فيما يتعلق بظروف العمل وحقوق العمال وحمايتهم، ويمكن أن تشكل أيضاً مخاطر على خصوصية العمال حيث يتم جمع كميات كبيرة من البيانات.^{٣١} ومن شأن استخدام ممارسات الذكاء الاصطناعي و"الإدارة الحسابية" لإدارة إجراءات العمل وأداء العمال على منصات العمل الرقمية، التي تستند إلى كميات هائلة من البيانات، أن يؤدي إلى ممارسات تمييزية تستهدف مجموعات معينة من العمال. وتستخدم هذه الممارسات أيضاً بشكل متزايد في أماكن العمل

^{٢٥} 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).

^{٢٦} 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.

^{٢٧} 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.

^{٢٨} 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.

^{٢٩} 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.

^{٣٠} انظر: Karlis Kanders et al., *Mapping Career Causeways: Supporting Workers at Risk* (Nesta, 2020).

^{٣١} مكتب العمل الدولي، الاستخدام والأفاق الاجتماعية في العالم ٢٠٢١: دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل، ٢٠٢١.

التقليدية حيث يقوم الذكاء الاصطناعي والأجهزة والأدوات القابلة للارتداء، من بين أمور أخرى، بمراقبة أداء العمل.^{٣٢} 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.

٣٧. ويمكن تسخير التكنولوجيات بشكل فعال لتوفير العمل اللائق لجميع العمال. فعلى سبيل المثال، بدأت الحكومات في عدد من البلدان باستخدام التكنولوجيات الرقمية لتعزيز إضفاء السمة المنظمة من خلال تسجيل كلتا الوحدتين الاقتصاديتين والتوظيف والمدفوعات الرقمية أو كشوف المرتبات الإلكترونية وتوفير الحماية الاجتماعية والإعانات الأخرى وتقديم الضرائب ودفعها، من بين أمور أخرى.^{٣٣} ويمكن تكرار هذه الاستراتيجيات 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 وقت العمل رقمياً لضمان حماية الأجور فيما يتعلق بساعات العمل المؤداة، وكذلك لضمان الامتثال للوائح وقت العمل.

٣٨. ويدعو إعلان المؤمية 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 بُعد، 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.

٣٩. وبغية تسخير التكنولوجيا بحيث تعود الفوائد بالنفع على الشركات والعمال، رجالاً ونساءً على حد سواء، في أجزاء مختلفة من العالم، سيتطلب ذلك معالجة الفجوة الرقمية إلى جانب نهج مستنير لتنظيم البيانات. وسيسمح هذا للكثير من البلدان النامية بالانتقال 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 الأخذة في الاتساع، بحيث لا تتفاقم أوجه انعدام المساواة القائمة وبما يكفل النفاذ الشامل للجميع.

النتيجة المتوخاة

٤٠. من بين النتائج المتوخاة للمناقشة العامة استنتاجات وقرار بغية تقديم وجهة نظر توافقية بشأن مساهمة التكنولوجيا في تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتأثيرها عليها؛ تقديم إرشاد بشأن العمل الذي ينبغي للدول الأعضاء الاضطلاع به لتعزيز حماية العمال في ضوء التكنولوجيات الجديدة؛ عرض مقترحات للمبادرات المعيارية وغير المعيارية تدعمها منظمة العمل الدولية في البرمجة المستقبلية. ومن شأن هذا الأمر أن يقوم 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^{٣٤} والنداء إلى العمل من أجل حقوق الإنسان^{٣٥} والإسهام في تحقيق الهدفين ٨ و ٩ من أهداف التنمية المستدامة.^{٣٦}

^{٣٢} 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.

^{٣٣} 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.

^{٣٤} تقرير الأمين العام، خريطة طريق من أجل التعاون الرقمي، حزيران/يونيه، ٢٠٢٠.

^{٣٥} أسمى ما ترنو إليه النفوس – نداء إلى العمل من أجل حقوق الإنسان، ٢٠٢٠، لا سيما القسم المخصص للإمكانيات الجديدة لحقوق الإنسان.

^{٣٦} 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".

جيم - العمل اللائق واقتصاد الرعاية (مناقشة عامة)

مصدر المقترح

٤١. 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.^{٣٧} 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.^{٣٨}

طبيعة البند المقترح وسياقه

٤٢. 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 المرأة سوق العمل والبقاء والتقدم فيه.^{٣٩} 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.^{٤٠} وأبرز استمرار أوجه انعدام المساواة بين الجنسين في الأسر المعيشية وفي سوق العمل، وصلتها الوثيقة بعمل الرعاية. كما شدد التقرير على اقتصاد الرعاية باعتباره محكاً لاستحداث الوظائف وعلى ضرورة التصدي لمواطن العجز في العمل اللائق في القطاعات ذات الصلة. واعترف إعلان النموية 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.

