

مجلس الإدارة

الدورة 346، جنيف، تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر 2022

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ١٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

جدول أعمال الدورات المقبلة لمؤتمر العمل الدولي

غرض الوثيقة

تهدف هذه الوثيقة إلى تسهيل نظر مجلس الإدارة في مقترحات جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٢٥ وما بعدها من دورات، بما في ذلك النهج الاستراتيجي الذي ينبغي اتباعه (انظر مشروع القرار في الفقرة ٤٤).

الهدف الاستراتيجي المعني: جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة.

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

الانعكاسات السياسية: الانعكاسات على جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠٢٥ 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 ٣٤٧ (آذار/مارس ٢٠٢٣).

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/PV؛ الوثيقة GB.344/PV.

المحتويات

الصفحة

٥	ألف - لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر
٥	النهج الاستراتيجي والمتسق
٧	باء - جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠٢٢
٧	مواضيع يجري استعراض احتمالية إدراجها في جدول أعمال دورات مقبلة للمؤتمر
٩	جيم - متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير
٩	التوصيات بشأن صكوك السلامة والصحة المهنيين
١٢	التوصيات بشأن إلغاء بعض الصكوك وسحبها
١٣	دال - إطلاق دورة جديدة من المناقشات المتكررة
١٤	هاء - خارطة الطريق الإجرائية
١٥	مشروع القرار

الملاحق

١٧	الملحق الأول - بنود من الممكن إدراجها في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر
١٧	١ - متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير
٢٠	٢ - تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة (مناقشة عامة) ...
٢٣	٣ - تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها للمواضيع قيد الإعداد
٢٩	الملحق الثاني - معلومات تتعلق بعناصر مؤتمر تقني تحضيري محتمل بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية ..
٣١	الملحق الثالث - صكوك مقترح إلغاؤها أو سحبها
٣٣	الملحق الرابع - مقتطف من متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)
٣٤	الملحق الخامس - لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٣٠)
٣٧	الملحق السادس - 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 مؤتمر العمل الدولي في دستور منظمة العمل الدولية والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي والنظام الداخلي لمجلس الإدارة.^١ ويضم جدول أعمال المؤتمر بنوداً دائمة وبنوداً تقنية.
٢. ويُطلب من مجلس الإدارة إدراج البنود الدائمة التالية على 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 (يسئلزم 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 في جلسة عامة أو لجان تقنية أخرى تعقد عدداً محدوداً من الجلسات.^٢ وبالنسبة إلى بنود وضع المعايير، من المتعارف عليه إجراء مناقشة مزدوجة، ما لم يقرر مجلس الإدارة إجراء مناقشة مفردة.^٣ ويمكن أن يقرر مجلس الإدارة أيضاً النظر في بند بشأن وضع معيار خلال مؤتمر تقني تحضيري، مما قد يخوله أن يدرج ذاك البند على جدول الأعمال من أجل مناقشة مفردة.^٤ ويجب النظر في المقترحات بشأن إدراج بند على 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.^٥
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، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢ (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، على أن تنتهي الدورة الحالية في عام ٢٠٢٤ بمناقشة متكررة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.^٦

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.^٧ ويتطلب هذا 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 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 المؤسسي والمرونة. كما يتطلب الالتزام الثلاثي الكامل في عملية وضع جدول الأعمال.

^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 انظر الملحق الخامس للاطلاع على لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٣٠).

^٣ في الأونة الأخيرة، اعتمد المؤتمر توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) وبروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ على أساس مناقشة مفردة.

^٤ النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، المادة ٤٥(٥).

^٥ انظر الفقرة ٥-١٠ في النظام الداخلي لمجلس الإدارة.

^٦ الوثيقة GB.341/PV الفقرة ٥٠.

^٧ الوثيقة GB.322/PV، الفقرة ١٧ والوثيقة GB.322/INS/2، الفقرات ١١-١٩.

٦. وعلى أساس النهج الاستراتيجي، يواصل مجلس الإدارة استعراض التنسيق بين نتائج المناقشات السابقة في المؤتمر والنظر في المسائل المقترحة للدورات المقبلة. ويرسي الروابط بين وضع جدول أعمال المؤتمر والعمليات المؤسسية والمناقشات الاستراتيجية الأخرى، من قبيل تلك المتعلقة بالخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥.^٨
٧. وواصلت الهيئات المكونة الإعراب عن تأييدها للنهج المتسق والاستراتيجي المتعلق بوضع جدول الأعمال.^٩ وبالتالي، فإن العناصر العامة للنهج الاستراتيجي والمتسق، من قبيل ضرورة ضمان الاتساق المؤسسي وتوفير التوازن بين الوقت الكافي للإعداد والمرونة المناسبة والالتزام الثلاثي الكامل القائم على الشفافية والشمولية، لا تزال سليمة.^{١٠}
٨. ويعيد إعلان المؤيعة التأكيد على أن 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 من معايير العمل الدولية، تكون واضحة ومتينة ومواكبة للعصر وتستجيب إلى الأنماط المتغيرة في عالم العمل وتحمي العمال، مع مراعاة احتياجات المنشآت المستدامة.^{١١} 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".^{١٢}
٩. وإرساء روابط ملائمة وفعالة بين المناقشات المتكررة ومواضيع الدراسات الاستقصائية العامة التي تعدها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات على أساس التقارير المطلوبة بموجب المادة ١٩ من الدستور، يُقدّم عنصراً إضافياً من عناصر النهج الاستراتيجي والمتسق.^{١٣} 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 سيجري فيها المناقشة المتكررة.
١٠. 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 التحلي بالمرونة والابتكار في تطبيق النهج الاستراتيجي لوضع جدول أعمال المؤتمر.^{١٤} 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.^{١٥} 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. وذكرت مجموعة العمال أن متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي فيما يتعلق بوضع المعايير ينبغي اعتبارها أولوية مؤسسية، على نحو ما قرره مجلس الإدارة في مناسبات عدة. وقد يرغب مجلس الإدارة في تقديم المزيد من الإرشادات بشأن التأثير المحتمل لتوصيات الفريق العامل الثلاثي على جدول أعمال المؤتمر.
١١. وتم تزويد مجلس الإدارة في كل دورة من دوراته بخارطة طريق إجرائية يحدّثها المكتب بشكل منتظم، من أجل تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق، والغرض من ذلك تحسين شفافية العملية وشموليتها.^{١٦} ويشدد إعلان المؤيعة على أهمية تلك الشفافية.^{١٧}

^٨ الوثيقة GB.340/PFA/1(Rev.1).

^٩ 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/PV.

^{١٠} الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرة ٣٨.

^{١١} إعلان مؤيعة منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، الجزء رابعاً (ألف).

^{١٢} منظمة العمل الدولية، قرار بشأن نداء عالمي من أجل اتخاذ إجراءات سعيًا إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٩، حزيران/يونيه ٢٠٢١، الفقرة ١١ (باء).

^{١٣} منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الفقرة ١٥-١.

^{١٤} الوثيقة GB.341/PV، الفقرات ٢٥ و ٣٦ و ٣٩.

^{١٥} الوثيقة GB.337/PV، الفقرتان ٧٥٧ و ٧٦٠.

^{١٦} الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرات ٧-١٥، لمزيد من المعلومات بشأن تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق. ترد في القسم هاء والملحق الخامس من هذه الوثيقة خارطة طريق محدثة تشمل الفترة الممتدة منذ الوقت الراهن وحتى عام ٢٠٢٥.

^{١٧} إعلان مؤيعة منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، الجزء رابعاً (ألف).

◀ باء - 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 الآمنة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من خلال تعديل الفقرة ٢ من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢.	
١١١ (٢٠٢٣)	التلمذة الصناعية - وضع معيار (المناقشة الثانية).	مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال).	الانتقال العادل، بما في ذلك النظر في السياسات الصناعية والتكنولوجيا، نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع - مناقشة عامة.	إلغاء الاتفاقية رقم ١٦٣ وسحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٧٥ و ٧٠ و ١٦٥ و ١٧٨ و بروتوكول عام ١٩٩٦ التابع لاتفاقية الملاحه التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٧)، وكذلك التوصيات ذات الأرقام ٩ و ١٠ و ٢٠ و ٢٨ و ٤٨ و ٧٥ و ٧٦ و ٧٨ و ١٠٥ و ١٠٦ و ١٠٨ و ١٣٨ و ١٤٠ و ١٤١ و ١٤٢ و ١٥٥ و ١٧٣ و ١٨٥.	
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.	العمل اللائق واقتصاد الرعاية - مناقشة عامة.	إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٤٥ و ٦٢ و ٦٣ و ٨٥.	
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 ٣٤٧ لمجلس الإدارة (آذار/ مارس ٢٠٢٣) إذا تعلق الأمر بوضع معيار (المناقشة الأولى)؛ أو • الدورة ٣٤٧ أو الدورة ٣٤٩ أو الدورة ٣٥٠ لمجلس الإدارة إذا تعلق الأمر بإجراء مناقشة عامة.		

مواضيع يجري استعراض احتمالية إدراجها في جدول أعمال دورات مقبلة للمؤتمر

١٢. على نحو ما ورد في خارطة الطريق الإجرائية المقدمة إلى مجلس الإدارة في دورته ٣٤٤ (آذار/ مارس ٢٠٢٢)،^{١٨} سينظر مجلس الإدارة في دورته الحالية في إدراج بند محتمل على جدول أعمال دورة مقبلة للمؤتمر بشأن اعتماد اتفاقية وتوصية بغية إدخال تعديلات مستتعبة على أحكام محددة في ١٥ صكاً بعد إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في الفقرة ٢ من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢.^{١٩}

^{١٨} الوثيقة GB.344/INS/3/1، الفقرة ٣٥.

^{١٩} الوثيقة GB.346/INS/3/3.

١٣. وفي حال قرر مجلس الإدارة إدراج بند بشأن وضع معيار على جدول أعمال المؤتمر، ستكون الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) الدورة الأقرب للقيام بذلك في ضوء الجداول الزمنية التحضيرية المنصوص عليها في النظام الأساسي للمؤتمر. كما ينبغي اتخاذ هذا القرار في موعد أقصاه الدورة ٣٤٧ (آذار/ مارس ٢٠٢٣) لمجلس الإدارة.^{٢٠}

١٤. وقد يرغب مجلس الإدارة في مواصلة النظر في إدراج بند بشأن "تسخير أقصى إمكانات التقدم التكنولوجي" بهدف إجراء مناقشة عامة في دورة مقبلة للمؤتمر.^{٢١} 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.^{٢٢} 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.^{٢٣} وفي الدورة ٣٤٤، اعتبرت مجموعة أصحاب العمل أنه ينبغي إبقاء البند بشأن تسخير أقصى إمكانات التقدم التكنولوجي في قائمة البنود التي قد يناقشها المؤتمر بعد قرار مجلس الإدارة إدراج بند بشأن الانتقال العادل على جدول أعمال الدورة ١١١ للمؤتمر (٢٠٢٣)، نظراً إلى أن هذا البند أوسع نطاقاً من السياسة المتعلقة بتغير المناخ.

١٥. وفي الدورة ٣٤٤، قدمت مجموعة أصحاب العمل ثلاثة مقترحات إضافية ليتم إدراجها في جدول أعمال الدورة المقبلة للمؤتمر بغية إجراء مناقشة عامة. وهذه المقترحات هي التالية:

- (أ) ضمان إتاحة نُظم التعليم والتدريب واستجابتها لاحتياجات سوق العمل، مع التشديد على القابلية للاستخدام ودور الشركاء الاجتماعيين؛
- (ب) دور منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة في دعم التحول الهيكلي في الاقتصاد نحو مستويات أعلى من الإنتاجية؛
- (ج) تُهَج مبنكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز عمليات الانتقال نحو السمة المنظمة.^{٢٤}

١٦. 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 قضاء العمل: منع نزاعات العمل الفردية وتسويتها؛
- حماية المبلغين عن المخالفات في الخدمة العامة؛
- العمل اللائق في اقتصاد المنصات (كما يرد في الفقرة ١٣)؛
- حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي.

^{٢٠} من شأن الملحة العامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٣٠) الواردة في الملحق الخامس 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 ٢٠٢٣ (من أجل دورة المؤتمر لعام ٢٠٢٥) أو في آذار/ مارس ٢٠٢٤ (من أجل دورة المؤتمر لعام ٢٠٢٦). وينبغي أن يتخذ القرار بشأن إدراج بنود من أجل مناقشة عامة في موعد أقصاه آذار/ مارس ٢٠٢٣ (من أجل دورة المؤتمر لعام ٢٠٢٤) أو آذار/ مارس ٢٠٢٤ (من أجل دورة المؤتمر لعام ٢٠٢٥). وهذه المهل سببها أنه، بموجب النظام الأساسي للمؤتمر، 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/ يونيه 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 إن 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.

^{٢١} الملحق الأول، القسم ٢.

^{٢٢} في الدورة نفسها، اقترحت مجموعة العمال، حرصاً منها على التوصل إلى توافق في الآراء، دمج بند المناقشة العامة بشأن الانتقال العادل مع البند المتعلق بتسخير أقصى إمكانات التقدم التكنولوجي (انظر الوثيقة GB.344/PV، الفقرة ٧٣).

