

مجلس الإدارة

الدورة 350، جنيف، 4-14 آذار/ مارس 2024

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ١٤ شباط/ فبراير ٢٠٢٤
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي

جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر

غرض الوثيقة

تهدف هذه الوثيقة إلى تسهيل نظر مجلس الإدارة في مقترحات جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٢٦ وما بعدها من دورات، بما في ذلك النهج الاستراتيجي الذي ينبغي اتباعه (انظر مشروع القرار في الفقرة ٥٩).

الهدف الاستراتيجي المعني: جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة التمكينية باء: الحصيلة باء -١: تحسين الريادة والتوجه الاستراتيجي بغية ضمان الأثر التنظيمي.

الانعكاسات السياسية: الانعكاسات على جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠٢٦ وما بعدها من دورات.

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

الانعكاسات المالية: يرد في الملحق الثاني عرض للميزانية المقدرة للاجتماع الثلاثي للخبراء بشأن حماية البيانات الشخصية في الزمن الرقمي.

إجراء المتابعة المطلوب: أية متابعة سوف تقدّم إلى مجلس الإدارة لكي يبحثها في دورته ٣٥٢ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٤).

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

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.347/INS/2/1؛ الوثيقة GB.347/PV(Rev.)؛ الوثيقة GB.349/INS/PV.

المحتويات

الصفحة

٥	ألف - لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر.....
٧	باء - جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر
٨	جيم - مواضيع قيد الاستعراض ممكن إدراجها في جدول أعمال دورات مقبلة للمؤتمر
١٣	دال - استعراض طرائق المناقشات المتكررة.....
١٤	هاء - إلغاء الصكوك أو سحبها.....
١٥	واو - خارطة الطريق الإجرائية.....
١٧	مشروع القرار

الملاحق

١٩	الملحق الأول: بنود من الممكن إدراجها في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر
١٩	١ - متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير
٢٣	٢ - تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة وحصول الجميع على قسط عادل من المنافع (مناقشة عامة).....
٢٧	٣ - تحديث بشأن المتابعة المزعم إجراؤها للمواضيع قيد الإعداد.....
٣٠	الملحق الثاني: مقترحات لعقد اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي.....
٣٠	معلومات أساسية.....
٣٠	الغرض من الاجتماع الثلاثي.....
٣٠	التشكيل.....
٣٠	تاريخ الاجتماع الثلاثي ومدته ومكان انعقاده والشكل الذي ستخذه نتائج أعماله.....
٣١	الترتيبات المالية - التكاليف المقدرة
٣٢	الملحق الثالث: مقتطف من متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)
٣٣	الملحق الرابع: صكوك مقترح إلغاؤها أو سحبها.....
٣٣	الصكوك المعنية بحماية الأمومة
٣٣	الصكوك المتعلقة بإعانات الشيخوخة والعجز والورثة
٣٤	الصكوك المعنية بالحد الأدنى للسن
٣٦	الملحق الخامس: لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٣٣).....
٤٠	الملحق السادس: 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. البنود الثلاثة الدائمة هي التالية:
 - 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 تهدف عموماً إلى وضع معيار أو إجراء مناقشة عامة أو مناقشة متكررة.^٢ وتخضع بنود وضع المعايير إلى مناقشة مزدوجة، ما لم يقرر مجلس الإدارة إجراء مناقشة مفردة.^٣ ويمكن أن يقرر مجلس الإدارة أيضاً النظر في بند تقني خلال اجتماع تقني تحضيري ثلاثي أو اجتماع للخبراء، مما قد يخوله أن يدرج ذلك 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 يوافق الأعضاء بالإجماع على الفترة التي ستجري مناقشتها في مجلس الإدارة للمرة الأولى.^٥
٤. وتُعقد المناقشات المتكررة للأهداف الاستراتيجية الأربعة بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، في دورة من خمس سنوات، اعتمدها مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦). وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧ (آذار/مارس ٢٠٢٣) بدء دورة جديدة من المناقشات المتكررة في عام ٢٠٢٦ وإدراج بند بشأن الهدف الاستراتيجي للحوار الاجتماعي في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر.

النهج الاستراتيجي والمتسق

٥. وافق مجلس الإدارة في دورته ٣٢٢ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤) على النهج الاستراتيجي والمتسق لوضع جدول أعمال المؤتمر،^٦ والذي واصلت الهيئات المكونة تقديم الدعم له. وبالتالي، فإن العناصر العامة للنهج، مثل التركيز الاستراتيجي على وضع جدول أعمال المؤتمر والاتساق المؤسسي والتوازن بين إتاحة الوقت الكافي للتحضير والمرونة الكافية والمشاركة الثلاثية الكاملة من خلال الشفافية والشمولية، تظل صالحة.
٦. وعلى أساس النهج الاستراتيجي والمتسق، يواصل مجلس الإدارة استعراض التنسيق بين نتائج المناقشات السابقة في المؤتمر والنظر في المسائل 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.^٧ ويمكن أن يأخذ في الاعتبار التوجه الاستراتيجي الذي تحدده الأمم المتحدة في مسائل تتعلق بولاية منظمة العمل الدولية وتنطبق عن فعاليات رئيسية، منها مؤتمر القمة المعني بأهداف التنمية المستدامة الذي عُقد في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٣ وقمة المستقبل المزمع عقدها في عام ٢٠٢٤ والقمة الاجتماعية العالمية المقترح انعقادها في عام ٢٠٢٥.

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

^٢ البنود 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.

^٣ اعتمد المؤتمر في السنوات الأخيرة توصية أراضيات 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، الفقرة ١-٥.

^٦ الوثيقة GB.322/PV، الفقرة ١٧ (١) والوثيقة GB.322/INS/2، الفقرات ١١-١٩.

^٧ الوثيقة GB.340/PFA/1(Rev.1)

٧. 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.^٨ وتتمثل الممارسة الحالية في أن يناقش المؤتمر الدراسة الاستقصائية العامة بشأن المعايير المتعلقة بالهدف الاستراتيجي المحدد في السنة التي تسبق إجراء مناقشات متكررة عن هذا الهدف. وبما أن 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.

٨. 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 جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر، ودعوا إلى التحلي بالمرونة والابتكار في تطبيق النهج الاستراتيجي والمتسق.^٩ وأعرب بعض أعضاء مجلس الإدارة عن تأييدهم لتعزيز الروابط بين الدراسات الاستقصائية العامة وآلية استعراض المعايير والمناقشات المتكررة.^{١٠} 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 تندرج تحت ولاية منظمة العمل الدولية.^{١١} وذكرت مجموعة العمال أن متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي فيما يتعلق بوضع المعايير ينبغي اعتباره أولوية مؤسسية، على نحو ما قرره مجلس الإدارة في مناسبات عدة.^{١٢}

٩. ويوفر البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ توجهاً استراتيجياً إضافياً لوضع جدول أعمال المؤتمر، إذ يعطي الأولوية لإجراءات معيارية مُحكمة ومحدثة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية توجهاً لتجديد العقد الاجتماعي.^{١٣} وسينظر مجلس الإدارة في دورته الحالية في التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية وفي الدور الذي تؤديه الإجراءات المعيارية في السعي إلى تحقيق أهدافه الرامية إلى إعطاء الأولوية للعدالة الاجتماعية والعمل اللائق.^{١٤}

١٠. 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 اقتراح لعقد اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي (انظر الملحق الثاني). وفي إطار متابعة المناقشة المتكررة بشأن حماية العمال في الدورة ١١١ (٢٠٢٣) للمؤتمر، إن تقرير اجتماع الخبراء في شباط/فبراير ٢٠٢٤ بشأن سياسات الأجور، بما في ذلك أجور المعيشة، مطروح على مجلس الإدارة.^{١٥} وستُقدّم المقترحات لعقد اجتماع للخبراء بشأن تنظيم وجدولة وقت العمل، إلى مجلس الإدارة في الوقت المناسب.^{١٦}

١١. وجرى تزويد مجلس الإدارة بخارطة طريق إجرائية محدثة في كل دورة من دوراته، لتنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق، حيث تجري مناقشة البنود المحتملة للدورات المقبلة للمؤتمر، من أجل تحسين شفافية العملية وشموليتها.^{١٧}

^٨ منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، ٢٠١٦، الفقرة ١٥-١٠.

^٩ الوثيقة GB.341/PV، الفقرات ٢٥ و ٣٦ و ٣٩.

^{١٠} الوثيقة GB.337/PV، الفقرتان ٧٥٧ و ٧٦٠.

^{١١} الوثيقة GB.344/PV، الفقرة ٦٧٩.

^{١٢} الوثيقة GB.346/PV، الفقرة ٨٣٧.

^{١٣} منظمة العمل الدولية، البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، النتيجة ١.

^{١٤} الوثيقة GB.350/INS/5.

^{١٥} الوثيقة GB.350/POL/1.

^{١٦} الوثيقة GB.349/INS/3/2، الفقرة ٢٣.

^{١٧} لمزيد من التفاصيل بشأن تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق، انظر الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرات ٧-١٥. وترد في القسم ١٥-٧ وأدناه وفي الملحق الخامس من هذه الوثيقة، خارطة طريق محدثة تشمل الفترة الممتدة منذ الوقت الراهن وحتى عام ٢٠٢٥.

◀ باء - جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر

مواضيع مدرجة في جدول أعمال المؤتمر، ٢٠٢٤-٢٠٢٧

١٢. قرر مجلس الإدارة، في دورته 349bis (الخاصة) (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣)، أن يطلب من محكمة العدل الدولية إصدار رأي استشاري عاجل بشأن ما إذا كان حق العمال ومنظماتهم في الإضراب محمياً بموجب اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧).^{١٨} وقرر مجلس الإدارة، في دورته الخاصة 349ter (الخاصة) (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣)، ألا يدرج بنداً بشأن وضع معيار يتعلق بالحق في الإضراب في جدول أعمال الدورة ١١٢ لمؤتمر العمل الدولي (٢٠٢٤). كما قرر أن ينظر في أي إجراء متابعة مناسب بعد الحصول على الرأي الاستشاري الصادر عن محكمة العدل الدولية.^{١٩} وبالتالي، لم يُجرِ مجلس الإدارة أية تغييرات على جدول أعمال الدورة ١١٢ (٢٠٢٤) للمؤتمر.

١٣. وسينظر مجلس الإدارة، في دورته الحالية، في طرائق عمل الفريق العامل بشأن العقد الاجتماعي الجديد بالنسبة إلى خطتنا المشتركة، بالإضافة إلى خارطة طريق لإعداد المساهمة الثلاثية في القمة الاجتماعية العالمية. وتنص خارطة الطريق على إمكانية إدراج بند مماثل في جدول أعمال الدورة ١١٣ للمؤتمر، وإذا وافق عليه مجلس الإدارة، سيكون البند السابع في جدول أعمال تلك الدورة.^{٢٠}

١٤. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر- تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣) أن يؤجل إلى دورته الحالية قراراً بشأن ثلاثة بنود تقنية كان ينظر فيها وهو ينص على ما يلي:^{٢١}

(أ) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) أو الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر بنداً بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية من أجل وضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة؛

(ب) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) أو الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) أو الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر بنداً بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق بغية إجراء مناقشة عامة؛

(ج) أن يُدرج في جدول أعمال الدورة ٣٥٥ (تشرين الأول/ أكتوبر- تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥) أو الدورة ٣٥٦ (آذار/ مارس ٢٠٢٦) لمجلس الإدارة بنداً بشأن استعراض طرائق المناقشات المتكررة بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢.

١٥. ويقدم الجدول ١ لمحة عامة عن البنود المختارة والبنود قيد الاستعراض في جدول أعمال المؤتمر حتى عام ٢٠٢٧.