٤٣. 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 والتنمية المستدامة. وبناءً على إعلان النموية 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.

٤٤. 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". 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".^{٤١}

٤٥. 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.

^{٣٧} الوثيقة GB.337/PV، الفقرة ١٩.

^{٣٨} الوثيقة GB.341/PV، الفقرة ٢٢.

^{٣٩} انظر: ILO and Gallup, *Towards a Better Future for Women and Work: Voices of Women and Men*, 2016.

^{٤٠} انظر: ILO, *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, 2018.

^{٤١} منظمة العمل الدولية، قرار يتعلق بالمناقشة المتكررة الثانية بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، الوثيقة ILC.109/Resolution III، الفقرتان ١٣ (ز) و ١٧ (و).

٤٦. وجرى تناول جوانب معينة من أعمال الرعاية في سياق المناقشة العامة بشأن انعدام المساواة أثناء الدورة ١٠٩ للمؤتمر. وسوف تناقش دراسة استقصائية عامة بشأن العاملين في التمريض والعمال المنزليين في الدورة ١١٠ للمؤتمر في عام ٢٠٢٢ وأدرجت دراسة استقصائية عامة أخرى بشأن الصكوك المتعلقة بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة^{٤٢} من أجل مناقشتها في المؤتمر في عام ٢٠٢٣.

٤٧. ويتبوأ 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^{٤٣}. 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 أحد أعضاء التحالف البالغ عددهم ٥٢ عضواً، 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، بما في ذلك بشأن انعدام المساواة وعدم التمييز.

النتيجة المتوخاة

٤٨. 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؛ من أجل الإنصاف والتنوع والإدماج 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 وقرارات 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 الأهداف ٥ و ٨ و ١٠ من أهداف التنمية المستدامة.

٢ - متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير

٤٩. 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^{٤٤}.

٥٠. 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.

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

^{٤٢} الوثيقة GB.338/LILS/2.

^{٤٣} انظر: Leaders' Declaration, G20 Riyadh Summit, 21–22 November 2020. انظر أيضاً:

the G20 Rome Leaders' Declaration, para. 8.

^{٤٤} الوثيقة GB.331/LILS/2، المرفق، الفقرات ١٧" و ١٩" و ٢٧ و ٣١.

٥٢. 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. وكبدل 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 المهنيين 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.^{٥٥} 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.^{٥٦}

٥٣. ومن الممكن إدراج بند خاص بوضع المعايير بشأن مخاطر السلامة والصحة المهنيين في جدول أعمال المؤتمر في أقرب وقت خلال انعقاد الدورة ١١٢ (٢٠٢٤). وفي حال رغب مجلس الإدارة في اتباع ممارسة تتعلق بوضع بند معياري واحد في كل دورة من دورات المؤتمر، ينبغي انتظار الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) إذ أدرج بند بشأن المخاطر البيولوجية في جدول أعمال المؤتمر في عامي ٢٠٢٤ و ٢٠٢٥. وبالنظر إلى الطبيعة المعقدة للمواضيع التي سيتم تناولها، من المستحسن إجراء مناقشتين على الأقل قد تكونان على شكل مناقشة مزدوجة عادية أو مؤتمر تقني تحضير ي تليه مناقشة مفردة.^{٥٧}

ألف - بند وضع المعايير بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية

٥٤. يتعرض ما يربو على مليار عامل كل سنة لمواد خطيرة، بما في ذلك الملوثات والغاز والأبخرة والأدخنة في بيئة عملهم.^{٥٨} ووفقاً لآخر التقديرات المتاحة (٢٠٢١)، ٨٢ في المائة من الوفيات المرتبطة بالعمل في العالم تنجم عن أمراض غير معدية^{٥٩} ويعزى الكثير منها إلى التعرض للمواد الكيميائية الخطرة مثل الحرير الصخري (٢٠٩٤٨١ وفاة سنوياً وخسارة ٣,٩٧ مليون سنة من الحياة الصحية. 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 إلى حد كبير من شأن الآثار الصحية بما في ذلك الوفيات.

٥٥. ولا تنبع 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 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.^{٦٠} والتعايش بين هذه الصكوك القديمة بشأن مواد كيميائية محددة والاتفاقية رقم ١٧٠ اللاحقة القائمة على المبادئ يؤثر على اتساق الإطار المعياري لمنظمة

^{٥٥} مكتب العمل الدولي، وثيقة العمل الأولى: ضمان التناغم والاتساق في متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي بوضع معيار بشأن السلامة والصحة المهنيين، الاجتماع الخامس للفريق العامل الثلاثي، ٢٣-٢٧ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩، الفقرة ١٤.

