

مجلس الإدارة

الدورة 349، جنيف، 30 تشرين الأول/ أكتوبر - 9 تشرين الثاني/ نوفمبر 2023

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ١٢ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٣
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي

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 ٥٢).

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 ٢٠٢٦ وما بعدها.

الانعكاسات القانونية: الانعكاسات الناجمة عن تطبيق النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي والنظام الداخلي لمجلس الإدارة.

الانعكاسات المالية: دعت الميزانية لعقد اجتماع تقني ثلاثي بشأن وصول الجميع إلى قضاء العمل (انظر الفقرة ٤٧ ج)) في حال صدق مجلس الإدارة على المقترحات المقدمة في الملحق الثاني.

إجراء المتابعة المطلوب: أية انعكاسات مرتبطة بالمتابعة سوف تقدّم إلى مجلس الإدارة لكي ينظر فيها في دورته ٣٥٠ (آذار/ مارس ٢٠٢٤).

الوحدة مصدر الوثيقة: الإدارات في مجموعة الإدارة السديدة والحقوق والحوار وفي مجموعة الوظائف والحماية الاجتماعية.

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/INS/3/1؛ الوثيقة GB.344/PV؛ الوثيقة GB.346/INS/2؛ الوثيقة GB.346/PV؛ الوثيقة GB.347/INS/2/1؛ الوثيقة GB.347/PV(Rev.)

المحتويات

الصفحة

٥	ألف - لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر.....
٦	النهج الاستراتيجي والمتسق.....
٧	باء - جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠٢٣.....
٧	مواضيع مدرجة في جدول أعمال دورات المؤتمر حتى عام ٢٠٢٧.....
٩	جيم - مواضيع يجري استعراض احتمالية إدراجها في جدول أعمال دورات مقبلة للمؤتمر.....
٩	وضع معيار بشأن السلامة والصحة المهنية في سياق متابعة آلية استعراض المعايير.....
٩	وضع معيار بشأن حماية السلامة والصحة المهنية من المخاطر الكيميائية.....
١٠	وضع معيار بشأن السلامة والصحة المهنية في مجال الأرغونوميات والمناولة اليدوية والوقاية من الآلات.....
١١	تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا بشأن العمل اللائق.....
١١	الوصول إلى قضاء العمل: منع نزاعات العمل وتسويتها.....
١٢	حماية المبلغين عن المخالفات في قطاع الخدمة العامة.....
١٢	حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي.....
١٣	العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد.....
١٣	دال - مناقشة طرائق المناقشات المتكررة.....
١٥	هاء - خارطة الطريق الإجرائية.....
١٦	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 وحصول الجميع على قسط عادل من المنافع (مناقشة عامة).....
٢٥	٣ - تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها للمواضيع قيد الإعداد.....
٣٠	الملحق الثاني - اقتراح بشأن عقد اجتماع تقني ثلاثي حول وصول الجميع إلى قضاء العمل: منع نزاعات العمل وتسويتها.....
٣٣	الملحق الثالث - مقتطفات من متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨).....
٣٤	الملحق الرابع - لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٣٣).....
٣٨	الملحق الخامس - جدول أعمال منظمة العمل الدولية - الجدول الزمني (٢٠٢١-٢٠٢٦).....

◀ 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 ثلاثة بنود دائمة في جدول أعمال المؤتمر كل عام، كما ترد أدناه:
 - 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 أيضاً ثلاثة بنود تقنية (يستلزم كل بند من هذه البنود لجنة تقنية في المؤتمر) تهدف عموماً إلى وضع معيار أو إجراء مناقشة عامة أو مناقشة متكررة. والبنود الأخرى التي يمكن أن يدرجها مجلس الإدارة هي بنود يمكن أن تتناولها عادة لجنة الشؤون العامة 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 تقني خلال اجتماع ثلاثي تقني تحضيري أو اجتماع للخبراء مما قد يخوله أن يدرج ذاك البند في جدول الأعمال من أجل مناقشة مفردة.^٤ ويجب النظر في المقترحات بشأن إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر في دورتين متعاقبتين لمجلس الإدارة، ما لم تكن هناك موافقة بالإجماع على إدراج بند مقترح في 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؛ العمالة في عام ٢٠٢١؛ الحماية الاجتماعية (حماية العمال) في عام ٢٠٢٢؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠٢٣.^٦ وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ (آذار/ مارس ٢٠٢١) إجراء المناقشات المتكررة بشأن العمالة والحماية الاجتماعية (حماية العمال) والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل إلى الأعوام ٢٠٢٢ و٢٠٢٣ و٢٠٢٤ على التوالي،^٧ في ضوء تأجيل الدورة ١٠٩ للمؤتمر (٢٠٢١) وقراره بتأكيد إدراج المناقشة المتكررة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في جدول أعمال المؤتمر في عام ٢٠٢١. لذلك، ستنتهي الدورة الحالية في عام ٢٠٢٤ بمناقشة متكررة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وقرر مجلس الإدارة، في دورته ٣٤٧ (آذار/ مارس ٢٠٢٣)، أن يبدأ في عام ٢٠٢٦ بدورة جديدة من المناقشات المتكررة في إطار متابعة إعلان العدالة الاجتماعية، ٢٠٢٢ وأن يدرج بنوداً بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر من أجل إجراء مناقشة متكررة.

^١ انظر دستور منظمة العمل الدولية، المادتان ١٤(١) و١٦(٣)؛ النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، المواد ١٠-١٢ و٢٣ و٤٤-٥٢؛ النظام الداخلي لمجلس الإدارة، القسم ٥ والمادة ٦-٢.

^٢ انظر الملحق الرابع للاطلاع على لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٣٣).

^٣ اعتمد المؤتمر في الأونة الأخيرة 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 النظام الداخلي لمجلس الإدارة، المادة ٥-١.

^٦ الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ٢٥.

^٧ الوثيقة GB.341/PV، الفقرة ٥٠.

النهج الاستراتيجي والمتسق

٥. وافق مجلس الإدارة في دورته ٣٢٢ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤) على مفهوم نهج استراتيجي ومتسق لوضع جدول أعمال المؤتمر،^٨ وواصلت الهيئات المكونة الإعراب عن تأييدها لمفهوم هذا النهج.^٩ وبالتالي، تبقى العناصر العامة لهذا النهج سارية وهي على النحو التالي: التركيز الاستراتيجي في وضع جدول أعمال المؤتمر؛ الاتساق المؤسسي؛ توفير التوازن بين الوقت الكافي للإعداد والمرونة المناسبة؛ الالتزام الثلاثي الكامل القائم على الشفافية والشمولية.^{١٠}
٦. وعلى أساس النهج الاستراتيجي والمتسق، يستعرض مجلس الإدارة التنسيق بين نتائج المناقشات السابقة التي أجراها المؤتمر والنظر في القضايا المقترحة للدورات المقبلة. ويرسي أوجه التآزر بين وضع جدول أعمال المؤتمر وسائر العمليات المؤسسية والمناقشات الاستراتيجية، من قبيل تلك المتعلقة بالخطوة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥.^{١١} وسياخذ في الاعتبار التوجه الاستراتيجي للأمم المتحدة بشأن المسائل ذات الصلة بولاية منظمة العمل الدولية حيث أنّ هذا التوجه ينبثق عن مبادرات، منها مؤتمر القمة المعني بأهداف التنمية المستدامة لعام ٢٠٢٣^{١٢} ومؤتمر القمة المعني بالمستقبل المقرر عقده في عام ٢٠٢٤^{١٣} ومؤتمر القمة الاجتماعي العالمي المقترح عقده في عام ٢٠٢٥.^{١٤}
٧. ويؤكد إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩ (إعلان المؤوية) من جديد أنّ عملية وضع معايير العمل الدولية وترويجها والتصديق عليها والإشراف عليها إنما تتسم بأهمية أساسية بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية. وهي تتطلب من المنظمة أن تمتلك مجموعة معايير عمل دولية تكون واضحة ومتينة ومواكبة للعصر، وأن تتجارب مع الأنماط المتغيرة في عالم العمل وتوفر الحماية للعمال وتراعي احتياجات المنشآت المستدامة.^{١٥} ويشمل النداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩ (النداء العالمي)، الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء لتعزيز "احترام معايير العمل الدولية [...] مع إيلاء اهتمام خاص للمجالات التي كشفت فيها الأزمة عن ثغرات خطيرة".^{١٦}
٨. ويتطلب النهج الاستراتيجي والمتسق أيضاً إرساء روابط ملائمة وفعالة بين المناقشات المتكررة ومواضيع الدراسات الاستقصائية العامة التي تعدها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات على أساس التقارير المطلوبة بموجب المادة ١٩ من الدستور.^{١٧} وتتمثل الممارسة الحالية في أن يجري المؤتمر مناقشة في السنة التي تسبق المناقشات المتكررة التي يجريها بشأن هدف استراتيجي محدد، وتتمحور حول دراسة استقصائية عامة بشأن المعايير المتعلقة بالهدف الاستراتيجي المعني. وبما أنّ مجلس الإدارة قرر، استثنائياً، عدم إضافة مناقشة متكررة إلى جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر، ستجري المناقشات المتكررة بعد مرور سنتين على مناقشة المؤتمر للدراسة الاستقصائية العامة بشأن المعايير المتعلقة بالهدف الاستراتيجي ذاته وذلك ابتداءً من عام ٢٠٢٦.
٩. وأشار بعض أعضاء مجلس الإدارة أيضاً إلى التأثير المحتمل لمتابعة توصيات وضع المعايير الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (الفريق العامل الثلاثي) على الدورات المقبلة للمؤتمر، ودعوا إلى التحلي بالمرونة والابتكار في تطبيق النهج الاستراتيجي لوضع جدول أعمال المؤتمر.^{١٨} وفي الدورة ٣٣٧ (تشرين الأول/

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

^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؛ الوثيقة GB.344/PV؛ الوثيقة GB.346/PV

^{١٠} الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرة ٣٨. انظر مؤخراً الوثيقة GB.347/PV(Rev.)

^{١١} الوثيقة GB.340/PFA/1(Rev.1)

^{١٢} عُقد مؤتمر القمة المعني بأهداف التنمية المستدامة لعام ٢٠٢٣ في ١٨-١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٢٣ في نيويورك. وشكل بداية مرحلة جديدة من التقدم المتسارع نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة في ظل إرشادات سياسية رفيعة المستوى بشأن الإجراءات التحويلية والمعالجة بحلول عام ٢٠٣٠.

^{١٣} انظر الجمعية العامة للأمم المتحدة، القرار ٣٠٧/٧٦، طرائق عقد مؤتمر القمة المعني بالمستقبل، القرار A/RES/76/307 (2022).

^{١٤} يُنظر إلى النتيجة التي ستتمخض عن مؤتمر القمة الاجتماعي العالمي على أنها "استكمال لإعلان كوبنهاغن بشأن التنمية الاجتماعية لعام ١٩٩٥، الذي يغطي مسائل من قبيل الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية الشاملة، بما في ذلك التغطية الصحية الشاملة والسكن اللائق والتعليم للجميع والعمل اللائق، ويعطي زخماً في اتجاه تحقيق أهداف التنمية المستدامة". انظر الأمم المتحدة، *خطتنا المشتركة: تقرير الأمين العام*، ٢٠٢١، الفقرة ٣٠.

^{١٥} منظمة العمل الدولية، إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، الجزء رابعاً (ألف).

^{١٦} منظمة العمل الدولية، نداء عالمي من أجل اتخاذ إجراءات سعيًا إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، ٢٠٢١، الفقرة ١١ (باء(أ)).

^{١٧} منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، ٢٠١٦، الفقرة ١٥-١.

^{١٨} الوثيقة GB.341/PV، الفقرات ٢٥ و٣٦ و٣٩.

أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩)، أعرب بعض أعضاء مجلس الإدارة عن تأييدهم لتعزيز الروابط بين الدراسات الاستقصائية العامة وآلية استعراض المعايير والمناقشات المتكررة.^{١٩} وفي هذا الصدد، أعربت مجموعة أصحاب العمل عن رأيها، مشيرة إلى أن مجلس الإدارة يتمتع بالاستقلالية في وضع 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، بما في ذلك ما يتعلق بوضع المعايير، هي أولوية مؤسسية، على نحو ما قرره مجلس الإدارة في مناسبات عدة.^{٢٠}

١٠. ويوفر البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ الذي وافق عليه المؤتمر في دورته ١١١ (٢٠٢٣) توجهاً استراتيجياً إضافياً لوضع جدول أعمال المؤتمر، إذ يعطي الأولوية لإجراءات معيارية مُحكمة ومحدثة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية توخياً لتجديد العقد الاجتماعي.^{٢١} وسينظر مجلس الإدارة في دورته الحالية في الدور الذي تلعبه الإجراءات المعيارية في السعي إلى تحقيق أهداف التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية، الرامية إلى إعطاء الأولوية للعدالة الاجتماعية والعمل اللائق.^{٢٢}

١١. وأخيراً، يعزز مجلس الإدارة الاتساق المؤسسي مع مراعاة طرائق وجدولة الاجتماعات الثلاثية التي يدعو إليها المؤتمر عندما يستعرض بنوداً محتملة في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر. وبالتالي، ينظر مجلس الإدارة في دورته الحالية في مقترحات لعقد اجتماعات ثلاثية بشأن الوصول إلى قضاء العمل وحماية البيانات الشخصية للعمال الواردة في هذه الوثيقة. وفي إطار متابعة الدورة ١١١ (٢٠٢٣) للمؤتمر، ينظر مجلس الإدارة أيضاً في مقترحات لعقد اجتماع ثلاثي بشأن السلامة والصحة المهنية من حيث الظواهر الجوية القصوى وأنماط الطقس المتغيرة.^{٢٣} كما أنه ينظر في مقترحات لعقد اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن تنظيم وقت العمل وجدولته.^{٢٤}

١٢. وجرى تزويد مجلس الإدارة بخارطة طريق إجرائية في كل دورة من دوراته، يحدّثها المكتب بشكل منتظم، لتنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق، حيث تجري مناقشة البنود المحتملة للدورات المقبلة للمؤتمر، من أجل تحسين شفافية العملية وشموليتها.^{٢٥} ويؤكد إعلان المئوية على أهمية هذه الشفافية.^{٢٦}

◀ باء - جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠٢٣

مواضيع مدرجة في جدول أعمال دورات المؤتمر حتى عام ٢٠٢٧

١٣. قرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧ (آذار/ مارس ٢٠٢٣) ما يلي:
- (أ) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر بنوداً بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات من أجل وضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة؛
- (ب) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر بنوداً بشأن النهج المبكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز عمليات الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق من أجل إجراء مناقشة عامة؛
- (ج) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر بنوداً بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية من أجل وضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة.^{٢٧}

^{١٩} الوثيقة GB.337/PV، الفقرتان ٧٥٧ و ٧٦٠.