^{٢٣} الوثيقة GB.343/PV، الفقرة ٣٣.

^{٢٤} سبق لمجموعة أصحاب العمل أن قدمت مقترحات مماثلة، منها: ضمان أن تستجيب نُظم التعليم والتدريب لاحتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية، مع التشديد على القابلية للاستخدام؛ توسيع الخيارات وتحسين الفرص لجميع العمال؛ دعم دور القطاع العام بصفته صاحب عمل هاماً ومزوداً للخدمات العامة الجيدة (انظر الوثيقة GB.337/PV، الفقرة ٢٥).

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

التوصيات بشأن صكوك السلامة والصحة المهنيين

١٧. 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.^{٢٥}
١٨. ووافق مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩) على توصيات الفريق العامل الثلاثي، طالباً من المكتب إعداد هذه المقترحات بشأن وضع المعايير في أقرب تاريخ ممكن ومن باب الأولوية المؤسسية.^{٢٦}
١٩. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ (آذار/مارس ٢٠٢١) أن يضع في جدول أعمال الدورة ١١٢ (٢٠٢٤) والدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر بندا يتعلق بحماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر البيولوجية (وضع معيار - مناقشة مزدوجة).
٢٠. وعليه، فإن مقترحات المكتب المتعلقة بنود وضع المعايير بشأن مواضيع المخاطر الكيميائية؛ الأرغونوميات والمناولة اليدوية؛ الوقاية من الآلات، ستبقى مدرجة على جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر من باب الأولوية المؤسسية. 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.^{٢٧}
٢١. 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.
٢٢. وتعكس الفقرات من ٢٣ إلى ٣١ الآراء التي عبّر عنها أعضاء مجلس الإدارة خلال الدورات الثلاث الأخيرة بشأن الخيارات الأربعة التي تم استكشافها حتى الآن لوضع معيار بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية، مع العلم أنّ الخيار الذي يقع عليه الاختيار في نهاية المطاف فيما يتعلق بالمخاطر الكيميائية لن يُطبّق بالضرورة على الأرغونوميات والمناولة اليدوية أو الوقاية من الآلات.
٢٣. ونظر مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ (آذار/مارس ٢٠٢١) في المقترحات المقدمة من المكتب بشأن إدراج البنود الأربعة للسلامة والصحة المهنيين من أجل مناقشة مزدوجة لوضع المعايير على جدول أعمال المؤتمرات المتتالية من عام ٢٠٢٣ إلى عام ٢٠٣٠. ورأى بعض أعضاء مجلس الإدارة أنّ هذه المقترحات مقبولة لكنهم شددوا على ضرورة استيعاب أي نتائج محتملة للمناقشات الأخرى ذات الصلة. وفي حين اعتبر بعض الأعضاء أنّ مقترحات وضع المعايير أكثر صلة في سياق الجائحة، رحّبوا بالمقترحات المقدمة من المكتب بشأن كيفية المضي قدماً في بنود وضع معايير السلامة والصحة المهنيين بطريقة مبتكرة وفعالة من أجل ضمان أفضل نتائج وضع المعايير مع الحفاظ على خارطة الطريق الإجرائية.^{٢٨} وأعرب بعض الأعضاء عن تفضيلهم لتوحيد وترشيد الصكوك المتعلقة بحماية السلامة والصحة المهنيين وتقديم إرشادات مفصلة في هذا الصدد في الصكوك غير المعيارية. وأخيراً، رأى أعضاء آخرون أنّ كل خطر من مخاطر السلامة والصحة المهنيين يتطلب نهجاً تنظيمياً مخصصاً وأنّ صكاً واحداً متكاملاً بشأن هذه المخاطر لن يكون مناسباً.^{٢٩}

^{٢٥} الوثيقة GB.337/LILS/1، المرفق، الملحق الأول، الفقرة ٩.

^{٢٦} الوثيقة GB.337/LILS/1، الفقرة ٥(أ).

^{٢٧} منظمة العمل الدولية، وثيقة العمل ١: 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.

^{٢٨} الوثيقة GB.341/PV، الفقرتان ٣٣ و ٣٦.

^{٢٩} الوثيقة GB.341/PV، الفقرات ١٣ و ٢١ و ٢٢.

٢٤. ونظر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١) في مقترحات المكتب التي تحدد ثلاثة خيارات هي كالآتي:٣٠

- الإبقاء على إجراء المناقشة المزدوجة لكل بند من البنود الثلاثة المتبقية بشأن السلامة والصحة المهنيين وجدولة إدراجها في جدول أعمال المؤتمر بصورة متعاقبة بحيث لا تجتمع أكثر من لجنة تقنية واحدة للسلامة والصحة المهنيين في سنة واحدة.٣١ وأعربت مجموعة أصحاب العمل عن تفضيلها لهذا الخيار.٣٢
- 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 ٢٠٢٨.٣٣ ودعمت مجموعة العمال بصورة استثنائية هذا المقترح الذي أيدته أيضاً عدة مجموعات حكومات إقليمية، رهنأً بتلقي المزيد من التفاصيل بشأن طرائق عقد المؤتمرات التقنية التحضيرية وانعكاساتها من حيث التكلفة.٣٤
- 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.

٢٥. ونظر مجلس الإدارة، في دورته ٣٤٤ (آذار/ مارس ٢٠٢٢)، في أربعة خيارات لطرائق قد تكون مبتكرة وفعالة وتتعلق بوضع معايير السلامة والصحة المهنيين، بدءاً بتوحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية، لكنه لم يتوصل إلى توافق في الآراء. وأحاط المكتب علماً بوجهات النظر المعرب عنها وبالأسئلة التي أثارت فيما يتعلق بكل خيار.

الخيار ١- الإبقاء على الخيار المعتاد المتمثل في إجراء مناقشة مزدوجة من أجل وضع معيار بشأن المخاطر الكيميائية

٢٦. توزيعاً لعبء العمل الملقى على عاتق المكتب وتلافياً لعقد أكثر من لجنة تقنية واحدة تُعنى بالسلامة والصحة المهنيين، يمكن عقد المناقشات من أجل وضع معيار في الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) والدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر. وقد أعرب بعض أعضاء مجلس الإدارة عن تفضيلهم لهذا الخيار.٣٥

٣٠ الوثيقة GB.343/INS/2(Rev.1).

٣١ 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 الأرغونوميات 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.

٣٢ الوثيقة GB.343/PV، الفقرة ٣١.

٣٣ تنص عدة قواعد لمنظمة العمل الدولية على عقد مؤتمرات تقنية تحضيرية. ويتمثل الغرض من هذه المؤتمرات أساساً في وضع وتحديد المسائل، لا سيما تلك المتعلقة بوضع المعايير، الواجب رفعها إلى المؤتمر. ووفقاً للمادة ١٤(٢) من الدستور (بصيغته المعدلة في عام ١٩٤٦)، هذه المؤتمرات هي واحدة من السبل التي "تكفل الإعداد التقني الدقيق والتشاور الكافي مع الدول الأعضاء التي يخصها الأمر بالدرجة الأولى" قبل اعتماد المؤتمر اتفاقية أو توصية. انظر أيضاً المواد ٣٨ و ٤٥(٥) من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي والمواد ٣-١-٥ و ٦-١-٥ و ٩-١-٥ من النظام الداخلي لمجلس الإدارة. وتنظيم مؤتمرات تقنية تحضيرية هو من الممارسات المتبعة فيما يتعلق بالمعايير البحرية. وقد عقدت المؤتمرات التقنية ثمان مرات لإعداد الصكوك بشأن بنود أخرى، من قبيل تفتيش العمل وسياسة العمالة والحد الأقصى للأثقال التي يسمح لعمال واحد بحملها. 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 رهنأً بالأساليب التي يحددها مجلس الإدارة ولكن أي تكلفة إضافية يتم تعويضها جزئياً على الأقل بخفض عدد اللجان التقنية اللازمة لإجراء المناقشة المزدوجة. لمزيد من المعلومات، انظر وثيقة العمل ٢: معالجة تأثير توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير بشأن جدول أعمال المؤتمر والمكتب، الاجتماع الخامس للفريق العامل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير، ٢٧-٢٣ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩، الفقرات ٤٦-٣١.

٣٤ الوثيقة GB.343/PV. أيد المقترح مجموعة آسيا والمحيط الهادئ ومجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي والاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيه. وارتأى الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيه أنه 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.

٣٥ الوثيقة GB.344/PV، الفقرتان ٧٨ و ٨٦ (مجموعة بلدان أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي)، الفقرة ٩٠ (مجموعة أصحاب العمل).

الخيار ٢- عقد مؤتمر تقني تحضيري، ربما في عام ٢٠٢٤ أو عام ٢٠٢٥، تليه مناقشة مفردة في المؤتمر، ربما في عام ٢٠٢٦

٢٧. بما أن وضع معايير بشأن الحماية من المخاطر الكيميائية يتطلب درجة عالية من الخبرة التقنية، أشار بعض أعضاء مجلس الإدارة إلى أنهم قد يدعمون هذا الخيار استثنائياً، إذ يبدو أنه يسمح بمشاركة واسعة النطاق. وشدد بعض الأعضاء على أهمية أن تكون الوفود المشاركة في المؤتمر ثلاثية بالكامل وتضم في عدادها مستشارين، في حين شدد أعضاء آخرون على ضرورة الاستجابة لمتطلبات المرونة والفعالية من حيث التكاليف.^{٣٦}

٢٨. واستجابةً 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، مرفقة بنظام داخلي ومقترح للميزانية، مع مراعاة إرشادات مجلس الإدارة في هذا الصدد. وعلى نحو ما هو مبين في الملحق الثاني، عادة ما تمثل الدول الأعضاء في المؤتمر التقني التحضيري على أساس ثلاثي بالكامل (مثل واحد عن كل مجموعة)، على أن تأخذ الدولة العضو المشاركة على عاتقها تكلفة مشاركة جميع المندوبين الوطنيين. وسيتعين على مجلس الإدارة اعتماد قواعد إجرائية (نظام داخلي) من أجل المؤتمر التحضيري. ومن الجدير بالذكر أنه، في إطار المؤتمر التقني التحضيري الذي انعقد في عام ٢٠٠٤ بشأن معايير العمل البحري، تمتع كل مندوب بحق التصويت فردياً. ورُجحت أصوات المندوبين عن مجموعة ملاك السفن ومجموعة البحارة بما يضمن أن يكون لكل من هاتين المجموعتين نصف حقوق تصويت مجموع عدد الحكومات الممثلة في المؤتمر والتي لها حق التصويت. واتخذت القرارات بالأغلبية البسيطة للأصوات المدلى بها.^{٣٧} ووفقاً للممارسة المعتادة، يجري تمويل مثل هذا المؤتمر من الوفورات المحققة من الميزانية العادية لفترة السنتين المعنية (الجزء الأول) وإذا تعذر ذلك، عن طريق استخدام المصروفات الطارئة المدرجة في الميزانية (الجزء الثاني).

الخيار ٣- عقد اجتماع تقني ثلاثي، ربما في عام ٢٠٢٤ أو عام ٢٠٢٥، تليه مناقشة مفردة في المؤتمر، ربما في عام ٢٠٢٦

٢٩. أشارت بعض المجموعات الإقليمية إلى أنها تفضل هذا الخيار، شريطة إتاحة مشاركة أوسع من المعتاد في الاجتماع التقني التحضيري. فمن شأن اجتماع مماثل أن يكون أبسط وأكثر مرونة وفعالية من حيث التكلفة من عقد مؤتمر تقني. ولم تتم الإجابة بعد على الأسئلة التي طُرحت بشأن التشكيل الثلاثي للوفود وحق التصويت للمشاركين في اجتماع تقني. ولم يتفق الأعضاء الآخرون إلا على وجوب عقد اجتماع تقني تحضيري في حال كانت المشاركة الثلاثية عريضة بما فيه الكفاية ومكفولة، الأمر الذي سيوفر خبرة تقنية واسعة بشأن المخاطر الكيميائية من أقاليم متعددة في العالم.^{٣٨}

٣٠. ورداً على بعض التوضيحات التي طُلبت، يجدر التذكير بأن الاجتماعات التقنية تُعقد لغرض إجراء مناقشة معمقة بشأن المسائل السياسية استناداً إلى تقرير يعده المكتب من أجل التوصل إلى استنتاجات أو نقاط توافق أو وثائق مماثلة وربما اعتماد قرارات. وتحفز هذه الوثائق توافقاً ثلاثياً دولياً بشأن مسألة محددة ويمكن أن تستخدمها المنظمة والدول الأعضاء من أجل وضع سياسات تتناول المسألة قيد الدراسة. ويمثل المشاركون في الاجتماعات التقنية حكوماتهم أو مجموعات غير حكومية. وتتكون الاجتماعات التقنية من: (أ) ممثل واحد عن كل حكومة مهتمة، علماً أنه يجوز لمجلس الإدارة أن يقرر تحديد مشاركة الحكومات؛ (ب) العدد اللازم من ممثلي العمال وأصحاب العمل على النحو الذي يحدده مجلس الإدارة. ويتحمل المكتب عبء تكاليف النقل والإقامة لممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال. وتتخذ القرارات بتوافق الآراء. وفي حال تعذر ذلك، تُسجل في محضر الأعمال أية مواقف مخالفة أو تحفظات دون أن تشكل عائقاً أمام اعتماد القرار المعني.^{٣٩}

^{٣٦} الوثيقة GB.344/PV، الفقرة ٤٩ (مجموعة العمال) والفقرة ٨٨ (الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيه).