◀ الجدول ١: لمحة عامة عن البنود المختارة والبنود قيد الاستعراض في جدول أعمال المؤتمر، ٢٠٢٤-٢٠٢٧

الدورة	بند جدول الأعمال	البند الرابع	البند الخامس	البند السادس	البند السابع
١١٢ (٢٠٢٤)	حماية السلامة والصحة المهنية من المخاطر البيولوجية - وضع معيار (المناقشة الأولى).	مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.	العمل اللائق واقتصاد الرعاية - مناقشة عامة.	إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٤٥ و ٦٢ و ٦٣ و ٨٥.	
١١٣ (٢٠٢٥)	حماية السلامة والصحة المهنية من المخاطر البيولوجية - وضع معيار (المناقشة الثانية).	مناقشة عامة بشأن النهج المبتكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز عمليات الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق.	تحقيق العمل اللائق في اقتصاد المنصات - وضع معيار (المناقشة الأولى).		

^{١٨} الوثيقة GB.349bis/PV، الفقرة ١٤٧.

^{١٩} الوثيقة GB.349ter/PV، الفقرة ٩١.

^{٢٠} الوثيقة GB.350/INS/6.

^{٢١} الوثيقة GB.349/INS/PV، الفقرة ٧٥.

الدورة	بند جدول الأعمال	البند الرابع	البند الخامس	البند السادس	البند السابع
١١٤ (٢٠٢٦)	تحقيق العمل اللائق في اقتصاد المنصات - وضع معيار (المناقشة الثانية).	مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.	[حماية السلامة والصحة المهنية من المخاطر الكيميائية - وضع معيار، مناقشة مزدوجة (المناقشة الأولى) (بانتظار اتخاذ قرار).]	أو [مناقشة عامة بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق].	
١١٥ (٢٠٢٧)	حماية السلامة والصحة المهنية من المخاطر الكيميائية - وضع معيار، مناقشة مزدوجة (المناقشة الأولى أو الثانية) (رهنًا 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 (رهنًا بالقرار المتخذ لعام ٢٠٢٦)].	

١٦. وفي حال رغب مجلس الإدارة في إدراج بند بشأن وضع معيار في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر من أجل إجراء مناقشة مزدوجة، سيكون عليه اتخاذ القرار في دورته الحالية.^{٢٢} وفي حال رغب في إدراج بند بغرض إجراء مناقشة عامة في عام ٢٠٢٦، سيكون عليه اتخاذ القرار بحلول دورته ٣٥٣ (آذار/ مارس ٢٠٢٥).^{٢٣}

١٧. وترد في الملحق الخامس قائمة بالبنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٣٣) بغية مساعدة مجلس الإدارة على تحديد متى سيكون من الممكن إدراج البنود قيد الاستعراض حالياً.

◀ جيم - مواضيع قيد الاستعراض ممكن إدراجها في جدول أعمال دورات مقبلة للمؤتمر

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

١٨. ناقش الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (الفريق العامل الثلاثي)، في اجتماعه الخامس (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 والأرغونوميات والمناولة اليدوية والمخاطر الكيميائية والوقاية من الآلات.^{٢٤} ووافق مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر- تشرين الثاني/ نوفمبر

^{٢٢} بموجب النظام الأساسي للمؤتمر، فيما يتعلق ببنود وضع المعايير، 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 إرسال تقرير في نهاية تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٤ كحد أقصى. وإذا اتخذ مجلس الإدارة قراره في تشرين الأول/ أكتوبر- تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٤، فلن يتاح للمكتب وقت كافٍ من أجل إعداد هذه الوثيقة.

^{٢٣} 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 تقرير كهذا التقرير يتطلب بعض الوقت، فمن المستصوب للغاية أن يكون مجلس الإدارة قد اتخذ قراراً بحلول شهر آذار/ مارس من السنة السابقة على أبعد تقدير.

^{٢٤} الوثيقة GB.337/LILS/1، مرفق، الملحق الأول، الفقرة ٩.

٢٠١٩) على توصيات الفريق العامل الثلاثي وطلب من المكتب إعداد هذه المقترحات بشأن وضع المعايير في أقرب تاريخ ممكن ومن باب الأولوية المؤسسية.^{٢٥}

١٩. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ (آذار/ مارس ٢٠٢١) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٢ (٢٠٢٤) والدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر بندا بشأن حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر البيولوجية (وضع معيار- مناقشة مزدوجة).^{٢٦}

٢٠. وترد في الملحق الأول المقترحات المحدثة المتعلقة ببند وضع المعايير بشأن مواضيع المخاطر الكيميائية؛ الأرغونميات والمناولة اليدوية؛ الوقاية من الآلات.

وضع معيار بشأن حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر الكيميائية

٢١. قرر 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، بندا 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).^{٢٧}

٢٢. 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 مناقشة عدة معايير في وقت واحد ينبغي أن تقتصر على الظروف الأكثر استثنائية فقط. وذكرت أيضاً بأنها فيما وافقت استثنائياً على إجراء مناقشة عدة معايير في وقت واحد في عام ٢٠٢٥، إلا أنه سيكون من الأنسب استهلال تلك المناقشات بشأن المخاطر الكيميائية في عام ٢٠٢٧، باعتبار أن جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢٦ يتضمن بندا عن وضع المعايير بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات.^{٢٨}

٢٣. 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 يرتبط كلا البندين بالسلامة والصحة المهنيين إذ إن ذلك قد يشكل ضغطاً كبيراً على الإدارة التقنية ذاتها.^{٢٩} وقد يرغب مجلس الإدارة أيضاً في النظر في قدرة الهيئات المكونة على المشاركة بفعالية في مناقشتين لوضع معيار خلال دورة المؤتمر التي تستغرق أسبوعين، حتى إن ارتبط بند واحد فقط بالسلامة والصحة المهنيين.

٢٤. واستناداً إلى ذلك الإرشاد، نظر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر- تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣) في خيارين بديلين لاستكمال جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر، وهما:

(أ) أن يدرج بندا بشأن حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر الكيميائية.

وهذا يعني أن المناقشة الثانية لوضع معيار قد تُدرج في جدول أعمال الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر على أن يبقى بند تقني واحد يُحدد لاحقاً في هذه الدورة.

أو

(ب) أن يدرج بندا بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق.

وهذا يعني أن المناقشة الأولى لوضع معيار المرتبطة بحماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر الكيميائية قد تُدرج في جدول أعمال الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر فيما تُدرج المناقشة الثانية في جدول أعمال الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر.

٢٥. وبما أن الخيارين لقياً دعماً كبيراً، أُجّل مجلس الإدارة قراره إلى الدورة الحالية.

^{٢٥} الوثيقة GB.337/PV، الفقرة ٧٤٥(أ).

^{٢٦} الوثيقة GB.341/PV، الفقرة ٥٠(ب).

^{٢٧} الوثيقة GB.346/PV، الفقرة ٩٣(أ).

^{٢٨} الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرة ٢٠.

^{٢٩} الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرة ٣٨.

٢٦. كذلك، أكدت المناقشة أن بعض أعضاء مجلس الإدارة عبّروا عن رغبتهم في الاحتفاظ بخيار تحديد موعد مناقشة لوضع معيار بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، وذلك بدءاً من الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر حتى لو جرت، استثنائياً وبالتوازي، مناقشة أخرى لوضع معيار بشأن السلامة والصحة المهنيين.^{٣٠}

وضع معيار بشأن حماية الأرغونوميّات والمناولة اليدوية والوقاية من الآلات

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

٢٨. وأفضت المناقشات إلى الاعتبارات التوجيهية التالية:

(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) تماشياً مع التوافق الذي توصّل إليه الفريق العامل الثلاثي، ينبغي لعملية وضع المعايير أن تكون مرنة وأن توفر الضمانات من حيث الاستخدام الأمثل للوقت والفعالية مقارنة بالتكلفة والشمولية.

(ج) 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 في عام ٢٠٢٨ أو عام ٢٠٢٩ وذلك نظراً لكمية العمل المطلوب لمراجعة المعايير بشأن المناولة اليدوية ودمج الأرغونوميّات فيها.^{٣١}

(د) سيستلزم وضع معيار بشأن الوقاية من الآلات مراجعة معيارين قائمين.^{٣٢} وفي حين سيُنظر في هذه المعايير مبدئياً في مناقشة مزدوجة، يمكن استثنائياً النظر فيها في إطار مناقشة مفردة من الممكن أن يسبقها اجتماع تقني ثلاثي أو اجتماع للخبراء. ويمكن لمناقشة مفردة مُدرجة في الدورة ١١٨ (٢٠٣٠) أو الدورة ١١٩ (٢٠٣١) للمؤتمر، والتي قد يسبقها اجتماع ثلاثي في عام ٢٠٢٩، أن تتجنب التداخل مع وضع معيار بشأن الأرغونوميّات والمناولة اليدوية، ربما بدءاً من عامي ٢٠٢٨ و٢٠٢٩.

٢٩. وقد يرغب مجلس الإدارة في دوراته المقبلة مواصلة النظر في هذا البند مع احتمال إدراجه في جدول أعمال المؤتمر.

تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق

٣٠. في الدورة ٣٣٧ لمجلس الإدارة (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩)، اقترحت مجموعة أصحاب العمل بنداً بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق.^{٣٣} 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 إدراج هذا البند في جدول أعمال المؤتمر لكنهم أشاروا إلى أنه سيكون من الحكمة انتظار نتيجة مناقشات المؤتمر بشأن الانتقال العادل، بما في ذلك استعراض السياسات الصناعية والتكنولوجية، نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع^{٣٤} وبشأن العمل اللائق واقتصاد المنصات، قبل النظر في إمكانية إدراجه في جدول أعمال المؤتمر.^{٣٥}

٣١. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧ (آذار/مارس ٢٠٢٣) أن يُدرج في جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠٢٥ وعام ٢٠٢٦ مناقشة بهدف وضع معيار بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات. واعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته ١١١ (حزيران/يونيه ٢٠٢٣) قراراً بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع.^{٣٦}

^{٣٠} الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرتان ٢٢ و٣٥؛ الوثيقة GB.349/INS/PV، الفقرة ٤٦.

^{٣١} الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرتان ٢٧ و٣٨.

^{٣٢} لا سيما اتفاقية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٩) وتوصية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٨). انظر الوثيقة GB.331/LILS/2، الفقرة ٣.

^{٣٣} الوثيقة GB.337/PV، الفقرة ٢٥.

^{٣٤} الوثيقة GB.344/PV، الفقرة ٨٢.

^{٣٥} الوثيقة GB.343/PV، الفقرة ٣٣ والوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرتان ٢٩ و٣٥.

^{٣٦} منظمة العمل الدولية، نتيجة اللجنة المعنية بالمناقشة العامة بشأن الانتقال العادل، الوثيقة ILC.111/Record No.7(A).

٣٢. وتتضمن التطورات ذات الصلة في الأمم المتحدة اقتراح الأمين العام، في تقريره المعنون "خطتنا المشتركة"، المتمثل في ميثاق رقمي عالمي سيتفق عليه في مؤتمر القمة المعني بالمستقبل في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٤. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٣، أنشأ الأمين العام للأمم المتحدة هيئة استشارية معنية بالأخطار والفرص والحوكمة الدولية المرتبطة بالذكاء الاصطناعي. ونشرت هذه الهيئة تقريراً مؤقتاً ستنتهي من إعداده قبيل مؤتمر القمة المعني بالمستقبل.^{٣٨}

٣٣. وفي الدورة ٣٤٩ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣) لمجلس الإدارة، أعرب الأعضاء عن تأييد كبير لإدراج هذا البند في جدول أعمال المؤتمر، في حين فضّل العديد منهم إجراء مناقشة بعد الانتهاء من عملية وضع معيار بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات.