^{٥٦} انظر:

ILO, *Background Information for Developing an ILO Policy Framework for Hazardous Substances*, MEPFHS/2007, 2007, para. 7; ILO, Working paper 1, paras 14 and 16.

^{٥٧} انظر: ILO, *Background Information for Developing an ILO Policy Framework for Hazardous Substances*, para. 37.

^{٥٨} انظر:

ILO, *Exposure to Hazardous Chemicals at Work and Resulting Health Impacts: A Global Review*: A global review, 2021.

^{٥٩} انظر: WHO and ILO, *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000-2016*, 2021.

^{٦٠} 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).

العمل الدولية بشأن المواد الكيميائية ولا بد من استعراضه، على نحو ما أوصى به الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير.

٥٦. وبغية ضمان استمرار إطار العمل المعياري لمنظمة العمل الدولية بشأن الأخطار الكيميائية وجدواه في المستقبل، أوصى الفريق العامل الثلاثي في اجتماعه الثالث "بمتابعة تنطوي على إجراءات لوضع المعايير" كتدبير لاتباع "إجراءات المتابعة العملية والمحددة زمنياً"^{٥١} بشأن الصكوك الخمسة. وأوصى الفريق كذلك بتفقيها بطريقة موحدة يمكن تحقيقها من خلال البروتوكول التابع للاتفاقية رقم ١٧٠.

٥٧. واعتبرت الشواغل التي أثّرت كسبب لمراجعة هذه الصكوك بما يلي: إنّ إجراء اعتماد صك واحد عن كل مادة خطيرة بغية تنظيم استخدامها بشكل مفصل يُعتبر أمراً متقادماً؛ 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.

٥٨. 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.^{٥٢} 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.^{٥٣}

٥٩. وقد 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

٦٠. 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.^{٥٤} 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 أنّ الأدلة المتوفرة تشير إلى أنّ هذه الاضطرابات تمثل حوالي ثلث مجموع الإصابات والأمراض، وهي نسبة أعلى من متوسط التغيب وتكاليف الرعاية الصحية وتكاليف الرعاية غير الرسمية وخسائر الإنتاج.^{٥٥} ويصبح الاهتمام بالوقاية من المخاطر الأرغونومية والجهود المبذولة لتحسين الراحة والرفاهية في العمل أكثر إلحاحاً نظراً إلى تقدم القوة العاملة في السن واستمرار العمال في العمل لفترة أطول.

^{٥١} الوثيقة GB.331/LILS/2، الفقرة ٣.

^{٥٢} يمكن أن يتبع تحديث حدود التعرض أو "قيم حد العتبة" إجراءً مشابهاً للإجراء المنصوص عليه في قائمة توصية الأمراض المهنية، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٤).

^{٥٣} صدقت على الاتفاقية رقم ١٧٠ حالياً ٢٢ دولة عضواً، منها ثلاث دول صدقت عليها في السنوات الأربع الماضية.

^{٥٤} انظر: ILO, "The Essential Contribution of Human Factors/Ergonomics to the Future of Work We Want", 2019.

^{٥٥} انظر، على سبيل المثال، الأرقام المستقاة من المركز الأمريكي لمكافحة الأمراض والوقاية منها أو الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل. ووفقاً لمكتب الولايات المتحدة لإحصاءات العمل في عام ٢٠١٣، شكلت اضطرابات العضلات والهيكل العظمي ٣٣ في المائة من مجموع إصابات العمال وحالات المرض.

٦١. 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.

٦٢. 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.

٦٣. 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 إسداء المشورة للمكتب بشأن نطاق المسائل من خلال وضع المعايير. وقد تستنير الأعمال التحضيرية أيضاً بمبادئ توجيهية تقنية نشرها المكتب عام ٢٠٢١.^{٥٦}

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

٦٤. 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.

٦٥. 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.

٦٦. 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.

٦٧. وستسترشد مناقشة المؤتمر بشأن السلامة والصحة في استخدام الآلات باستعراض مدونة الممارسات بشأن نفس الموضوع المنشور في عام ٢٠١٣^{٥٧} 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 المهنيين

٦٨. 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. ويمكن أن تكون آليات الاستعراض المبسط المستخدمة في اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ أو التوصية رقم ١٩٤ بمثابة أمثلة.

^{٥٦} انظر:

ILO, *Principles and Guidelines for Human Factors/Ergonomics (HFE) Design and Management of Work Systems*, 2021.

أعد المبادئ التوجيهية فريق من الكتاب الخبراء والمستعرضين وممثلين عن الرابطة الدولية للهندسة البشرية ومنظمة العمل الدولية ومؤسسات ومنظمات أخرى تعترف بالحاجة الماسة إلى مبادئ وخطوط توجيهية للعوامل البشرية/الأرغونومية في إطار تصميم نظم العمل وإدارتها.