^{٣٧} انظر المادة ٩ من النظام الأساسي للمؤتمر التقني التحضيري بشأن معايير العمل البحري، أيلول/سبتمبر ٢٠٠٤، الملحق الثاني.

^{٣٨} الوثيقة GB.344/PV، الفقرة ٩٠ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي)؛ الفقرة ٦٧ (الاتحاد الأوروبي والدول الأعضاء فيه)؛ الفقرة ٨٦ (مجموعة آسيا والمحيط الهادئ). واعتبرت مجموعة العمال أن مشاركة ٤٠ إلى ٥٠ ممثلاً عن العمال ستكون مناسبة (الفقرة ٨٣).

^{٣٩} منظمة العمل الدولية، النظام الداخلي للاجتماعات التقنية والنظام الداخلي لاجتماعات الخبراء، ٢٠١٩، المذكرة التمهيدية والمادة ١٢ من النظام الداخلي للاجتماعات التقنية.

الخيار ٤- عقد اجتماع ثلاثي للخبراء، ربما في عام ٢٠٢٤ أو عام ٢٠٢٥، تليه مناقشة مفردة في المؤتمر، ربما في عام ٢٠٢٦

٣١. لم يلقَ هذا الخيار أي تأييد، إذ تُعقد اجتماعات الخبراء إما لإمداد المنظمة بمشورة الخبراء بشأن مسألة تقنية محددة أو من أجل اعتماد إرشادات تقنية. وهي تتكوّن من عدد محدد من الخبراء الذين يعملون بصفّتهم الشخصية ويتصرفون ويعبرون عن آرائهم بصفّتهم خبراء وليس بصفّتهم ممثلين لحكومة أو مجموعة معينة. ويحدد مجلس الإدارة التشكيلة التي ينبغي أن توازي العدد نفسه من الخبراء الذين ترشحهم الحكومات ومجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال في مجلس الإدارة. ويجب أن يكون هذا الرقم أي مضاعف من الرقم أربعة. ويتحمل المكتب عبء تكاليف النقل والإقامة لجميع الخبراء، بما يشمل الخبراء الذين تعينهم الحكومات. وتتخذ القرارات بتوافق الآراء. وفي حال تعذر ذلك، تُسجل في محضر الأعمال أية مواقف مخالفة أو تحفظات دون أن تشكل عائقاً أمام اعتماد القرار المعني.^{٤٠}

التوصيات بشأن إلغاء بعض الصكوك وسحبها

٣٢. أشار مجلس الإدارة في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١) إلى أنه وبموافقته على التوصيات التي اعتمدها الفريق العامل الثلاثي في اجتماعه السادس (أيلول/ سبتمبر ٢٠٢١)، سيكون عليه أن يناقش بعض إجراءات المتابعة في أقرب دورة ممكنة. ويتعلق أحد هذه الإجراءات بإدراج بند بشأن إلغاء اتفاقية التأمين الصحي (الصناعة)، ١٩٢٧ (رقم ٢٤) واتفاقية التأمين الصحي (الزراعة)، ١٩٢٧ (رقم ٢٥) وسحب توصية التأمين الصحي، ١٩٢٧ (رقم ٢٩)، على جدول أعمال الدورة ١١٨ للمؤتمر (٢٠٣٠).^{٤١} وبما أنّ مجلس الإدارة سبق ووضع بنداً بشأن إلغاء وسحب بعض الصكوك البحرية في جدول أعمال الدورة نفسها،^{٤٢} قد يرغب في النظر في تعديل نطاق البند بحيث يتم إدراج الاتفاقيتين رقم ٢٤ ورقم ٢٥ والتوصية رقم ٢٩.

٣٣. وسينظر مجلس الإدارة في دورته الحالية في التوصيات التي اعتمدها الفريق العامل الثلاثي في اجتماعه السابع (أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٢). وتتعلق إحدى هذه التوصيات باقتراح إلغاء ثلاث اتفاقيات، هي اتفاقية التعويض عن حوادث العمل، ١٩٢٥ (رقم ١٧) واتفاقية تعويض العمال (الأمراض المهنية)، ١٩٢٥ (رقم ١٨) واتفاقية تعويض إصابات العمل (الأمراض المهنية) (مراجعة)، ١٩٣٤ (رقم ٤٢) واقتراح سحب ثلاث توصيات، هي توصية التعويض عن حوادث العمل (الحد الأدنى)، ١٩٢٥ (رقم ٢٢) وتوصية تعويض العمال (جهة الاختصاص)، ١٩٢٥ (رقم ٢٣) وتوصية تعويض العمال (الأمراض المهنية)، ١٩٢٥ (رقم ٢٤). وأوصى الفريق العامل الثلاثي أن يدرج مجلس الإدارة بنداً في هذا الشأن على جدول أعمال الدورة ١٢١ للمؤتمر (٢٠٣٣).^{٤٣}

٣٤. ويلخص الملحق الثالث المعلومات بشأن الصكوك المقترح إلغاؤها أو سحبها.

^{٤٠} المذكرة التمهيدية والمادة ١١ من النظام الداخلي لاجتماعات الخبراء.

^{٤١} الوثيقة GB.343/PV، الفقرة ٤٨٦ (هـ) (ط).

^{٤٢} قرر مجلس الإدارة أن يدرج على جدول أعمال الدورة ١١٨ (٢٠٣٠) للمؤتمر بنداً بشأن إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٢ و ٢٣ و ٥٥ و ٥٦ و ٥٨ و ٦٨ و ٦٩ و ٩٢ و ١٣٣ و ١٣٤ و ١٤٦ و ١٦٤ و ١٦٦ (الوثيقة GB.343/PV، الفقرة ٦٢ (د)).

^{٤٣} الوثيقة GB.346/LILS/1. أوصى الفريق العامل الثلاثي أيضاً أن يعيد مجلس الإدارة النظر في التاريخ الذي قد ينظر فيه المؤتمر في البند في ضوء تقييم من المزمع إجراؤه في عام ٢٠٢٨ لتحديد ما إذا كانت الدول الأعضاء التي صدقت على الاتفاقيات المتقدمة تصديقاً فعالاً قد اتخذت أي إجراء ضروري للتصديق على اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) (الجزء السادس) أو اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ [الجدول الأول بصيغته المعدلة في عام ١٩٨٠] (رقم ١٢١).

◀ دال - إطلاق دورة جديدة من المناقشات المتكررة

٣٥. قدّم مجلس الإدارة في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١) ودورته ٣٤٤ (آذار/ مارس ٢٠٢٢) الإرشادات بشأن إطلاق دورة جديدة من المناقشات المتكررة.^{٤٤} وأيدت مجموعة العمال إطلاق دورة جديدة بدءاً من عام ٢٠٢٥، حيث رأت أنه لا ضرورة لإجراء تقييم قبل بدء الدورة الجديدة. أما مجموعة أصحاب العمل فأعربت عن اهتمام بالغ بمواصلة المناقشات المتكررة بعد عام ٢٠٢٥، لكنها أيدت إدراج بند على جدول أعمال الدورة ١١٣ للمؤتمر (٢٠٢٥) من أجل تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية.

٣٦. وقد يرغب أعضاء مجلس الإدارة، أثناء تكوين وجهات نظرهم بشأن هذه المسألة، في أن ينظروا في مسألة مساهمة المناقشات المتكررة في تبسيط عملية وضع جدول أعمال المؤتمر^{٤٥} فيما يتعلق بهيكله جدول أعمال كل دورة واختيار مجلس الإدارة البنود في ضوء الأولويات التي يحددها المؤتمر في سياق المناقشات المتكررة. كما ينبغي إيلاء الاعتبار الواجب للصلة القائمة بين المناقشات المتكررة واختيار الصكوك بهدف إجراء دراسات استقصائية عامة مستقبلية بشأنها، تمشياً مع الجزء أولاً (باء) من متابعة إعلان العدالة الاجتماعية. وأخيراً، يجدر التنكير أن مجلس الإدارة سينظر أيضاً، في الدورة الحالية، في إدخال تعديل محتمل على الجزء أولاً (ألف) من إعلان العدالة الاجتماعية في سياق متابعة القرار بشأن إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وسينظر مجلس الإدارة، على وجه الخصوص، في ما إذا كان ينبغي إبقاء مفهوم السلامة والصحة المهنتين ضمن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية أو إدراجه ضمن الهدف بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ومن شأن هذه المناقشة والقرار الذي قد يتخذه مجلس الإدارة في هذا الصدد، أن يؤثر على المناقشات المتكررة المرتقبة في عامي ٢٠٢٣ و٢٠٢٤ وعلى الدورة المقبلة.^{٤٦}

٣٧. وقد أجرى المؤتمر في دورته ١٠٥ (٢٠١٦) أول تقييم لأثر إعلان العدالة الاجتماعية وفقاً للجزء ثالثاً (جيم) من متابعة الإعلان (انظر الملحق الرابع). وفي إطار التحضير لهذا التقييم، قدّم مجلس الإدارة الإرشادات بشأن نطاق التقييم وطرقه خلال عدة دورات.^{٤٧}

٣٨. وركز التقرير الذي أعد للمؤتمر وللمناقشة في لجنة المؤتمر المعنية على أثر ثلاث فئات من الخطوات المتخذة لتعزيز تنفيذ الإعلان، وهي: الإجراءات التي تتخذها الدول الأعضاء والإجراءات التي تتخذها منظمة العمل الدولية والإجراءات المتخذة على الصعيدين الدولي والإقليمي. ونتيجة لذلك، اعتمد المؤتمر قراراً بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، حدد فيه مجالات العمل ذات الأولوية، لكي تساعد منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء فيها بشكل فعال. ودعا القرار أيضاً الدول الأعضاء إلى اتخاذ إجراءات لإدراج برنامج العمل اللائق في الاستراتيجيات الوطنية والإقليمية والمضي قدماً تدريجياً نحو التصديق على الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة وتنفيذها وتعزيز الاتساق السياسي وتعزيز المنشآت المستدامة. كما دعا القرار مجلس الإدارة إلى اتخاذ إجراءات تكفل تنفيذ القرار تنفيذاً فعالاً. بالإضافة إلى ذلك، نصّ القرار على أن الإجراءات الواردة فيه تشكل جزءاً لا يتجزأ من التقييم المقبل لأثر إعلان العدالة الاجتماعية، الذي سيضطلع به المؤتمر.^{٤٨} واعتمد مجلس الإدارة في دورته ٣٢٩ (آذار/ مارس ٢٠١٧) برنامج عمل لإنفاذ هذا القرار.^{٤٩}

٣٩. غير أنّ مجلس الإدارة قد يقرر أن يستعرض بنفسه مسائل محددة يتناولها الإعلان، مثل طرائق المناقشات المتكررة التي تندرج ضمن مسؤولياته. غير أنّ هذا الاستعراض لن يحل محل تقييم أثر الإعلان الذي سيضطلع به المؤتمر على نحو ما هو منصوص عليه في آلية متابعته.

^{٤٤} الوثيقة GB.343/PV؛ الجزء ثالثاً (ج) من إعلان العدالة الاجتماعية والجزء ثالثاً من ملحقه ينصان على أن توقيت هذا التقييم يقرره مجلس الإدارة "ويمكن 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.

^{٤٥} منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الفقرة ١٥-٢ (ج) "٣".

^{٤٦} الوثيقة GB.346/INS/3/3.

^{٤٧} الوثيقة GB.322/INS/3؛ الوثيقة GB.323/INS/3؛ الوثيقة GB.325/INS/3.

^{٤٨} لا ينص إعلان العدالة الاجتماعية ولا القرار ولا قرارات مجلس الإدارة على وقت محدد لإجراء التقييم القادم.

^{٤٩} الوثيقة GB.329/INS/3/1.

٤٠. وإذا اعتبر مجلس الإدارة أنه من المستحسن إجراء تقييم أو استعراض الطرائق في نهاية الدورة الحالية من المناقشات المتكررة، فقد ينظر في أحد هذه الخيارات:

(أ) أن يدرج بنداً على جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠٢٥ تمشياً مع الجزء الثالث من متابعة إعلان العدالة الاجتماعية؛

(ب) أن يقرر أن يستعرض مجلس الإدارة الطرائق خلال دورتيه في آذار/ مارس وتشرين الثاني/ نوفمبر لعام ٢٠٢٥؛

(ج) أن يعقد اجتماعاً تقنياً ثلاثياً لاستعراض طرائق المناقشات المتكررة في النصف الأول من عام ٢٠٢٥ ويرفع تقريراً بذلك إلى مجلس الإدارة في دورته في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥.

٤١. ومن شأن هذا التقييم أن ينظر في عناصر مماثلة لتلك التي تناولها التقييم لعام ٢٠١٦ وأن يقيس التقدم المحرز في تنفيذ برنامج العمل الذي اعتمدته مجلس الإدارة في دورته ٣٢٩ وما تركه من أثر.