٣٤. وفي هذا السياق، قد يرغب مجلس الإدارة في 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.^{٣٩}

حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي

٣٥. 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 الإدارة قراراً بهذا الشأن في عام ٢٠٢٣.^{٤٠} ويمكن أن يركز الاجتماع على مدى ملائمة مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال في ظل التطورات التكنولوجية وعلى تحديثها حسب مقتضى الحال.^{٤١} ومن ناحية أخرى، يمكن توسيع نطاق الاجتماع ليشمل مسائل أوسع بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي.^{٤٢}

٣٦. 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 وثمانية خبراء يجري تعيينهم بعد التشاور مع مجموعة أصحاب العمل وثمانية خبراء يجري تعيينهم بعد التشاور مع مجموعة العمال في مجلس الإدارة.^{٤٣}

٣٧. ونظراً للانعكاسات على مستوى الموارد والميزانية المترتبة على المكتب لعقد اجتماع من هذا النوع ونظراً لالتزامات المكتب القائمة لعام ٢٠٢٤، من المقترح أن يقرر مجلس الإدارة في دورته الحالية توقيت الاجتماع وتمويله والغرض منه فضلاً عن مسائل أخرى ذات صلة، على أن يُعاد النظر فيها مع مراعاة نتيجة العمليات المؤسسية الأخرى من قبيل وضع معيار بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات أو احتمال إدراج البند بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق في جدول أعمال المؤتمر.

الدفع قديماً بالبرنامج التحويلي بشأن المساواة بين الجنسين في العمل

٣٨. خلال الدورة ٣٤٩ لمجلس الإدارة، اقترحت مجموعة العمال احتمال إدراج بند بشأن البرنامج التحويلي بشأن المساواة بين الجنسين على أنه بند يُحتمل إدراجه في جدول أعمال دورة المؤتمر المقبلة لغرض إجراء مناقشة عامة.^{٤٤} وسيذكر مجلس الإدارة أن إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩ يتطلب من منظمة العمل الدولية أن

^{٣٧} توقعات مكتب مبعوث الأمين العام المعني بالتكنولوجيا.

^{٣٨} انظر: UN, AI Advisory Body, *Interim Report: Governing AI for Humanity*, December 2023.

^{٣٩} ترد المقترحات في الملحق الأول، القسم ٢.

^{٤٠} الوثيقة GB.346/PV، الفقرة ٩٣(ز).

^{٤١} منظمة العمل الدولية، انظر: *Protection of Workers' Personal Data*, 1997. يقدّم الملحق الأول، القسم ٣(ألف)، تحليلاً أولياً لمدونة ممارسات منظمة العمل الدولية في ضوء الرقمنة التدريجية لعالم العمل وأثرها على العدالة الاجتماعية.

^{٤٢} وقد يتضمن ذلك الأخطار الجديدة المرتبطة بالإنصاف والخصوصية الناجمة عن أدوات المراقبة التلقائية ومعالجة البيانات من خلال استخدام الذكاء الاصطناعي التوليدي أو الإدارة الحسابية.

^{٤٣} ترد المقترحات بشأن اجتماع الخبراء في الملحق الثاني.

^{٤٤} الوثيقة GB 349/INS/PV، الفقرة ٢٢.

توجّه جهودها نحو تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل من خلال برنامج تحويلي،^{٤٥} مع إجراء تقييم منتظم للتقدم المحرز.^{٤٦} وأشارت الأمم المتحدة مؤخراً إلى ببطء تقدم منتصف المدة بشأن تحقيق الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة، وهو الهدف الوحيد المتعلق بالمساواة بين الجنسين وتمكين النساء والفتيات في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، إذ لم يتحقق أو على وشك أن يتحقق أي مؤشر من مؤشرات الهدف. وسلط تقرير الأمم المتحدة بشكل خاص على الثغرة الكبيرة بين الجنسين في المشاركة في القوة العاملة والتأثير السلبي الذي قد يحدثه هذا العامل وغيره من العوامل على النساء اللواتي يعشن في فقر مدقع بحلول عام ٢٠٣٠.^{٤٧} وكثيراً ما يتفاقم حرمان النساء والفتيات في سوق العمل بسبب أشكال التمييز المتعددة. وسيجري المؤتمر، في دورته ١١٢ (٢٠٢٤)، مناقشة عامة بشأن اقتصاد الرعاية ومناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وستنظر كلتا المناقشتين، جزئياً على الأقل، في الأهداف الرئيسية للبرنامج التحويلي بشأن المساواة بين الجنسين في العمل. وقد يرغب مجلس الإدارة في أن يأخذ في الاعتبار نتائج الدورة ١١٢ (٢٠٢٤) للمؤتمر قبل مواصلة النظر في احتمال إدراج بند بشأن المساواة بين الجنسين في العمل في دورة مقبلة للمؤتمر بغية إجراء مناقشة عامة.

التحول الهيكلي للاقتصاد نحو مستويات أعلى من الإنتاجية

٣٩. اقترحت مجموعة أصحاب العمل، في دورات سابقة لمجلس الإدارة، احتمال إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر بشأن الدور الذي تؤديه منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكوّنة في دعم التحول الهيكلي للاقتصاد نحو مستويات أعلى من الإنتاجية، بغية إجراء مناقشة عامة.^{٤٨} وينطوي التحول الهيكلي للاقتصاد على انتقال الإنتاج وعوامل الإنتاج نحو أنشطة ذات قيمة مضافة أعلى وذات إنتاجية أعلى، وغالباً ما يكون ذلك بالاقتران مع زيادة حصة العمل الذي يتطلب مهارات أعلى. وفي حين كان من المفهوم أنّ التحول الهيكلي هو انتقال الزراعة إلى التصنيع ثم إلى الخدمات، فإنّ العديد من البلدان النامية تشهد "تحوّلاً عن التصنيع سابقاً لأوانه"، يتسم بانتقال العمالة من الزراعة إلى خدمات منخفضة الإنتاجية بدلاً من الصناعة. ومن الضروري إعادة توازن الاقتصادات بعيداً عن الاعتماد المفرط على القطاعات منخفضة الإنتاجية، لا سيما القطاعات الأولية، لتوفير فرص عمالة محلية أكثر قدرة على الصمود وأكثر إنتاجية واستدامة والحد من السمة غير المنظمة ورفع مستويات المعيشة. وجرى تسليط الضوء بشكل أكبر على ضرورة تنشيط سياسات العمالة الوطنية المنسقة، بما في ذلك السياسات الصناعية التي تدعم القدرة الإنتاجية للاقتصادات والمجتمعات من خلال تحسين عوامل مثل اعتماد التكنولوجيا؛ البنية التحتية؛ المهارات؛ البحوث والتنمية؛ الوصول إلى التمويل، في مؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (COP28) حيث التزمت البلدان بما يلي: "الانتقال العادل والمنظم والمنصف نحو التخلي عن الوقود الأحفوري في الأنظمة الطاقية وتسريع العمل في هذا العقد الحرج، لتحقيق صاف صفري بحلول عام ٢٠٥٠".^{٤٩} ويدعو برنامج العمل بشأن الانتقال العادل الذي اعتمد للمرة الأولى في مؤتمر الأطراف الثامن والعشرين (COP28) إلى "انتقال عادل للقوى العاملة وخلق وظائف لائقة وجيدة وفقاً لأولويات التنمية المحددة وطنياً، بما في ذلك من خلال الحوار الاجتماعي والحماية الاجتماعية والاعتراف بحقوق العمل".^{٥٠}

٤٠. وقد يرغب مجلس الإدارة في توفير الإرشادات والدعوة إلى تقديم المزيد من المقترحات بشأن هذه البنود المحتملة بغية إجراء مناقشة عامة في المستقبل.

^{٤٥} انظر الجزء ثانياً (ألف) "٧" من إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل. من شأن البرنامج التحويلي أن: يضمن تكافؤ الفرص والمشاركة المتساوية والمساواة في المعاملة، بما في ذلك الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية، للنساء والرجال؛ يمكن من تحقيق تقاسم أكثر توازناً للمسؤوليات العائلية؛ يوفر مجالاً لتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة عن طريق تمكين العمال وأصحاب العمل من الاتفاق على حلول، بما في ذلك بشأن وقت العمل، تراعي احتياجاتهم ومنافعهم؛ يعزز الاستثمار في اقتصاد الرعاية.

^{٤٦} ينظر مجلس الإدارة، في دورته الحالية، في تقرير تقدّم منتصف المدة عن خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥. انظر الوثيقة GB.350/INS/4.

^{٤٧} هيئة الأمم المتحدة للمرأة وإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة، انظر: *Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot 2023*, September 2023.

^{٤٨} الوثيقة GB.346/INS/2، الفقرة ١٥.

^{٤٩} انظر:

Conference of the Parties, *Outcome of the first global stocktake*, draft decision, Dubai, 13 December 2023, para 28(d).

^{٥٠} انظر:

Conference of the Parties, *Work programme on just transition pathways*, draft decision, Dubai, 13 December 2023, para. 2(e).

بنود أخرى عالقة

٤١. سيحاط مجلس الإدارة علماً، في دوراته العادية التالية، بالأعمال التحضيرية التي يضطلع بها المكتب من أجل مواصلة النظر في بندين من المحتمل إدراجهما في جدول أعمال المؤتمر:

(أ) حماية المبلغين عن المخالفات في قطاع الخدمة العامة؛^{٥١}

(ب) العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد.^{٥٢}

◀ دال - استعراض طرائق المناقشات المتكررة

٤٢. ناقش مجلس الإدارة في دوراته الأخيرة، في سياق النهج الاستراتيجي المتبع في وضع جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر، احتمال إجراء تقييم لإعلان العدالة الاجتماعية.^{٥٣} وجرى الإعراب عن طائفة واسعة من وجهات النظر بشأن أشكال مختلفة للتقييم المحتمل. ونظر مجلس الإدارة في جدولة تقييم محتمل في نهاية الدورة الأولى من المناقشات المتكررة منذ عام ٢٠١٦.^{٥٤} (المنتهية في عام ٢٠٢٤)، أو بعد استكمال الدورة الثانية من المناقشات المتكررة (التي تنتهي في عام ٢٠٢٩ أو عام ٢٠٣٠). وأشار بعض أعضاء مجلس الإدارة إلى توقيت انعقاد القمة الاجتماعية العالمية (٢٠٢٥) واستكمال برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ لاتخاذ قرار في هذا الصدد. ونظر مجلس الإدارة أيضاً في خيار إجراء تقييم شامل لإعلان العدالة الاجتماعية ينبغي أن يجريه المؤتمر، مقابل خيار مناقشة أكثر محدودية بشأن طرائق المناقشات المتكررة يمكن أن يجريها بنفسه.^{٥٥}

٤٣. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧ أن يستهل 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.

٤٤. وواصل أعضاء مجلس الإدارة النظر في التوقيت الأكثر ملاءمة لإجراء تقييم في ضوء الأولويات الاستراتيجية الأخرى الواجب مراعاتها 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.^{٥٦}

٤٥. ومجلس الإدارة مكلف بتحديد طرائق المناقشات المتكررة.^{٥٧} وهذا يعني أنه يتمتع بالسلطة التقديرية للنظر في توقيت إجراء هذه المناقشات في ضوء سائر الأولويات ذات الصلة بتحديد جدول أعمال دورات المؤتمر، بالتوازي مع صون الأهمية المؤسسية التي ترتديها المناقشات المتكررة. وعليه، اتخذ قراراً بعدم إدراج بند لغرض إجراء مناقشة متكررة في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر.

^{٥١} انظر الملحق ١، القسم ٣(باء) والوثيقة GB.349/INS/2، الفقرات ٣٥-٣٧.