^{٢٠} الوثيقة GB.344/PV، الفقرة ٦٧٩ والوثيقة GB.346/PV، الفقرة ٨٣٧.

^{٢١} الوثيقة GB.347/PFA/1، الفقرتان ١١ و ١٢.

^{٢٢} الوثيقة GB.347/PFA/1، الفقرتان ٧ و ١٦ والوثيقة GB.349/INS/4.

^{٢٣} الوثيقة GB.349/INS/3/3.

^{٢٤} الوثيقة GB.349/INS/3/2.

^{٢٥} انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرات ٧-١٥، لمزيد من العناصر المفصلة بشأن تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق. ترد في القسم هاء والملحق الرابع من هذه الوثيقة خارطة طريق محدثة تشمل الفترة الممتدة من الوقت الراهن وحتى عام ٢٠٢٥.

^{٢٦} منظمة العمل الدولية، إعلان المئوية، الجزء رابعاً (الف).

^{٢٧} الوثيقة GB.347/PV(Rev.1)، الفقرة ٥٨ (أ) و (ب) و (ج).

١٤. واستكمل هذا القرار جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢٥ وترك لجدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢٦ بنداً تقنياً واحداً ليؤخذ قرار بشأنه. ويقدم الجدول ١ لمحة عامة عن البنود المختارة لجدول أعمال المؤتمر وتلك الممكن إدراجها فيه حتى عام ٢٠٢٧.

◀ الجدول ١: لمحة عامة عن البنود المختارة لجدول أعمال المؤتمر حتى عام ٢٠٢٧

الدورة	رقم بند جدول الأعمال	البند الرابع	البند الخامس	البند السادس	البند السابع	البند الثامن
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 ٧٠ و٧٥ و١٦٥ و١٧٨ وبروتوكول عام ١٩٩٦ التابع لاتفاقية الملاحاة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦، وكذلك التوصيات ذات الأرقام ٩ و١٠ و٢٠ و٢٨ و٤٨ و٧٥ و٧٦ و٧٨ و١٠٥ و١٠٦ و١٠٨ و١٣٨ و١٤٠ و١٤١ و١٤٢ و١٥٥ و١٧٣ و١٨٥.	اقتراح اتفاقية وتوصية بشأن المراجعة الجزئية التي تتناول ١٥ صكاً من صكوك العمل الدولية بعد إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.	
١١٢ (٢٠٢٤)	حماية السلامة والصحة المهنتين 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 و٦٢ و٦٣ و٨٥.		
١١٣ (٢٠٢٥)	حماية السلامة والصحة المهنتين من المخاطر البيولوجية - وضع معيار (المناقشة الثانية).	مناقشة عامة بشأن النهج المبكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز عمليات الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق.	العمل اللائق في اقتصاد المنصات - وضع معيار (المناقشة الأولى).			
١١٤ (٢٠٢٦)	العمل اللائق في اقتصاد المنصات - وضع معيار (المناقشة الثانية).	مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.	مناقشة عامة بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق أو حماية السلامة والصحة المهنتين من المخاطر الكيميائية - وضع معيار، مناقشة مزدوجة (المناقشة الأولى) (تقرر لاحقاً).			
١١٥ (٢٠٢٧)	حماية السلامة والصحة المهنتين من المخاطر الكيميائية - وضع معيار، مناقشة مزدوجة (الأولى أو الثانية) (رهنأ بالقرار المتخذ لعام ٢٠٢٦)	مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي).	مناقشة عامة بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق أو أي بند آخر يحدده مجلس الإدارة، أقرب في الزمن إلى دورة عام ٢٠٢٧ (رهنأ بالقرار المتخذ لعام ٢٠٢٦).			

١٥. وفي حال قرر مجلس الإدارة إدراج بند بشأن وضع معيار في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر من أجل مناقشة مزدوجة، سيكون عليه القيام بذلك في موعد أقصاه دورته ٣٥٠ (آذار/ مارس ٢٠٢٤).^{٢٨}
١٦. ومن شأن الملحة العامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٣٣)، الواردة في الملحق الرابع، أن تساعد في تحديد التوقيت المحتمل من أجل اختيار البنود المقترحة حالياً أمام مجلس الإدارة.

◀ جيم - مواضيع يجري استعراض احتمالية إدراجها في جدول أعمال دورات مقبلة للمؤتمر

وضع معيار بشأن السلامة والصحة المهنية في سياق متابعة آلية استعراض المعايير

١٧. ترد في الملحق الأول، القسم ١، المقترحات المحدثة المتعلقة ببنود وضع المعايير بشأن مواضيع المخاطر الكيميائية؛ الأرغونوميات والمناولة اليدوية؛ الوقاية من الآلات.

وضع معيار بشأن حماية السلامة والصحة المهنية من المخاطر الكيميائية

١٨. ناقش الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، في اجتماعه الخامس الذي عُقد في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩، المتابعة الواجب إجراؤها لتوصياته السابقة بالصيغة التي وافق عليها مجلس الإدارة في عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨، والداعية إلى وضع معايير حول مواضيع المخاطر البيولوجية والأرغونومية والمناولة اليدوية والمخاطر الكيميائية والوقاية من الآلات.^{٢٩} ووافق مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩) على توصيات الفريق العامل الثلاثي، طالباً إعداد هذه المقترحات بشأن وضع المعايير في أقرب تاريخ ممكن ومن باب الأولوية المؤسسية.^{٣٠}

١٩. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ (آذار/ مارس ٢٠٢١) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٢ (٢٠٢٤) والدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر بنداً يتعلق بحماية السلامة والصحة المهنية من المخاطر البيولوجية (وضع معيار - مناقشة مزدوجة).^{٣١}

٢٠. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) والدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر أو الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) والدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر، بنداً بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية من أجل وضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة، على أن يتخذ مجلس الإدارة القرار في دورته ٣٤٧ (آذار/ مارس ٢٠٢٣).^{٣٢}

٢١. وفي الدورة ٣٤٧ (آذار/ مارس ٢٠٢٣) لمجلس الإدارة، عيّرت الغالبية الكبيرة فيه عن تفضيلها لإدراج البند بشأن المخاطر الكيميائية في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر. وذكرت إحدى مجموعات الهيئات المكونة بأن التطوير المتزامن للعديد من المعايير ينبغي أن يقتصر على الظروف الأكثر استثنائية فقط. وذكرت أيضاً بأنها فيما وافقت استثنائياً على إجراء العديد من المناقشات المعيارية في وقت واحد في عام ٢٠٢٥، إلا أنه سيكون من الأنسب

^{٢٨} ينبغي لمجلس الإدارة أن يتخذ القرار بإدراج بند بشأن وضع معيار في مدة أقصاها دورته ٣٥٠ (آذار/ مارس ٢٠٢٤) (من أجل الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر). وينبغي اتخاذ القرار بشأن إدراج بنود بهدف إجراء مناقشة عامة في موعد أقصاه دورته ٣٥٣ (آذار/ مارس ٢٠٢٥) (من أجل الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر). وهذه المهل سببها أنه، بموجب النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، فيما يتعلق ببنود وضع معيار، ينبغي للمكتب أن يرسل إلى الدول الأعضاء تقريراً عن القانون والممارسة واستبياناً، قبل ١٨ شهراً على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي ستناقش فيها البند. وبالتالي، بالنسبة إلى الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر، ينبغي من حيث المبدأ إرسال تقرير في نهاية تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٤ كحد أقصى (أي قبل ١٨ شهراً). وإذا اتخذ مجلس الإدارة قراره في تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٤، فلن يتاح للمكتب وقت كافٍ من أجل إعداد هذه الوثيقة. 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 البند. وحيث إن إعداد التقرير في تلك الحالات يتطلب بعض الوقت، فمن المستصوب للغاية أن يكون مجلس الإدارة قد اتخذ قراراً في آذار/ مارس من السنة السابقة على أبعد تقدير.

^{٢٩} الوثيقة GB.337/LILS/1، المرفق، الملحق الأول، الفقرة ٩.

^{٣٠} الوثيقة GB.337/PV، الفقرة ٧٤٥ (أ) "١".

^{٣١} الوثيقة GB.341/PV، الفقرة ٥٠ (ب).

^{٣٢} الوثيقة GB.346/PV، الفقرة ٩٣ (أ).

استهلال تلك المناقشات بشأن المخاطر الكيميائية في عام ٢٠٢٧، باعتبار أن جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢٦ يتضمن بنداً عن وضع المعايير بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات.^{٣٣}

٢٢. وأوضح المكتب أنه على الرغم من أن هذه الممارسة كانت أكثر رواجاً في الماضي، يمكن التطرق إلى أكثر من بند بشأن وضع المعايير في دورة واحدة للمؤتمر، بشرط ألا ترتبط البنود بالسلامة والصحة المهنيين إذ أن ذلك قد يشكل ضغطاً كبيراً على الإدارة التقنية ذاتها.^{٣٤} وقد يرغب مجلس الإدارة أيضاً في النظر في قدرة الهيئات المكونة على المشاركة بفعالية في مناقشتين بشأن وضع معيار خلال دورة المؤتمر التي تستغرق أسبوعين، على الرغم من عدم ارتباط البندين بالسلامة والصحة المهنيين.

٢٣. واستناداً إلى ذلك الإرشاد، قد يرغب مجلس الإدارة في النظر في خيارين بديلين لاستكمال جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر، وهما:

(أ) أن يدرج بنداً بشأن حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر الكيميائية، ما قد يعني أن المناقشة الثانية بشأن وضع معيار قد تُدرج في جدول أعمال الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر على أن يبقى بند تقني واحد يتم تحديده لاحقاً في هذه الدورة.

أو

(ب) أن يدرج بنداً بشأن تسخير أقصى طاقات للتكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق، على أن يُدرج فيما بعد بند بشأن وضع معايير حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر الكيميائية في جدول أعمال الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر.

٢٤. ويجدر التنكير بأن بعض أعضاء مجلس الإدارة عبّروا عن رغبتهم في الاحتفاظ بخيار تحديد موعد مناقشة حول وضع معيار بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، وذلك بدءاً من الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر حتى لو جرت، استثنائياً وبالتوازي، مناقشة أخرى حول وضع معايير السلامة والصحة المهنيين.^{٣٥} وإذا استُكمل جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢٧ في نهاية المطاف ببند بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، يمكن عندئذ إدراج البند التقني بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا للعمل اللائق في جدول أعمال الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر في أقرب وقت ممكن، باعتباره أكثر البنود تهيئةً لمناقشته في مؤتمر. وفي هذه الحال، ستشمل الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر، استثنائياً، مناقشتين بشأن وضع معيار ألا وهما: مناقشة بشأن الحماية من المخاطر الكيميائية ومناقشة بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد.

وضع معيار بشأن السلامة والصحة المهنيين في مجال الأرغونوميات والمناولة اليدوية والوقاية من الآلات

٢٥. قدّم مجلس الإدارة، في دوراته الخمس الأخيرة، الإرشادات بشأن الخيارات المرتبطة بالطرائق التي قد تكون مبتكرة وفعالة لوضع معيار عن الأرغونوميات والمناولة اليدوية والوقاية من الآلات.

٢٦. وأفضت المناقشات في مجلس الإدارة إلى اعتبارات توجيهية متعددة، كما ترد أدناه:

(أ) تُعتبر متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي أولوية مؤسسية، بما في ذلك فيما يتصل باحتمال وضع معيار بشأن السلامة والصحة المهنيين، مع مراعاة استقلالية مجلس الإدارة في وضع جدول أعمال المؤتمر.

(ب) يبدو أن الخيار الذي اعتمد للمخاطر الكيميائية (أي بعبارة أخرى، الخيار المعتاد المتمثل في وضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة) مناسب للأرغونوميات والمناولة اليدوية، إذ ستكون المرة الأولى التي تضع فيها منظمة العمل الدولية معايير بشأن الأرغونوميات.

(ج) تمشياً مع التوافق الذي توصل إليه الفريق العامل الثلاثي، ينبغي لعملية وضع المعايير أن تكون مرنة وأن تضمن الاستخدام الأمثل للوقت والفعالية من حيث التكلفة فضلاً عن الشمولية.

(د) سيكون وضع معيار بشأن الحماية من المخاطر الأرغونومية والذي يتجاوز نطاق المسائل المتصلة بالمناولة اليدوية، الأول من نوعه. وستُعطى الأفضلية لإجراء مناقشة مزدوجة من الممكن استهلالها بدءاً من العام ٢٠٢٨

^{٣٣} الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرتان ٢٠ و ٣١.

^{٣٤} الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرة ٣٨.

^{٣٥} الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرتان ٢٢ و ٣٥.

أو العام ٢٠٢٩ وذلك نظراً لكمية العمل المطلوب لمراجعة المعايير بشأن المناولة اليدوية ودمج الأرغونوميات فيها.^{٣٦}

(هـ) سيشمل وضع معيار بشأن الوقاية من الآلات مراجعة عدد محدد من المعايير القائمة.^{٣٧} وفيما تُدرج هذه المعايير عادةً في مناقشة مزدوجة، يمكن تحديدها، استثنائياً، بناءً على إجراء مناقشة مفردة من الممكن أن يسبقها اجتماع تقني ثلاثي أو اجتماع للخبراء. ويمكن لمناقشة مفردة مُدرجة في جدول أعمال الدورة ١١٨ (٢٠٣٠) أو جدول أعمال الدورة ١١٩ (٢٠٣١) للمؤتمر، والتي قد يسبقها اجتماع ثلاثي في عام ٢٠٢٩، أن تتجنب التداخل مع وضع معيار السلامة والصحة المهنيين بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية، ربما بدءاً من عامي ٢٠٢٨ و٢٠٢٩.

٢٧. وقد يرغب مجلس الإدارة في توفير الإرشاد بشأن هذه المقترحات.

تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا بشأن العمل اللائق

٢٨. نظر مجلس الإدارة في إدراج بند بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا للعمل اللائق في جدول أعمال المؤتمر، منذ أن دعت مجموعة من الهيئات المكونة المكتب إلى إعداد مقترحات في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩).^{٣٨} والوتيرة المتسارعة لأحدث التطورات التكنولوجية، التي تُعتبر مصدراً لزيادة الإنتاجية والابتكار والوظائف، يمكن أن يكون لها تأثير ضار على العمل اللائق في غياب الضمانات التي تكفل الانتقال العادل. وقد دعم أعضاء مجلس الإدارة البند لكنهم أشاروا أيضاً إلى أنه سيكون من الحكمة انتظار نتيجة مناقشات المؤتمر حول العمل اللائق في اقتصاد المنصات،^{٣٩} وحول الانتقال العادل بما في ذلك استعراض السياسات الصناعية والتكنولوجيا، نحو تحقيق اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع،^{٤٠} قبل النظر فيها من أجل إمكانية إدراجها في جدول أعمال المؤتمر.