٤٢. وفي حال اتخذ مجلس الإدارة قراراً بعدم إدراج بند لإجراء تقييم إضافي لإعلان العدالة الاجتماعية في جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢٥، قد يقرر إطلاق دورة جديدة من المناقشات المتكررة بنيت لإجراء تقييم في نهاية الدورة في عام ٢٠٣٠.

◀ هاء - خارطة الطريق الإجرائية

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

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

- اتخاذ قرار بشأن الطرائق التي سيدرج بموجبها مقترح لوضع المعايير بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية على جدول أعمال المؤتمر؛
- اتخاذ قرار أو توفير الإرشادات بشأن الطرائق التي ستدرج بموجبها مقترحات لوضع المعايير بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية والوقاية من الآلات على جدول أعمال المؤتمر؛
- توفير الإرشادات بشأن ما إذا كان سيدرج بنداً من أجل تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر أو إطلاق دورة جديدة من المناقشات المتكررة في الدورة ذاتها، يمكن أن تبدأ بالهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي؛
- اتخاذ قرار بشأن ما إذا سيدرج على جدول أعمال دورة مقبلة للمؤتمر بنداً بشأن اعتماد اتفاقية مراجعة وتوصية مراجعة بغية إدخال تعديلات مستتبعة على أحكام محددة في ١٥ صكاً بعد إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في الفقرة ٢ من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨) بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢؛
- مواصلة تقديم الإرشادات بشأن جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.

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

- النظر في إدراج بند تقني في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر إذا لم يستكمل في دورته ٣٤٦ وإذا اختار بنداً لوضع معيار؛
- اتخاذ قرار بشأن ما إذا كان سيدرج بنداً من أجل تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر أو إطلاق دورة جديدة من المناقشات المتكررة في الدورة ذاتها، يمكن أن تبدأ بالهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي؛
- النظر في الطرائق التي ستدرج بموجبها مقترحات لوضع المعايير بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية والوقاية من الآلات (السلامة والصحة المهنيّتان) في جدول أعمال المؤتمر، استناداً إلى توصيات الفريق العامل الثلاثي في حال لم يُتخذ قرار في هذا الشأن في دورته ٣٤٦؛
- مواصلة تقديم الإرشادات بشأن جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.

- سيقوم مجلس الإدارة في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣) بما يلي:
- النظر في إدراج بند تقني في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر إذا لم يستكمل في دورته ٣٤٦؛
 - مواصلة تقديم الإرشادات بشأن جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.

◀ مشروع القرار

٤٤. قرر مجلس الإدارة ما يلي:

- (أ) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر بنداً بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية من أجل وضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة؛
- أو
- قرر أن يعقد مؤتمراً تقنياً تحضيرياً بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية في عام ٢٠٢٤، بهدف تقديم صك موحد إلى المؤتمر في دورته ١١٤ (٢٠٢٦) لاعتماده المحتمل بموجب إجراء مناقشة مفردة، وأن يطلب من المكتب أن يراعي إرشاداته عند إعداد الترتيبات التفصيلية، بما في ذلك النظام الداخلي ومقترح الميزانية كي ينظر فيها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧ (أذار/ مارس ٢٠٢٣)؛
- أو
- قرر أن يعقد اجتماعاً تقنياً ثلاثياً بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية في عام ٢٠٢٤، بهدف تقديم صك موحد إلى المؤتمر في دورته ١١٤ (٢٠٢٦) لاعتماده المحتمل بموجب إجراء مناقشة مفردة، وأن يطلب من المكتب أن يراعي إرشاداته عند إعداد الترتيبات التفصيلية، بما في ذلك تشكيل الاجتماع ومكان وتاريخ انعقاده ومدته إلى جانب التكاليف والتمويل، كي ينظر فيها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧ (أذار/ مارس ٢٠٢٣)؛
- (ب) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٨ (٢٠٣٠) للمؤتمر بنداً بشأن إلغاء الاتفاقيتين رقم ٢٤ ورقم ٢٥ وسحب التوصية رقم ٢٩؛
- (ج) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١٢١ (٢٠٣٣) للمؤتمر بنداً بشأن إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ١٧ و ١٨ و ٢٢ و ٢٣ و ٢٤؛
- (د) أن يطلب من المكتب أن يأخذ في الاعتبار الإرشادات المقدمة عند إعداد وثيقة بشأن تقييم محتمل لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢ للدورة ٣٤٧ (أذار/ مارس ٢٠٢٣) لمجلس الإدارة؛
- (هـ) أن يطلب من المكتب أن يأخذ في الاعتبار إرشاداته عند إعداد مقترحات للاجتماعات التقنية الثلاثية بشأن الوصول إلى العدالة العمالية وحماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي؛
- (و) أن يطلب من المكتب أن يأخذ في الاعتبار الإرشادات المقدمة عند إعداد الوثيقة المتعلقة بجدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر للدورة ٣٤٧ (أذار/ مارس ٢٠٢٣) لمجلس الإدارة.

◀ الملحق الأول

بنود من الممكن إدراجها في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر

١ - متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير

١. استناداً إلى توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (الفريق العامل الثلاثي)، 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.^١

٢. وينبغي لجدول أعمال المؤتمر في عام ٢٠٢٣ وما بعده فيما يتعلق بنود وضع المعايير المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين على النحو المحدد أعلاه، أن يسترشد بضرورة ضمان مجموعة واضحة ومتينة ومحدثة من معايير العمل الدولية، فيما يتعلق ببعض المخاطر المهنية. والقرار الذي اعتمده المؤتمر في دورته ١١٠ بشأن إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل واعتبار صكين من الاتفاقيات الأساسية، شدد على ضرورة سد الثغرات التنظيمية في مجال السلامة والصحة المهنيين واستجابة معايير العمل الدولية للأنماط المتغيرة في عالم العمل.

٣. وطلب مجلس الإدارة من المكتب في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩) أن يسترشد بتوصيات الفريق العامل الثلاثي 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 الأربعة وفقاً لما قرره مجلس الإدارة. ويمكن أن تكون الاختلافات على أساس القرارات المتعلقة بما إذا كان إجراء وضع المعايير يجب أن يؤدي إلى بروتوكول أو اتفاقية أو توصية أو اتفاقية وتوصية. وكبديل لذلك، يمكن أن تجمع الصكوك الجديدة المكمل للصكوك المحدثة القائمة بين الأحكام الملزمة والأحكام غير الملزمة في صك واحد.

٤. ومن الممكن إدراج بند خاص بوضع المعايير بشأن مخاطر السلامة والصحة المهنيين في جدول أعمال المؤتمر في أقرب وقت خلال انعقاد الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر. 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 سبق وأدرج بند بشأن المخاطر البيولوجية في جدول أعمال المؤتمر لعامي ٢٠٢٤ و٢٠٢٥. وبالنظر إلى الطبيعة المعقدة للمواضيع التي سيتم تناولها، من المستحسن إجراء مناقشتين على الأقل قد تكونان على شكل مناقشة مزدوجة عادية أو مؤتمر تقني تحضيري تليه مناقشة مفردة أو اجتماع للخبراء أو اجتماع تقني تليه مناقشة مفردة.^٢

ألف - بند وضع معيار بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية

٥. يتعرض ما يربو على مليار عامل كل سنة لمواد خطيرة، بما في ذلك الملوثات والغبار والأبخرة والأدخنة في بيئة عملهم.^٣ ووفقاً لآخر التقديرات المتاحة (٢٠٢١)، تنجم ٨٢ في المائة من الوفيات المرتبطة بالعمل في العالم عن أمراض غير معدية^٤ ويعزى الكثير منها إلى التعرض للمواد الكيميائية الخطرة مثل الحرير الصخري (٢٠٩٤٨١) وفاة سنوياً وخسارة ٣,٩٧ مليون سنة من الحياة الصحية). وآثار التكاثر المطرد للمركبات الكيميائية على صحة العمال لا تزال غير معروفة، شأنها شأن الوقت المنقضي بين التعرض وظهور بعض الأمراض المعروفة على الأقل. لذلك، قد يتم التقليل إلى حد كبير من شأن الآثار الصحية، بما في ذلك الوفيات.

^١ الوثيقة GB.331/LILS/2، الملحق، الفقرات ١١٧ و ٢١٩ و ٢٧ و ٣١.

^٢ انظر:

ILO, *Background Information for Developing an ILO Policy Framework for Hazardous Substances*, MEPFHS/2007, 2007, para. 37.

^٣ انظر: ILO, *Exposure to Hazardous Chemicals at Work and Resulting Health Impacts: A Global Review*, 2021.

^٤ انظر:

World Health Organization (WHO) and ILO, *WHO/ILO Joint Estimates of the Work-related Burden of Disease and Injury, 2000–2016: Global Monitoring Report*, 2021.

٦. والضرورة الملحة الكامنة في مراجعة الإطار المعياري لمنظمة العمل الدولية بشأن الإدارة السليمة للمواد الكيميائية في العمل لا تتأتى عن وجود فجوة تنظيمية، بل عن ضرورة متابعة جميع المعايير ذات الصلة واتساقها وتحديثها المنتظم. والحماية من المخاطر 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 المخاطر الكيميائية المحددة مثل الرصاص الأبيض والبنزين والتسمم بالرصاص والفسفور الأبيض.° والتعايش بين هذه الصكوك القديمة بشأن مواد كيميائية محددة والاتفاقية رقم ١٧٠ الأكثر حداثة والقائمة على المبادئ العامة، يؤثر على اتساق الإطار المعياري لمنظمة العمل الدولية بشأن المواد الكيميائية ولا بد من مراجعتها، على نحو ما أوصى به الفريق العامل الثلاثي.

٧. وبغية ضمان استمرار إطار العمل المعياري لمنظمة العمل الدولية بشأن المخاطر الكيميائية وجدواه في المستقبل، أوصى الفريق العامل الثلاثي في اجتماعه الثالث "بمتابعة تنطوي على إجراءات لوضع المعايير" كتدبير لاتباع "إجراءات المتابعة العملية والمحددة زمنياً"^٦ بشأن الصكوك الخمسة. وأوصى الفريق كذلك بتنقيح هذه المعايير بطريقة موحدة يمكن تحقيقها من خلال البروتوكول التابع للاتفاقية رقم ١٧٠.

٨. واعتبرت الشواغل التي أثّرت كسبب لمراجعة هذه الصكوك بما يلي: إنّ إجراء اعتماد صك واحد عن كل مادة خطرة بغية تنظيم استخدامها بشكل مفصل يُعتبر أمراً متقدماً؛ هناك شواغل في الصكوك الخمسة تتعلق بالمساواة بين الجنسين وينبغي ألا تحدد المعايير حدوداً معينة 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 حدود التعرض، عندما تبرز الحاجة إلى إرسائها.

٩. ويمكن لصك جديد يكمل الاتفاقية رقم ١٧٠ ويراجع الصكوك القديمة الخمسة أن يضمن الحفاظ على عمليات حظر قيمة في الوقت الذي يسهل فيه إدخال معايير حظر أو تعرض جديدة يمكن تحديثها بسهولة، بما يتمشى مع التطور العلمي والتكنولوجي.^٧ ويمكن أن يضمن هذا الصك 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 على مواد كيميائية ومبيدات آفات معينة خطرة متداولة في التجارة الدولية واتفاقية بازل بشأن التحكم في نقل النفايات الخطرة والتخلص منها عبر الحدود واتفاقية ميناماتا بشأن الزئبق والنهج الاستراتيجي للإدارة الدولية للمواد الكيميائية والنظام المنسق عالمياً لتصنيف المواد الكيميائية ووسمها. ويمكن لهذا الاتساق في السياسات أن يعزز بدوره التصديق على الاتفاقية رقم ١٧٠ وتطبيقها.^٨

١٠. 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

١١. 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

° 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).

^٦ الوثيقة GB.331/LILS/2، الفقرة ٣.

^٧ يمكن أن يتبع تحديث حدود التعرض أو "قيم حد العتبة" إجراءً مشابهاً للإجراء المنصوص عليه في قائمة توصية الأمراض المهنية، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٤).

^٨ صدقت على الاتفاقية رقم ١٧٠ حالياً ٢٢ دولة عضواً، منها ثلاث دول صدقت عليها في السنوات الأربع الماضية.

والتكنولوجيا بغية تعزيز الأداء البشري والرفاه في عالم العمل.^٩ وتشمل المخاطر الأروغونية المواد التي تُستخدم يدوياً والتي تتطلب جهداً زائداً؛ الإضاءة غير الكافية أو اختيار الأدوات غير المناسبة 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 أن الأدلة المتوفرة تشير إلى أن هذه الاضطرابات تمثل حوالي ثلث مجموع الإصابات والأمراض، وهي نسبة أعلى من متوسط التغيب وتتسبب في انخفاض الإنتاجية ونفسي إلى تكاليف باهظة من حيث الرعاية الصحية وتكاليف الرعاية غير الرسمية.^{١٠} ويصبح الاهتمام بالوقاية من المخاطر الأروغونية والجهود المبذولة لتحسين الراحة والرفاهية في العمل أكثر إلحاحاً نظراً إلى تقدم القوة العاملة في السن واستمرار العمال في العمل لفترة أطول.