^{٥٢} الوثيقة GB.349/INS/2، الفقرات ٤٤-٤٤. سيجري النظر في مبادرات محتملة لاستكمال مجموعة معايير العمل الدولية في إطار عملية ثلاثية في عام ٢٠٢٥، بما فيها مناقشة من جانب مجلس الإدارة.

^{٥٣} الوثيقة GB.343/PV والوثيقة GB.344/PV والوثيقة GB.346/PV.

^{٥٤} أجرى المؤتمر في دورته ١٠٥ (٢٠١٦) أول تقييم لأثر إعلان العدالة الاجتماعية وفقاً للجزء ثالثاً (جيم) من متابعة الإعلان. وفي إطار التحضير لهذا التقييم، قدم مجلس الإدارة الإرشادات بشأن غرض التقييم وطرائقه خلال عدة دورات (الوثيقة GB.322/INS/3 والوثيقة GB.323/INS/3). واعتمد المؤتمر في دورته ١٠٥ قراراً بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، حدد 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.

^{٥٥} الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرات ٢٨ و ٤٤ و ٤٦ و ٥٤.

^{٥٦} الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، انظر إلى الأسئلة المثارة والإجابات الصادرة عن المكتب في الفقرة ٤٤. يستلزم تقييم إعلان العدالة الاجتماعية أعمالاً تحضيرية شاملة وكثيفة الموارد من جانب المكتب. ومن شأن نطاق التقييم أن يكون واسعاً ويؤثر في السبل التي يمكن من خلالها للمنظمة السعي وراء تحقيق أهدافها. فقد يفرض التقييم مثلاً إلى إعادة النظر في المبادئ الأساسية المنصوص عليها في إعلان العدالة الاجتماعية، بما في ذلك العلاقة القائمة بين العدالة الاجتماعية والعولمة العادلة؛ أو في أهمية برنامج العمل اللائق بالنسبة إلى الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية المتساوية في الأهمية وطبيعتها المتلازمة والمتراصة والمتكافئة.

^{٥٧} انظر متابعة الإعلان، الجزء ثانياً(باء).

٤٦. 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؛ يبين المناقشات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي والبرنامج والميزانية في منظمة العمل الدولية؛^{٥٨} ينظر في الروابط القائمة مع وضع المعايير؛ يأخذ في الاعتبار التبادلات مع الجهات الفاعلة متعددة الأطراف. ويمكن لمجلس الإدارة أيضاً أن ينظر في جوانب معينة من طرائق المناقشات المتكررة، كانت موضوع مقترحات سابقة لا سيما تحضير التقارير بغرض إجراء مناقشات متكررة؛ تنظيم المناقشة بحد ذاتها؛ نتيجة المناقشة ومتابعتها؛ الصلة القائمة بين الدراسات الاستقصائية العامة والمناقشات المتكررة.^{٥٩}

٤٧. وأشار مجلس الإدارة في دورات سابقة إلى أنه بإمكانه أن يدعم إجراء مناقشة بشأن طرائق المناقشات المتكررة.^{٦٠} وفي حال قرر مجلس الإدارة النظر في نتيجة مؤتمر القمة المعني بالمستقبل (٢٠٢٤) والقمة الاجتماعية العالمية (٢٠٢٥) ومؤتمر القمة المعني بأهداف التنمية المستدامة (٢٠٢٣)، يمكنه أن يختار دورته ٣٥٥ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٥) أو دورته ٣٥٦ (آذار/مارس ٢٠٢٦) لإجراء مناقشة شاملة. ومن شأن المناقشة التي ستجرى في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٥ أن تترك وقتاً أقل لتقييم نتائج القمة الاجتماعية العالمية على وجه الخصوص. ومن ناحية أخرى، فإن المناقشة التي ستجرى في آذار/مارس ٢٠٢٦ ستتيح وقتاً أقل لإجراء أية تعديلات ضرورية على طرائق المناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي، وهي أولى المناقشات من الدورة الجديدة والمقرر إجراؤها في الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر.

٤٨. ولم يتوصل مجلس الإدارة في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣) إلى توافق في الآراء، لكنه بدا وكأنه يميل نحو إجراء المناقشة في دورته ٣٥٦ (آذار/مارس ٢٠٢٦). وقرر إرجاء البت في هذا الشأن إلى الدورة الحالية.

◀ هاء - إلغاء الصكوك أو سحبها

٤٩. أحاط مجلس الإدارة علماً في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣) بالتوصيات التي اعتمدها الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (الفريق العامل الثلاثي) في اجتماعه الثامن (أيلول/سبتمبر ٢٠٢٣) بشأن اقتراح إلغاء أو سحب ١٧ صكاً من صكوك العمل الدولية،^{٦١} وقرر النظر في إدراج ما يتصل بذلك من بنود في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.^{٦٢}

٥٠. وفيما يتعلق بالصكوك المعنية بحماية الأمومة، أوصى الفريق العامل الثلاثي بإلغاء اتفاقية حماية الأمومة، ١٩١٩ (رقم ٣) واتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣) وسحب توصية حماية الأمومة، ١٩٥٢ (رقم ٩٥). وأوصى الفريق العامل الثلاثي أيضاً أن يدرج مجلس الإدارة بنداً في هذا الشأن في جدول أعمال الدورة ١٢١ (٢٠٢٣) للمؤتمر.^{٦٣}

٥١. وفيما يتعلق بالصكوك المعنية بإعانات الشيخوخة والعجز والورثة، أوصى الفريق العامل الثلاثي بإلغاء الاتفاقيات التالية: اتفاقية التأمين ضد الشيخوخة (الصناعة، الخ...)، ١٩٣٣ (رقم ٣٥)؛ اتفاقية التأمين ضد الشيخوخة (الزراعة)، ١٩٣٣ (رقم ٣٦)؛ اتفاقية التأمين ضد العجز (الصناعة، الخ...)، ١٩٣٣ (رقم ٣٧)؛ اتفاقية التأمين ضد العجز (الزراعة)، ١٩٣٣ (رقم ٣٨)؛ اتفاقية التأمين على الحياة (الصناعة، الخ...)، ١٩٣٣ (رقم ٣٩)؛ اتفاقية التأمين على الحياة

^{٥٨} تقترح الفقرة ١٥-٢(أ) من القرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق أن هذه هي المعايير التي يجري من خلالها تقييم ما إذا كانت طرائق المناقشات المتكررة مناسبة.

^{٥٩} الوثيقة GB.328/INS/5/2

^{٦٠} الوثيقة GB.343/PV، الفقرتان ٢١ و٢٨؛ الوثيقة GB.344/PV، الفقرة ٥٩؛ الوثيقة GB.346/PV، الفقرة ٣٣؛ الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرات ٢٨ و٣٢ و٣٣ و٣٥.

^{٦١} الوثيقة GB.349/LILS/1

^{٦٢} الوثيقة GB.349/LILS/PV، الفقرة ٢٣ (ز).

^{٦٣} الوثيقة GB.349/LILS/1. أوصى الفريق العامل الثلاثي أيضاً أن يعيد مجلس الإدارة النظر في التاريخ الذي قد ينظر فيه المؤتمر في البند في ضوء تقييم من المزمع إجراؤه في عام ٢٠٢٨ لتحديد ما إذا كانت الدول الأعضاء التي صدقت على الاتفاقيات المتقدمة تصديقاً فعالاً قد اتخذت أي إجراء ضروري للتصديق على اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣).

(الزراعة)، ١٩٣٣ (رقم ٤٠). كما أوصى بأن يُدرج مجلس الإدارة بنداً في هذا الشأن في جدول أعمال الدورة ١٢١ (٢٠٣٣) للمؤتمر.

٥٢. ومن الجدير بالذكر أنّ مجلس الإدارة كان قد قرر في دورته ٣٤٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢) أن يدرج بنداً بشأن إلغاء وسحب ستة صكوك بشأن التعويض عن حوادث العمل في جدول أعمال الدورة ١٢١ (٢٠٣٣) للمؤتمر.٦٤ ويمكن النظر في اقتراح إلغاء أو سحب الصكوك التسعة أعلاه بشأن إعانات حماية الأمومة والشيخوخة والعجز والورثة في إطار البند ذاته.

٥٣. وفيما يتعلق بالصكوك المعنية بالحد الأدنى للسن، أوصى الفريق العامل الثلاثي بإلغاء الاتفاقيات التالية: اتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)، ١٩٢١ (رقم ١٠)؛ اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٣٢ (رقم ٣٣)؛ اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٣٧ (رقم ٥٩)؛ اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥ (رقم ١٢٣). بالإضافة إلى ذلك، أوصى الفريق العامل الثلاثي بسحب الصكوك التالية: اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، ١٩١٩ (رقم ٥)؛ توصية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٣٢ (رقم ٤١)؛ توصية الحد الأدنى للسن (المشاريع الأسرية)، ١٩٣٧ (رقم ٥٢)؛ توصية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥ (رقم ١٢٤). كما أوصى بأن يُدرج مجلس الإدارة بنداً في هذا الشأن في جدول أعمال الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر.

٥٤. ويرد في الملحق الرابع المزيد من المعلومات بشأن الصكوك المقترح إلغاؤها أو سحبها.

◀ واو - خارطة الطريق الإجرائية

٥٥. يرد أدناه مقترح محدث لخارطة الطريق الإجرائية. وسيواصل مجلس الإدارة، في جميع دوراته، توفير الإرشاد بشأن جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.

٥٦. وسيقوم مجلس الإدارة في دورته الحالية بما يلي:

- (أ) اتخاذ قرار 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؛
- (ب) 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؛
- (ج) اتخاذ قرار أو تقديم الإرشادات بشأن التوقيت والطرائق لوضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية ومعيار بشأن الوقاية من الآلات؛
- (د) اتخاذ قرار أو تقديم الإرشادات بشأن مقترحات لعقد اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي؛
- (هـ) اتخاذ قرار أو تقديم الإرشادات بشأن احتمال إجراء مناقشة داخل مجلس الإدارة بشأن استعراض طرائق المناقشات المتكررة، في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)؛
- (و) اتخاذ قرار بشأن ما إذا كان ينبغي لبند خاص بإلغاء الصكوك أو سحبها، تماشياً مع توصية الفريق العامل الثلاثي في اجتماعه الثامن، أن يُدرج في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.

٥٧. وسيقوم مجلس الإدارة في دورته ٣٥٢ (تشرين الأول/ أكتوبر- تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٤)، في حال لم يتخذ قراراً بعد، بما يلي:

- (أ) اتخاذ قرار بإدراج بند بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية في جدول أعمال الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر من أجل وضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة؛

- (ب) اتخاذ قرار أو تقديم إرشادات حول 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؛
- (ج) اتخاذ قرار أو تقديم إرشادات حول إدراج بند بشأن التوقيت والطرائق لوضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية ومعيار بشأن الوقاية من الآلات؛
- (د) اتخاذ قرار أو تقديم إرشادات بشأن إجراء مناقشة ممكنة داخل مجلس الإدارة فيما يتعلق باستعراض طرائق المناقشات المتكررة في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)؛
- (هـ) اتخاذ قرار أو تقديم إرشادات حول مقترحات ممكنة لعقد اجتماع للخبراء بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي.

٥٨. وسيقوم مجلس الإدارة في دورته ٣٥٣ (آذار/ مارس ٢٠٢٥)، في حال لم يتخذ قراراً بعد، بما يلي:

- (أ) النظر في إدراج بند تقني في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر بغية إجراء مناقشة عامة، في حال لم يستكمل بعد جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر؛
- (ب) اتخاذ قرار أو تقديم إرشادات حول إمكانية إجراء مناقشة داخل مجلس الإدارة بشأن استعراض طرائق المناقشات المتكررة في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)؛
- (ج) اتخاذ قرار أو تقديم إرشادات حول مقترحات ممكنة لعقد اجتماع للخبراء بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي.