٢٩. واعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته ١١١ (حزيران/يونيه ٢٠٢٣) عقب مناقشة عامة، قراراً بشأن الانتقال العادل نحو تحقيق اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع.^{٤١} وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧ (أذار/مارس ٢٠٢٣) أن يُدرج مناقشة لوضع معيار بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات، في جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢٥ وعام ٢٠٢٦. ويقترح الأمين العام للأمم المتحدة، في تقريره المعنون "خطتنا المشتركة" ميثاقاً رقمياً عالمياً سيتم الاتفاق عليه في مؤتمر القمة المعني بالمستقبل في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٤ عبر مسار تكنولوجي يشمل أصحاب المصلحة جميعهم: الحكومات؛ منظومة الأمم المتحدة؛ القطاع الخاص (بما فيه شركات التكنولوجيا)؛ المجتمع المدني؛ منظمات القاعدة الشعبية؛ الأوساط الأكاديمية؛ الأفراد، بمن فيهم الشباب.^{٤٢}

٣٠. وعلى ضوء هذه الظروف، قد يرغب مجلس الإدارة في مواصلة النظر في إدراج بند بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق، بهدف إجراء مناقشة عامة في مرحلة مبكرة، ربما في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) أو الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) أو الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر.^{٤٣}

الوصول إلى قضاء العمل: منع نزاعات العمل وتسويتها

٣١. طلب مجلس الإدارة، في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢)، من المكتب أن يراعي إرشاداته عند إعداد مقترحات للاجتماع التقني الثلاثي بشأن الوصول إلى قضاء العمل كي يتخذ مجلس الإدارة قراراً بهذا الشأن في عام ٢٠٢٣.^{٤٤}

^{٣٦} الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرتان ٢٧ و ٣٨.

^{٣٧} لا سيما اتفاقية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٩) وتوصية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٨). انظر الوثيقة GB.331/LILS/2، الفقرة ٣.

^{٣٨} الوثيقة GB.337/PV، الفقرة ٢٥.

^{٣٩} الوثيقة GB.343/PV، الفقرة ٣٣ والوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرتان ٢٩ و ٣٥.

^{٤٠} الوثيقة GB.344/PV، الفقرة ٨٢.

^{٤١} منظمة العمل الدولية، نتيجة اللجنة المعنية بالمناقشة العامة بشأن الانتقال العادل، الوثيقة ILC.111/Record No. 7A.

^{٤٢} توقعات مكتب مبعوث الأمين العام المعني بالتكنولوجيا.

^{٤٣} ترد المقترحات في الملحق الأول، القسم ٢.

^{٤٤} الوثيقة GB.346/PV، الفقرة ٩٣(ز).

٣٢. ويرد في الملحق الأول (القسم ٣ (ألف)) تقريراً مرحلياً عن البحوث ذات الصلة التي أُجريت وعن المساعدة التقنية المتوفرة.

٣٣. ويقدم الملحق الثاني مقترحاً لعقد اجتماع تقني ثلاثي في شباط/فبراير ٢٠٢٥. وسيهدف الاجتماع إلى تقديم توصيات إلى مجلس الإدارة بشأن الخطوات المقبلة لتوفير إرشادات سياسية واضحة ومتكاملة ذات طبيعة معيارية أو غير معيارية لتنفيذ الوصول الشامل إلى قضاء العمل. ويمكن تحقيق ذلك من خلال مؤسسات وآليات فعالة لمنع نزاعات العمل وتسويتها مع مراعاة مبادئ الفعالية المقبولة عموماً فيما يتعلق بالوصول إلى قضاء العمل وتنوع الحلول القانونية والعملية لتنفيذها.

٣٤. واسترشاداً بالاجتماع التقني الثلاثي، سيتخذ مجلس الإدارة قراراً بشأن الإجراء اللاحق، بما في ذلك إمكانية إدراج بند في جدول أعمال دورة مقبلة للمؤتمر.

حماية المبلغين عن المخالفات في قطاع الخدمة العامة

٣٥. عُقد الاجتماع التقني بشأن حماية المبلغين عن المخالفات في قطاع الخدمة العامة من ٢٦ إلى ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٢٢ وجرى خلاله اعتماد استنتاجات (انظر الملحق الأول، القسم ٣ (جيم)).^{٤٥} ورُفعت نتائج هذا الاجتماع إلى مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧ (أذار/مارس ٢٠٢٢).^{٤٦} ورأت مجموعة العمال أنه ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تتخذ المزيد من الإجراءات لحماية المبلغين عن المخالفات، بما في ذلك اتخاذ إجراءات معيارية، عندما تصبح المناقشة على قدر كافٍ من النضج.^{٤٧} وقرر مجلس الإدارة أن يطلب من المدير العام، عند وضع المقترحات المتعلقة بالأنشطة المستقبلية، أن يراعي التوصيات الصادرة عن الاجتماع بشأن الإجراءات التي ستخضعها منظمة العمل الدولية في المستقبل.^{٤٨}

٣٦. وذكرت استنتاجات الاجتماع التقني، ضمن جملة أمور أخرى، أنه ينبغي للمكتب "أن يجري دراسات وجمع الإحصاءات والبحوث، بما في ذلك الاضطلاع بتحليل مقارن للممارسات الوطنية، فضلاً عن جمع البيانات بشأن الاتجاهات والمعايير والمستجدات والسوابق القضائية المتعلقة بالحماية الفعالة للمبلغين عن المخالفات في قطاع الخدمة العامة. ويهدف ذلك إلى تقديم الإرشادات إلى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية وتبوير القرارات التي يتخذها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بشأن ضرورة اتخاذ الإجراءات وإجراء مناقشات في المستقبل، من دون استثناء الإجراءات التي تدرج في إطار ولاية منظمة العمل الدولية المتمثلة في تعزيز حماية المبلغين عن المخالفات".^{٤٩} وعلى المكتب أيضاً "أن يعزز التعاون الدولي واتساق السياسات بشأن حماية المبلغين عن المخالفات، بما في ذلك عن طريق إشراك الهيئات المكوّنة في القيادة والتعاون مع المنظمات متعددة الأطراف المعنية، مثل مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، فضلاً عن تقديم الدعم لتنفيذ الإرشادات الدولية ذات الصلة".^{٥٠}

٣٧. وسيعمل المكتب على أساس الولاية التي يحددها الاجتماع التقني الثلاثي، بما في ذلك من خلال العمل المشترك مع وكالات الأمم المتحدة من أجل تحديد نطاق الحماية في القانون الوطني ورسم معالم الإجراءات على مستوى الأمم المتحدة. وقد يرغب مجلس الإدارة في الإشارة إلى الإطار الزمني الذي يرغب من خلاله إيلاء المزيد من الاهتمام لهذا البند.

حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي

٣٨. طلب مجلس الإدارة، في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢)، من المكتب أن يراعي إرشاداته عند إعداد مقترحات لاجتماع الخبراء بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي كي يتخذ مجلس

^{٤٥} انظر: ILO, *Technical meeting on the protection of whistle-blowers in the public service sector*, TMWBPS/2022/8, 2022.

^{٤٦} الوثيقة GB.347/POL/2.

^{٤٧} الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرة ٨٧٩.

^{٤٨} الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرة ٨٩٠ (ب). ترد إجراءات المتابعة التي جرى اتخاذها أو المزمع إجراؤها في التقرير التكميلي للمدير العام: متابعة قرارات مجلس الإدارة خلال دورته الحالية، انظر الوثيقة GB.349/INS/18/1.

^{٤٩} انظر: ILO, TMWBPS/2022/8, para. 16(c).

^{٥٠} انظر:

ILO, TMWBPS/2022/8, para. 16(d). Iheb Chalouat, Carlos Carrión-Crespo and Margherita Licata, *Law and Practice on Protecting Whistle-blowers in the Public and Financial Services Sectors*, ILO Working Paper No. 328, 2019.

الإدارة قراراً بهذا الشأن في عام ٢٠٢٣.^{٥١} ويمكن أن يركز الاجتماع على مدى ملاءمة مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال في ظل التطورات التكنولوجية وعلى تحديثه حسب مقتضى الحال.^{٥٢} ومن ناحية أخرى، يمكن أن يكون نطاق الاجتماع أكبر وينظر في مسائل أوسع بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي.

٣٩. وبغية إيلاء الاهتمام اللازم لهذا الموضوع، يقترح المكتب أن يُعقد الاجتماع على مدى أربعة أيام ويحضره ثمانية خبراء يجري تعيينهم، بعد التشاور مع مجموعة الحكومات في مجلس الإدارة وثمانية خبراء يجري تعيينهم بعد التشاور مع مجموعة أصحاب العمل وثمانية خبراء يجري تعيينهم بعد التشاور مع مجموعة العمال. ويجب أن يجري الاتفاق أيضاً على معايير الترشيحات والغرض من الاجتماع وجدول أعماله.

٤٠. ونظراً للانعكاسات على مستوى الموارد والميزانية المترتبة على المكتب لعقد اجتماع من هذا النوع ونظراً للالتزامات المكتب القائمة للعام ٢٠٢٤، يُقترح أن يقرر مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠٢٤، توقيت الاجتماع وموارده والغرض منه فضلاً عن مسائل أخرى، مع مراعاة إدراج البند بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا لتحقيق العمل اللائق. وسيُدرج المكتب أيضاً في آذار/مارس ٢٠٢٤ تحليلاً للتطورات المرتبطة بحماية البيانات الشخصية للعمال.

٤١. ويقدم الملحق الأول (القسم ٣ باء)) تحليلاً أولياً لمدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال (١٩٩٦)، في ضوء الرقمنة التدريجية لعالم العمل وأثرها على العدالة الاجتماعية.

العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد

٤٢. طلب مجلس الإدارة من المكتب في دورته ٣٤٧ أن يراعي إرشاداته عند تنفيذ استراتيجية منظمة العمل الدولية الشاملة بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، وأن يقدم تقريراً عن تنفيذ الاستراتيجية إلى دورته ٣٥٣ (آذار/مارس ٢٠٢٥) كي ينظر فيه.^{٥٣}

٤٣. وتنص الحصيلة ٥ من الاستراتيجية الشاملة على دراسة وثيقة تعرض خيارات محتملة لاستكمال مجموعة معايير العمل الدولية في إطار عملية ثلاثية، بما فيها مناقشة من جانب مجلس الإدارة.^{٥٤}

٤٤. وقد يرغب مجلس الإدارة في الإشارة إلى الفقرة ٢٤ من هذه الوثيقة وملاحظة الآثار المترتبة على إدراج بنود محتملة مختلفة في جدول أعمال دورات المؤتمر المقبلة.

◀ دال - مناقشة طرائق المناقشات المتكررة

٤٥. ناقش مجلس الإدارة في دوراته الأخيرة تقييماً محتملاً لإعلان العدالة الاجتماعية، وذلك في سياق النهج الاستراتيجي المتبع في وضع جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.^{٥٥} وجرى الإعراب عن طائفة واسعة من وجهات النظر بشأن أشكال مختلفة للتقييم المحتمل. ونظر مجلس الإدارة خيار هذا التقييم في نهاية الدورة الأولى للمناقشات المتكررة منذ عام ٢٠١٦.^{٥٦} (المنتهية في عام ٢٠٢٤) أو بدلاً من ذلك، بعد استكمال الدورة الثانية للمناقشات المتكررة (التي تنتهي في عام ٢٠٢٩ أو عام ٢٠٣٠). وأشار بعض أعضاء مجلس الإدارة إلى توقيت مؤتمر القمة العالمية الاجتماعية للأمم المتحدة (٢٠٢٥) واستكمال برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ لاتخاذ قرار في هذا الصدد. ونظر مجلس الإدارة

^{٥١} الوثيقة GB.346/PV، الفقرة ٩٣(ز).

^{٥٢} انظر: ILO, *Protection of workers' personal data*, 1997.

^{٥٣} الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرة ٤٤٠.

^{٥٤} الوثيقة GB.347/INS/8، الملحق، الفقرة ١٢.

^{٥٥} الوثيقة GB.343/PV والوثيقة GB.344/PV والوثيقة GB.346/PV.

^{٥٦} أجرى المؤتمر في دورته ١٠٥ (٢٠١٦) أول تقييم لأثر إعلان العدالة الاجتماعية وفقاً للجزء ثالثاً (جيم) من متابعة الإعلان (انظر الملحق الثالث). وفي إطار التحضير لهذا التقييم، قدم مجلس الإدارة الإرشادات بشأن غرض التقييم وطرائقه خلال عدة دورات. واعتمد المؤتمر في دورته ١٠٥ قراراً بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، حدّد فيه مجالات العمل ذات الأولوية، لكي تساعد منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء فيها بشكل فعال فيما تبذله من جهود لتحقيق كامل إمكانات إعلان العدالة الاجتماعية. 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 اتساق السياسات وتعزيز المنشآت المستدامة.

أيضاً في خيار إجراء تقييم شامل لإعلان العدالة الاجتماعية والذي يجب أن يجريه المؤتمر، مقابل خيار مناقشة محدودة أكثر حول طرائق المناقشات المتكررة والتي يمكن لمجلس الإدارة أن يجريها.^{٥٧}

٤٦. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧ أن يطلق في عام ٢٠٢٦ دورة جديدة من المناقشات المتكررة في إطار متابعة إعلان العدالة الاجتماعية وأن يدرج بنداً بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر من أجل إجراء مناقشة متكررة.

٤٧. وواصل أعضاء مجلس الإدارة النظر في التوقيت الأكثر ملاءمة لإجراء تقييم في ضوء الأولويات الاستراتيجية الأخرى لوضع جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر. وتبين من هذه المناقشات أن النظر في التوقيت قد يساعد على إجراء مناقشة أولية مخصصة لطرائق المناقشات المتكررة أو تلك المتعلقة بالتقييم النهائي للمؤتمر.^{٥٨} وفي إطار التحضير لهذا التقييم من جانب المؤتمر في عام ٢٠١٦، كان مجلس الإدارة قد قدّم خلال عدة دورات الإرشادات بشأن نطاق التقييم وطرائقه.^{٥٩}

٤٨. ومجلس الإدارة مكلف بتحديد طرائق المناقشات المتكررة.^{٦٠} وهذا يعني أنه يتمتع بالسلطة التقديرية للنظر في توقيت إجراء هذه المناقشات في ضوء سائر الأولويات المحددة لوضع جدول أعمال دورات المؤتمر، بالتوازي مع صون الأهمية المؤسسية للمناقشات المتكررة. وقد استعمل هذه السلطة من خلال عدم إدراج مناقشة متكررة في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر.