١٢. واستناداً إلى الاستبيان المرسل إلى الدول الأعضاء في سياق عملية وضع المعايير، من شأن وضع معيار جديد أن يوضح الدور المحدد للعوامل البشرية والأروغونية في تطوير إجراءات ونظم العمل والمساعدة على تحديد مختلف أشكال العوامل البشرية والأروغونية في مكان العمل المعترف بها دولياً والتحديات والفرص في هذا المجال. ويمكنه أن يرسي المبادئ العامة للتصدي لهذه التحديات وتعزيز الصحة والسلامة من خلال إدارة العوامل البشرية والأروغونية عالية الجودة. ويمكن للصك أن يحدد السياسات واللوائح الوطنية المتعلقة بالعوامل البشرية والأروغونية في العمل وينشئ نظاماً محدداً لحقوق ومسؤوليات وواجبات الحكومات وأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم ويشجع على اتباع نهج شمولي من أجل تصميم العمل وإدارته وتفعيله.

١٣. 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.

١٤. 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 الرابطات المهنية والجهات الفاعلة الأخرى. ومن المقترح تنظيم اجتماع ثلاثي للخبراء بدءاً من عام ٢٠٢٤ بغية إسداء المشورة للمكتب بشأن نطاق المسائل الواجب معالجتها من خلال وضع المعايير. وقد تستنير الأعمال التحضيرية أيضاً بمبادئ توجيهية تقنية نشرها المكتب عام ٢٠٢١.^{١١}

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

١٥. من شأن المعايير الجديدة أن تراجع اتفاقية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٩) وتوصية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٨). وفي عام ٢٠٠٢، أوصت مجموعة عمل كارتي بتصنيف الاتفاقية رقم ١١٩ على أنها من الصكوك "الواجب مراجعتها". وفي عام ٢٠١٧، وافق مجلس الإدارة على توصية الفريق العامل الثلاثي بمراجعة الصكوك المتعلقة بالوقاية من الآلات "في أقرب تاريخ ممكن".^{١٢}

١٦. ودعا المؤتمر، في دورته ٩١ (٢٠٠٣)، إلى مراجعة الاتفاقية رقم ١١٩ والتوصية رقم ١١٨ بغية مراعاة الصعوبات التقنية المرتبطة بتطبيق الصكوك ومواكبة أحدث التطورات التكنولوجية وإيلاء الاعتبار لضرورة توفير المعلومات بشأن السلامة والصحة والتدريب على نقل التكنولوجيا. ومع أن الهدف الرئيسي للصكوك الأولية والمتمثل في حماية العمال من الحوادث التي تسببها الآلات من خلال استخدام تكنولوجيات السلامة، ظل مهماً وصالحاً، إلا أنه ينبغي

^٩ انظر:

Kathleen Mosier and Juan Carlos Hiba, "The Essential Contribution of Human Factors/Ergonomics to the Future of Work We Want", (ILO, 2019).

^{١٠} انظر، على سبيل المثال، الأرقام المستقاة من المراكز الأمريكية 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.

^{١١} انظر: ILO, *Principles and Guidelines for Human Factors/Ergonomics (HFE) Design and Management of Work Systems*, 2021. أعد هذه المبادئ التوجيهية فريق من الخبراء والفاحصين والممثلين عن الرابطة الدولية للأروغونيات ومنظمة العمل الدولية ومؤسسات ومنظمات أخرى تعترف بالحاجة الماسة إلى مبادئ وخطوط توجيهية للعوامل البشرية/الأروغونية في إطار تصميم نظم العمل وإدارتها.

^{١٢} الوثيقة GB.283/LILS/WP/PRS/1/2 (وثيقة معلومات أساسية صادرة عن المكتب، آذار/مارس ٢٠٠٢)؛ الوثيقة GB.331/PV، الفقرة ٢٢٣ (و). "٣".

- استكمالته بـهـج شاملة لتعزيز السلامة والصحة في استخدام الآلات، بما في ذلك التشاور مع العمال وتدريبهم وتزويدهم بالمعلومات بشأن جميع الجوانب المتصلة بالآلات طوال دورة حياتها، بما في ذلك إجراءات الطوارئ.^{١٣}
١٧. واستناداً إلى المقاييس الواردة في مدونة الممارسات بشأن السلامة والصحة في استخدام الآلات (٢٠١٣)،^{١٤} يمكن لمعايير جديدة أن تحدد المبادئ العامة بشأن معالجة مسائل السلامة والصحة في هذا المجال.
١٨. ويمكن لمعيار جديد في شكل اتفاقية أن يحدد، على شكل تعريف، طبيعة السلامة والصحة في استخدام الآلات وأن يشير إلى اشتراطات السلامة والصحة والتدابير الاحتياطية التي تنطبق على الحكومات والعمال وأصحاب العمل، وكذلك على مصممي الآلات ومصنعيها ومورديها.
١٩. ويمكن أن يوفر معيار جديد في شكل توصية (أو أحكام غير ملزمة في صك ملزم) مزيداً من الإرشادات التفصيلية بشأن الاشتراطات والتدابير التقنية الأكثر تحديداً عن بيئة العمل ونظم الإشراف والوقاية من الآلات والحماية من المخاطر الميكانيكية وغيرها من المخاطر والمعلومات والتوسيم والتدابير التكميلية ذات الصلة بأنواع محددة من الآلات.
٢٠. وستستمر مناقشة المؤتمر بشأن السلامة والصحة في استخدام الآلات باستعراض مدونة الممارسات المنشورة في عام ٢٠١٣ 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

٢١. 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. وفي هذا الصدد، يمكن أن تكون آليات المراجعة المبسطة المنصوص عليها في اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بصيغتها المعدلة وفي اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥) واتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨) أو التوصية رقم ١٩٤ بمثابة أمثلة.

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

مصدر البند المقترح وطبيعته وسياقه

٢٢. قرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٤ (آذار/ مارس ٢٠٢٢) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١١ (٢٠٢٣) للمؤتمر، بهدف إجراء مناقشة عامة، بنداً يتعلق بالانتقال العادل، بما في ذلك النظر في السياسات الصناعية والتكنولوجية، نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع.^{١٥} أما البند المقترح بشأن "تسخير أقصى إمكانات التقدم التكنولوجي"، وهو أوسع نطاقاً من السياسة المتعلقة بتغير المناخ،^{١٦} فقد يبقى قيد النظر لإدراجه في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر، ربما بعد أن يجري المؤتمر المناقشة العامة بشأن الانتقال العادل.^{١٧}
٢٣. ويوجه إعلان المؤمية 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".^{١٨} 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".^{١٩}

^{١٣} منظمة العمل الدولية، النظر في الصكوك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين (أحكام عامة ومخاطر محددة): المذكرة التقنية رقم ٧ - الصكوك المتعلقة بالوقاية من الآلات، الاجتماع الثالث للفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (٢٩-٢٥ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٧)، الصفحتان ٥ و ٦.

^{١٤} انظر: ILO, *Safety and Health in the Use of Machinery*, ILO code of practice, 2013.

^{١٥} الوثيقة GB.344/PV، الفقرة ٩٩ (أ) "١".

^{١٦} الوثيقة GB.337/PV، الفقرة ٢٥ والوثيقة GB.341/PV، الفقرة ٣١.

^{١٧} الوثيقة GB.344/PV، الفقرتان ٧٩ و ٨٢.

^{١٨} إعلان مؤمية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، الجزء ثانياً (ألف) "٢".

^{١٩} منظمة العمل الدولية، النداء العالمي، الفقرة ١٣ (أ) "٥".

٢٤. وكان تأثير التكنولوجيا على تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية موضوع مناقشات وإعلانات المؤتمر على أساس منتظم في الماضي. واعتمد المؤتمر منذ دورته ٥٧ (١٩٧٢) قراراً بشأن العمل والآثار الاجتماعية للأتمتة والتطورات التكنولوجية الأخرى. ٢٠ وتكرس توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩) قسماً بشأن "السياسات التكنولوجية". وهي تحدد "تطوير التكنولوجيا بوصفها وسيلة لزيادة الطاقة الإنتاجية ولتحقيق الأهداف الرئيسية للتنمية، وهي توليد العمالة وتلبية الاحتياجات الأساسية" وتضع أطر تسهيلها باعتبارها "أحد العناصر الرئيسية في أي سياسة للتنمية الوطنية".

٢٥. ونظر مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (أذار/ 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. ٢١

الأهمية في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٢٦. 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.

٢٧. 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، أثبتت مخاوف بشأن التقنيات الجديدة التي تحل محل العمالة البشرية على نطاق واسع، ٢٢ على الرغم من عدم وجود إجماع في الأدبيات حول آثارها المحتملة على الوظائف، وما إذا كانت التقديرات تتباين بشكل كبير بين بلد وآخر. ٢٣ وتثير البحوث الحالية أيضاً أسئلة حول ما إذا كانت مهنة بأكملها عرضة للأتمتة أو بالأحرى وظيفة محددة داخل المهنة. وتكشف هذه الدراسات كذلك أنّ التأثيرات على الوظائف غير متكافئة تماماً، حيث أنّ للأتمتة مخاطر أكبر على الوظائف منخفضة المهارات مقارنة بالوظائف التي تتطلب مهارات عالية، ويتوقف ذلك على القطاع وحجم الشركة والبلد. ٢٤ وبالنسبة للبلدان النامية على وجه الخصوص، فإنّ خطر فقدان الوظائف بسبب الأتمتة كبير في هذا الصدد وقد يتجاوز المكاسب الوظيفية المحتملة في القطاعات الناشئة. ٢٥

٢٨. 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 انتشار هذه التكنولوجيات أو الافتقار إلى

٢٠ منظمة العمل الدولية، *القرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ٥٧*، جنيف، ١٩٧٢، الصفحة ١٠.

٢١ الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٠.

٢٢ انظر:

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

٢٣ انظر:

Damian Grimshaw and Uma Rani, "The Future of Work: Facing the Challenges of New Technologies, Climate Change and Ageing", in *Contemporary Human Resource Management*, eds Adrian Wilkinson, Tony Dundon and Tom Redman (London: Sage Publications, 2021).

٢٤ 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.

٢٥ 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.

القدرات التنظيمية و/ أو مهارات القوى العاملة لاستغلالها أو تركيز الذكاء الاصطناعي والبيانات في بعض الشركات الكبيرة.^{٢٦} وقد أدت هذه النتائج إلى ظهور ما يسمى بـ "مفارقة الإنتاجية"، أي غياب زيادة ملحوظة في الإنتاجية على الرغم من زيادة الإنفاق على الأصول والخدمات المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.^{٢٧} وتشير الأدلة الموجودة إلى ضرورة إجراء بحوث أكثر منهجية للحصول على فهم واقعي للعوامل التي تحدد اعتماد ونشر التكنولوجيات وتأثيرها على الإنتاجية في أنواع مختلفة من الشركات والصناعات والقطاعات والبلدان أو الأقاليم.

٢٩. وأثناء التحول نحو استخدام واسع النطاق للتكنولوجيات الجديدة، من المهم تحديد المهارات المناسبة وتهيئة القوى العاملة لنماذج جديدة من الوظائف. ولا يوجد دليل منهجي فيما يتعلق بنوع المهارات والكفاءات اللازمة باعتبار أن عملية التحول خاصة بكل بلد على حدة. وتُظن استدراك المهارات والإرشاد المهني، التي تستفيد من البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي، في وضع جيد للتعامل مع عملية التكييف المعقدة وتسهيل مسار الانتقال لفرادى العاملين.^{٢٨}

٣٠. وتطرح 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، ويمكنها أيضاً أن تتطوي على مخاطر بالنسبة للحياة الشخصية للعمال إذ يتم جمع كميات كبيرة من البيانات.^{٢٩} ومن شأن اللجوء إلى الذكاء الاصطناعي وممارسات "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 التقليدية حيث يقوم الذكاء الاصطناعي والأجهزة والأدوات القابلة للارتداء، من بين أمور أخرى، بمراقبة أداء العمل.^{٣٠} ويمكن للبيانات المجمعة من خلال نُظم الذكاء الاصطناعي والأجهزة الأخرى أن تساعد في اتخاذ القرارات على مستوى الشركة مثل تقليص الحجم أو الإنتاجية أو تصميم المهام أو الوظائف ويمكن أن تؤثر سلباً على العمال إذا لم تنظم بشكل جيد.

٣١. 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 في مجالات مختلفة: تسجيل الوحدات الاقتصادية والوظائف والمدفوعات الرقمية أو كشف المرتبات الإلكترونية وتوفير الإعانات الاجتماعية والإعانات الأخرى والإعلان عن الضرائب ودفعها، من بين أمور أخرى.^{٣١} ويمكن تكرار هذه الاستراتيجية وتوسيع نطاقها في مجموعة من السياقات المختلفة، بما في ذلك عمل المنصات. ويمكن أن تساعد التكنولوجيات أيضاً في زيادة الامتثال للقواعد من خلال الحفاظ على سجلات رقمية 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 لقواعد تنظيم وقت العمل.

٣٢. 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

^{٢٦} انظر:

Peter Bauer et al., *Productivity in Europe: Trends and Drivers in a Service-based Economy*, JRC Technical Report, (European Union, 2020); Alistair Dieppe, ed., *Global Productivity: Trends, Drivers, and Policies* (World Bank, 2020); Prasanna Tambe et al., "[Digital Capital and Superstar Firms](#)", National Bureau of Economic Research (NBER) Working Paper Series, Working Paper No. 28285, 2020.