◀ مشروع القرار

٥٩. إن مجلس الإدارة:

- (أ) قرر أن يدرج في جدول أعمال [الدورة ١١٤ (٢٠٢٦)] أو [الدورة ١١٥ (٢٠٢٧)] للمؤتمر بنداً 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 بنداً بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل العمل اللائق بغية إجراء مناقشة عامة؛
- (ج) قرر أن يدرج في جدول أعمال [الدورة ٣٥٥ (تشرين الأول/ أكتوبر- تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥)] لمجلس الإدارة [أو [الدورة ٣٥٦ (آذار/ مارس ٢٠٢٦)] لمجلس الإدارة] بنداً بشأن استعراض طرائق المناقشات المتكررة في إطار 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 باجتماع الخبراء الثلاثي بشأن حماية البيانات الشخصية في الزمن الرقمي وطلب من المكتب إدراج ميزانية هذا الاجتماع في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ وتقديم أية تعديلات ضرورية على طرائق الاجتماع للموافقة عليها، بما يتوافق مع نتائج عملية وضع معيار بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات؛
- (هـ) قرر:

- "١" أن يدرج بنداً بشأن إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠ و ٣٣ و ٥٩ و ١٢٣ وسحب الاتفاقية رقم ٥ والتوصيات ذات الأرقام ٤١ و ٥٢ و ١٢٤، في جدول أعمال الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) لمؤتمر العمل الدولي؛
- "٢" أن يدرج بنداً بشأن إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٣٥ و ٣٦ و ٣٧ و ٣٨ و ٣٩ و ٤٠ في جدول أعمال الدورة ١٢١ (٢٠٣٣) لمؤتمر العمل الدولي؛

"" أن يدرج بنداً بشأن إلغاء الاتفاقيتين رقم ٣ ورقم ١٠٣ وسحب التوصية رقم ٩٥، في جدول أعمال الدورة ١٢١ (٢٠٣٣) لمؤتمر العمل الدولي، على أن يقوم مجلس الإدارة بتعديل تاريخ النظر في هذا البند بعد تقييم سيُجرى في عام ٢٠٢٨؛

(و) طلب من المكتب أن يأخذ في الاعتبار الإرشادات المقدمة عند إعداد الوثيقة المتعلقة بجدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر من أجل الدورة ٣٥٢ (تشرين الأول/ أكتوبر- تشرين الثاني/ نوفمبر 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 المهنية 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 المهنية واستجابة معايير العمل الدولية فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية للأنماط المتغيرة في عالم العمل.
٣. طلب 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) بنوداً بشأن المخاطر البيولوجية بهدف إجراء مناقشة مزدوجة بصدده. وتماشياً مع القرار الذي اتخذته 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، بنوداً بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية بهدف إجراء مناقشة مزدوجة بصدده. وإذا رغب مجلس الإدارة في اتباع ممارسة تتمثل في بند واحد لوضع معيار بشأن السلامة والصحة المهنية 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 لوضع معيار بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية

٥. أشار برنامج الأمم المتحدة للبيئة في عام ٢٠١٩ إلى أن الإنتاج الكيميائي العالمي أخذ في التسارع وتوقع أن يتضاعف بحلول عام ٢٠٣٠.^٢ ويتعرض ما يربو على مليار عامل كل سنة لمواد خطيرة، بما في ذلك الملوثات والغبار والأبخرة والأدخنة في بيئة عملهم.^٣ ووفقاً لآخر التقديرات المتاحة (٢٠٢١)، تنجم ٨٢ في المائة من الوفيات المرتبطة بالعمل في

^١ الوثيقة GB.331/LILS/2، المرفق، الفقرات ١٧" و ١٩" و ٢٧ و ٣١.

^٢ انظر:

UNEP, *Global Chemicals Outlook II – From Legacies to Innovative Solutions: Implementing the 2030 Agenda for Sustainable Development*.

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

العالم عن أمراض غير معدية^٤ 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.

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 واجباتهم 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 والفسفور الأبيض^٥. والتعاشي بين هذه الصكوك القديمة بشأن مواد كيميائية محددة والاتفاقية رقم ١٧٠ الأكثر حداثة والقائمة على المبادئ العامة، يؤثر في 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 أثرت كسبب لمراجعة هذه الصكوك بما يلي: إن الممارسة الكامنة في اعتماد صك واحد لكل مادة خطرة بغية تنظيم استخدامها بالتفصيل تُعتبر ممارسة عفا عليها الزمن؛ بعض العناصر المتعلقة بمعالجة البُعد الجنساني في الصكوك الخمسة تثير 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 يتماشى مع التطور العلمي والتكنولوجي^٦. ويمكن أن يضمن هذا الصك أن تقدم منظمة العمل الدولية مساهمة استراتيجية ثلاثية في اتساق السياسات مع عدد من المعاهدات والمبادرات الدولية التي اكتسبت زخماً منذ اعتماد الاتفاقية رقم ١٧٠، مثل اتفاقية استكهولم بشأن الملوثات العضوية الثابتة واتفاقية روتردام المتعلقة بتطبيق إجراء الموافقة المسبقة عن علم على مواد كيميائية ومبيدات آفات معينة خطرة متداولة في التجارة الدولية واتفاقية بازل بشأن التحكم في نقل النفايات الخطرة والتخلص منها عبر الحدود واتفاقية ميناماتا بشأن الزئبق والنهج الاستراتيجي للإدارة الدولية للمواد الكيميائية والنظام المنسق عالمياً لتصنيف المواد الكيميائية ووسمها. ويمكن لهذا الاتساق في السياسات أن يعزز بدوره التصديق على الاتفاقية رقم ١٧٠ وتطبيقها^٨.

^٤ انظر:

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

^٥ 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).

^٦ الوثيقة GB.331/LILS/2، الفقرة ٣.

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

^٨ صدقت على الاتفاقية رقم ١٧٠ حالياً ٢٣ دولة عضواً، منها ٥ دول أعضاء صدقت عليها في السنوات السبع الماضية.

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. ستشتمل 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.

باء - بند لوضع 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.^٩ 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 أن الأدلة المتوفرة تشير إلى أن هذه الاضطرابات تمثل حوالي ثلث مجموع الإصابات والأمراض، وهي نسبة أعلى من متوسط التغيب وتفضي إلى تكاليف باهظة من حيث الرعاية الصحية وتكاليف الرعاية غير الرسمية وتتسبب في انخفاض الإنتاجية.^{١٠} ويصبح الاهتمام بالوقاية من المخاطر الأرغونومية والجهود المبذولة لتحسين الراحة والرفاه 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 يوضح 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 يرسى 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 ومنظماتهم 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.^{١١} 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

^٩ انظر:

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

^{١٠} انظر، على سبيل المثال، الأرقام المستقاة من المراكز الأمريكية لمكافحة الأمراض والوقاية منها أو الوكالة الأوروبية للسلامة والصحة في العمل. ووفقاً لمكتب الولايات المتحدة لإحصاءات العمل في عام ٢٠١٣، شكلت اضطرابات العضلات والهيكل العظمي ٣٣ في المائة من مجموع إصابات العمال وحالات المرض.

^{١١} الوثيقة GB.331/PV، الفقرة ٧٢٣(و) "١".

أنه من المجدي، لأغراض عملية المراجعة، تنظيم اجتماع للخبراء يناقشون فيه كيفية تحديث الصكوك القائمة في سياق المسألة الأوسع نطاقاً المتمثلة في الأرغونوميات والمناولة اليدوية.^{١٢}

١٥. وسوف تستنير الأعمال التحضيرية بتقرير مفصل عن القانون والممارسة وبدراسات بشأن الممارسات الجيدة وجمع البيانات، بالإضافة إلى مشاورات واسعة مع الهيئات المكونة والشركاء عبر منظومة الأمم المتحدة ومع الرابطات المهنية والجهات الفاعلة الأخرى. ومن المقترح تنظيم اجتماع ثلاثي للخبراء 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.^{١٣}

جيم - بند لوضع 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 كارتيي 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".^{١٤}

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 وإيلاء 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 استكمالها 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.^{١٥}

١٨. واستناداً إلى المقاييس الواردة في مدونة الممارسات بشأن السلامة والصحة في استخدام الآلات (٢٠١٣)،^{١٦} يمكن لمعايير جديدة أن تحدد المبادئ العامة بشأن معالجة مسائل السلامة والصحة في هذا المجال.

١٩. ويمكن لمعايير جديدة تتخذ شكل اتفاقية أن تعرف 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. وستسترشد 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

^{١٢} الوثيقة GB.331/LILS/2، الملحق، الفقرتان ٢٥ و٢٦.

^{١٣} 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.

^{١٤} الوثيقة GB.283/LILS/WP/PRS/1/2 (مذكرة معلومات صادرة عن المكتب، آذار/ مارس ٢٠٠٢)؛ الوثيقة GB.331/PV، الفقرة ٧٢٣ (و) "٣".

^{١٥} انظر:

ILO, *Examination of Instruments concerning Occupational Safety and Health (General Provisions and Specific Risks): Technical Note 7 – Instruments concerning the Guarding of Machinery*, Third Meeting of the SRM TWG (25–29 September 2017), 5 and 6.

^{١٦} انظر: ILO, *Safety and health in the use of machinery*, ILO code of practice, 2013.

هذا الصدد، يمكن الاستلزام 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/ يونيو ٢٠٢٣)، إثر مناقشة عامة، قراراً بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (قرار الانتقال العادل).^{١٧} وأثناء الدورة ٣٤٧ (آذار/ مارس ٢٠٢٣) لمجلس الإدارة، أوعز بعض أعضاء المجلس إلى المكتب بأن يستند إلى هذه المناقشة العامة ويأخذ في الاعتبار الخيارات المعيارية وغير المعيارية في سياق البند المقترح وهو "تسخير أقصى طاقات التقدم التكنولوجي".^{١٨} فضلاً عن ذلك، لاحظ مجلس الإدارة، في دورته ٣٤٤ (آذار/ مارس ٢٠٢٢)، أنه ينبغي أن يظل هذا البند مدرجاً في قائمة مناقشات المؤتمر المحتملة لأنه أوسع من السياسة المتعلقة بتغيير المناخ.^{١٩} كما شدد مجلس الإدارة على أن ميثاق غلاسكو للمناخ سَلَّم بالحاجة إلى انتقال عادل ونقل التكنولوجيا والتمويل والتنمية المستدامة والحد من الفقر.^{٢٠} 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 تغيير المناخ والحفاظ على البيئة.^{٢١}

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 بالتوافق مع حصول الجميع على قسط عادل من المنافع".^{٢٢} 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".^{٢٣}

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.^{٢٤} وتكرّس توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩) قسماً بشأن "السياسات التكنولوجية". وهي تحدد "تطوير التكنولوجيا بوصفها وسيلة لزيادة الطاقة الإنتاجية وتحقيق 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 يُستبق في ذلك الوقت، هو تطوير استجابات سياسية لأسئلة منها مثلاً: هل سيكون هناك ما يكفي من فرص عمل جيدة متاحة أمام جميع الباحثين عن عمل من النساء والرجال في مختلف السياقات وضمن 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 تدريبياً إلى سمات هيكلية ودائمة في أسواق العمل؟^{٢٥}

^{١٧} الوثيقة ILC.111/Record No.7A

^{١٨} الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرة ٣٥.

^{١٩} الوثيقة GB.344/PV، الفقرة ٨٢.

^{٢٠} الوثيقة GB.344/PV، الفقرة ٧٣.

^{٢١} الوثيقة GB.343/PV، الفقرة ٣٧.

^{٢٢} إعلان مؤمية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، القسم ثانياً (ألف) "٢".