٤٩. وأشارت الإرشادات التي تمخضت عن الدورات السابقة إلى إمكانية حشد الدعم لاستعراض طرائق المناقشات المتكررة في مجلس الإدارة.^{٦١} ويمكن لمجلس الإدارة أن يقرر جدولة مناقشة شاملة بشأن هذه الطرائق في إحدى دوراته المقبلة، ربما في عام ٢٠٢٥. وفي حال قرر مجلس الإدارة النظر في نتيجة مؤتمر قمة الأمم المتحدة المعني بأهداف التنمية المستدامة (٢٠٢٣) ومؤتمر القمة المعني بالمستقبل التابع للأمم المتحدة (٢٠٢٤) ومؤتمر القمة الاجتماعية العالمية للأمم المتحدة (٢٠٢٥)، يمكنه أن يختار دورته ٣٥٥ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٥) أو دورته ٣٥٦ (آذار/مارس ٢٠٢٦) لإجراء هذه المناقشة.

٥٠. ومن شأن استعراض الطرائق أن: يحدد إلى أي مدى تلبي المناقشات المتكررة الوقائع والاحتياجات المتنوعة للدول الأعضاء فيما يتعلق بكل هدف من الأهداف الاستراتيجية؛ يقيم نتائج أنشطة منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالأهداف الاستراتيجية لتسهيل اتخاذ القرارات بشأن الأولويات المستقبلية؛ ينظر في الروابط القائمة مع وضع المعايير؛ يأخذ في الاعتبار التفاعل مع الجهات الفاعلة متعددة الأطراف؛ يثير المناقشات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي ومناقشات البرنامج والميزانية في منظمة العمل الدولية.^{٦٢} ويمكن لمجلس الإدارة أيضاً النظر في جوانب كانت موضوع مقترحات سابقة بشأن طرائق المناقشات المتكررة بما فيها تحضير تقرير المناقشات المتكررة؛ تنظيم المناقشة بحد ذاتها؛ نتيجة المناقشة ومتابعتها؛ الصلة القائمة بين الدراسات الاستقصائية العامة والمناقشات المتكررة.^{٦٣}

^{٥٧} الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرة ٥٨.

^{٥٨} الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، انظر إلى الأسئلة المثارة والإجابات الصادرة عن المكتب في الفقرة ٤٤. ويجدر التذكير بأن تقييم إعلان العدالة الاجتماعية يستلزم أعمالاً تحضيرية شاملة وكثيفة الموارد من جانب المكتب. ومن شأن غرض التقييم أن يكون واسعاً ويؤثر في السبل التي يمكن من خلالها للمنظمة السعي وراء تحقيق أهدافها. فقد يفضي التقييم مثلاً إلى إعادة النظر في المبادئ الأساسية المنصوص عليها في إعلان العدالة الاجتماعية، بما في ذلك العلاقة القائمة بين العدالة الاجتماعية والعملة العادلة؛ أو في أهمية برنامج العمل اللائق استناداً إلى الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية المتساوية في الأهمية وطبيعتها المتلازمة والمتربطة والمتكافئة.

^{٥٩} الوثيقة GB.322/INS/3 والوثيقة GB.323/INS/3 والوثيقة GB.325/INS/3.

^{٦٠} منظمة العمل الدولية، إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، المرفق - متابعة الإعلان، الجزء ثانياً (باء).

^{٦١} الوثيقة GB.343/PV، الفقرتان ٢١ و٢٨؛ الوثيقة GB.344/PV، الفقرتان ٥٩ و٧٣؛ الوثيقة GB.346/PV، الفقرة ٣٣.

^{٦٢} إن القرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق يقترح أن هذه هي المعايير التي يتم من خلالها تقييم ما إذا كانت طرائق المناقشات المتكررة مناسبة (انظر الفقرة ١٥-٢((١)).

^{٦٣} الوثيقة GB.328/INS/5/2.

◀ هاء - خارطة الطريق الإجرائية

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

• سيقوم مجلس الإدارة في دورته الحالية بما يلي:

- اتخاذ قرار أو تقديم الإرشادات حول ما إذا كان ينبغي إدراج بند بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) أو الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر من أجل وضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة؛
- اتخاذ قرار أو تقديم الإرشادات حول ما إذا كان ينبغي إدراج بند بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل العمل اللائق في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) أو الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) أو الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر بغية إجراء مناقشة عامة؛
- اتخاذ قرار أو تقديم الإرشادات بشأن التوقيت والطرائق لوضع المعايير المتعلقة بالأرغونوميات والمناولة اليدوية والوقاية من الآلات؛
- اتخاذ قرار أو تقديم الإرشادات بشأن مقترحات لعقد اجتماع تقني ثلاثي حول وصول الجميع إلى قضاء العمل؛
- مواصلة تقديم الإرشادات بشأن جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.

• سيقوم مجلس الإدارة في دورته ٣٥٠ (آذار/ مارس ٢٠٢٤) بما يلي:

- في حال لم يتخذ قراراً في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣)، سيقدر ما إذا كان سيدرج في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) أو الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر بندا بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية من أجل وضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة؛
- في حال لم يتخذ قراراً في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣)، سيقدر أو يقدم الإرشادات حول ما إذا كان ينبغي إدراج بند بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل العمل اللائق في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) أو الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) أو الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر بغية إجراء مناقشة عامة؛
- في حال لم يتخذ قراراً في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣)، سيقدر أو يقدم الإرشادات حول ما إذا كان ينبغي إدراج بند بشأن التوقيت والطرائق لوضع المعايير المتعلقة بالأرغونوميات والمناولة اليدوية والوقاية من الآلات؛
- في حال لم يتخذ قراراً في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣)، سيقدر أو يقدم الإرشادات بشأن مقترحات ممكنة لعقد اجتماع تقني ثلاثي حول الوصول إلى قضاء العمل واجتماع للخبراء بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي؛
- مواصلة تقديم الإرشادات بشأن جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.

• سيقوم مجلس الإدارة في دورته ٣٥٢ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٤) بما يلي:

- في حال لم يستكمل بعد جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣)، سينظر في إدراج بند تقني في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر، بغية إجراء مناقشة عامة؛
- في حال لم يتخذ قراراً في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣) أو في دورته ٣٥٠ (آذار/ مارس ٢٠٢٤)، سيقدم الإرشادات أو يتخذ قراراً بشأن مقترحات محتملة لعقد اجتماع تقني ثلاثي حول الوصول إلى قضاء العمل واجتماع للخبراء حول حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي؛
- مواصلة تقديم الإرشادات بشأن جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.

◀ مشروع القرار

٥٢. إن مجلس الإدارة:

- (أ) قرر أن يدرج في جدول أعمال [الدورة ١١٤ (٢٠٢٦)] أو [الدورة ١١٥ (٢٠٢٧)] للمؤتمر بندا بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية من أجل وضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة؛
- (ب) قرر أن يدرج في جدول أعمال [الدورة ١١٤ (٢٠٢٦)] أو [الدورة ١١٥ (٢٠٢٧)] أو [الدورة ١١٦ (٢٠٢٨)] للمؤتمر بندا بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل العمل اللانق بغية إجراء مناقشة عامة؛
- (ج) قرر أن يدرج في جدول أعمال [الدورة ٣٥٥] لمجلس الإدارة (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥) أو [الدورة ٣٥٦] لمجلس الإدارة (آذار/ مارس ٢٠٢٦)] بندا بشأن استعراض طرائق المناقشات المتكررة بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، وطلب من المكتب أن يأخذ في الاعتبار الإرشادات المقدمة عند إعداد الوثيقة بغية مناقشتها؛
- (د) أيد المقترحات الواردة في الملحق الثاني المتعلق بالاجتماع التقني الثلاثي بشأن وصول الجميع إلى قضاء العمل وقرر أن تكلفة الاجتماع المقدرة بمبلغ ٨٧٨,٥٩ دولاراً أميركياً، سيجري تمويلها في المقام الأول من الادخارات في الجزء الأول من الميزانية أو إذا تعذر ذلك، عن طريق استخدام ادخارات الجزء الثاني علماً أنه إذا تبين لاحقاً أن الأمر غير ممكن فإنه يعود للمدير العام أن يقترح وسائل تمويل بديلة في مرحلة لاحقة في فترة السنتين؛
- (هـ) طلب من المكتب تقديم المزيد من المقترحات إلى دورته ٣٥٠ (آذار/ مارس ٢٠٢٤) بشأن غرض وتوقيت وتمويل اجتماع الخبراء حول حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي؛
- (و) طلب من المكتب أن يأخذ في الاعتبار الإرشادات المقدمة عند إعداد الوثيقة المتعلقة بجدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر من أجل الدورة ٣٥٠ (آذار/ مارس ٢٠٢٤) 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 المقبلة للمؤتمر، بشأن بنود محتملة لوضع معيار حول المخاطر البيولوجية والأرغونوميات 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 ٢٠٢٥ وما بعده فيما يتعلق ببنود 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 اعتمدته المؤتمر في دورته ١١٠ بشأن إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وبشأن الاعتراف بصكين كاتفاقيتين أساسيتين، شدد على ضرورة سد الثغرات التنظيمية في مجال السلامة والصحة المهنيين واستجابة معايير العمل الدولية فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنيين 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 للصكوك الجديدة المعدة لاستكمال الصكوك المحدثة القائمة أن تجمع في صك واحد الأحكام الملزمة والأحكام غير الملزمة.

٤. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ (آذار/مارس ٢٠٢١) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٢ (٢٠٢٤) والدورة ١١٣ (٢٠٢٥) بنداً بشأن المخاطر البيولوجية بهدف إجراء مناقشة مزدوجة بصده. وتمشياً مع القرار الذي اتخذه مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢)، ينبغي له أن يحدد في دورته الحالية أو في دورته ٣٥٠ (آذار/مارس ٢٠٢٤) ما إذا كان سيدرج في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) والدورة ١١٥ (٢٠٢٧) أو الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) والدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر، بنداً بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية بهدف إجراء مناقشة مزدوجة بصده. وإذا رغب مجلس الإدارة في اتباع ممارسة تتمثل في بند واحد لوضع معيار بشأن السلامة والصحة المهنيين في كل دورة للمؤتمر، فإن أقرب فرصة لوضع بند بشأن الأرغونوميات أو المناولة اليدوية أو الوقاية من الآلات ستكون الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) أو الدورة ١١٧ (٢٠٢٩) للمؤتمر.

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^٢. ووفقاً لآخر التقديرات المتاحة (٢٠٢١)، تنجم ٨٢ في المائة من الوفيات المرتبطة بالعمل في العالم عن أمراض غير معدية^٣ ويعزى الكثير منها إلى التعرض للمواد الكيميائية الخطرة مثل الحرير الصخري (٢٠٩ ٤٨١ حالة وفاة سنوياً وخسارة ٣,٩٧ مليون سنة من الحياة الصحية). ونظراً لوجود ثغرات كبيرة في المعارف المتعلقة بتأثير التعرض للمركبات الكيميائية المتكاثرة باستمرار على صحة العمال، فضلاً عن زمن الكمون بين هذا التعرض وظهور بعض الأمراض المعروفة على الأقل، يمكن الاستهانة إلى حد كبير بالعواقب الصحية، بما في ذلك الوفيات.

^١ الوثيقة GB.331/LILS/2، الملحق، الفقرات ١١٧ و ١١٩ و ٢٧ و ٣١.

^٢ انظر: ILO, *Exposure to Hazardous Chemicals at Work and Resulting Health Impacts: A Global Review*, 2021.

^٣ انظر:

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 التوحيد والاتساق والتحديث المنتظم للمعايير ذات الصلة. 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 وتوصية المواد الكيميائية، ١٩٩٠ (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 والفوسفور الأبيض^٤، 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 "لإجراءات المتابعة العملية والمحددة زمنياً" بشأن الصكوك الخمسة. وأوصى الفريق كذلك بمراجعة هذه الصكوك بطريقة موحدة يمكن تحقيقها من خلال بروتوكول تابع للاتفاقية رقم ١٧٠.
٨. واعترفت الشواغل التي أثّرت كسبب لمراجعة هذه الصكوك بما يلي: إنّ الممارسة الكامنة في اعتماد صك واحد لكل مادة خطرة بغية تنظيم استخدامها بالتفصيل تُعتبر ممارسة عفا عليها الزمن؛ تثير بعض العناصر المتعلقة بمعالجة البُعد الجنساني في الصكوك الخمسة تساؤلات وينبغي ألا تحدد المعايير حدود التعرض الدقيقة (كما هي الحال في اتفاقية البنزين، ١٩٧١ (رقم ١٣٦)، على سبيل المثال)؛ ينبغي صياغة الأحكام بطريقة تضمن مواكبة صكوك منظمة العمل الدولية للتقدم العلمي والتكنولوجي؛ ينبغي توفير نظام للتحديث السهل لهذه الحدود، بقدر ما ينبغي أيضاً تنظيم الحدود الثابتة.
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^٥. ويمكن أن يضمن هذا الصك أن تقدّم 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^٦.
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.
١١. وستشتمل الأعمال التحضيرية على تقرير مفصل عن القانون والممارسة، بالإضافة إلى مشاورات واسعة مع الهيئات المكونة وسائر الوكالات والمنصات في الأمم المتحدة المعنية بالمخاطر الكيميائية الوارد وصفها أعلاه، ومع الرابطة المهنية المعنية.

^٤ اتفاقية استخدام الرصاص الأبيض (في الطلاء)، 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).

^٥ الوثيقة GB.331/LILS/2، الفقرة ٣.

^٦ يمكن أن يتبع تحديث حدود التعرض أو "قيم حد العتبة" إجراءً مشابهاً للإجراء المنصوص عليه في قائمة توصية الأمراض المهنية، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٤).

^٧ صدقت على الاتفاقية رقم ١٧٠ حالياً ٢٣ دولة عضواً، منها ٥ دول أعضاء صدقت عليها في السنوات السبع الماضية.

باء - بند وضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية

١٢. الأرغونوميات أو دراسة العوامل البشرية هي تطبيق نظرية ومبادئ وبيانات مستقاة من العديد من التخصصات ذات الصلة بتصميم المنتجات وعمليات ونظم العمل، مع مراعاة التفاعلات المعقدة بين البشر ومع البيئة والأدوات والمعدات والتكنولوجيا بغية تعزيز الأداء البشري والرفاه في عالم العمل.^٨ والمخاطر الأرغونومية أوسع نطاقاً من تلك التي تنطوي عليها المناولة اليدوية، إذ تشمل المواد التي تُستخدم يدوياً والتي تتطلب جهداً زائداً؛ الإضاءة غير الكافية أو اختيار واستخدام الأدوات غير المناسبة؛ الوقوف أو الجلوس بشكل دائم أثناء العمل؛ خطر الانزلاق أو التعثر أو السقوط؛ الانزعاج الحراري؛ الوضعية أثناء العمل التي تسبب اضطرابات في العضلات وفي الهيكل العظمي. والمجموعة الواسعة من اضطرابات العضلات والهيكل العظمي تجعل تقدير التكاليف المباشرة وغير المباشرة بشكل دقيق أمراً صعباً، غير أنّ الأدلة المتوفرة تشير إلى أنّ هذه الاضطرابات تمثل حوالي ثلث مجموع الإصابات والأمراض، وهي نسبة أعلى من متوسط التغيب وتتسبب في انخفاض الإنتاجية وتفضي إلى تكاليف باهظة من حيث الرعاية الصحية وتكاليف الرعاية غير الرسمية.^٩ ويصبح الاهتمام بالوقاية من المخاطر الأرغونومية والجهود المبذولة لتحسين الراحة والرفاهية في العمل أكثر إلحاحاً نظراً إلى تقدم القوى العاملة في السن واستمرار العمال في العمل لفترة أطول.