^{٢٧} انظر:

Erik Brynjolfsson, Daniel Rock and Chad Syverson, "[Artificial Intelligence and the Modern Productivity Paradox: A Clash of Expectations and Statistics](#)", in *The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda*, eds Ajay Agrawal, Joshua Gans and Avi Goldfarb (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.

^{٢٨} انظر: Karlis Kanders et al., *Mapping Career Causeways: Supporting Workers at Risk* (Nesta, 2020).

^{٢٩} منظمة العمل الدولية، *الاستخدام والأفاق الاجتماعية في العالم ٢٠٢١*: دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل، ٢٠٢١.

^{٣٠} 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).

^{٣١} 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.

المنصات". ودور 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 وضمان وصول الجميع إلى التكنولوجيات الرقمية.

٣٣. وبغية تسخير التكنولوجيا بحيث تعود الفوائد بالنفع على الشركات والعمال، رجالاً ونساءً على حد سواء، في أجزاء مختلفة من العالم، لا ينبغي معالجة الفجوة الرقمية فحسب، بل ينبغي اعتماد نهج مستنير لتنظيم البيانات. ومن شأن ذلك أن يتيح أمام الكثير من البلدان النامية الانتقال إلى السمة المنظمة وتحسين الوصول إلى الأسواق وتسهيل النفاذ إلى الخدمات العامة، مما قد يؤدي إلى مكاسب في الإنتاجية. وتحقيقاً لذلك، تبرز الحاجة إلى 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

٣٤. من بين النتائج المتوخاة للمناقشة العامة اعتماد استنتاجات وقرار 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 برامجها المستقبلية. ومن شأن المناقشة العامة أن تقوم على نتيجة اجتماع الخبراء بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات المقرر عقده في عام ٢٠٢٢. وستتيح هذه المناقشة فرصة أمام منظمة العمل الدولية لتقديم وجهة نظر ثلاثية بشأن خريطة طريق الأمين العام للأمم المتحدة من أجل التعاون الرقمي^{٣٢} والنداء إلى العمل من أجل حقوق الإنسان^{٣٣} والإسهام في تحقيق الهدفين ٨ و ٩ من أهداف التنمية المستدامة.^{٣٤}

٣ - تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها للمواضيع قيد الإعداد

ألف - الوصول إلى قضاء العمل: منع نزاعات العمل وتسويتها^{٣٥}

٣٥. دعت استنتاجات المؤتمر الناجمة عن المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٣، الدول الأعضاء إلى ضمان احترام سيادة القانون من خلال تعزيز آليات منع النزاعات وتسويتها. كما دعت المكتب إلى توسيع نطاق مساعدته لتعزيز وتحسين أداء نظم وآليات منع نزاعات العمل وتسويتها، بما في ذلك من أجل معالجة شكاوى العمل الفردية معالجة فعالة. ودعت استنتاجات المؤتمر الناجمة عن المناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي لعام ٢٠١٨ بدورها الدول الأعضاء إلى إرساء، حسب مقتضى الحال، آليات فعالة وشفافة وسهلة المنال لمنع النزاعات وتسويتها، وتطوير هذه الآليات مع الشركاء الاجتماعيين. كما دعت المكتب إلى مساعدة الدول الأعضاء والهيئات المكونة على تعزيز نظم منع وتسوية النزاعات على مختلف المستويات، التي تعزز الحوار الاجتماعي الفعال وترسي الثقة.^{٣٦}

٣٦. وترمي الغاية ١٦-٣ من أهداف التنمية المستدامة إلى تعزيز سيادة القانون وضمان وصول الجميع إلى العدالة. ويُعتقد أن ثلثي سكان العالم يفتقرون إلى الوصول المجدي إلى العدالة.^{٣٧} أما التقرير المعنون "خطتنا المشتركة"، فيعتبر العدالة بعداً أساسياً من أبعاد العقد الاجتماعي ويرى في فشل الدول في كفاءة الوصول إلى العدالة عاملاً رئيسياً يغذي انعدام الثقة وعدم المساواة.^{٣٨}

^{٣٢} الأمم المتحدة، *خريطة طريق من أجل التعاون الرقمي*، تقرير الأمين العام، حزيران/يونيه ٢٠٢٠.

^{٣٣} الأمم المتحدة، *أسمى ما تروى إليه النفوس - نداء إلى العمل من أجل حقوق الإنسان*، ٢٠٢٠، لا سيما القسم المخصص للإمكانيات الجديدة لحقوق الإنسان.

^{٣٤} 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 الإنترنت في أقل البلدان نمواً بحلول عام ٢٠٢٠".

^{٣٥} تمت إعادة مواعمة البحوث المكتنية 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.

^{٣٦} سُنحت الفرصة لمجلس الإدارة ليناقد التقارير المرحلية المنتظمة بشأن البحوث التي أجريت منذ عام ٢٠١٣ في سياق النظر في البنود المدرجة على جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر. انظر مؤخراً الوثيقة GB.341/PV، والوثيقة GB.343/PV، والوثيقة GB.344/PV.

^{٣٧} انظر:

SDG Knowledge Hub, "SDG 16 and the 2021 Voluntary National Reviews: An Opportunity to Advance Justice for All", April 2021.

^{٣٨} الأمم المتحدة، *خطتنا المشتركة*، تقرير الأمين العام ٢٠٢١، الفقرة ٢٣.

٣٧. 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. ٣٩ وقام المكتب بتوسيع نطاق أبحاثه ليشمل كيفية تأثير آليات تسوية نزاعات العمل بتحديات جائحة كوفيد-١٩ والاستجابة لها. ٤٠

٣٨. وما فتئ المكتب يتلقى عدداً متزايداً من الطلبات لإسداء المشورة التقنية بشأن الوصول إلى قضاء العمل. وبغية تعزيز قدرته على تلبية هذه الطلبات، طور المكتب أداة تشخيصية للتقييم الذاتي ومن ثم اختبارها في عام ٢٠٢٢ في بربادوس وبنغلاديش وليسوتو والمكسيك على أساس ثلاثي، مستفيداً من الفرصة المتاحة لجمع معلومات مقارنة عن الأطر القانونية التي تنظم الآليات والإجراءات الخاصة بالنزاعات الجماعية. ٤١ وستُنشر هذه الأداة في العام القادم بعد تنظيم ورشة عمل ثلاثية سوف تتحقق من النسخة المنقحة من الأداة.

٣٩. كما تشير نتائج البحوث الأولية إلى إمكانية تعزيز مجموعة معايير العمل الدولية القائمة. أولاً، لا يوجد أي معيار يعالج صراحة وعلى نحو شامل مسألة تسوية نزاعات العمل الفردية. ثانياً، تفتقر الإرشادات الواردة في 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 المحاكم المختصة بقانون 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 المرتبطة برقمنة الإجراءات والوصول غير المتكافئ إلى الأدوات التكنولوجية والافتقار إلى البيانات الإحصائية. ٤٢ علاوة على ذلك، تظهر التحولات في سوق العمل، بما في ذلك الرقمنة، زيادة الطلب على آليات ومؤسسات فعالة من أجل تسوية نزاعات العمل.

٤٠. والمعايير القائمة موضوعاً لينظر فيها الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير: ٤ صكوك من أصل ٦ في المجموعة ١٢ ترتبط بتسوية النزاعات. وبالاقتراح بنتائج أعمال البحوث الجارية، من شأن هذه التطورات أن تمكّن 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 محاكم العمل؛ ٤٣ (٢) عدد من وثائق العمل ذات الصلة؛ ٤٤ (٣) نتائج دراسة استقصائية تقييمية سريعة. ٤٥ وفي فترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣، يعتزم المكتب نشر ما يلي: (١) صحيفة وقائع عن "الوصول إلى قضاء العمل في نزاعات العمل الجماعية: أدلة من قاعدة البيانات القانونية المحدثة لمنظمة العمل الدولية بشأن العلاقات الصناعية (IRLex)"; (٢) موجز

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

٤٠ انظر:

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

٤١ انظر القسم السابع "نزاعات العمل وتسويتها" من قاعدة البيانات القانونية المحدثة لمنظمة العمل الدولية بشأن العلاقات الصناعية (IRLex).

٤٢ انظر: ILO, *Report on the Rapid Assessment Survey*, 33.

٤٣ تتناول الدراسات الإقليمية عدة منشورات مستقلة عن أوروبا وآسيا والمحيط الهادئ والدول العربية وأفريقيا وأمريكا اللاتينية. والمنشورات هي: *Access to Labour Justice: Judicial Institutions and Procedures in Selected European Countries*; *Access to Labour Justice: Judicial Institutions and Procedures in Selected African Countries*; *Access to Labour Justice: Judicial Institutions and Procedures in Selected Asian & Pacific Countries*; *Access to Labour Justice: Judicial Institutions and Procedures in Selected South American Countries*; and *Access to Labour Justice: Judicial Institutions and Procedures in Selected Arab countries*.

٤٤ انظر:

Related publications including: Eusebi Colàs-Neila and Estela Yélamos-Bayarri, *Access to Justice: A Literature Review on Labour Courts in Europe and Latin America*, ILO Working Paper 6, 2020; Michael Gay and Craig Bosch, *Report on Review of Malaysia's Labour Dispute Resolution System* (ILO, 2020); César Arese, *Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur*, Documento de Trabajo de la OIT 10 (ILO, Geneva, 2020).

٤٥ انظر: ILO, *Report on the Rapid Assessment Survey*.

عن "نزاعات العمل الجماعية وآليات تسويتها: تحليل قانوني مقارن". وسيُنشر قريباً تقرير عن "الوصول إلى العدالة: التماس الإرشاد من معايير العمل الدولية".

٤١. وتظهر بحوث المكتب وخبرته مجموعة واسعة من الممارسات الوطنية والروابط بين مختلف أنماط نزاعات العمل واللجوء إلى مؤسسات وإجراءات متشابهة لمختلف أنماط النزاعات، وفي الوقت نفسه وجود تفاوت في التكنولوجيات الرقمية بين المؤسسات من أجل حصول الجميع على قضاء العمل، لا سيما في إطار التصدي للتحديات التي تفرضها الجائحة. وقد أولت الحكومات، شأنها شأن الشركاء الاجتماعيين، المزيد من الاهتمام لهذه المسائل وطلبت من المكتب ردها بالمزيد من المساعدة التقنية.

٤٢. ومن الممكن أن تتمثل الخطوة الأولى التالية في تنظيم اجتماع للخبراء يُزمع عقده في عام ٢٠٢٤ أو عام ٢٠٢٥. ومن شأن هذا الاجتماع أنذاك أن يوصي باتخاذ إجراء لاحق، بما في ذلك إدراج بند محتمل في جدول أعمال دورة المؤتمر المقبلة لغرض مناقشته.

باء - حماية المبلغين عن المخالفات في الخدمة العامة

٤٣. شملت استنتاجات منتدى الحوار العالمي بشأن التحديات المطروحة أمام المفاوضة الجماعية في الخدمة العامة (جنيف، ٢-٣ نيسان/ أبريل ٢٠١٤) إحالات إلى دور التشريعات (بما في ذلك التشريعات المعنية بمحاربة الفساد) والحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية فيما يتعلق باستقلالية موظفي الخدمة العامة وحمايتهم. وسلطت مجموعة العمال الضوء أيضاً على هذه المسألة خلال اجتماع الهيئات الاستشارية القطاعية في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٤. وأحيط 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.^{٤٦}

٤٤. وبما أن ذلك يشكل موضوعاً ناشئاً وأن 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 هذا الموضوع كجزء من البرنامج القطاعي للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. ونتيجة لذلك، نشر المكتب وثيقة عمل عن القانون والممارسة الوطنية بشأن حماية المبلغين عن المخالفات في القطاع العام وفي قطاع الخدمات المالية.^{٤٧} ويُعتبر الموضوع الآن ناضجاً بما فيه الكفاية لبحثه اجتماع للخبراء. 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).^{٤٨} وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٣ أن يُعقد الاجتماع في الفترة ٢٦-٣٠ أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٢، تشارك فيه الحكومات المهمة وثمانية ممثلين عن أصحاب العمل وثمانية ممثلين عن العمال، إلى جانب مستشارين ومراقبين ومنظمات دولية غير حكومية بصفة مراقبين.^{٤٩} وسُترفع نتائج هذا الاجتماع إلى مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧ في آذار/ مارس ٢٠٢٣.

جيم - العمل اللائق في اقتصاد المنصات

٤٥. يوجه إعلان المؤمية 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 (٢٠١٥) للمؤتمر وبشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي

^{٤٦} الوثيقة GB.325/INS/2، الفقرة ٣١.

^{٤٧} انظر:

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

^{٤٨} الوثيقة GB.341/PV، الفقرات ٦٥٣-٦٦٢.

^{٤٩} الوثيقة GB.343/POL/2(Rev.2)، الملحق الأول.