^{٢٣} منظمة العمل الدولية، النداء العالمي، الفقرة ١٣ (أ) "٥".

^{٢٤} منظمة العمل الدولية، القرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ٥٧، جنيف، ١٩٧٢، الصفحة ١٠.

^{٢٥} الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٠.

٢٧. وتضمنت المناقشة بشأن الانتقال العادل عدة عناصر ذات أهمية بالنسبة إلى البند المقترح.^{٢٦} 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،^{٢٧} مع التسليم بأنه ينبغي أن يكون الوصول إلى التكنولوجيا جزءاً أساسياً من الانتقال العادل وجزءاً من مبادئه التوجيهية.^{٢٨} 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.^{٢٩} كما أنها تدعو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إلى الانخراط بفعالية في الحوار الاجتماعي بكافة أشكاله، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، بغية تقاسم منافع التقدم التكنولوجي.^{٣٠}

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 سلطت 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 الإمكانيات 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 الإمكانيات وما إذا نجحت السياسات في الحد من الآثار السلبية على السلامة والصحة المهنية 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 أثرت 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.^{٣١} وأثارت البحوث الحالية أيضاً أسئلة حول ما إذا كانت مهن بأكملها عرضة للأتمتة أو بالأحرى وظيفة محددة داخل تلك المهن.^{٣٢}

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 الانتقال إلى القدرات التنظيمية و/أو مهارات القوى العاملة لاستغلالها أو تركيز الذكاء الاصطناعي والبيانات في بعض الشركات الكبيرة،^{٣٣} أو أتمتة المهام القائمة التي لم تتم تأديتها بفعالية. وقد أدت هذه النتائج إلى ظهور

^{٢٦} الوثيقة ILC.111/Record No.7A.

^{٢٧} الوثيقة ILC.111/Record No.7A، الفقرة ٥.

^{٢٨} الوثيقة ILC.111/Record No.7A، الفقرة ٢٠.

^{٢٩} الوثيقة ILC.111/Record No.7A، الفقرة ٢١(ي).

^{٣٠} الوثيقة ILC.111/Record No.7A، الفقرة ٢٢(أ).

^{٣١} 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.

^{٣٢} 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.

^{٣٣} 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.

ما يسمى بـ "مفارقة الإنتاجية"^{٣٤} 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 أنّ 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 أنّ عملية التحول خاصة بكل بلد وقطاع على حدة. ونُظّم استباق المهارات والتوجيه المهني، التي تستفيد من البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي، في وضع جيد للتعامل مع عملية التكيف المعقدة وتسهيل مسار الانتقال لفرادى العمال.^{٣٥}

٣٢. وتطرح التكنولوجيات الجديدة أيضاً تحديات جديدة ترتبط بأمن الدخل والأمن الوظيفي وتكثيف العمل مع انعكاسات سلبية على الصحة النفسية وبعض الممارسات التمييزية.^{٣٦} وقد خلقت هذه التكنولوجيات أشكالاً جديدة من العمل كالمعمل 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 الخاطي، فيما يمكن لتكنولوجيا المراقبة في مكان العمل أن تنتهك الحياة الخاصة للعمال.^{٣٧} 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.^{٣٨} ولقد اعتُبرت المناقشات المقبلة بشأن وضع معيار أمراً أساسياً للتصدي للتحديات التي يواجهها عمال المنصات كالاقتصاد إلى الحماية الاجتماعية والقدرة المحدودة على المفاوضة.^{٣٩} وتبرز الحاجة إلى اتباع منظور جنساني عند النظر في ترتيبات عمل محددة، بما فيها عمل المنصات والعمل عن بُعد.^{٤٠}

٣٣. ومن شأن اللجوء إلى الذكاء الاصطناعي وممارسات "الإدارة الحسابية" لإدارة إجراءات العمل وأداء العمال على منصات العمل الرقمية وكذلك في أماكن العمل العادية وفي بعض عمليات الموارد البشرية، التي تستند إلى كميات هائلة من البيانات، أن يؤدي إلى ممارسات تمييزية تستهدف مجموعات معينة من العمال. وما فتئت نُظّم الذكاء الاصطناعي والأجهزة والأدوات القابلة للارتداء، من جملة أمور أخرى، تُستخدم بشكل متزايد في أماكن العمل التقليدية لمراقبة أداء العمال.^{٤١} ويمكن للبيانات المجمعة من خلال نُظّم 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 تنظّم 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.^{٤٢}

^{٣٤} 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.

^{٣٥} انظر: Karlis Kanders et al., *Mapping Career Causeways: Supporting Workers at Risk* (Nesta, 2020).

^{٣٦} انظر:

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

^{٣٧} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1)، الفقرة ٢٤.

^{٣٨} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6A(Rev.)، الفقرتان ٢١ و٢٤(و).

^{٣٩} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1)، الفقرة ٧٩.

^{٤٠} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1)، الفقرة ٢٧.

^{٤١} 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).

^{٤٢} انظر:

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

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.^{٤٣} كما أنه طُلب المزيد من البحوث والتوجيه بشأن كيفية استعمال النظم المؤتمتة والخوارزميات والذكاء الاصطناعي من دون تقويض حقوق العمال.^{٤٤} وفيما يتعلق بالحق في قطع الاتصال، وُجِّهت نداءات لمواصلة التبادل وجمع البيانات المتعلقة بالفرص والتحديات وتطوّر العمل عن بُعد والحق في قطع الاتصال.^{٤٥} 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.^{٤٦}

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 وتحقيق الفرص.^{٤٧} وفي حين أن بإمكان الرقمنة والأتمتة والانتقال إلى اقتصاد منخفض الكربون خلق وظائف، فإنّ ضمان حماية العمال في هكذا وظائف يعتبر أمراً حاسماً.^{٤٨} 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 المهنية.^{٤٩} 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.^{٥٠}

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 كشوف المرتبات الإلكترونية وتوفير الحماية الاجتماعية والإعانات الأخرى والإبلاغ عن الضرائب ودفعها، من جملة أمور أخرى.^{٥١} ويمكن تكرار هذه الاستراتيجية 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 المهنتين للعمال وتمكين الامتثال، لا سيما بالنسبة للمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر.^{٥٢} 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.^{٥٣}

٣٧. ويدعو إعلان المئوية 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

^{٤٣} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1)، الفقرة ٦٨.

^{٤٤} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1)، الفقرة ٨٩.

^{٤٥} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1)، الفقرة ٦٨؛ الاتحاد الأوروبي، الفقرة ٧٩.

^{٤٦} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1)، الفقرة ١١٩.

^{٤٧} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1)، الفقرة ١٨.

^{٤٨} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1)، الفقرة ١٥.

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

^{٥٠} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6A(Rev.)، الفقرة ٢٤(ز).

^{٥١} 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.

^{٥٢} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6A(Rev.)، الفقرة ٢٣(ه).

^{٥٣} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6A(Rev.)، الفقرة ٢٣(ز).

أكثر أهمية في سياق الانتعاش من جائحة كوفيد-١٩ والعمل عن بُعد، الذي يمكن أن تتأتى 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.^{٤٤}

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 مستنير لتنظيم البيانات. ومن شأن ذلك أن يتيح أمام الكثير من البلدان النامية الانتقال إلى السمة المنظمة وتحسين الوصول إلى الأسواق وتسهيل النفاذ إلى الخدمات العامة، مما قد يؤدي إلى مكاسب في الإنتاجية. وتحقيقاً لذلك، تبرز الحاجة إلى المزيد من الاستثمارات والتمويل بغية تطوير البنية التحتية الرقمية أو الارتقاء بها لتقليل الفجوات الأخذة في الاتساع، بحيث لا تتفاقم أوجه انعدام المساواة القائمة، وضمان النفاذ الشامل للجميع.

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 مقررة 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^{٥٥} وندائه إلى العمل من أجل حقوق الإنسان^{٥٦} فيما تساهم في تحقيق الهدفين ٨ و ٩ من أهداف التنمية المستدامة.^{٥٧}

٣- تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها للمواضيع قيد الإعداد

ألف - حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي^{٥٨}

٤٠. في عام ١٩٩٦، اعتمد اجتماع الخبراء 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.

٤١. 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 المئوية 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

^{٤٤} الوثيقة ILC.111/ Record No. 6B(Rev.1)، الفقرة ٩٤.

^{٥٥} الأمم المتحدة، *خريطة الطريق من أجل التعاون الرقمي*، تقرير الأمين العام، حزيران/يونيه ٢٠٢٠.

^{٥٦} الأمم المتحدة، *أسمى ما ترنو إليه النفوس: نداء إلى العمل من أجل حقوق الإنسان*، ٢٠٢٠، لا سيما القسم المخصص للآفاق الجديدة لحقوق الإنسان.

^{٥٧} 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.

^{٥٨} انظر الوثيقة GB.343/PV والوثيقة GB.344/PV للاطلاع على المناقشات السابقة التي أجراها مجلس الإدارة لهذا البند.

في مكان العمل، وبذل الجهود للحد من الفوارق في الوصول الرقمي واحترام معايير العمل الدولية والخصوصية وتعزيز حماية البيانات والتوازن بين العمل والحياة الخاصة".

٤٢. ويقترح تحليل تمهيدي لمدونة السلوك الصادرة عام ١٩٩٦ أن المبادئ التي تقوم عليها تبقى ذات جدوى بسبب اتساقها بمعايير حماية البيانات العامة التي تطوّرت على مر السنوات. إلا أن 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.^{٥٩} وفي عام ٢٠١٦، اعتمد الاتحاد الأوروبي لائحة توفر حماية البيانات الشخصية في سياق العمالة أيضاً.^{٦٠} وفي أفريقيا، بلدان تتضمن غانا وكينيا ومدغشقر وموريشيوس ونيجيريا ورواندا وجنوب أفريقيا وتوغو وأوغندا وزمبابوي كانت تتخذ في السنوات الأخيرة تدابير ترمي إلى حماية وضمان المعلومات الشخصية الخاصة بمواطنيها، فيما دخلت اتفاقية الاتحاد الأفريقي بشأن أمن الفضاء الإلكتروني وحماية البيانات ذات الطابع الشخصي (اتفاقية ملابو) حيز التنفيذ في حزيران/يونيه ٢٠٢٣ إثر التصديق الخامس عشر عليها.^{٦١} وفي السنوات العشر الأخيرة، اعتمدت أو عدّلت بلدان عديدة في آسيا والمحيط الهادئ قوانين حماية المعلومات الشخصية.^{٦٢}

باء - حماية المبلغين عن المخالفات في الخدمة العامة

٤٣. شملت استنتاجات منتدى الحوار العالمي بشأن التحديات المطروحة أمام المفاوضة الجماعية في الخدمة العامة (جنيف، ٣-٢ 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 بأنه 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.^{٦٣}

٤٤. وبما أن 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.^{٦٤} 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

^{٥٩} 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.

^{٦٠} 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 Claudia Ogriseg, *GDPR and Personal Data Protection in the Employment Context*, Labour & Law Issues, Vol. 3, No. 2, 2017.

^{٦١} اتفاقية الاتحاد الأفريقي بشأن أمن الفضاء الإلكتروني وحماية البيانات ذات الطابع الشخصي.

^{٦٢} 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.

^{٦٣} الوثيقة GB.325/INS/2، الفقرة ٣١.

^{٦٤} 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.