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

١٤. ووفقاً لتوصيات الفريق العامل الثلاثي، ستقوم المعايير الجديدة بمراجعة اتفاقية الحد الأقصى للوزن، ١٩٦٧ (رقم ١٢٧) وتوصية الحد الأقصى للوزن، ١٩٦٧ (رقم ١٢٨) وتحديث النهج التنظيمي للمناولة اليدوية. وطلب 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 المقبلة للمؤتمر، بشأن بند لوضع معيار حول الأرغونوميات نظراً للثغرات التنظيمية الموجودة في هذا المجال.^{١٠} وفيما يتعلق بالصكوك بشأن الحد الأقصى للوزن، اعتبر الفريق العامل الثلاثي أنها لم تفقد غايتها ولكنها محدودة النطاق وتوجد فيها على وجه الخصوص ثغرة في تغطية المسائل المتعلقة بالأرغونوميات. ووافق الفريق العامل الثلاثي على تصنيف الاتفاقية رقم ١٢٧ والتوصية رقم ١٢٨ ضمن الصكوك التي تتطلب المزيد من العمل بغية ضمان استمرارية ملاءمتها. وينبغي لإجراء المتابعة أن يشمل مراجعتهما لكي تراعى ضرورة تنظيم الأرغونوميات وتحديث النهج التنظيمي للمناولة اليدوية على السواء. ورأى الفريق العامل الثلاثي أنّه من المجدي، لأغراض عملية المراجعة، تنظيم اجتماع للخبراء يناقشون فيه كيفية تحديث الصكوك القائمة في سياق المسألة الأوسع نطاقاً المتمثلة في الأرغونوميات والمناولة اليدوية.^{١١}

١٥. وسوف تستنير الأعمال التحضيرية بتقرير مفصّل عن القانون والممارسة وبدراسات بشأن الممارسات الجيدة وجمع البيانات، بالإضافة إلى مشاورات واسعة مع الهيئات المكوّنة والشركاء عبر منظومة الأمم المتحدة ومع الرابطة المهنية والجهات الفاعلة الأخرى. ومن المقترح تنظيم اجتماع ثلاثي للخبراء على الأرجح في عام ٢٠٢٤-٢٠٢٥ 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.^{١٢}

^٨ انظر:

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

^٩ 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.

^{١٠} الوثيقة GB.331/PV، الفقرة ٧٢٣(و) "١".

^{١١} الوثيقة GB.331/LILS/2، المرفق، الفقرتان ٢٥ و ٢٦.

^{١٢} انظر: ILO, *Principles and Guidelines for Human Factors/Ergonomics (HFE) Design and Management of Work Systems*, 2021، أعد هذه المبادئ التوجيهية فريق من الكتاب الخبراء والمستعرضين وممثلين عن الرابطة الدولية للأرغونوميات ومنظمة العمل الدولية ومؤسسات ومنظمات أخرى تعترف بالحاجة الماسة إلى مبادئ وخطوط توجيهية للعوامل البشرية/الأرغونومية في إطار تصميم نظم العمل وإدارتها.

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

١٦. 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 كارتني 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".^{١٣}
١٧. ودعا المؤتمر، في دورته ٩١ (٢٠٠٣)، إلى مراجعة الاتفاقية رقم ١١٩ والتوصية رقم ١١٨ بغية مراعاة الصعوبات التقنية المرتبطة بتطبيق هذين الصكين ومواكبة أحدث التطورات التكنولوجية وإلغاء الاعتبار لضرورة توفير المعلومات بشأن السلامة والصحة والتدريب على نقل التكنولوجيا. ومع أن الهدف الرئيسي للصكوك الأولية، المتمثل في حماية العمال من الحوادث التي تسببها الآلات من خلال استخدام تكنولوجيات السلامة، لا يزال مهماً ومجدياً، إلا أنه ينبغي استكماله بنهج شاملة لتعزيز السلامة والصحة في استخدام الآلات، بما في ذلك التشاور مع العمال وتدريبهم وتزويدهم بالمعلومات بشأن كافة الجوانب المتصلة بالآلات طوال دورة حياتها، بما في ذلك إجراءات الطوارئ.^{١٤}
١٨. واستناداً إلى المقاييس الواردة في مدونة الممارسات بشأن السلامة والصحة في استخدام الآلات (٢٠١٣)،^{١٥} يمكن لمعايير جديدة أن تحدد المبادئ العامة بشأن معالجة مسائل السلامة والصحة في هذا المجال.
١٩. ويمكن لمعايير جديدة تتخذ شكل اتفاقية أن تعرّف باختصار طبيعة السلامة والصحة في استخدام الآلات وأن تشير إلى اشتراطات السلامة والصحة والتدابير الاحتياطية التي ينبغي للحكومات والعمال وأصحاب العمل اتخاذها، شأنهم شأن مصممي الآلات ومصنعيها ومورديها.
٢٠. ويمكن لمعايير جديدة تتخذ شكل توصية (أو أحكام غير ملزمة في صك ملزم) أن توفر 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.
٢١. وستستعرض مناقشة المؤتمر بشأن السلامة والصحة في استخدام الآلات باستعراض مدونة الممارسات المنشورة في عام ٢٠١٣ وبتقرير 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

٢٢. من شأن وضع المعايير في هذه المجالات الثلاثة أن يستند إلى 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 الاستلham من آليات المراجعة المبسطة المنصوص عليها في اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بصيغتها المعدلة وفي اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥) بصيغتها المعدلة واتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨) والتوصية بشأن قائمة الأمراض المهنية، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٤).

٢ - تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة وحصول الجميع على قسط عادل من المنافع (مناقشة عامة)

ألف - مصدر البند المقترح وطبيعته وسياقه

٢٣. اعتمد مؤتمر العمل الدولي، في دورته ١١١ (حزيران/يونيه ٢٠٢٣)، إثر مناقشة عامة، قراراً بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (قرار الانتقال العادل).^{١٦} وأثناء الدورة ٣٤٧ (آذار/مارس ٢٠٢٣) لمجلس الإدارة، أوعز أعضاء المجلس المكتب بأن يستند إلى هذه المناقشة العامة ويأخذ في الاعتبار الخيارات المعيارية وغير المعيارية في سياق البند المقترح وهو "تسخير أقصى طاقات التقدم التكنولوجي".^{١٧} فضلاً عن ذلك، لاحظ مجلس

^{١٣} الوثيقة GB.283/LILS/WP/PRS/1/2 (مذكرة معلومات صادرة عن المكتب، آذار/مارس ٢٠٠٢)؛ الوثيقة GB.331/PV، الفقرة ٧٢٣(و) "٣".

^{١٤} 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.

^{١٥} انظر: ILO, Safety and health in the use of machinery, ILO code of practice, 2013

^{١٦} الوثيقة ILC.111/Record No.7A

^{١٧} الوثيقة GB.347/INS/PV(Rev.)، الفقرة ٣٤.

الإدارة، في دورته ٣٤٤ (آذار/ مارس ٢٠٢٢)، أنه ينبغي أن يظل هذا البند مدرجاً في قائمة مناقشات المؤتمر المحتملة لأنه أوسع من السياسة المتعلقة بتغير المناخ.^{١٨} كما شدد مجلس الإدارة على أن ميثاق غلاسكو للمناخ سَلَمَ بالحاجة إلى انتقال عادل ونقل التكنولوجيا والتمويل والتنمية المستدامة والحد من الفقر.^{١٩} وأشار أيضاً مجلس الإدارة في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١) إلى أنه ينبغي أن تتوافق البنود المدرجة في جدول الأعمال مع تحقيق أهداف التنمية المستدامة والعمل اللائق للجميع، في إطار عالمي لانتعاش الاقتصاد وسوق العمل حيث تسيطر تكنولوجيا المعلومات وضرورة التكيف مع تغير المناخ والحفاظ على البيئة.^{٢٠}

٢٤. 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 بالترافق مع حصول الجميع على قسط عادل من المنافع".^{٢١} 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".^{٢٢}

٢٥. 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.^{٢٣} وتكرّس 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".

٢٦. ونظر مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (آذار/ مارس ٢٠١٦) في بند محتمل بشأن دور التكنولوجيا والمحركات الهيكلية الأخرى في تغيير طبيعة البطالة والبطالة الجزئية. وكان الهدف من هذا البند الذي لم يُستقَ 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؟ هل تتطور بالفعل هذه التوجهات والنماذج تدريجياً إلى سمات هيكلية ودائمة في أسواق العمل؟^{٢٤}

٢٧. وتضمنت المناقشة بشأن الانتقال العادل عدة عناصر ذات أهمية بالنسبة إلى البند المقترح.^{٢٥} وأشارت إلى أن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع هو أمر أكثر تعقيداً من حيث تحقيقه لأنه يجب أن يأخذ في الاعتبار عواقب التغيير التكنولوجي،^{٢٦} مع التسليم بأنه ينبغي أن يكون الوصول إلى التكنولوجيا جزءاً أساسياً من الانتقال العادل وجزءاً من مبادئه التوجيهية.^{٢٧} وتدعو الحكومات إلى تبني التطور التكنولوجي والوصول إلى التكنولوجيات السليمة بيئياً، بما في ذلك في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، مع ضمان منافع العمل اللائق والتوازن بين العمل والحياة.^{٢٨} كما أنها تدعو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إلى الانخراط بفعالية في الحوار الاجتماعي بكافة أشكاله، بما في ذلك المفاوضات الجماعية، بغية تقاسم منافع التقدم التكنولوجي.^{٢٩}

^{١٨} الوثيقة GB.344/INS/PV، الفقرة ٧٩.

^{١٩} الوثيقة GB.344/INS/PV، الفقرة ٧٠.

^{٢٠} الوثيقة GB.343/INS/PV، الفقرة ٣٤.

^{٢١} إعلان المؤمية، القسم ثانياً (ألف) "٢".

^{٢٢} منظمة العمل الدولية، النداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات، الفقرة ١٣ (أ) "٥".

^{٢٣} منظمة العمل الدولية، *القرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ٥٧*، جنيف، ١٩٧٢، الصفحة ١٠.

^{٢٤} الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٠.

^{٢٥} الوثيقة ILC.111/Record No.7A.

^{٢٦} الوثيقة ILC.111/Record No.7A، الفقرة ٥.

^{٢٧} الوثيقة ILC.111/Record No.7A، الفقرة ٢٠.

^{٢٨} الوثيقة ILC.111/Record No.7A، الفقرة ٢١ (ي).

^{٢٩} الوثيقة ILC.111/Record No.7A، الفقرة ٢٢ (أ).

باء - الأهمية في ضوء الأهداف الاستراتيجية لبرنامج العمل اللائق

٢٨. رغم أن التكنولوجيا تعتبر جزءاً مهماً من السياسات الصناعية، بما فيها تلك الضرورية من أجل الانتقال إلى اقتصاد منخفض الكربون، فإن المناقشة بشأن الانتقال العادل سلّطت الضوء على أنها تؤثر على الكرامة في العمل وترتيبات وقت العمل (بما فيها التوازن بين العمل والحياة) وإعادة توزيع عمل الرعاية. وتبرز التوصية رقم ١٦٩ الإمكانات الهائلة التي تقدمها التكنولوجيا في مجال العمل اللائق، بما في ذلك زيادة الإنتاجية وتوسيع حجم العمالة وهيكليتها وتحسين ظروف العمل وتقليل وقت العمل وفرص استخدام المهارات الحالية والمستقبلية وتحسين الروابط بين المنشآت الكبيرة والمنشآت الصغيرة. ويمكن للمناقشة في المؤتمر أن تقيّم مدى تحقيق التكنولوجيات الجديدة والحالية لهذه الإمكانات وما إذا نجحت السياسات في الحد من الآثار السلبية على السلامة والصحة المهنتين على سبيل المثال.

٢٩. 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 من حيث كمية ونوعية الوظائف. وفيما أثّرت مخاوف على مدى العقد الماضي، لا وجود لإجماع في الأدبيات حول آثارها المحتملة على الوظائف نظراً للتكنولوجيات الجديدة، وتتباين التقديرات بشكل كبير بين بلد وآخر.^{٣٠} وأثّرت البحوث الحالية أيضاً أسئلة حول ما إذا كانت مهن بأكملها عرضة للأتمتة أو بالأحرى وظيفة محددة داخل تلك المهن.^{٣١}

٣٠. ويمكن للتكنولوجيات الجديدة أن تحقق مكاسب كبيرة في الإنتاجية وأن تتيح فرصاً جديدة في الأسواق وأن تسهم في خلق وظائف جديدة. وفي الوقت نفسه، تظهر الأدلة حتى الآن تباطؤاً في الإنتاجية في الاقتصادات المتقدمة وكذلك الاقتصادات الناشئة والنامية على مدار العقد ونصف العقد الماضيين. ومن الممكن أن يُعزى ذلك إلى التأخر الزمني في انتشار هذه التكنولوجيات أو الافتقار إلى القدرات التنظيمية و/أو مهارات القوى العاملة لاستغلالها أو تركيز الذكاء الاصطناعي والبيانات في بعض الشركات الكبيرة،^{٣٢} أو أتمتة المهام القائمة التي لم تتم تأديتها بفعالية. وقد أدت هذه النتائج إلى ظهور ما يسمى بـ "مفارقة الإنتاجية".^{٣٣} وتشير الأدلة الموجودة إلى ضرورة إجراء بحوث أكثر منهجية للحصول على فهم واقعي للعوامل التي تحدد اعتماد ونشر التكنولوجيات وتأثيرها على الإنتاجية في مختلف أنواع الشركات والصناعات والقطاعات والبلدان أو الأقاليم.

٣١. ومع تزايد استخدام التكنولوجيات الجديدة، يصبح تحديد المهارات المناسبة وإعداد القوى العاملة لمهام جديدة أكثر أهمية. كما أن الحوار الاجتماعي، بما فيه المفاوضة الجماعية والتعاون في مكان العمل، يلعب دوراً مهماً في إنجاح التحول. ولا توجد دلائل منهجية فيما يتعلق بنوع المهارات والكفاءات اللازمة، باعتبار أن عملية التحول خاصة بكل بلد وقطاع على حدة. وتُظَم استباق المهارات والتوجيه المهني، التي تستفيد من البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي، في وضع جيد للتعامل مع عملية التكيف المعقدة وتسهيل مسار الانتقال لفرادى العمال.^{٣٤}

٣٠ 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; 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); 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.