^{٥٧} انظر: ILO, *Safety and Health in the Use of Machinery*, code of practice, 2013.

٣ - تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها للمواضيع قيد الإعداد

ألف - الوصول إلى قضاء العمل: منع نزاعات العمل وتسويتها^{٥٨}

٦٩. 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 نُظم 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 نُظم لمنع وتسوية النزاعات على مختلف المستويات، تعزز الحوار الاجتماعي الفعال وترسي الثقة.

٧٠. ويواصل المكتب تطوير 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 العمل على نحو فعال وتحليل التطورات العالمية في تعزيز الوصول إلى العدالة في سياق أهداف التنمية المستدامة^{٥٩}. وقام المكتب بتوسيع نطاق أبحاثه ليشمل كيفية تأثر آليات تسوية النزاعات العمل بتحديات جائحة كوفيد-١٩ والاستجابة لها^{٦٠}.

٧١. 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، تفتقر 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 وتفعيل المحاكم والآليات غير القضائية في تسوية نزاعات العمل، بما في ذلك الأخصائيين في محاكم العمل؛ دور الشركاء الاجتماعيين في منع نزاعات العمل وتسويتها على نحو فعال. ومن المرجح أن يطول أمد أثر جائحة كوفيد-١٩ على مؤسسات تسوية نزاعات العمل أكثر مما كان متوقعاً في البداية، لا سيما فيما يتعلق بالفرص والتحديات بشأن رقمنة الإجراءات والوصول غير المتكافئ إلى الأدوات التكنولوجية والافتقار إلى بيانات إحصائية^{٦١}. علاوة على ذلك، تظهر التحولات في سوق العمل، بما في ذلك الرقمنة، زيادة الطلب على آليات ومؤسسات فعالة من أجل تسوية نزاعات العمل.

٧٢. 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، نشر المكتب ما يلي: (١) مجموعة من الدراسات الإقليمية بشأن النفاذ إلى العدالة ودور

^{٥٨} تمت إعادة موازنة البحوث المكتبية مع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ بهدف دعم 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.

^{٥٩} تشير نتائج البحوث الأولية إلى أن 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 المفاوضات الجماعية؛ زيادة انعدام المساواة نتيجة لتجزئة أسواق العمل. ويبدو أن 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.

^{٦٠} انظر:

ILO, *Report on the Rapid Assessment Survey: The Response of Labour Dispute Resolution Mechanisms to the COVID-19 Pandemic*, 2021.

^{٦١} انظر: ILO, *Report on the Rapid Assessment Survey*, 33.

محاكم العمل؛^{٦٢} (٢) عدد من وثائق عمل ذات الصلة؛^{٦٣} (٣) نتائج دراسة استقصائية تقييمية سريعة: استجابة آليات تسوية نزاعات العمل لجائحة كوفيد-١٩،^{٦٤} وسينشر قريباً (٤) تقريراً عن الوصول إلى العدالة: التماس الإرشاد من معايير العمل الدولية. وتظهر الأدلة مجموعة واسعة من الممارسات والسياسات والروابط بين مختلف أنماط نزاعات العمل واستخدام مؤسسات وإجراءات متشابهة لمختلف أنماط النزاعات، وفي الوقت نفسه وجود تفاوت في التكنولوجيات الرقمية بين المؤسسات من أجل حصول الجميع على عدالة العمل، لا سيما في إطار التصدي للتحديات التي تفرضها الجائحة. ومن الممكن أن تتمثل الخطوة الأولى التالية في تنظيم اجتماع للخبراء يُزمع عقده في عام ٢٠٢٣. ومن شأن هذا الاجتماع أنذاك أن يوصي باتخاذ إجراء لاحق، بما في ذلك إدراج بند محتمل في دورة المؤتمر المقبلة.

باء - حماية المبلغين عن المخالفات في الخدمة العامة

٧٣. 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. وأُحيط مجلس الإدارة علماً في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥ بأنه تم تسلم مقترح من الهيئة الدولية للخدمة العامة لوضع بند في جدول أعمال المؤتمر بهدف وضع معيار من أجل ضمان استقلالية وحيادية وحماية بعض الفئات من العاملين في الخدمة العامة، لا سيما من خلال مكافحة الفساد.^{٦٥}
٧٤. 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.^{٦٦} ويعتبر الموضوع الآن ناضجاً بما فيه الكفاية لبحثه اجتماع الخبراء. 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).^{٦٧} وحدد مجلس الإدارة في دورته ٣٤٣ (تشرين الأول/أيلول ٢٠٢٢) مشاركة الحكومات المهتمة وثمانية ممثلين عن أصحاب العمل وثمانية ممثلين عن العمال، إلى جانب مستشارين ومراقبين ومنظمات دولية رسمية ومنظمات دولية غير حكومية بصفة مراقبين.^{٦٨}