في الدورة ١٠٧ (٢٠١٨) للمؤتمر. ويدعو النداء العالمي لعام ٢٠٢١ منظمة العمل الدولية إلى الاضطلاع بدور ريادي في تقديم الدعم إلى الدول الأعضاء كي "تسخر أقصى إمكانات التقدم التكنولوجي والرقمنة، بما في ذلك عمل المنصات، لخلق الوظائف اللائقة والمنشآت المستدامة، وتتيح المشاركة الاجتماعية الواسعة في منافعها، وتتصدى لمخاطرها وتحدياتها، بما في ذلك عن طريق الحد من الانقسام الرقمي بين الناس والبلدان".^{٥٠}

٤٦. وتشكل منصات العمل الرقمية على شبكة الإنترنت، التي ظهرت خلال العقد الماضي، جزءاً من التنوع المتزايد في ترتيبات العمل. ويشمل العمل على هذه المنصات "منصات عابرة للحدود على شبكة الإنترنت" (يشار إليها أحياناً باسم "العمل الجماعي" أو "الاستعانة بمصادر خارجية عبر الإنترنت") وتطبيقات قائمة على تحديد الموقع (التطبيقات) التي تخصص العمل لأفراد في منطقة جغرافية محددة. وبالنسبة إلى المنصات العابرة للحدود على شبكة الإنترنت، يتم الاستعانة بمصادر خارجية للعمل من خلال مكالمات مفتوحة أمام حشد مشتت جغرافياً أو أمام أفراد مسجلين على منصات تقدم عملاً مستقلاً. 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 للمنشآت القائمة على الويب أو تطوير نُظم الذكاء الاصطناعي، مثل تعديل المحتوى على مواقع التواصل الاجتماعي أو تعليق البيانات. والأنشطة النموذجية للتطبيقات المستندة إلى الموقع تشمل النقل والتسليم والخدمة إلى المنازل.

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

٤٨. واستناداً إلى الدراسات الاستقصائية والمقابلات التي أجريت مع حوالي ١٢ ٠٠٠ 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 زبائنهم. وفي الوقت نفسه، تواجه العديد من هذه الشركات تحديات تتعلق بالمنافسة غير الشريفة وعدم الشفافية فيما يتعلق بالبيانات والأسعار ورسوم العمولات المرتفعة. وبالنسبة للكثير من عمال المنصات، تتعلق هذه التحديات بظروف العمل وانتظام العمل والدخل والحماية الاجتماعية وممارسة الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية. وبدأ الكثير من الحكومات والمنشآت وممثلي العمال، بما في ذلك النقابات، في معالجة بعض هذه القضايا ووضع مجموعة متنوعة من الاستجابات. وتسلط جائحة كوفيد-١٩ الضوء بحد سواء على فرص الاستخدام التي يولدها العمل من خلال المنصات في مرحلة الانتعاش من فقدان الوظائف والدخل والتحديات التنظيمية لضمان حماية سلامة العمال وصحتهم وجعلهم يستفيدون من تدابير الحماية الاجتماعية المناسبة.

٤٩. ويعطّل 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. وتزود منصات العمل الرقمية العمال بفرصة العمل من أي مكان وفي أي وقت، الأمر الذي يستقطب بشكل خاص البلدان ذات الطلب الضعيف على العمالة. مع ذلك، يؤدي الانخراط في هذا العمل إلى مخاطر بالنسبة للعمال فيما يتعلق بوضعهم في العمل والتوظيف وأمن الدخل والحماية الاجتماعية وغيرها من الإعانات وممارسة الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية، حيث أن معظم هذا العمل يؤدي خارج النطاق الحالي لقانون العمل ويكون مستتراً في غالب الأحيان. علاوة على ذلك، في المنصات الرقمية العابرة للحدود، قد تكون المنصات وزبائنهم في ولاية قضائية مختلفة عن تلك التي يعمل فيها العمال؛ مما يجعل من الصعب على الهيئات المختصة تطبيق قوانين العمل المحلية.

٥٠. ومن الضروري تعزيز فهم آليات ضمان العمل اللائق للعمال على منصات العمل الرقمية. وفي حين يواصل المكتب البحث في هذا الموضوع، أدركت الهيئات المكونة ضرورة إجراء مناقشات رسمية في هذا الصدد. ويدعو إعلان المؤية 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

^{٥٠} منظمة العمل الدولية، النداء العالمي، الفقرة ١٣(أ) "٥".

للخصوصية والبيانات الشخصية". ويذكر القرار بشأن أوجه انعدام المساواة في عالم العمل، الذي اعتمدته 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".^{٥١} بالإضافة إلى ذلك، ذكرت الدورة ٣٣٥ (أذار/مارس ٢٠١٩) لمجلس الإدارة بالمناقشة التي جرت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨، والتي اقترحت فيها بعض الحكومات إعطاء الأولوية للعمل نحو تحقيق العمل اللائق في اقتصاد المنصات. وأشارت المناقشة إلى القرار الصادر عن المناقشة المتكررة الثانية بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي (٢٠١٨) الذي يدعو إلى "(هـ) ... سبل تمتع العاملين في المنصات الرقمية وفي اقتصاد الأعمال الصغيرة بالحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية".

٥١. وقد أعربت غالبية أعضاء مجلس الإدارة عن تأييدهم لإجراء مناقشة عن العمل اللائق في اقتصاد المنصات في دورة مقبلة للمؤتمر.^{٥٢} وبعد القرار الذي اتخذته مجلس الإدارة 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 (٢٠٢٣) للمؤتمر، والتي 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 (٢٠٢٥) للمؤتمر، ويتوقف ذلك على بنود أخرى محتملة يجري حالياً النظر في إدراجها في جدول أعمال المؤتمر.

دال - حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي^{٥٣}

٥٢. 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. وتترايد 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 عمل أخرى ضمن الطيف الاجتماعي والاقتصادي. علاوة على ذلك، فإن الانتقال المعمم إلى العمل عن بُعد أثناء جائحة كوفيد-١٩، لمواجهة انتشار العدوى، قد أثار مخاوف بشأن الآثار المحتملة لمراقبة العمال ومعالجة بياناتهم الصحية.

٥٣. ولذلك، من الأهمية بمكان إرساء إطار واضح وفعال لإدارة البيانات الشخصية للعمال، بما في ذلك استخدامها في سياق الإدارة الخوارزمية. ويدعو إعلان المئوية الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية إلى اعتماد "سياسات وتدابير تضمن الحماية المناسبة للخصوصية والبيانات الشخصية وتستجيب للتحديات والفرص المطروحة في عالم العمل وذات صلة بالتحول الرقمي للعمل، بما في ذلك عمل المنصات". وفي حزيران/يونيه ٢٠٢١، اعتمد المؤتمر النداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، 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".

٥٤. 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) وتوصية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (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) صراحة اعتماد تدابير تتماشى مع مدونة الممارسات المذكورة أعلاه. ومدونة الممارسات التي استكملها تعليق أعدته منظمة العمل الدولية، تنظم جمع البيانات الشخصية وحمايتها

^{٥١} منظمة العمل الدولية، قرار بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل، القرار XVI، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٩، ٢٠٢١، الفقرة ٢١.

^{٥٢} الوثيقة GB.337/PV؛ الوثيقة GB.341/PV؛ الوثيقة GB.343/PV؛ الوثيقة GB.344/PV.

^{٥٣} الوثيقة GB.343/PV والوثيقة GB.344/PV للاطلاع على المناقشات السابقة التي أجراها مجلس الإدارة لهذا البند.

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.

٥٥. ونظراً لأهمية هذا الموضوع بالنسبة إلى عالم العمل اليوم والإدارة السديدة لعالم العمل في المستقبل، قد ينظر مجلس الإدارة في تنظيم اجتماع ثلاثي للخبراء في النصف الأول من عام ٢٠٢٤، 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 أن يقيّم استمرار أهمية مدونة الممارسات بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال في ظل الوقائع والاحتياجات الحالية وأن يوصي بإجراء التعديلات الممكنة وإجراءات المتابعة الأكثر استحساناً. ورهناً بالنتيجة التي ستنمخض 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. يذكّر 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 المهنية في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر. وتمشياً مع الفقرة ٥-١-٦ من النظام الداخلي لمجلس الإدارة، سيتعين على مجلس الإدارة تحديد تاريخ انعقاد المؤتمر التقني التحضيري المتعلق بتوحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية وتشكيله واختصاصاته. وترد أدناه مقترحات محتملة يمكن التوسع فيها استناداً إلى إرشادات مجلس الإدارة.

التاريخ

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

٣. وستتيح المدة المقترحة أيضاً مجالاً كافياً 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 للبرنامج العام للاجتماعات 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 متساوي 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 تشارك في المؤتمر أن ترسل وفداً يتكون من مندوب عن الحكومة ومندوب عن أصحاب العمل ومندوب عن العمال، إلى جانب مستشارين حسب مقتضى الحال.

جدول الأعمال

٧. سيضم 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 لمجلس الإدارة مكون من ثلاثة أشخاص. وقد يُطلب من مجلس الإدارة تعيين أعضاء وفده في دورة لاحقة، في حال تم الإبقاء على هذا الخيار.

تمثيل المنظمات الدولية الحكومية والمنظمات الدولية غير الحكومية

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

الانعكاسات المالية

١٢. حسب الممارسة المعتادة بشأن المؤتمرات التقنية الثلاثية التحضيرية، ستتقبل 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 ٥٠٠ ٠٠٠ دولار أمريكي. وفي حال تقرر عقد مؤتمر تقني تحضيري في عام ٢٠٢٤، سيُدرج المدير العام في مقترحاته لميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ البند المالي اللازم كي يوافق عليه المؤتمر.

◀ الملحق الثالث

صكوك مقترح إلغاؤها أو سحبها

الصكوك بشأن الرعاية الطبية وإعانات المرض^١

اتفاقية التأمين الصحي (الصناعة)، ١٩٢٧ (رقم ٢٤)

اتفاقية التأمين الصحي (الزراعة)، ١٩٢٧ (رقم ٢٥)

توصية التأمين الصحي، ١٩٢٧ (رقم ٢٩)

التصديقات: اعتمدت الاتفاقيتان رقم ٢٤ ورقم ٢٥ والتوصية رقم ٢٩ في عام ١٩٢٧. وصدقت ٢٩ دولة عضواً على الاتفاقية رقم ٢٤ ومن ثم نقضتها دولة عضو واحدة، في حين صدقت ٢١ دولة عضواً على الاتفاقية رقم ٢٥ ومن ثم نقضتها دولة عضو واحدة. ومن بين الدول التي لا تزال طرفاً في هاتين الاتفاقيتين، صدقت ٢٠ دولة عليهما، في حين صدقت ٨ دول على الاتفاقية رقم ٢٤ دون الاتفاقية رقم ٢٥. بالإضافة إلى ذلك، أعلن عن سريان هاتين الاتفاقيتين على ٥ أقاليم تابعة و٧ أقاليم تابعة على التوالي.

الملاحظات: راجعت اتفاقية الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩ (رقم ١٣٠) الاتفاقيتين رقم ٢٤ ورقم ٢٥ وهي تعكس مع اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) نهجاً أكثر حداثة وشمولاً إزاء المسائل المتعلقة بالرعاية الطبية وإعانات المرض. أما التوصية رقم ٢٩، فاعتُبرت مستبدلة بحكم الواقع بالاتفاقية رقم ١٣٠ وبتوصية الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩ (رقم ١٣٤). وفي حين أن الاتفاقية رقم ١٣٠ سارية المفعول في عدد أقل من البلدان مقارنة بالصكوك المراجعة، يشكل التصديق على الاتفاقية رقم ١٠٢ وقبول الجزئين الثاني والثالث منها بديلاً للبلدان التي لا تزمع التصديق على الاتفاقية رقم ١٣٠ على الفور. وبما أن التصديق على الاتفاقيتين رقم ١٠٢ أو رقم ١٣٠ لا يستتبع نقضاً تلقائياً للاتفاقيتين رقم ٢٤ ورقم ٢٥، فإن بعض الدول المصدقة مشمولة أصلاً، سواء جزئياً أو كلياً، بالصكوك اللاحقة. ولهذا السبب، لا توفر المعايير المحدثة في مجال الرعاية الطبية وإعانات المرض، تغطية شاملة لما مجموعه ١٢ دولة عضواً من بين الدول الأعضاء البالغ عددها ٢٨ دولة والملزمة حالياً بالاتفاقية رقم ٢٤. وعلى المنوال نفسه، توفر المعايير المحدثة تغطية شاملة لست دول فقط من بين الدول الأعضاء العشرين الملزمة حالياً بالاتفاقية رقم ٢٥. وفيما يتعلق بالأقاليم التابعة، أعلن عن سريان الجزئين الثاني والثالث من الاتفاقية رقم ١٠٢ على إقليم واحد، الأمر الذي يستتبع شمول هذا الإقليم بالكامل بلانحة أكثر حداثة. أما بالنسبة إلى الإقليمين الآخرين اللذين أعلن عن سريان الاتفاقيتين رقم ٢٤ ورقم ٢٥ عليهما، بالإضافة إلى الإقليمين الآخرين اللذين تسري عليهما الاتفاقية رقم ٢٤ فقط والأقاليم الأربعة التي تنطبق عليها الاتفاقية رقم ٢٥ فقط، فهي غير مشمولة بأحدث الصكوك بشأن الرعاية الطبية وإعانات المرض. ولمزيد من المعلومات، انظر المذكرة التقنية رقم ٣.