٣١ انظر:

Melanie Arntz, Terry Gregory and Ulrich Zierahn, *Digitalization and the Future of Work: Macroeconomic Consequences*, IZA Institute of Labor Economics Discussion Paper Series No. 12428, 2019.

٣٢ انظر:

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

٣٣ 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.

٣٤ انظر: Ka Karlis Kanders et al., *Mapping Career Causeways: Supporting Workers at Risk* (Nesta, 2020)

٣٢. وتطرح التكنولوجيات الجديدة أيضاً تحديات جديدة ترتبط بأمن الدخل والأمن الوظيفي وتكثيف العمل مع انعكاسات سلبية على الصحة النفسية وبعض الممارسات التمييزية.^{٣٥} وقد خلقت هذه التكنولوجيات أشكالاً جديدة من العمل كالعَمَل عن بُعد وعمل المنصات وجعلت إقامة التوازن بين العمل والحياة صعباً وحدت من الوصول إلى الإعانات المتصلة بالعمالة وأشكال الحماية الأساسية وذلك نتيجة تصنيف العمال الخاطئ، فيما يمكن لتكنولوجيا المراقبة في مكان العمل أن تنتهك الحياة الخاصة للعمال.^{٣٦} كما اعترفت اللجنة المعنية بالمناقشة المتكررة بشأن حماية العمال بضرورة معالجة الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم ومن العمل غير الآمن إلى العمل الآمن والعمل اللائق في أن.^{٣٧} ولقد اعتُبرت المناقشات المقبلة بشأن وضع معيار أمراً أساسياً للتصدي للتحديات التي يواجهها عمال المنصات كالاقتقار إلى الحماية الاجتماعية والقدرة المحدودة على المفاوضة.^{٣٨} وتبرز الحاجة إلى اتباع منظور جنساني عند النظر في ترتيبات عمل محددة، بما فيها عمل المنصات والعمل عن بُعد.^{٣٩}

٣٣. ومن شأن اللجوء إلى الذكاء الاصطناعي وممارسات "الإدارة الحسابية" لإدارة إجراءات العمل وأداء العمال على منصات العمل الرقمية وفي بعض عمليات الموارد البشرية، التي تستند إلى كميات هائلة من البيانات، أن يؤدي إلى ممارسات تمييزية تستهدف مجموعات معينة من العمال. وما فتئت تُظم الذكاء الاصطناعي والأجهزة والأدوات القابلة للارتداء، من بين أمور أخرى، تُستخدم بشكل متزايد في أماكن العمل التقليدية لمراقبة أداء العمال.^{٤٠} ويمكن للبيانات المجمعة من خلال نُظُم الذكاء الاصطناعي والأجهزة الأخرى أن تساعد في اتخاذ القرارات على مستوى الشركة مثل تقليص الحجم أو تحديد المهام أو الوظائف، ويمكن أن تحسّن الإنتاجية وتطرح تحديات جديدة لحقوق العمال وجودة الوظائف إذا لم تنظم بشكل جيد. ولكن اعتماد الشركات هذه الممارسات في مختلف القطاعات في البلدان المتقدمة والنامية لا يزال غير واضح المعالم ويحتاج إلى مزيد من الدراسة لفهم كيفية تفاعل هذه الممارسات مع الهيكليات التنظيمية القائمة فهماً أفضل.^{٤١}

٣٤. ورَكَزَت اللجنة المعنية بالمناقشة المتكررة بشأن حماية العمال على الحاجة إلى إجراء تقييمات للأثر لتحديد آثار الرقمنة والذكاء الاصطناعي، بما فيها إدارة الخوارزميات، على حماية العمال لا سيما فيما يتعلق بوقت العمل.^{٤٢} كما أنه طُلب المزيد من البحث والتوجيه بشأن كيفية استعمال النُظُم المؤتمتة والخوارزميات والذكاء الاصطناعي دون تقويض حقوق العمال.^{٤٣} وفيما يتعلق بالحقوق في قطع الاتصال، وُجّهت نداءات لمواصلة التبادل وجمع البيانات المتعلقة بالفرص والتحديات وتطوّر العمل عن بُعد والحقوق في قطع الاتصال.^{٤٤} وفي هذا الصدد، لوحظ أيضاً أنه لا توجد نتيجة واحدة موحدة ويجب ألا يكون هناك حق جديد أو نهج جديد قائم على الحقوق لا بل يجب أن تنص اللوائح على مزيد من المرونة والاستقلالية وتوازن أفضل بين الحياة والعمل.^{٤٥}

٣٥. وأشارت أخيراً اللجنة المعنية بالمناقشة المتكررة بشأن حماية العمال إلى أن الرقمنة واستخدام أدوات الرصد والإدارة الآلية شكلاً فرصاً وتحديات على حد سواء بالنسبة لعالم العمل ويجب تقييم سياسات حماية العمال لمواجهة التحديات

^{٣٥} انظر:

Damian Grimshaw and Uma Rani, "The Future of Work: Facing the Challenges of New Technologies, Climate Change and Ageing", 2021.

^{٣٦} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1)، الفقرة ٢٤.

^{٣٧} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6A(Rev.)، الفقرتان ٢١ و ٢٤ (و).

^{٣٨} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1)، الفقرة ٧٩.

^{٣٩} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1)، الفقرة ٢٧.

^{٤٠} انظر:

Valerio De Stefano, "Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection", ILO Employment Policy Working Paper No. 246, 2018; Pheobe V. Moore, Martin Upchurch, and Xanthe Whittaker, eds, *Humans and Machines at Work: Monitoring, Surveillance and Automation in Contemporary Capitalism* (Palgrave Macmillan, 2018).

^{٤١} انظر:

Sara Baiocco et al., *The Algorithmic Management of Work and its Implications in Different Contexts*, Background Paper No. 9, (ILO, 2022).

^{٤٢} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1)، الفقرة ٦٨.

^{٤٣} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1)، الفقرة ٨٩.

^{٤٤} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1)، الفقرة ٦٨؛ الاتحاد الأوروبي، الفقرة ٧٩.

^{٤٥} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1)، الفقرة ١١٩.

وتحقيق الفرص.^{٤٦} وفي حين أنّ بإمكان الرقمنة والأتمتة والانتقال إلى اقتصاد منخفض الكربون خلق وظائف، فإنّ ضمان حماية العمال في هكذا وظائف يعتبر أمراً حاسماً.^{٤٧} وفي الاستنتاجات التي توصلت إليها اللجنة المعنية بالمناقشة المتكررة بشأن حماية العمال (قرار بشأن حماية العمال)، دعت اللجنة إلى تطوير المعارف وأنشطة بناء القدرات بشأن آثار الرقمنة، لا سيما الذكاء الاصطناعي وإدارة الخوارزميات، على حماية العمال وتحديات الرقمنة وفرصها، بما في ذلك المخاطر الناشئة في مجال السلامة والصحة المهنيين.^{٤٨} كما تدعو اللجنة مجلس الإدارة إلى النظر في مسألة الذكاء الاصطناعي وإدارة الخوارزميات وتقييم ما إذا كان لا بد من إجراء مناقشة أخرى في هذا الشأن.^{٤٩}

٣٦. 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 الحماية الاجتماعية والإعانات الأخرى والإبلاغ عن الضرائب ودفعها، من بين أمور أخرى.^{٥٠} ويمكن تكرار هذه الاستراتيجيات وتوسيع نطاقها في مجموعة من السياقات المختلفة، بما في ذلك العمل في المنصات الرقمية. ويمكن أن تساعد التكنولوجيات أيضاً في زيادة الامتثال للقواعد من خلال الحفاظ على سجلات رقمية تتسم بالشفافية وتلجأ إلى إجراءات التفتيش والتطبيق الهادفة. وبالمثل، مع زيادة تكثيف العمل، يمكن تنظيم سجلات وقت العمل رقمياً لضمان حماية الأجور فيما يتعلق بساعات العمل المؤداة، وكذلك لضمان الامتثال لقواعد تنظيم وقت العمل. ويدعو القرار بشأن حماية العمال منظمة العمل الدولية إلى تعزيز دعمها للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لتسخير التكنولوجيات الرقمية بغية تحسين ظروف العمل وتعزيز السلامة والصحة المهنيين للعمال وتمكين الامتثال، لا سيما بالنسبة للمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر.^{٥١} كما يدعوها إلى تعزيز قدرتها على الاستجابة لأية مخاطر نفسية واجتماعية وأي إجهاد مرتبط بالعمل قد ينجم عن الأشكال الجديدة لتنظيم العمل، بما في ذلك في أماكن العمل التي تُستخدم فيها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بشكل كبير.^{٥٢}

٣٧. ويدعو إعلان المؤمية الدول الأعضاء إلى تقوية مؤسسات العمل من أجل ضمان الحماية المناسبة لجميع العمال والتأكيد من جديد على استمرار جدوى علاقة الاستخدام بوصفها وسيلة لتوفير اليقين والحماية القانونية للعمال. ويدعو على وجه التحديد إلى "سياسات وتدابير تضمن الحماية المناسبة للخصوصية والبيانات الشخصية وتستجيب للتحديات والفرص المطروحة في عالم العمل وذات الصلة بالتحول الرقمي للعمل، بما في ذلك عمل المنصات". ودور هذه السياسات هو أكثر أهمية في سياق الانتعاش من جائحة كوفيد-١٩ والعمل عن بُعد، الذي يمكن أن تتأذى عنه عواقب اقتصادية واجتماعية خطيرة إذا لم يتم إرساء سياسات ونظم فعالة لحماية العمال وضمان وصول الجميع إلى التكنولوجيات الرقمية. كما دعا القرار بشأن حماية العمال إلى اعتماد استجابات سياسية أكثر طموحاً تراعي آثار التغيرات العالمية والهيكلية وتداخل مواطن الاستضعاف وأشكالاً جديدة من العمل والرقمنة.^{٥٣}

٣٨. وبغية تسخير التكنولوجيا بحيث تعود بالنفع على المنشآت والعمال، رجالاً ونساءً على حد سواء، في أجزاء مختلفة من العالم، لا ينبغي معالجة الفجوة الرقمية فحسب، بل ينبغي اعتماد نهج مستتير 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، وضمان النفاذ الشامل للجميع.

^{٤٦} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1)، الفقرة ١٨.

^{٤٧} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1)، الفقرة ١٥.

^{٤٨} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6A(Rev.)، الفقرة ٢٤(ز).

^{٤٩} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6A(Rev.)، الفقرة ٢٤(ز).

^{٥٠} 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.

^{٥١} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6A(Rev.)، الفقرة ٢٣(ه).

^{٥٢} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6A(Rev.)، الفقرة ٢٤(ز).

^{٥٣} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1)، الفقرة ٩٤.

جيم - النتيجة المتوخاة

٣٩. من بين النتائج المتوخاة للمناقشة العامة اعتماد استنتاجات وقرار بشأن دور التكنولوجيا في تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية في الزمن الرقمي؛ تقديم الإرشاد بشأن التدابير التي ينبغي أن تتخذها الدول الأعضاء لتعزيز حماية العمال في ضوء التكنولوجيات الجديدة؛ عرض مقترحات للمبادرات المعيارية وغير المعيارية تدعمها منظمة العمل الدولية في برامجها المستقبلية. ويمكن للمناقشة العامة أن تأخذ بعين الاعتبار المناقشة لوضع معيار بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات (إذا ما كانت مقررّة لما بعد عام ٢٠٢٦) والضرورات والمبادئ والأدوار التي تجلّت في القرار بشأن الانتقال العادل. وستتيح هذه المناقشة فرصة أمام منظمة العمل الدولية لتقديم وجهة نظر ثلاثية بشأن خريطة طريق من أجل التعاون الرقمي للأمين العام للأمم المتحدة^{٤٠} وندائه إلى العمل من أجل حقوق الإنسان^{٤١} فيما تساهم في تحقيق الهدفين ٨ و ٩ من أهداف التنمية المستدامة^{٤٢}.

٣ - تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها للمواضيع قيد الإعداد

ألف - الوصول إلى قضاء العمل: منع نزاعات العمل وتسويتها^{٤٣}

٤٠. 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 المكوّنة على تعزيز نظم منع وتسوية النزاعات على مختلف المستويات، التي تعزز الحوار الاجتماعي الفعال وترسي الثقة^{٤٤} ومؤخراً، وبغية تحسين الوصول الشامل إلى قضاء العمل، ضاعف المكتب المساعدة التقنية التي يقدمها دعماً لإصلاح الأطر التنظيمية وتعزيزاً للقدرة المؤسسية للدول الأعضاء في مجال منع النزاعات الفردية والجماعية وتسويتها، بما في ذلك من خلال الآليات القضائية وغير القضائية.

٤١. وترمي الغاية ١٦-٣ من أهداف التنمية المستدامة إلى تعزيز سيادة القانون وضمان وصول الجميع إلى العدالة. ويُعتقد أن ثلثي سكان العالم غير قادرين على الوصول فعلياً إلى العدالة^{٤٥}. أما مقترحات الأمين العام للأمم المتحدة بشأن التقرير المعنون "خطتنا المشتركة"، فتعتبر العدالة بعداً أساسياً من أبعاد العقد الاجتماعي وترى في فشل الدول في كفالة الوصول إلى العدالة عاملاً رئيسياً يغذي انعدام الثقة وعدم المساواة^{٤٦}. إلا أنه في منتصف الطريق، لا يسير العالم على المسار الصحيح نحو تحقيق الهدف ١٦ من أهداف التنمية المستدامة حيث أحرز ثلث البلدان فقط تقدماً عادلاً^{٤٧}. وكفالة الوصول إلى الحقوق في العمل توفر مساراً للخروج من السمة غير المنظمة وتشكل عنصراً رئيسياً لتحقيق العدالة الاجتماعية. وفي هذا السياق، تقدم وكالات الأمم المتحدة مشورة موسّعة بشأن الوصول إلى العدالة في إطار الهدف ١٦ من أهداف التنمية المستدامة، حيث تشدد على أن النزاعات وانعدام الأمن وضعف المؤسسات ومحدودية الوصول إلى العدالة

^{٤٤} الأمم المتحدة، خريطة طريق من أجل التعاون الرقمي، تقرير الأمين العام، حزيران/يونيه ٢٠٢٠.

^{٤٥} الأمم المتحدة، *أسمى ما نرثو إليه النفوس: نداء إلى العمل من أجل حقوق الإنسان*، ٢٠٢٠، لا سيما القسم المخصص للأفاق الجديدة لحقوق الإنسان.

^{٤٦} على وجه التحديد الغاية 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". والهدف ٩ هو الهدف الأكثر حاجة إلى وتيرة عمل سريعة، انظر الأمم المتحدة، *التقدم المحرز نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة: نحو تنفيذ خطة إنقاذ للناس والكوكب*، تقرير الأمين العام (طبعة خاصة)، الفقرة ٢٧.