^{٦٢} تتناول الدراسات الإقليمية عدة منشورات مستقلة عن أوروبا وآسيا والمحيط الهادئ والدول العربية وأفريقيا وأمريكا اللاتينية. والمنشورات هي: الوصول إلى قضاء العمل: المؤسسات والإجراءات القضائية في بلدان أوروبية مختارة؛ الوصول إلى قضاء العمل: المؤسسات والإجراءات القضائية في بلدان أفريقية مختارة؛ الوصول إلى قضاء العمل: المؤسسات والإجراءات القضائية في بلدان مختارة من أمريكا الجنوبية؛ الوصول إلى قضاء العمل: المؤسسات والإجراءات القضائية في بلدان عربية مختارة.

^{٦٣} 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.

^{٦٤} انظر: ILO, Report on the Rapid Assessment Survey.

^{٦٥} انظر الوثيقة GB.325/INS/2، الفقرة ٣١.

^{٦٦} انظر:

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

^{٦٧} انظر الوثيقة GB.341/PV، الفقرات ٦٥٣-٦٦٢.

^{٦٨} انظر الوثيقة GB.343/POL/2(Rev.2)، الملحق الأول.

جيم - العمل اللائق في اقتصاد المنصات

٧٥. يوجه إعلان المنوية منظمة العمل الدولية 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 "كيف يمكن ضمان أن الأشكال المتنوعة لترتيبات العمل تحقق 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 منافعتها، وتتصدى لمخاطرها وتحدياتها، بما في ذلك عن طريق الحد من الانقسام الرقمي بين الناس والبلدان".^{٦٩}

٧٦. 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 الإنترنت، يتم الاستعانة بمصادر خارجية للعمل من خلال مكالمات مفتوحة إلى حشد مشنت جغرافياً إلى الأفراد 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 نظم الذكاء الاصطناعي، مثل تعديل المحتوى على مواقع التواصل الاجتماعي أو تعليق البيانات. والأنشطة النموذجية للتطبيقات المستندة إلى الموقع تشمل النقل والتسليم والخدمة إلى المنازل.

٧٧. 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، توسع النشاط على خمس منصات من أكبر منصات العمل على شبكة الإنترنت باللغة الإنكليزية بمقدار الثلث بين تموز/يوليه ٢٠١٦ وأذار/مارس ٢٠١٩. ومن المرجح أن يرتفع هذا العدد نظراً لاهتمام شركات Fortune 500 بالارتقاء بمصادر المنصات.

٧٨. واستناداً إلى الدراسات الاستقصائية والمقابلات مع حوالي ١٢٠٠٠ عامل وممثل عن ٨٥ شركة حول العالم في قطاعات متعددة، يقوم تقرير العمالة والمسائل الاجتماعية في العالم، ٢٠٢١ بتسليط 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. وتسلب 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.

٧٩. 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 وتفاعلها 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

^{٦٩} مكتب العمل الدولي، النداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات سعياً إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، الفقرة ١٣(أ) "٥".

العمال فيما يتعلق بوضعهم في العمل والتوظيف وأمن الدخل والحماية الاجتماعية وغيرها من الإعانات وممارسة الحرية النقابية وحقوق المفاوضات الجماعية، حيث أنّ 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 وعملها في ولاية قضائية مختلفة عن تلك التي يعمل فيها العمال؛ مما يجعل من الصعب على المنظمين تطبيق قوانين العمل المحلية.

٨٠. 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 المؤمية 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". ويذكر القرار بشأن أوجه انعدام المساواة في عالم العمل، الذي اعتمده المؤتمر في دورته ١٠٩ (٢٠٢١)، بأنه "يمكن أن تؤدي الرقمنة وبروز منصات العمل الرقمي إلى نشوء دوافع جديدة لأوجه انعدام المساواة لكنها قد توفر أيضاً فرص توليد الدخل للعمال"٧٠ بالإضافة إلى ذلك، ذكرت الدورة ٣٣٥ (آذار/ 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 بحقوق المفاوضات الجماعية".