الصكوك بشأن إعانات إصابات العمل^٢

اتفاقية التعويض عن حوادث العمل، ١٩٢٥ (رقم ١٧)

اتفاقية تعويض العمال (الأمراض المهنية)، ١٩٢٥ (رقم ١٨)

اتفاقية تعويض إصابات العمل (الأمراض المهنية) (مراجعة)، ١٩٣٤ (رقم ٤٢)

توصية التعويض عن حوادث العمل (الحد الأدنى)، ١٩٢٥ (رقم ٢٢)

توصية تعويض العمال (جهة الاختصاص)، ١٩٢٥ (رقم ٢٣)

توصية تعويض العمال (الأمراض المهنية)، ١٩٢٥ (رقم ٢٤)

^١ انظر تقرير الاجتماع السادس للفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (الوثيقة GB.343/LILS/1).

^٢ انظر تقرير الاجتماع السابع للفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (الوثيقة GB.346/LILS/1).

التصديقات: اعتمدت الاتفاقيتان رقم ١٧ ورقم ١٨ والتوصيات ذات الأرقام ٢٢ و٢٣ و٢٤ في عام ١٩٢٥. وصدّقت ٧٤ دولة عضواً على الاتفاقية رقم ١٧ ومن ثم نقضتها ٣ دول أعضاء، في حين صدّقت ٦٨ دولة عضواً على الاتفاقية رقم ٢٥ ومن ثم نقضتها ٩ دول أعضاء. أما الاتفاقية رقم ٤٢ التي اعتمدت في عام ١٩٣٤، فصدّقت عليها ٥٣ دولة عضواً ومن ثم نقضتها ١٣ دولة عضواً. كذلك، أعلن عن سريان الاتفاقيات ذات الأرقام ١٧ و١٨ و٤٢ على ١٦ إقليمياً تابعاً و ٤ أقاليم تابعة و ١٤ إقليمياً تابعاً على التوالي.

الملاحظات: إنّ الاتفاقيات ذات الأرقام ١٧ و١٨ و٤٢ والتوصيات ذات الأرقام ٢٢ و٢٣ و٢٤ هي من معايير إصابات العمل التي تندرج ضمن ما يسمّى بصكوك "الجيل الأول". ونصّ كل صك من هذه الصكوك بوجه خاص على نُظم تعويض للعمال حملت أصحاب العمل مسؤولية تعويض العمال ومن يخلفهم من المعالين الباقين على قيد الحياة في حالات إصابات العمل. وترسي الاتفاقية رقم ١٠٢ (الجزء السادس) نهجاً للضمان الاجتماعي فيما يتعلق بإعانات إصابات العمل، مع حد أدنى من الإعانات للعمال ومعاليتهم، كما تنصّ على مبادئ الإدارة السديدة. وتُعتبر اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢١) [الجدول الأول معدّل في ١٩٨٠] والتوصية رقم ١٢١ المصاحبة لها، من أكثر المعايير تطوراً في هذا المجال. فهما تزيّدان من مستوى الإعانات المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ١٠٢ (الجزء السادس) وتقيمان رابطاً صريحاً بالوقاية وإعادة التأهيل. كما تراجع الاتفاقية رقم ١٢١ الاتفاقيات ذات الأرقام ١٧ و١٨ و٤٢. وقد سُجّلت معدلات تصديق أعلى على اتفاقيات "الجيل الأول" بشأن إعانات إصابات العمل مقارنة باتفاقيات أكثر حداثة تتناول الموضوع نفسه. وبما أنّ الاتفاقيتين رقم ١٧ ورقم ١٨ لا تتضمنان أحكاماً ختامية بشأن مراجعتهما مستقبلاً، لم يُفعل باب التصديق عليهما ولا تخضعان لآلية النقض التلقائي. وعلى النقيض من ذلك، يستتبع التصديق على الاتفاقية رقم ١٢١ من جانب دولة عضو سبق وصدّقت على الاتفاقية رقم ٤٢، نقضاً تلقائياً لهذه الاتفاقية الأخيرة. كذلك، أُقفل الباب أمام تصديقات جديدة على الاتفاقية رقم ٤٢ منذ تموز/ يولييه ١٩٦٧، حين دخلت الاتفاقية رقم ١٢١ حيز النفاذ. وبالنسبة إلى التوصيات ذات الأرقام ٢٢ و٢٣ و٢٤، فقد تمت مراجعتها واستُبدلت بحكم الواقع بالتوصية رقم ١٢١. وكان مجلس الإدارة قد صنّف في دورتيه في آذار/ مارس ١٩٩٨ وأذار/ مارس ٢٠٠٠، الاتفاقيات ذات الأرقام ١٧ و١٨ و٤٢ والتوصيات ذات الأرقام ٢٢ و٢٣ و٢٤ على أنها متقدمة، بناءً على توصيات فريق عمل كارتيي. وأعاد الفريق العامل الثلاثي التأكيد على وضع هذه الصكوك في اجتماعه الثاني في عام ٢٠١٦. ومذاك الحين، لم تُسجّل أية تصديقات جديدة على الاتفاقيات ذات الأرقام ١٧ و١٨ و٤٢. وقد قبل عدد من الدول الأعضاء الملزمة بهذه الاتفاقيات الالتزامات الناشئة عن الاتفاقية رقم ١٠٢ (الجزء السادس) أو الاتفاقية رقم ١٢١، أي ٢٤ بلداً من بين ٧١ بلداً ملزماً حالياً بالاتفاقية رقم ١٧؛ ٢٣ بلداً من بين ٥٩ بلداً ملزماً حالياً بالاتفاقية رقم ١٨؛ ١٠ بلدان من بين ٤٠ بلداً ملزماً حالياً بالاتفاقية رقم ٤٢. وفيما يتعلق بالأقاليم التابعة، لم يُعلن عن سريان الجزء السادس من الاتفاقية رقم ١٠٢ على أي من الأقاليم التابعة، في حين أعلن عن سريان الاتفاقية رقم ١٢١ على إقليم تابع واحد تنطبق عليه أيضاً الاتفاقية رقم ١٧. ولمزيد من المعلومات، انظر *المذكرة التقنية رقم ١*.

◀ الملحق الرابع

مقتطف من متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)

ثالثاً - تقييم يجريه المؤتمر.

ألف - سيكون أثر الإعلان، لا سيما مدى إسهامه في تعزيز أهداف المنظمة وغاياتها، فيما بين الدول الأعضاء، من خلال السعي المتكامل إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية، موضوع تقييم يجريه المؤتمر ويمكن تكراره بين الفينة والأخرى ضمن إطار بند مدرج في جدول أعماله.

باء - يعد المكتب تقريراً يرفعه إلى المؤتمر لتقييم أثر الإعلان، ويتضمن معلومات عما يلي:

"١" الإجراءات أو الخطوات المتخذة كنتيجة لهذا الإعلان، وهي معلومات يمكن أن توفرها الهيئات المكونة الثلاثية من خلال دوائر منظمة العمل الدولية، على وجه الخصوص في الأقاليم، أو يوفرها أي مصدر موثوق آخر؛

"٢" الخطوات التي يتخذها مجلس الإدارة والمكتب لمتابعة المسائل ذات الصلة بالإدارة والقدرة والمسائل القائمة على المعارف والمرتبطة بالسعي إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية، بما في ذلك برامج وأنشطة منظمة العمل الدولية وأثرها؛

"٣" الأثر الذي يحتمل أن يخلفه الإعلان على المنظمات الدولية المهمة الأخرى.

جيم - تعطي المنظمات متعددة الأطراف المهمة فرصة المشاركة في تقييم الأثر وفي المناقشة. ويمكن للكيانات المهمة الأخرى أن تحضر المناقشة وتشارك فيها بدعوة من مجلس الإدارة.

دال - يستخلص المؤتمر على ضوء التقييم الذي يجريه، استنتاجات تتعلق بمدى استئناس إجراءات المزيد من عمليات التقييم أو بمدى ملاءمة الضلوع في إجراءات مناسبة أخرى.

◀ الملحق الخامس

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).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠٠ (٢٠١١)	العمل اللائق للعمال المنزليين - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	إدارة العمل وتفتيش العمل - مناقشة عامة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠١ (٢٠١٢)	وضع توصية مستقلة بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية - مناقشة مفردة لوضع معيار.	أزمة عمالة الشباب - مناقشة عامة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية ومتابعة إعلان عام ١٩٩٨ (مراجع في حزيران/ يونيو ٢٠١٠).
١٠٢ (٢٠١٣)	العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد - مناقشة عامة.	التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء - مناقشة عامة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠٣ (٢٠١٤)	استكمال اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) لمعالجة ثغرات التطبيق بغية تحسين تدابير الوقاية والحماية والتعويض، لتحقيق القضاء فعلياً على العمل الجبري - مناقشة مفردة لوضع معيار.	تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	مناقشة متكررة ثانية عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠٤ (٢٠١٥)	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 الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.

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

مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.

وضع توصية مستقلة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).

العمل اللائق للعمال المنزليين - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).

مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.

إدارة العمل وتفتيش العمل - مناقشة عامة.

العمل اللائق للعمال المنزليين - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).

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).

أزمة عمالة الشباب - مناقشة عامة.

وضع توصية مستقلة بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية - مناقشة مفردة لوضع معيار.

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

مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.

التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء - مناقشة عامة.

العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد - مناقشة عامة.

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

مناقشة متكررة ثانية عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.

تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).

استكمال اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) لمعالجة ثغرات التطبيق بغية تحسين تدابير الوقاية والحماية والتعويض، لتحقيق القضاء فعلياً على العمل الجبري - مناقشة مفردة لوضع معيار.

مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.

المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة اللائقة والمنتجة - مناقشة عامة.

تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).

الدورة	بنود تقنية		
١٠٥ (٢٠١٦)	العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١) - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية - مناقشة عامة.	تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية. إقرار التعديلات على الملاحق باتفاقية هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)؛ وعلى مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، كما اعتمدتها اللجنة الثلاثية الخاصة.
١٠٦ (٢٠١٧)	العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١) - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	هجرة اليد العاملة - مناقشة عامة.	إلغاء و/أو سحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٤ و ١٥ و ٢٨ و ٤١ و ٦٠ و ٦٧.
١٠٧ (٢٠١٨)	العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة - مناقشة عامة.	إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٢١ و ٥٠ و ٦٤ و ٦٥ و ٨٦ و ١٠٤ وسحب التوصيات ذات الأرقام ٧ و ٦١ و ٦٢.
١٠٨ (٢٠١٩)	العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	إعلان المئوية من أجل مستقبل العمل.	تنظيم المناقشات والفعاليات المتصلة بمنوية منظمة العمل الدولية.
١٠٩ (٢٠٢١)	المهارات والتعلم المتواصل - مناقشة عامة.	انعدام المساواة وعالم العمل - مناقشة عامة.	إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٨ و ٩ و ١٦ و ٥٣ و ٧٣ و ٧٤ و ٩١ و ١٤٥ وسحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٧ و ٥٤ و ٥٧ و ٧٢ و ٧٦ و ٩٣ و ١٠٩ و ١٧٩ و ١٨٠ بالإضافة إلى التوصيات ذات الأرقام ٢٧ و ٣١ و ٤٩ و ١٠٧ و ١٣٧ و ١٣٩ و ١٥٣ و ١٥٤ و ١٧٤ و ١٨٦ و ١٨٧.
			سحب الاتفاقية بشأن مكاتب التوظيف بمقابل، ١٩٣٣ (رقم ٣٤).
١١٠ (٢٠٢٢)	التلمذة الصناعية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	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 العمال)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.	الانتقال العادل، بما في ذلك النظر في السياسات الصناعية والتكنولوجية، نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع - مناقشة عامة.
			إلغاء الاتفاقية رقم ١٦٣. سحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٧٠ و ٧٥ و ١٦٥ و ١٧٨ وبروتوكول عام ١٩٩٦ التابع لاتفاقية الملاحه التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٧) وإلغاء التوصيات ذات الأرقام ٩ و ١٠ و ٢٠ و ٢٨ و ٤٨ و ٧٥ و ٧٦ و ٧٨

١٠٥ و ١٠٦ و ١٠٨ و ١٣٨ و ١٤٠ و ١٤١ و ١٤٢ و
١٥٥ و ١٧٣ و ١٨٥.

١١٢ (٢٠٢٤) حماية السلامة والصحة المهنيين من
المخاطر البيولوجية - مناقشة مزدوجة **لوضع**
معيار (المناقشة الأولى).
مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي العمل اللائق واقتصاد الرعاية - مناقشة عامة. إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٤٥ و ٦٢ و ٦٣ و ٨٥.
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)
(تستكمل لاحقاً)

١١٥ (٢٠٢٧)
(تستكمل لاحقاً)

١١٦ (٢٠٢٨)
(تستكمل لاحقاً)

١١٧ (٢٠٢٩)
(تستكمل لاحقاً)

١١٨ (٢٠٣٠) إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٢ و ٢٣ و ٥٥ و ٥٦ و
٥٨ و ٦٨ و ٦٩ و ٩٢ و ٩٦ و ١٣٣ و ١٣٤ و ١٤٦ و
١٦٤ و ١٦٦.

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