^{٤٧} تمت إعادة مواءمة بحوث المكتب مع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ بهدف دعم الهيئات المكونة في "مراجعة الأطر القانونية فيما يتعلق بمنع النزاعات وتسويتها لتوسيع نطاق الحقوق وحمايتها لتشمل الجميع وتبسيط الإجراءات وتعزيز مؤهلات وقدرات جميع الموظفين". انظر الوثيقة GB.341/PFA/1، الفقرة ٨١.

^{٤٨} سنحت 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.

^{٤٩} مركز أهداف التنمية المستدامة، "الهدف ١٦ والمراجعات الوطنية الطوعية لعام ٢٠٢١: فرصة لتعزيز العدالة للجميع"، نيسان/أبريل ٢٠٢١.

^{٥٠} الأمم المتحدة، *خطتنا المشتركة: تقرير الأمين العام*، ٢٠٢١، الفقرة ٢٣.

^{٥١} التقدم المحرز نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة، الفقرة ٤٤: "يواجه المواطنون أيضاً تحديات في الوصول إلى العدالة والخدمات الأساسية والضمانات القانونية ولا يكون تمثيلهم كافياً بشكل عام بسبب عدم فعالية المؤسسات. وعلاوة على ذلك، فإن المظالم الهيكلية والتفاوتات والتحديات الناشئة في مجال حقوق الإنسان تجعل من الوصول إلى هدف إقامة مجتمعات مسالمة لا يَهْمَش فيها أحد أمراً بعيد المنال".

لا تزال تمثل تهديداً جسيماً للتنمية المستدامة. غير أنّ هذه المشورة لا تنطرق إلى خصوصيات منع النزاعات وتسويتها في عالم العمل. لذلك، يجب توفير المزيد من الإرشادات وتكثيف الأنشطة متعددة الأطراف بشأن وصول أصحاب العمل والعمال إلى قضاء العمل بغية تحقيق الغاية ١٦-٣ من أهداف التنمية المستدامة.

٤٢. وفي مختلف أنحاء العالم، أجبرت جائحة كوفيد-١٩ نظم منع نزاعات العمل وتسويتها على التكيف مع الأزمة بطرق متعددة. وتشير دراسة حديثة أجراها المكتب إلى أنّ تدابير التكيف شملت تطوير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتعزيز الاعتماد على آليات بديلة لتسوية النزاعات.^{٦٢} وكشفت الجائحة حتماً عن التفاوت في قدرة النظم الوطنية لتسوية نزاعات العمل على التكيف وضرورة توفير المزيد من الدعم والإرشاد في هذا المجال.

٤٣. ومن المرجح أن يطول أمد أثر جائحة كوفيد-١٩ على مؤسسات تسوية نزاعات العمل أكثر مما كان متوقعاً في البداية، الأمر الذي سيؤثر في الفرص والتحديات المرتبطة برقمنة الإجراءات والوصول غير المتكافئ إلى الأدوات التكنولوجية والافتقار إلى البيانات الإحصائية.^{٦٣} علاوة على ذلك، تظهر تحولات سوق العمل، بما في ذلك الرقمنة، زيادة الطلب على الآليات ومؤسسات فعالة من أجل تسوية نزاعات العمل.

٤٤. وخلال فترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١، نشر المكتب ما يلي: (١) مجموعة من الدراسات الإقليمية بشأن النفاذ إلى العدالة ودور محاكم العمل؛^{٦٤} (٢) عدد من وثائق العمل ذات الصلة؛^{٦٥} (٣) نتائج دراسة استقصائية تقييمية سريعة.^{٦٦}

٤٥. ومع تزايد الطلبات المقّمة للحصول على المشورة السياسية والتقنية بهدف تحسين فعالية نظم منع نزاعات العمل وتسويتها، أعدّ المكتب أداة للتشخيص الذاتي لفائدة المؤسسات المعنية بتسوية النزاعات بالسبل القضائية وغير القضائية ("الأداة"). وفي عام ٢٠٢٢، اختبر المكتب الأداة في بربادوس وبنغلاديش وليسوتو والمكسيك (على المستوى الاتحادي وعلى مستوى الولايات) استناداً إلى عملية تشاركية ثلاثية. وإلى جانب عمليات التقييم الثلاثية الوطنية، أتاحت هذه التجارب الفرصة لجمع معلومات عملية مقارنة من المصدر بشأن التحديات التي تواجهها مؤسسات تسوية النزاعات في البلدان المشار إليها أعلاه، بالإضافة إلى تحديد مجالات التحسين.^{٦٧} وكشفت الهيئات المكونة في البلدان الرائدة عن تحديات وصول فئات جديدة من العمال، منهم العمال المستضعفون، إلى قضاء العمل أو توفير الخدمات ذات الصلة في خضم الأزمات الاقتصادية والاجتماعية والصحية. وتظهر البيانات المجمّعة حتى الآن الأهمية الحاسمة لحسن عمل الآليات المستقلة والشاملة وسهولة المنال لمنع النزاعات وتسويتها، بما يفرضي إلى علاقات عمل وعلاقات صناعية سليمة ومنتجة في مكان العمل.

٤٦. وفي عام ٢٠٢٣، نُشرت الأداة باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية^{٦٨} واستُعملت في جمهورية الكونغو الديمقراطية والهند (ولايات كارناتاكا وكيرالا وتيلانغانا) وكازاخستان والمكسيك وجمهورية مقدونية الشمالية وباكستان (ولايتا سند وبونجاب) وصربيا وجنوب أفريقيا وإسبانيا.

^{٦٢} انظر:

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

^{٦٣} انظر: ILO, *Report on the Rapid Assessment Survey*, 33.

^{٦٤} 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*.

^{٦٥} 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, 2020.

^{٦٦} انظر: ILO, *Report on the Rapid Assessment Survey*.

^{٦٧} انظر القسم السابع بعنوان "نزاعات العمل وتسويتها" من قاعدة البيانات القانونية المحدثة لمنظمة العمل الدولية بشأن العلاقات الصناعية IRLex.

^{٦٨} انظر:

ILO, *Access to Labour Justice: A Diagnostic Tool for Self-assessing the Effectiveness of Labour Dispute Prevention and Resolution*; OIT, *Accès à la justice du travail: Un outil de diagnostic pour l'auto-évaluation de l'effectivité des institutions de prévention et de résolution des conflits du travail*; OIT, *Acceso a la justicia laboral: Una herramienta de diagnóstico para la autoevaluación de la efectividad de las instituciones de prevención y resolución de conflictos laborales*.

٤٧. وجرى تطوير برنامج لتدريب ميسرين على التقييم الذاتي، بالاشتراك مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو (مركز تورينو)، واختُبر في المكسيك في شباط/فبراير ٢٠٢٣. وحضر التدريب ممثلون عن محاكم العمل المحلية والمؤسسات غير القضائية. وفي حزيران/يونيه ٢٠٢٣، قام المكتب ومركز تورينو بتدريب أخصائيين في الميدان ومن المقر من أفريقيا وآسيا وأوروبا والأمريكتين، ليصبحوا ميسرين. فضلاً عن ذلك، بمساعدة الميسرين المدربين، يزعم المكتب تشجيع استخدام الأداة في عدد من البلدان التي سبق لها أن قدمت طلباً في هذا الشأن وسيتابع عن كثب تنفيذ خطط العمل الثلاثية التي اعتمدت بعد استخدامها.

٤٨. وفي عام ٢٠٢٣، نشر المكتب صحيفة وقائع^{٦٩} وتقريراً للقانون المقارن، يحلّل من خلالهما آليات ومؤسسات عدالة العمل القضائية وغير القضائية في ٤٠ بلداً حول العالم.^{٧٠} ويسد التقرير فجوة مهمة في المعارف بشأن مختلف جوانب منع نزاعات العمل وتسويتها من خلال مقارنة الخيارات السياسية والقانونية والمؤسسية المتخذة والتماس الممارسات الجيدة التي عززت وصول الجميع إلى قضاء العمل.

٤٩. وشددت الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية على أهمية ضمان وصول الجميع إلى قضاء العمل، على نحو ما يرد في العديد من الصكوك الأخيرة الصادرة عن منظمة العمل الدولية. لذلك، جرى تضمين الإشارات إلى المبادئ القانونية المتصلة بالوصول إلى العدالة على نحو متزايد في الصكوك التي اعتمدت في العقد الأخير. وهذا هو الحال بالنسبة إلى الصكوك المتعلقة بالاقتصاد غير المنظم والعمال المنزليين والعنف والتحرش في عالم العمل.^{٧١}

٥٠. وإلى يومنا هذا، لا يوجد أي معيار دولي للعمل يتناول كافة أشكال منع نزاعات العمل وتسويتها معالجة متكاملة وشمولية. والافتقار إلى إرشادات شاملة ومتكاملة بشأن هذه المسألة، يقوّض قدرة الدول والشركاء الاجتماعيين على الاستجابة إلى احتياجات قضاء العمل في ضوء تطوّر علاقات العمل والمسائل الناشئة في نزاعات مكان العمل.

٥١. وبغية تعزيز الوصول إلى قضاء العمل، ينبغي مبدئياً مراجعة الأطر التنظيمية وتبسيط الإجراءات وخفض التكاليف وتعزيز مؤهلات وقدرات جميع الضالعين في منع النزاعات وتسويتها من أخصائيين ومؤسسات. والأهم من ذلك، ينبغي ضمان الفرص للجميع في الحصول على جلسة استماع محايدة وسريعة وميسورة التكلفة بغية ممارسة حقوقهم في العمل.

باء - حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي^{٧٢}

٥٢. في عام ١٩٩٦، اعتمد اجتماع للخبراء في منظمة العمل الدولية مدونة ممارسات بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال. وهذه المدونة التي استكملها تعليق أعدته منظمة العمل الدولية، تنظم جمع البيانات الشخصية وحمايتها وتخزينها، فضلاً عن استخدامها وتبليغها إلى أطراف ثالثة. كما تعدد المدونة الحقوق الفردية والجماعية للعمال وتشمل المعالجة الآلية للبيانات وكذلك المراقبة الإلكترونية. وبناءً على ذلك، تنادي توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) وتوصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١) صراحةً باعتماد تدابير تتماشى مع مدونة الممارسات.

٥٣. وفي ظل التطورات في تكنولوجيا المعلومات، بما فيها استخدام الخوارزميات وأدوات المراقبة في أماكن العمل، يجب إيلاء المزيد من الاهتمام إلى إرساء إطار واضح لإدارة البيانات الشخصية للعمال. وهذا ما أشار إليه إعلان المؤمية الذي يدعو الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية إلى اعتماد "سياسات وتدابير تضمن الحماية المناسبة للخصوصية والبيانات الشخصية وتستجيب للتحديات والفرص المطروحة في عالم العمل وذات الصلة بالتحول الرقمي للعمل، بما في ذلك عمل المنصات". وفي حزيران/يونيه ٢٠٢١، اعتمد المؤتمر النداء العالمي الذي التزمت فيه الهيئات المكوّنة لمنظمة العمل الدولية "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".

^{٦٩} انظر: ILO, Access to labour justice in collective labour disputes: Evidence from the updated IRLex database

^{٧٠} انظر:

ILO, Access to Labour Justice: comparative law and practice in labour disputes prevention and resolution (forthcoming).

^{٧١} يتضمن ذلك اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) وتوصية العمال المنزليين (رقم ٢٠١)؛ اتفاقية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)، توصية بشأن القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل (رقم ٢٠٦)؛ توصية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم ٢٠١٥، (رقم ٢٠٤).

^{٧٢} الوثيقة GB.343/PV والوثيقة GB.344/PV للاطلاع على المناقشات السابقة التي أجراها مجلس الإدارة لهذا البند.

٥٤. ويقترح تحليل تمهيدي لمدونة السلوك الصادرة عام ١٩٩٦ أنّ المبادئ التي تقوم عليها تبقى ذات جدوى بسبب انساقها بمعايير حماية البيانات العامة التي تطوّرت على مر السنوات. إلا أنّ ظهور تكنولوجيات جديدة يأتي بأبعاد جديدة لتفسير هذه المبادئ وتطبيقها. إلى جانب ذلك، يُظهر التطور السريع للمبادرات التشريعية التي اعتمدتها البلدان منذ عام ١٩٩٦ مدى سعي البلدان في جميع أنحاء العالم بشكل متزايد لحماية حقوق العمال فيما يتعلق بجمع البيانات الشخصية ومعالجتها واستخدامها. ففي أوروبا مثلاً، 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.^{٧٣} وفي عام ٢٠١٦، اعتمد الاتحاد الأوروبي لائحة توفّر حماية البيانات الشخصية في سياق العمالة أيضاً.^{٧٤} وفي أفريقيا، بلدان تتضمن غانا وكينيا ومدغشقر وموريشيوس ونيجيريا ورواندا وجنوب أفريقيا وتوغو وأوغندا وزمبابوي كانت تتخذ في السنوات الأخيرة تدابير ترمي إلى حماية وضمن المعلومات الشخصية الخاصة بمواطنيها، فيما دخلت اتفاقية الاتحاد الأفريقي بشأن أمن الفضاء الإلكتروني وحماية البيانات ذات الطابع الشخصي (اتفاقية ملابو) حيّز التنفيذ في حزيران/يونيه ٢٠٢٣ إثر التصديق الخامس عشر عليها.^{٧٥} وفي السنوات العشر الأخيرة، اعتمدت أو عدّلت بلدان عديدة في آسيا والمحيط الهادئ قوانين حماية المعلومات الشخصية.^{٧٦}

جيم - حماية المبلغين عن المخالفات في الخدمة العامة

٥٥. شملت استنتاجات منتدى الحوار العالمي بشأن التحديات المطروحة أمام المفاوضة الجماعية في الخدمة العامة (جنيف، ٢-٣ نيسان/أبريل ٢٠١٤) إحالات إلى دور التشريعات (لا سيما في مجال مكافحة الفساد) والحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية فيما يتعلق باستقلالية موظفي الخدمة العامة وحمايتهم. وسلّطت 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 بأنّه تم تسلّم 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 في إطار مكافحة الفساد.^{٧٧}

٥٦. وبما أنّ ذلك يشكل موضوعاً ناشئاً، 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 في إطار البرنامج القطاعي للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. وعليه، نشر المكتب وثيقة عمل عن القانون والممارسة على المستوى الوطني بشأن حماية المبلغين عن المخالفات في قطاع الخدمة العامة وقطاع الخدمات المالية.^{٧٨} وقررت الهيئات الاستشارية القطاعية في اجتماعها في كانون الثاني/يناير ٢٠٢١، أن تقترح على مجلس 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)^{٧٩} وحدد تواريخ الاجتماع وتشكيله في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/

^{٧٣} انظر:

Recommendation CM/Rec(2015)5 of the Committee of Ministers to member States on the processing of personal data in the context of employment.

^{٧٤} انظر:

REGULATION (EU) 2016/679 OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation or GDPR). See C. Ogriseq, *GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context*, Labour & Law Issues, vol. 3, no. 2, 2017.

^{٧٥} اتفاقية الاتحاد الأفريقي بشأن أمن الفضاء الإلكتروني وحماية البيانات ذات الطابع الشخصي.