٨١. وقد أعربت غالبية أعضاء مجلس الإدارة عن تأييدهم لإجراء مناقشة عن العمل اللائق في اقتصاد المنصات.٧١ وبعد قرار مجلس الإدارة الذي اتخذه في دورته ٣٤٣، سيعقد اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٢ بغية المساعدة على رسم معالم النهج السياسي اللازم. وينبغي أن تستند نتائج هذا الاجتماع إلى كافة المناقشات الثلاثية ذات الصلة، وأن تنير المناقشة المتكررة بشأن الحماية الاجتماعية (حماية العمال) المزمع إجراؤها في الدورة ١١١ للمؤتمر (٢٠٢٣)، التي ستولي اهتماماً لأمر من بينها الفرص والتحديات المرتبطة بالتنوع المتزايد في أشكال ترتيبات العمل. واعتماداً على نتائج الاجتماع الثلاثي للخبراء، من الممكن إدراج بند سواء بشأن إجراء مناقشة عامة أم بشأن وضع معيار يتعلق بالعمل اللائق في اقتصاد المنصات قد يكون بدءاً من الدورة ١١٣ للمؤتمر (٢٠٢٥)، ويتوقف ذلك على بنود أخرى محتملة يجري حالياً النظر في إدراجها في جدول أعمال المؤتمر.

دال - حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي

٨٢. يتم جمع البيانات الشخصية للعمال ومعالجتها لأسباب غالباً ما تكون مشروعة، 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، وقد يؤدي في بعض الحالات إلى ممارسة التمييز ضدهم. وتتزايد هذه المخاوف مع الاستخدام المتزايد لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأغراض مهنية. وتعد الإدارة الخوارزمية، التي تعتمد بشدة على معالجة البيانات الشخصية، إحدى السمات الهامة لاقتصاد المنصات التي أخذت تشمل شيئاً فشيئاً أماكن العمل الأخرى ضمن الطيف الاجتماعي والاقتصادي. علاوة على ذلك، فإن الانتقال المعمم إلى العمل عن بعد أثناء جائحة كوفيد-١٩، لمواجهة انتشار العدوى، قد أثار مخاوف بشأن الآثار المحتملة لمراقبة العمال ومعالجة بياناتهم الصحية.

٨٣. ولذلك، من الأهمية بمكان إرساء إطار واضح وفعال لإدارة البيانات الشخصية للعمال، بما في ذلك استخدامها في سياق الإدارة الخوارزمية. ويدعو إعلان المؤمية 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/ يونيو 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، والذي التزم فيه الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية "هـ) باعتماد 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".

٧٠ مكتب العمل الدولي، قرار بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل، الوثيقة ILC.109/Resolution XVI، ٢٠٢١، الفقرة ٢١.

٧١ الوثيقة GB.337/PV، الفقرات ١٧ و ٢٦ و ٣١ و ٣٨ و ٤٢ و ٤٣ والوثيقة GB.341/PV.

٨٤. ومنذ عام ١٩٩٦، اعتمد اجتماع للخبراء في منظمة العمل الدولية مدونة ممارسات بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال. كما تشير العديد من معايير العمل الدولية إلى ضرورة حماية البيانات الشخصية للعمال، لاسيما اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١) والتوصية رقم ١٨٨ وتوصية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٧١). علاوة على ذلك، تتطلب توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) وتوصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١) على نحو صريح إلى اعتماد تدابير تتمشى مع مدونة الممارسات المذكورة أعلاه. ومدونة الممارسات، التي استكملها تعليق أعدته منظمة العمل الدولية، تنظم 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 عددٌ متزايد من البلدان في جميع أنحاء العالم إلى حماية حقوق العمال فيما يتعلق بجمع البيانات الشخصية ومعالجتها واستخدامها. وفي الاتحاد الأوروبي، تنطبق أيضاً اللائحة الأوروبية العامة لحماية البيانات على البيانات الشخصية للعمال، في حين اعتمدت لجنة وزراء مجلس أوروبا توصية جديدة عام ٢٠١٥ بشأن معالجة البيانات الشخصية في سياق العمالة، تأخذ في الاعتبار أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة.

٨٥. ونظراً لأهمية هذا الموضوع اليوم بالنسبة إلى الإدارة السديدة لمستقبل عالم العمل، 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، لا سيما 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 استحقاقاً. ورهناً بالنتيجة التي ستتمخض عن هذا الاجتماع، قد ينظر مجلس الإدارة في إدراج بند بشأن هذا الموضوع في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.

◀ الملحق الثاني

معلومات تتعلق بعناصر مؤتمر تقني تحضيري محتمل بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية

مقدمة

١. يذكر المكتب بإمكانية عقد مؤتمر تقني تحضيري قبل اعتماد معايير عمل دولية بشأن المخاطر الكيميائية في دورة عادية للمؤتمر، وذلك كخيار بديل عن الإجراء المعتاد المتمثل في عقد مناقشة مزدوجة من أجل وضع معيار. ويمكن أن يعتمد مؤتمر العمل الدولي صكاً مناسباً في مناقشة مفردة عام ٢٠٢٦، في حال لم يرغب مجلس الإدارة في إدراج أكثر من بند واحد بشأن السلامة والصحة المهنتين في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر. وتمشياً مع المادة ٥-١-٦ من النظام الداخلي لمجلس الإدارة، سيتعين على مجلس الإدارة تحديد تاريخ انعقاد المؤتمر التقني التحضيري المتعلق بتوحيد صكوك المخاطر الكيميائية وتشكيله واختصاصاته. وترد أدناه مقترحات محتملة يمكن التوسع فيها استناداً إلى إرشاد مجلس الإدارة.