المقترح في دورته ٣٤١ (آذار/ مارس ٢٠٢١)^{٦٥} وحدد تواريخ الاجتماع وتشكيله في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١).^{٦٦} وعُقد الاجتماع التقني بشأن حماية المبلغين عن المخالفات في قطاع الخدمة العامة، في الفترة ٢٦-٣٠ أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٢، وتم خلاله اعتماد الاستنتاجات.^{٦٧} ورُفعت نتائج هذا الاجتماع إلى مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧^{٦٨} ونوقشت خلال تلك الدورة.^{٦٩}

^{٦٥} الوثيقة GB.341/PV، الفقرات ٦٥٣-٦٦٢. شارك في الاجتماع الحكومات المهمة وثمانية ممثلين عن أصحاب العمل وثمانية ممثلين عن العمال، إلى جانب مستشارين ومراقبين ومنظمات دولية رسمية ومنظمات دولية غير حكومية بصفة مراقب.

^{٦٦} الوثيقة GB.343/POL/2(Rev.2)، الملحق الأول.

^{٦٧} الوثيقة TMWBPS/2022/8

^{٦٨} الوثيقة GB.347/POL/2

^{٦٩} الوثيقة GB.347/PV(Rev.)

◀ الملحق الثاني

مقترحات لعقد اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي

معلومات أساسية

١. 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. 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.
٢. يقترح تحليل تمهيدي لمدونة السلوك الصادرة عام ١٩٩٦ أن المبادئ التي تقوم عليها تبقى ذات جدوى بسبب اتساقها بمعايير حماية البيانات العامة التي تطوّرت على مر السنوات. إلا أن ظهور تكنولوجيات جديدة يأتي بأبعاد جديدة لتفسير هذه المبادئ وتطبيقها. إلا أن ظهور تكنولوجيات جديدة يأتي بأبعاد جديدة لتفسير هذه المبادئ وتطبيقها. إلى جانب ذلك، يُظهر التطور السريع للمبادرات التشريعية التي اعتمدتها البلدان منذ عام ١٩٩٦ إلى أي مدى ذهبت هذه البلدان بالتدابير الجديدة التي اتخذتها لحماية حقوق العمال فيما يتعلق بجمع البيانات الشخصية ومعالجتها واستخدامها.
٣. وطلب مجلس الإدارة في دورته ٣٤٩ 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.^١

الغرض من الاجتماع الثلاثي

٤. يقترح المكتب عقد اجتماع ثلاثي للخبراء بغرض وضع إرشادات لمجلس الإدارة بشأن التدابير الرامية إلى تعزيز الحماية الكافية للبيانات الشخصية للعمال والتي قد تشمل تحديث مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية أو تدابير أخرى في ضوء التطورات التكنولوجية في الزمن الرقمي.

التشكيل

٥. يقترح المكتب أن يحضر هذا الاجتماع ثمانية خبراء يجري تعيينهم بعد التشاور مع الحكومات وثمانية خبراء يجري تعيينهم بعد التشاور مع مجموعة أصحاب العمل وثمانية خبراء يجري تعيينهم بعد التشاور مع مجموعة العمال في مجلس الإدارة.
٦. كما يُقترح دعوة المنظمات الدولية الحكومية والمنظمات الدولية غير الحكومية إلى الاجتماع (على أن تُقدّم اللائحة في عام ٢٠٢٦).

تاريخ الاجتماع الثلاثي ومدته ومكان انعقاده والشكل الذي ستخذه نتاج أعماله

٧. رهنأً بتخصيص الموارد لعقد هذا الاجتماع، يقترح المكتب أن يُعقد بعد الانتهاء من عملية وضع المعيار بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات. وسيقدم المكتب في عام ٢٠٢٦ اقتراحاً محدثاً يتضمن جدول الأعمال المقترح للاجتماع الذي سيعقد في عام ٢٠٢٧ في موعد يجري تأكيده لاحقاً. وسوف ينظر الاقتراح المنقّح في كافة التطورات ذات الصلة بالموضوع، منذ الدورة الحالية لمجلس الإدارة ولغاية انعقاد الاجتماع.
٨. ويقترح المكتب ما يلي:
 - أن يُعقد الاجتماع في مقر منظمة العمل الدولية في جنيف، على أربعة أيام؛
 - أن تكون الإنكليزية والفرنسية والإسبانية اللغات المعتمدة في الاجتماع؛
 - أن ترد الاستنتاجات التي يتمخض عنها الاجتماع في محضر يُقدم إلى مجلس الإدارة بعد انتهاء الاجتماع.

٩. وستُدرج المزيد من التفاصيل بشأن الطرائق المقترحة للاجتماع بما في ذلك جدول أعماله، في اقتراح مُحدّث في عام ٢٠٢٦.

الترتيبات المالية - التكاليف المقدّرة

١٠. يقدّر المكتب تكاليف الاجتماع بصورة مؤقتة استناداً إلى النسق المعروض في هذا الاقتراح، على النحو التالي:

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

١١. ستُدرج الموارد المخصصة لهذا الاجتماع في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧.

◀ الملحق الثالث

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

...
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 تستنير 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 المهتمة الأخرى.

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

دال - يستخلص المؤتمر على ضوء التقييم الذي يجريه، استنتاجات تتعلق بمدى استنساب إجراء 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.

◀ الملحق الرابع

صكوك مقترح إلغاؤها أو سحبها

الصكوك المعنية بحماية الأمومة^١

اتفاقية حماية الأمومة، ١٩١٩ (رقم ٣)

اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣)

توصية حماية الأمومة، ١٩٥٢ (رقم ٩٥)

التصديقات: اعتمدت الاتفاقية رقم ٣ في عام ١٩١٩. واعتمدت الاتفاقية رقم ١٠٣ والتوصية رقم ٩٥ في عام ١٩٥٢. وصدقت ٣٤ دولة عضواً على الاتفاقية رقم ٣ ومن ثم نقضتها ثماني دول أعضاء. وصدقت ٤١ دولة عضواً على الاتفاقية رقم ١٠٣ ومن ثم نقضتها ١٨ دولة عضواً. وصدقت أيضاً تسعة بلدان من أصل ٢٦ بلداً ملزماً حالياً بالاتفاقية رقم ٣، على الاتفاقية رقم ١٨٣. وفي المجلد، لم تصدق ٣٦ دولة عضواً ملزمة حالياً بالاتفاقية رقم ٣ و/أو الاتفاقية رقم ١٠٣ على الاتفاقية المحدث رقم ١٨٣. بالإضافة إلى ذلك، أُعلن أن الاتفاقية رقم ٣ سارية على ثلاثة أقاليم تابعة.

الملاحظات: الاتفاقية رقم ١٨٣ والتوصية رقم ٩٥ هما من أحدث معايير العمل الدولية المعتمدة بشأن حماية الأمومة وتساهمان في تحقيق المساواة بين الجنسين تحقيقاً فعالاً. وتعتمدان نهجاً أكثر شمولاً وأفضل تكاملاً من الصكوك السابقة لحماية الأمومة وتسعيان إلى تمكين المرأة من التوفيق بنجاح بين الحياة الأسرية والعمل.

وراجعت الاتفاقية رقم ١٠٣ الاتفاقية رقم ٣، ولكن في غياب أحكام نهائية بهذا المعنى في الاتفاقية رقم ٣، لم يُقفل باب التصديق عليها ولا يمكن نقضها تلقائياً. وتعتمد الاتفاقية رقم ٣ نهجاً قطاعياً لحماية الأمومة، ولا تنطبق إلا على المنشآت الصناعية أو التجارية، في حين وسعت الاتفاقية رقم ١٨٣ والتوصية رقم ٩٥ نطاق تطبيق حماية الأمومة ليشمل جميع النساء العاملات، بمن فيهن العاملات في أشكال غير نمطية من العمل لدى الغير. وما فتئ عدد التصديقات على الاتفاقية رقم ١٨٣ يتزايد من جانب الدول الأعضاء، في حين انخفض عدد التصديقات الفعلية على الاتفاقية رقم ٣.

وراجعت الاتفاقية رقم ١٨٣ الاتفاقية رقم ١٠٣ وصُنفت الأخيرة على أنها متقدمة. ومنذ دخول الاتفاقية رقم ١٨٣ حيز النفاذ في عام ٢٠٠٢ أُقفل باب التصديق على الاتفاقية رقم ١٠٣. ومن شأن التصديق على الاتفاقية رقم ١٨٣ من جانب دولة هي طرف في الاتفاقية رقم ١٠٣ أن يفضي إلى النقض التلقائي لهذه الأخيرة. وقد زاد عدد التصديقات على الاتفاقية رقم ١٨٣، في حين انخفض عدد التصديقات الفعلية على الاتفاقية رقم ١٠٣. وبالتالي، فإن توصية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٩١) التي اعتمدت مع الاتفاقية رقم ١٨٣، تحل بحكم الواقع محل التوصية رقم ٩٥. ولمزيد من المعلومات المفصلة، انظر المذكرة التقنية ١-١.

الصكوك المتعلقة بإعانات الشبخوخة والعجز والورثة^٢

اتفاقية التأمين ضد الشبخوخة (الصناعة، الخ ...)، ١٩٣٣ (رقم ٣٥)

اتفاقية التأمين ضد الشبخوخة (الزراعة)، ١٩٣٣ (رقم ٣٦)

اتفاقية التأمين ضد العجز (الصناعة، الخ ...)، ١٩٣٣ (رقم ٣٧)

اتفاقية التأمين ضد العجز (الزراعة)، ١٩٣٣ (رقم ٣٨)

اتفاقية التأمين على الحياة (الصناعة، الخ ...)، ١٩٣٣ (رقم ٣٩)

اتفاقية التأمين على الحياة (الزراعة)، ١٩٣٣ (رقم ٤٠)

^١ انظر تقرير الاجتماع الثامن للفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (الوثيقة GB.349/LILS/1).

^٢ انظر تقرير الاجتماع الثامن للفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (الوثيقة GB.349/LILS/1).

التصديقات: اعتمدت الاتفاقيات ذات الأرقام ٣٥ و ٣٦ و ٣٧ و ٣٨ و ٣٩ و ٤٠ جميعها في عام ١٩٣٣. وصدقت ١١ دولة عضواً على الاتفاقية رقم ٣٥ ومن ثم نقضتها دولة عضو واحدة. وصدقت ١٠ دول أعضاء على الاتفاقية رقم ٣٦. وصدقت ١١ دولة عضواً على الاتفاقية رقم ٣٧ ومن ثم نقضتها دولة عضو واحدة. وصدقت ١٠ دول أعضاء على الاتفاقية رقم ٣٨. وصدقت ثماني دول أعضاء على الاتفاقية رقم ٣٩ ومن ثم نقضتها دولة عضو واحدة. وصدقت سبع دول أعضاء على الاتفاقية رقم ٤٠ ومن ثم نقضتها دولة عضو واحدة.

ولا تراجع الاتفاقية رقم ١٠٢ أي اتفاقية، وبالتالي فإن التصديق عليها لا ينطوي على النقص التلقائي لأي من الاتفاقيات ذات الأرقام ٣٥ و ٣٦ و ٣٧ و ٣٨ و ٣٩ و ٤٠. ومن بين البلدان الملزمة حالياً بهذه الاتفاقيات، صدق بعضها بالفعل على الاتفاقية رقم ١٠٢ وقبل بأجزائها ذات الصلة: سبع دول من الدول العشر الأطراف في الاتفاقية رقم ٣٥ وسبع من الدول العشر الأطراف في الاتفاقية رقم ٣٦ وأربع من الدول العشر الأطراف في الاتفاقية رقم ٣٧ وأربع من الدول العشر الأطراف في الاتفاقية رقم ٣٨ وخمس من الدول السبع الأطراف في الاتفاقية رقم ٣٩ وأربع من الدول الست الأطراف في الاتفاقية رقم ٤٠.

وفيما يتعلق بالأقاليم التابعة، تنطبق الاتفاقية رقم ٣٥ على سبعة منها وتنطبق الاتفاقية رقم ٣٦ على ستة منها وتنطبق الاتفاقية رقم ٣٧ على خمسة منها وتنطبق الاتفاقية رقم ٣٨ على خمسة منها وتنطبق الاتفاقية رقم ٣٩ على ثلاثة منها وتنطبق الاتفاقية رقم ٤٠ على إقليم تابع واحد.