^{٧٦} انظر، على سبيل المثال:

China (Personal Information Protection Law, 2021), Japan (Personal Information Protection Law, 2003), amended in 2020; Philippines (Data Privacy Act, 2012); Republic of Korea (Personal Information Protection Act (2011), amended in 2020; Singapore (Personal Data Protection Act, 2012) amended in 2020.

^{٧٧} الوثيقة GB.325/INS/2، الفقرة ٣١.

^{٧٨} انظر:

Iheb Chalouat, Carlos Carrión-Crespo and Margherita Licata, "Law and Practice on Protecting Whistle-blowers in the Public and Financial Services Sectors", ILO Working Paper No. 328, 2019.

^{٧٩} الوثيقة GB.341/PV، الفقرات ٦٥٣-٦٦٢. شارك في الاجتماع الحكومات المهتمة وثمانية ممثلين عن أصحاب العمل وثمانية ممثلين عن العمال، إلى جانب مستشارين ومراقبين ومنظمات دولية رسمية ومنظمات دولية غير حكومية بصفة مراقب.

نوفمبر ٢٠٢١)^{٨٠} وعُقد الاجتماع التقني بشأن حماية المبلغين عن المخالفات في قطاع الخدمة العامة، في الفترة ٢٦-٣٠ أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٢، وتم خلاله اعتماد الاستنتاجات.^{٨١} ورُفعت نتائج هذا الاجتماع إلى مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧^{٨٢} ونوقشت خلال تلك الدورة.^{٨٣}

^{٨٠} الوثيقة GB.343/POL/2(Rev.2)، الملحق الأول.

^{٨١} الوثيقة TMWBPS/2022/8

^{٨٢} الوثيقة GB.347/POL/2

^{٨٣} الوثيقة GB.347/POL/PV

◀ الملحق الثاني

اقتراح بشأن عقد اجتماع تقني ثلاثي حول وصول الجميع إلى قضاء العمل: منع نزاعات العمل وتسويتها

معلومات أساسية

١. طلب مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢) من المكتب أن يأخذ في الاعتبار إرشاداته عند إعداد مقترحات بشأن عقد اجتماع تقني ثلاثي حول الوصول إلى قضاء العمل لكي يتخذ مجلس الإدارة قراراً بشأنه في عام ٢٠٢٣. وقدم مجلس الإدارة المزيد من الإرشادات في دورته ٣٤٧ (أذار/ مارس ٢٠٢٣).
٢. وعقب مشاورات وتمشياً مع النظام الداخلي للاجتماعات التقنية الذي اعتمد عام ٢٠١٨، فإن مجلس الإدارة مدعو إلى تحديد تاريخ هذا الاجتماع ومدته ومكان انعقاده وتشكيله، إلى جانب الشكل الذي ستتخذه النتائج المتمخضة عن أعمال هذا الاجتماع.

الغرض من الاجتماع الثلاثي

٣. سيهدف الاجتماع الثلاثي إلى تقديم توصيات إلى مجلس الإدارة بشأن الخطوات الإضافية لتوفير إرشادات سياسية واضحة ومنكاملة ذات طابع معياري أو غير معياري لتحقيق الوصول الشامل إلى قضاء العمل، من خلال مؤسسات وآليات فعالة لمنع نزاعات العمل وتسويتها، مع الأخذ في الاعتبار مبادئ الفعالية المقبولة عموماً فيما يتعلق بالوصول إلى قضاء العمل وتنوع الحلول القانونية والعملية لتحقيقها.

تاريخ الاجتماع الثلاثي ومدته ومكان انعقاده والشكل الذي ستتخذه نتائجه أعماله

٤. يقترح المكتب ما يلي:
 - أن يعقد الاجتماع التقني من ١٨ إلى ٢٠ شباط/ فبراير ٢٠٢٥ في مقر منظمة العمل الدولية في جنيف، سويسرا؛
 - أن تكون الإنكليزية والفرنسية والإسبانية لغات الاجتماع؛
 - أن تفضي نتيجة الاجتماع إلى تقرير يتضمن الاستنتاجات المنبثقة عنه ويُرفع إلى مجلس الإدارة في دورته ٣٥٤ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥).

التشكيل

٥. يقترح المكتب أن يتألف الاجتماع التقني مما يلي:
 - ممثل واحد عن كل حكومة مهمة؛
 - اثنا عشر ممثلاً عن أصحاب العمل واثنا عشر ممثلاً عن العمال تعيّنهم مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال في مجلس الإدارة.
٦. وتمشياً مع النظام الداخلي للاجتماعات التقنية، يقترح المكتب أنه يجوز لكل ممثل أن يرافقه مستشار واحد.^١ ويجب أن تكون جلسات الاجتماع علنية. ويجوز للحكومات غير الممثلة أن تحضر الاجتماع بصفة مراقب. ويجوز لكل من مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال أن تعيّن مراقبين.
٧. ويقترح المكتب دعوة المنظمات الدولية والحكومية والمنظمات الدولية غير الحكومية الواردة في الجدول أدناه.
٨. ويقترح المكتب تحديد رئيس مستقل يكون متمكناً في مسألة منع نزاعات العمل وتسويتها.

^١ النظام الداخلي للاجتماعات التقنية، المادة ٥.

٩. وبما أن البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ لا يشمل أية اعتمادات مخصصة لهذا الاجتماع. يُقترح أن تكون هذه التكاليف ممولة أولاً من الادخارات التي قد تنشأ في إطار الجزء الأول من الميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ وإذا تعذر ذلك، من خلال استخدام الأموال المدرجة تحت بند المصروفات الطارئة في الجزء الثاني. وإذا ثبت أن ذلك غير ممكن، فإن المدير العام سيقتراح طرق تمويل بديلة في مرحلة لاحقة من فترة السنتين.

اسم الاجتماع وتاريخه	المنظمات الحكومية الدولية (حسب الترتيب القانم)	المنظمات الحكومية الدولية (المصرح لها من جانب هيئة مكتب مجلس الإدارة)	المنظمات الدولية غير الحكومية (المصرح لها من جانب مجلس الإدارة)
اجتماع تقني بشأن وصول الجميع إلى قضاء العمل (جنيف، ٢٠١٨-٢٠ شباط/فبراير ٢٠٢٥)	● مكتب مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان ● اللجان الإقليمية التابعة للأمم المتحدة ● اللجنة الاقتصادية لأفريقيا ● اللجنة الاقتصادية لأوروبا ● اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية والكاريبي ● اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا (الإسكوا) ● الوكالة الدولية للطاقة الذرية ● برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ● مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ● برنامج الأغذية العالمي ● المنظمة العالمية للملكية الفكرية ● منظمة التجارة العالمية	● محكمة العدل الدولية ● محكمة العدل الأوروبية ● المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان ● محكمة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان ● لجنة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان ● المحكمة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب ● اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب ● اللجنة الحكومية الدولية المعنية بحقوق الإنسان في رابطة أمم جنوب شرق آسيا	● المنظمات غير الحكومية التي تتمتع بصفة استشارية عامة مع منظمة العمل الدولية ● الاتحاد الدولي لنقابات العمال ● المنظمة الدولية لأصحاب العمل
	المنظمات الإقليمية ● مصرف التنمية الأفريقي؛ ● الاتحاد الأفريقي؛ ● دول الأنديز؛ ● منظمة العمل العربية؛ ● مصرف التنمية الآسيوي؛ ● منظمة الإنتاجية الآسيوية؛ ● رابطة أمم جنوب شرق آسيا؛ ● الجماعة الكاريبية؛ ● مصرف التنمية الكاريبي؛ ● السوق المشتركة لشرق وجنوب أفريقيا؛ ● السوق الجنوبية المشتركة؛ ● مجلس أوروبا؛ ● جماعة شرق أفريقيا؛ ● الجماعة الاقتصادية لدول وسط أفريقيا؛ ● الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا؛ ● الاتحاد الاقتصادي للمنطقة الأوروبية الآسيوية؛ ● المصرف الأوروبي للإعمار والتنمية؛ ● الاتحاد الأوروبي؛ ● بلدان مجلس التعاون الخليجي؛ ● الهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية؛ ● رابطة تكامل أمريكا اللاتينية؛ ● جامعة الدول العربية؛		

اسم الاجتماع وتاريخه	المنظمات الحكومية الدولية (حسب الترتيب القائم)	المنظمات الحكومية الدولية (المصرّح لها من جانب هيئة مكتب مجلس الإدارة)	المنظمات الدولية غير الحكومية (المصرّح لها من جانب مجلس الإدارة)
	● رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي؛ ● الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي؛ ● منظمة الدول الأمريكية. منظمات أخرى ● صندوق النقد الدولي؛ ● منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛ ● مجموعة البنك الدولي.		

الترتيبات المالية – التكاليف المقدّرة

دولار أمريكي	
156,478.59	السفر وبدلات الإقامة اليومية
110,400.00	الترجمة الفورية
266,878.59	المجموع

◀ الملحق الثالث

مقتطفات من متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة^١ (٢٠٠٨)

...
ثانياً - عمل المنظمة لمساعدة الدول الأعضاء فيها

...
فهم واقع الدول الأعضاء واحتياجاتها والاستجابة لها

باء - تعتمد المنظمة خطة لمناقشات دورية يضطلع بها مؤتمر العمل الدولي على أساس الطرائق التي وافق عليها مجلس الإدارة، دون أن يكون في ذلك ازدواجية لعمل آليات الإشراف في منظمة العمل الدولية، وذلك من أجل تحقيق ما يلي:

"١" فهم أفضل لتنوع واقع واحتياجات الدول الأعضاء فيها فيما يتعلق بكل هدف من الأهداف الاستراتيجية والاستجابة لها بفعالية أكبر بكافة وسائل العمل المتاحة لها، بما في ذلك من خلال النشاط المتصل بالمعايير والتعاون التقني والقدرة التقنية والبحثية التي يتمتع بها المكتب، وتكييف أولوياتها وبرامج العمل الخاصة بها وفقاً لذلك؛

"٢" تقييم نتائج أنشطة منظمة العمل الدولية كي تستتير بها القرارات المتعلقة بالبرنامج والميزانية وغير ذلك من قرارات الإدارة.

...

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.

^١ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، بصيغته المعدلة عام ٢٠٢٢.

لمحة عامة عن البنود التقنيّة المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٣٣)

الدورة	بنود تقنية
٩٩ (٢٠١٠)	العمل اللائق للعمال المنزليين - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).
١٠٠ (٢٠١١)	العمل اللائق للعمال المنزليين - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).
١٠١ (٢٠١٢)	وضع توصية مستقلة بشأن أراضي الحماية الاجتماعية - مناقشة مفردة لوضع معيار .
١٠٢ (٢٠١٣)	العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد - مناقشة عامة.
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 .
١٠٤ (٢٠١٥)	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.
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.
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.
١٠٨ (٢٠١٩)	العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	إعلان المؤمية من أجل مستقبل العمل.
١٠٩ (٢٠٢١)	المهارات والتعلم المتواصل - مناقشة عامة.	انعدام المساواة وعالم العمل - مناقشة عامة.
١١٠ (٢٠٢٢)	التلمذة الصناعية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
		مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
		تنظيم المناقشات والفعاليات المتصلة بمؤمية منظمة العمل الدولية.
		إلغاء والاتفاقيات ذات الأرقام ٨ و ٩ و ١٦ و ٥٣ و ٧٣ و ٧٤ و ٩١ و ١٤٥.
		سحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٧ و ٥٤ و ٥٧ و ٧٢ و ٧٦ و ٩٣ و ١٠٩ و ١٧٩ و ١٨٠ بالإضافة إلى التوصيات ذات الأرقام ٢٧ و ٣١ و ٤٩ و ١٠٧ و ١٣٧ و ١٣٩ و ١٥٣ و ١٥٤ و ١٧٤ و ١٨٦ و ١٨٧.
		سحب الاتفاقية بشأن مكاتب التوظيف بمقابل، ١٩٣٣ (رقم ٣٤).
		إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عن طريق تعديل الفقرة ٢ من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨.
		الاقتصاد الاجتماعي والتضامني - مناقشة عامة.
		إقرار التعديلات على الملحق باتفاقية هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)؛ وعلى مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، كما اعتمدتها اللجنة الثلاثية الخاصة.
		إلغاء و/أو سحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٤ و ١٥ و ٢٨ و ٤١ و ٦٠ و ٦٧.

الدورة	بنود تقنية	
١١١ (٢٠٢٣)	التلمذة الصناعية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	الانتقال العادل، بما في ذلك النظر في السياسات الصناعية والتكنولوجيا، نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بينياً للجميع - مناقشة عامة.
١١٢ (٢٠٢٤)	حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر البيولوجية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	العمل اللائق واقتصاد الرعاية - مناقشة عامة.
١١٣ (٢٠٢٥)	حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر البيولوجية - وضع معيار (المناقشة الثانية).	مناقشة عامة بشأن التهج المبكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز عمليات الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق.
١١٤ (٢٠٢٦) (تستكمل لاحقاً)	العمل اللائق في اقتصاد المنصات - وضع معيار (المناقشة الثانية).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١٥ (٢٠٢٧) (تستكمل لاحقاً)	حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر الكيميائية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى أو المناقشة الثانية) (بانتظار التأكيد).	مناقشة عامة عن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق أو حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر الكيميائية - وضع معيار (المناقشة الأولى) (بانتظار اتخاذ قرار).
١١٦ (٢٠٢٨) (تستكمل لاحقاً)		مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١٧ (٢٠٢٩) (تستكمل لاحقاً)		مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.

إلغاء الاتفاقية رقم ١٦٣.
سحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٧٠ و ٧٥ و ١٦٥ و ١٧٨ و بروتوكول عام ١٩٩٦ التابع لاتفاقية الملاح التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٧) والتوصيات 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.

إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٤٥ و ٦٢ و ٦٣ و ٨٥.

الدورة	بنود تقنية
١١٨ (٢٠٣٠) (تستكمل لاحقاً)	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١٩ (٢٠٣١) (تستكمل لاحقاً)	تقديم أثر إعلان العدالة الاجتماعية (بانتظار التأكيد).
١٢٠ (٢٠٣٢) (تستكمل لاحقاً)	
١٢١ (٢٠٣٣) (تستكمل لاحقاً)	إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ١٧ و ١٨ و ٤٢. سحب التوصيات ذات الأرقام ٢٢ و ٢٣ و ٢٤.
	إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٢ و ٢٣ و ٢٤ و ٢٥ و ٥٥ و ٥٦ و ٥٨ و ٦٨ و ٦٩ و ٩٢ و ٩٦ و ١٣٣ و ١٣٤ و ١٤٦ و ١٦٤ و ١٦٦. سحب التوصية رقم ٢٩.

◀ الملحق الخامس

جدول أعمال منظمة العمل الدولية - الجدول الزمني (٢٠٢١-٢٠٢٦)