التاريخ

٢. يمكن عقد مؤتمر تحضيري في الربع الأخير من عام ٢٠٢٣ لمدة أسبوعي عمل. وستكون هذه المدة هي ذاتها التي تتاح عادة للجنة تقنية تابعة للمؤتمر من أجل استكمال أعمالها، ومن شأنها أن تتيح زمناً كافياً من أجل النظر في الموضوع المعقد تقنياً والمتمثل في المخاطر الكيميائية وصياغة مقترحات بشأنه.

٣. وستتيح المدة المقترحة أيضاً مجاًلاً من أجل إعداد وتوزيع وثائق المؤتمر التحضيري لعام ٢٠٢٣ على نحو مبكر للغاية، وكذلك وثائق الدورة ١١٤ لمؤتمر العمل الدولي (٢٠٢٦) في حال كان من المستحسن القيام بالمزيد من الإجراءات. وسوف يحدد مجلس الإدارة التواريخ الدقيقة للمؤتمر التقني التحضيري المحتمل، وفقاً لبرنامج الاجتماعات العام لعام ٢٠٢٣.

المكان

٤. سينعقد المؤتمر التقني التحضيري في جنيف.

التشكيل

٥. يمكن إرسال الدعوات لحضور المؤتمر التقني التحضيري إلى عدد محدود من الدول الأعضاء. بيد أن جميع البلدان المعنية بمسألة المخاطر الكيميائية بدرجات متفاوتة، ومن الصعب إيجاد معيار واضح وصريح تستند إليه قائمة البلدان المختارة كما هو الحال بالنسبة إلى اجتماع يتناول صناعة أو نشاط محدد. وبالتالي، يمكن النظر في إرسال دعوة إلى جميع الدول الأعضاء في المنظمة لحضور المؤتمر وترك القرار لكل بلد فيما إذا رغب في إرسال ممثلين عنه.

٦. وفيما يتعلق بتشكيل الوفود، فإن الممارسة المتبعة في المؤتمرات التقنية التحضيرية السابقة كانت عموماً أن يُمثل كل بلد بعدد متساو من المندوبين عن كل مجموعة. وبما أن هناك بنداً واحداً فقط على جدول الأعمال، قد يرى مجلس الإدارة أنه يتعين الطلب من كل دولة عضو تحضر المؤتمر إرسال وفد يتكون من مندوب عن الحكومة ومندوب عن أصحاب العمل ومندوب عن العمال، إلى جانب مستشارين حسب مقتضى الحال.

جدول الأعمال

٧. سيعرض جدول أعمال المؤتمر بنداً واحداً هو الآتي:

توحيد معايير العمل الدولية المتعلقة بالمخاطر الكيميائية.

٨. وستولي الوثائق التي سيعدها المكتب من أجل المؤتمر التقني التحضيري اهتماماً خاصاً بمسائل المخاطر الكيميائية التي تواجهها البلدان النامية.

القواعد الإجرائية

٩. سيتعين على مجلس الإدارة اعتماد قواعد إجرائية (نظام داخلي) من أجل المؤتمر التحضيري.

تمثيل مجلس الإدارة

١٠. يتضمن رصيد الميزانية المخصص للمؤتمر بنداً من أجل وفد ثلاثي عن مجلس الإدارة مكون من ثلاثة أشخاص. وقد يُطلب من مجلس الإدارة تعيين أعضاء وفده في دورة لاحقة، في حال لجأ إلى هذا الخيار.

تمثيل المنظمات الدولية الحكومية والمنظمات الدولية غير الحكومية

١١. سيقترح المدير العام أن يفوضه مجلس الإدارة بدعوة المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية التي تبدي اهتمامها في إرسال ممثلين عنها إلى المؤتمر التقني التحضيري.

الانعكاسات المالية

١٢. حسب الممارسة المعتادة بشأن المؤتمرات التقنية الثلاثية التحضيرية، ستتكفل حكومات جميع المندوبين بمصاريفهم. وفي حال قرر مجلس الإدارة عقد مؤتمر تقني تحضيري، سيجري اقتراح ميزانية مفصلة على مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢).^١

^١ لم تُدرج في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ ميزانية من أجل مؤتمر تقني تحضيري. ويمكن تقدير تكلفته بقرابة ٥٠٠٠٠٠ دولار أمريكي. وفي حال تقرر عقد المؤتمر التقني التحضيري في عام ٢٠٢٤، سيُدرج المدير العام في مقترحاته لميزانية الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ البند المالي اللازم كي يوافق عليه المؤتمر.