الملاحظات: لم تعد الاتفاقيات ذات الأرقام ٣٥ و ٣٦ و ٣٧ و ٣٨ و ٣٩ و ٤٠ تتوافق مع تطور برامج الضمان الاجتماعي ولم تعد تستجيب للاحتياجات التنظيمية الحالية. وتعكس الاتفاقيتان رقم ١٠٢ ورقم ١٢٨ نهجاً تنظيمياً معاصراً لتحقيق الضمان الاجتماعي، وهما المعياران الدوليان المحدثان فيما يتعلق بإعانات الشيوخ والعجز والورثة. وتتيح هاتان الاتفاقيتان نهجاً أكثر منهجية وغير قطاعي وتوفران المرونة في التطبيق من خلال السماح بآليات مختلفة يمكن من خلالها توفير الحماية، على عكس الصكوك المتقدمة التي لم تأخذ في الاعتبار سوى التأمين الاجتماعي. وعدد التصديقات على الاتفاقيتين رقم ١٠٢ ورقم ١٢٨ يفوق عدد التصديقات على الاتفاقيات ذات الأرقام ٣٥ و ٣٦ و ٣٧ و ٣٨ و ٣٩ و ٤٠. وبالتالي، لم يبق سوى عدد محدود من الدول الأعضاء والأقاليم التابعة ملزماً بواحدة أو أكثر من تلك الاتفاقيات التي لم يعد تطبيقها يخضع منذ عام ١٩٨٦ لتقارير منتظمة أو توقف ترويجها. ولمزيد من المعلومات المفصلة، انظر *المذكرة التقنية رقم ٢-١*.

الصكوك المعنية بالحد الأدنى للسن^٣

اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، ١٩١٩ (رقم ٥)

اتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)، ١٩٢١ (رقم ١٠)

اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٣٢ (رقم ٣٣)

اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٣٧ (رقم ٥٩)

اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥ (رقم ١٢٣)

توصية الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٣٢ (رقم ٤١)

توصية الحد الأدنى للسن (المشاريع الأسرية)، ١٩٣٧ (رقم ٥٢)

توصية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥ (رقم ١٢٤)

التصديقات: صدقت ٧٢ دولة عضواً على الاتفاقية رقم ٥ التي اعتمدت في عام ١٩١٩ ومن ثم نقضتها ٧١ دولة عضواً. وصدقت ٥٥ دولة عضواً على الاتفاقية رقم ١٠ التي اعتمدت في عام ١٩٢١ ومن ثم نقضتها ٥١ دولة عضواً. واعتمدت الاتفاقية رقم ٣٣ والتوصية رقم ٤١ على السواء في عام ١٩٣٢. وصدقت ٢٥ دولة عضواً على الاتفاقية رقم ٣٣ ومن ثم نقضتها ٢٣ دولة عضواً. واعتمدت الاتفاقية رقم ٥٩ والتوصية رقم ٥٢ على السواء في عام ١٩٣٧. وصدقت ٣٦ دولة عضواً على الاتفاقية رقم ٥٩ ومن ثم نقضتها ٢٧ دولة عضواً. واعتمدت الاتفاقية رقم ١٢٣ والتوصية رقم ١٢٤ على السواء في عام ١٩٦٥. وصدقت ٤١ دولة عضواً على الاتفاقية رقم ١٢٣ ومن ثم نقضتها ٢١ دولة عضواً.

^٣ انظر تقرير الاجتماع الثامن للفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (الوثيقة GB.349/LILS/1).

والدول الأعضاء الخمس الملزمة حالياً بالاتفاقية رقم ١٠ (لم يدخل نقض واحد للاتفاقية حيّز التنفيذ بعد) والدول الأعضاء الأربع الملزمة حالياً بالاتفاقية رقم ٥٩ صدّقت جميعها على الاتفاقية رقم ١٣٨ باستثناء دولة عضو واحدة. كما صدقت جميع الدول الأعضاء الملزمة حالياً بالاتفاقيتين رقم ٣٣ ورقم ١٢٣ على الاتفاقية رقم ١٣٨.^٤

وفيما يتعلق بالأقاليم التابعة، تنطبق الاتفاقية رقم ٥ على ١٢ إقليماً من هذه الأقاليم وتنطبق الاتفاقية رقم ١٠ على ١٠ أقاليم تابعة وتنطبق الاتفاقية رقم ٣٣ على خمسة أقاليم تابعة وتنطبق الاتفاقية رقم ٥٩ على سبعة أقاليم تابعة وتنطبق الاتفاقية رقم ١٢٣ على إقليمين تابعين.

الملاحظات: تمثل جميع الاتفاقيات المدرجة أعلاه نهجاً قطاعياً لتنظيم الحد الأدنى للسن وراجعتها الاتفاقية رقم ١٣٨ (كانت الاتفاقية رقم ٥٩ قد راجعت بالفعل الاتفاقية رقم ٥ وكانت الاتفاقية رقم ٦٠ قد راجعت بالفعل الاتفاقية رقم ٣٣ التي سحبها مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٧). وتمثل الاتفاقية رقم ١٣٨ المعيار الأكثر حداثة وشمولية فيما يتعلق بالقضاء على عمل الأطفال ونتيح قدراً أكبر من المرونة للسماح بتطبيق الاتفاقية على نطاق واسع، وجرى الاعتراف بها، إلى جانب الاتفاقية رقم ١٨٢، على أنها اتفاقية أساسية. وتستند التوصيتان رقم ٤١ ورقم ٥٢ إلى نهج قطاعي لتنظيم الحد الأدنى للسن وتستكملان الاتفاقيات المتقدمة ولا تتوافقان مع المعايير الحالية لمنظمة العمل الدولية بشأن هذه المسألة. أما التوصية رقم ١٢٤ فقد صُنفت في عام ٢٠٠٠ على أنها متقدمة. والتوصية رقم ١٤٦ التي تستكمل الاتفاقية رقم ١٣٨ تقدم نهجاً أكثر منهجية من التوصيات السابقة وتشدّد على ضرورة تحديد الحد الأدنى للسن عند المستوى ذاته لكافة قطاعات النشاط الاقتصادي. ولمزيد من المعلومات المفصلة، انظر [المذكرة التقنية ٢-٢](#).

^٤ إن التصديق على الاتفاقية رقم ١٣٨ واستخدام بنود المرونة، إما بخفض الحد الأدنى للسن أو استبعاد فروع معينة من النشاط الاقتصادي من نطاق تطبيق الاتفاقية، قد يمنعان النقص التلقائي للاتفاقيات ذات الأرقام ١٠ و ٣٣ و ٥٩ و ١٢٣.

◀ الملحق الخامس

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

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

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

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

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

مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية ومتابعة إعلان عام ١٩٩٨ (مراجع في حزيران/ يونيو ٢٠١٠).

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

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

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

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

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

الدورة	بنود تقنية		
١٠٥ (٢٠١٦)	العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١) - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية - مناقشة عامة.	تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية. إقرار التعديلات على الملاحق باتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥) بصيغتها المعدلة؛ وعلى مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، كما اعتمدتها اللجنة الثلاثية الخاصة.
١٠٦ (٢٠١٧)	العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١) - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	هجرة اليد العاملة - مناقشة عامة.	إلغاء و/أو سحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٤ و ١٥ و ٢٨ و ٤١ و ٦٠ و ٦٧.
١٠٧ (٢٠١٨)	العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة - مناقشة عامة.	إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٢١ و ٥٠ و ٦٤ و ٦٥ و ٨٦ و ١٠٤ وسحب التوصيات ذات الأرقام ٧ و ٦١ و ٦٢.
١٠٨ (٢٠١٩)	العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	إعلان المئوية من أجل مستقبل العمل.	تنظيم المناقشات والفعاليات المتصلة بمئوية منظمة العمل الدولية.
١٠٩ (٢٠٢١)	المهارات والتعلم المتواصل - مناقشة عامة.	انعدام المساواة وعالم العمل - مناقشة عامة.	إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٨ و ٩ و ١٦ و ٥٣ و ٧٣ و ٧٤ و ٩١ و ١٤٥ وسحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٧ و ٥٤ و ٥٧ و ٧٢ و ٧٦ و ٩٣ و ١٠٩ و ١٧٩ و ١٨٠ بالإضافة إلى التوصيات ذات الأرقام ٢٧ و ٣١ و ٤٩ و ١٠٧ و ١٣٧ و ١٣٩ و ١٥٣ و ١٥٤ و ١٧٤ و ١٨٦ و ١٨٧. سحب اتفاقية مكاتب الموظفين بمقابل، ١٩٣٣ (رقم ٣٤).
١١٠ (٢٠٢٢)	التلمذة الصناعية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.	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.

الدورة	بنود تقنية	
١١١ (٢٠٢٣)	التلمذة الصناعية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١٢ (٢٠٢٤)	حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر البيولوجية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١٣ (٢٠٢٥)	حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر البيولوجية - وضع معيار (المناقشة الثانية).	العمل اللائق في اقتصاد المنصات - وضع معيار (المناقشة الأولى).
١١٤ (٢٠٢٦) (تستكمل لاحقاً)	العمل اللائق في اقتصاد المنصات - وضع معيار (المناقشة الثانية).	تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق - مناقشة عامة . أو حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر الكيميائية - مناقشة لوضع معيار (المناقشة الأولى) (بانتظار اتخاذ قرار).
١١٥ (٢٠٢٧) (تستكمل لاحقاً)	حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر الكيميائية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى أو المناقشة الثانية) (بانتظار التأكيد).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١٦ (٢٠٢٨) (تستكمل لاحقاً)		مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.

الانتقال العادل، بما في ذلك النظر في السياسات الصناعية والتكنولوجيا، نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع - **مناقشة عامة**.
اعتماد اتفاقية بيئة العمل الآمنة والصحية (تعديلات لاحقة)، ٢٠٢٣ (رقم ١٩١) وتوصية بيئة العمل الآمنة والصحية (تعديلات لاحقة)، ٢٠٢٣ (رقم ٢٠٧).
إلغاء الاتفاقية رقم ١٦٣.

سحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٧٠ و ٧٥ و ١٦٥ و ١٧٨ و بروتوكول عام ١٩٩٦ التابع لاتفاقية الملاحه 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.

النهج المبكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز عمليات الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق - **مناقشة عامة**.

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

إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠ و ٣٣ و ٥٩ و ١٢٣.

سحب الاتفاقية رقم ٥ والتوصيات ذات الأرقام ٤١ و ٥٢ و ١٢٤ (بانتظار التأكيد).

الدورة	بنود تقنية
١١٧ (٢٠٢٩) (تستكمل لاحقاً)	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١٨ (٢٠٣٠) (تستكمل لاحقاً)	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١٩ (٢٠٣١) (تستكمل لاحقاً)	تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية (بانتظار التأكيد).
١٢٠ (٢٠٣٢) (تستكمل لاحقاً)	
١٢١ (٢٠٣٣) (تستكمل لاحقاً)	
	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.
	إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ١٧ و ١٨ و ٤٢. إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٣٥ و ٣٦ و ٣٧ و ٣٨ و ٣٩ و ٤٠ (بانتظار التأكيد). إلغاء الاتفاقيتين رقم ٣ ورقم ١٠٣ (بانتظار التأكيد مع إمكانية النظر في المسألة لاحقاً بعد تقييم في عام ٢٠٢٨). سحب التوصيات ذات الأرقام ٢٢ و ٢٣ و ٢٤. سحب التوصية رقم ٩٥ (بانتظار التأكيد مع إمكانية النظر في المسألة لاحقاً).

◀ الملحق السادس

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