الملاحق 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 أرضيات الحماية الاجتماعية - مناقشة مفردة لوضع معيار. أزمة عمالة الشباب - مناقشة عامة.
١٠٢ (٢٠١٣)	العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمقراطي الجديد - مناقشة عامة. التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء - مناقشة عامة.
١٠٣ (٢٠١٤)	استكمال اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) لمعالجة ثغرات التطبيق وتحسين تدابير الوقاية والحماية والتعويض، لتحقيق القضاء فعلياً على العمل الجبري - مناقشة مفردة لوضع معيار.
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.
	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية ومتابعة إعلان عام ١٩٩٨ (مراجع في حزيران/ يونيو ٢٠١٠).
	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
	مناقشة متكررة ثانية عن الهدف الاستراتيجي التمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
	الاستفاضة في استعراض التدابير المتبقية التي سبق أن اعتمدها المؤتمر بموجب المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية لضمان امتثال ميثاق للتوصيات الصادرة عن لجنة التحقيق بشأن العمل الجبري.
	إقرار التعديلات على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، كما اعتمدتها اللجنة الثلاثية الخاصة بالمنشأة بموجب المادة الثالثة عشرة من الاتفاقية.

الدورة	بنود تقنية		
١٠٥ (٢٠١٦)	العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١) - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية - مناقشة عامة.	تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠٦ (٢٠١٧)	العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة 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.
١٠٧ (٢٠١٨)	العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة - مناقشة عامة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠٨ (٢٠١٩)	العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	إعلان المئوية من أجل مستقبل العمل.	تنظيم المناقشات والأحداث المتصلة بمئوية منظمة العمل الدولية.
١٠٩ (٢٠٢١)	المهارات والتعلم المتواصل - مناقشة عامة.	انعدام المساواة وعالم العمل - مناقشة عامة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١٠ (٢٠٢٢)	التلمذة الصناعية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.	الاقتصاد الاجتماعي والتضامني - مناقشة عامة.
١١١ (٢٠٢٣)	التلمذة الصناعية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية	يُتخذ قرار بشأن ذلك في الدورة ٣٤٤ لمجلس الإدارة.
			إقرار التعديلات على الملاحق باتفاقية هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)، وعلى مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، كما اعتمدتها اللجنة الثلاثية الخاصة.
			إلغاء و/أو سحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٤ و ١٥ و ٢٨ و ٤١ و ٦٠ و ٦٧.
			إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٢١ و ٥٠ و ٦٤ و ٦٥ و ٨٦ و ١٠٤ وسحب التوصيات ذات الأرقام ٧ و ٦١ و ٦٢.
			إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٨ و ٩ و ١٦ و ٥٣ و ٧٣ و ٧٤ و ٩١ و ١٤٥ وسحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٧ و ٥٤ و ٥٧ و ٧٢ و ٧٦ و ٩٣ و ١٠٩ و ١٧٩ و ١٨٠ بالإضافة إلى التوصيات ذات الأرقام ٢٧ و ٣١ و ٤٩ و ١٠٧ و ١٣٧ و ١٣٩ و ١٥٣ و ١٥٤ و ١٧٤ و ١٨٦ و ١٨٧.
			سحب الاتفاقية بشأن مكاتب التوظيف بمقابل، ١٩٣٣ (رقم ٣٤).
			إدراج ظروف العمل الأمانة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عن طريق تعديل الفقرة ٢ من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨.
			إلغاء الاتفاقية رقم ١٦٣. سحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٧٠ و ٧٥ و ١٦٥ و ١٧٨ وبروتوكول عام ١٩٩٦ التابع لاتفاقية الملاحنة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٧) وإلغاء التوصيات ذات الأرقام ٩ و ١٠ و ٢٠.

الدورة	بنود تقنية	
		العمال)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
		و٢٨ و٤٨ و٧٥ و٧٦ و٧٨ و١٠٥ و١٠٦ و١٠٨ و١٣٨ و١٤٠ و١٤١ و١٤٢ و١٥٥ و١٧٣ و١٨٥.
		إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٤٥ و٦٢ و٦٣ و٨٥.
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).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية (بانتظار التأكيد).
١١٤ (٢٠٢٦)		
١١٥ (٢٠٢٧)		
١١٦ (٢٠٢٨)		
١١٧ (٢٠٢٩)		
١١٨ (٢٠٣٠)		إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٢ و٢٣ و٥٥ و٥٦ و٥٨ و٦٨ و٦٩ و٩٢ و٩٦ و١٣٣ و١٣٤ و١٤٦ و١٦٤ و١٦٦.

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

