



التاريخ: 3 آذار/ مارس 2015
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي (2017-2019)

غرض الوثيقة

تمكين مجلس الإدارة من النظر في مقترحات لتنفيذ نهج استراتيجي ومتسق بشأن وضع جدول أعمال الدورة السادسة بعد المائة (2017) والدورة السابعة بعد المائة (2018) والدورة الثامنة بعد المائة (2019) للمؤتمر، تشيياً مع القرار المتخذ في دورته 322 (تشرين الثاني/ نوفمبر 2014) (انظر مشروع القرار في الفقرة 33).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

الانعكاسات السياسية: الانعكاسات على جدول أعمال دورة المؤتمر لعام 2017 وما بعدها.

الانعكاسات القانونية: الانعكاسات الناجمة عن تطبيق النظام الأساسي للمؤتمر والنظام الداخلي لمجلس الإدارة.

الانعكاسات المالية: الانعكاسات الناجمة عن إدراج البنود في جدول أعمال المؤتمر، وعن أية اجتماعات تحضيرية مقترحة.

إجراء المتابعة المطلوب: أية انعكاسات مرتبطة بالمتابعة سوف تقدم إلى مجلس الإدارة لكي يبحثها في دورته 325 (تشرين الثاني/ نوفمبر 2015).

الوحدة مصدر الوثيقة: الإدارات في حافظة السياسات العامة وحافظة العمليات الميدانية والشراكات.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.322/INS/PV/Draft (الفقرات 8-17؛ 18-27؛ 309-330)؛ الوثيقة GB.322/INS/2؛ الوثيقة GB.322/INS/3؛ الوثيقة GB.322/INS/4/1؛ الوثيقة GB.322/WP/GBC/1؛ الوثيقة GB.320/PV (الفقرات 6-24 و 342-351)؛ الوثيقة GB.320/INS/15/2؛ الوثيقة GB.320/INS/13؛ الوثيقة GB.320/WP/GBC/1؛ الوثيقة GB.320/POL/3؛ الوثيقة GB.319/INS/2؛ الوثيقة GB.319/PV (الفقرات 5-35)؛ الوثيقة GB.319/WP/GBC/1؛ الوثيقة GB.319/INS/13(Rev.).

مقدمة

١. جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي هو أحد أهم وأبرز تجليات أنشطة منظمة العمل الدولية في أداء ولايتها لمساعدة الدول الأعضاء فيها فيما يتعلق بإنفاذ الأهداف الدستورية للمنظمة. ولطالما شدد أعضاء مجلس الإدارة على أن وضع جدول أعمال المؤتمر هو إحدى العمليات الرئيسية التي توافق الهيئات المكونة من خلالها على المسائل التي سيناقشها المؤتمر وتحدد الأولويات السياسية العامة لمنظمة العمل الدولية وتبنت في الإجراءات المشتركة. وهذا أمر حيوي بالنسبة إلى فعالية منظمة العمل الدولية وقدرتها على تلبية احتياجات هيئاتها المكونة الثلاثية في معالجة المسائل الحاسمة المرتبطة بعالم العمل.

٢. ووافق مجلس الإدارة، في دورته ٣٢٢ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤)، على مفهوم نهج استراتيجي ومتسق لوضع جدول أعمال الدورة السادسة بعد المائة (٢٠١٧) والدورة السابعة بعد المائة (٢٠١٨) والدورة الثامنة بعد المائة (٢٠١٩) للمؤتمر. ووافق مجلس الإدارة على أن تراعى العناصر التي سلط المكتب الضوء عليها، عند تنسيق جداول أعمال دورات المؤتمر إلى أقصى حد ممكن، وصولاً إلى دورة مئوية المنظمة في عام ٢٠١٩. وعلى وجه الخصوص، من شأن التركيز الأطول أمداً الذي ينطوي عليه هذا النهج أن يساعد على تعزيز الروابط بين جدول أعمال المؤتمر وإعداد إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ ومتابعة تقييم المؤتمر في عام ٢٠١٦ لأثر إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨ (إعلان العدالة الاجتماعية) ومبادرات المئوية. وفي هذا الصدد، سيكون من الضروري ضمان ملكية ثلاثية والإبقاء على المرونة الكافية في اختيار بنود جدول أعمال المؤتمر.

لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر

٣. ترد القواعد السارية بشأن جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، في دستور منظمة العمل الدولية^٤ والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي^٥ والنظام الداخلي لمجلس الإدارة^٦. ويضم جدول أعمال المؤتمر بنوداً دائمة وبنوداً تخصيصية.

٤. ويُطلب من مجلس الإدارة إدراج البنود الدائمة التالية في جدول أعمال المؤتمر كل عام:

- تقرير رئيس مجلس الإدارة وتقرير المدير العام؛
- المسائل المالية والمسائل المتعلقة بالميزانية؛
- المعلومات والتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات.

٥. وجرت العادة على إدراج ثلاثة بنود تخصيصية إضافية في جدول أعمال المؤتمر، بهدف إجراء مناقشة عامة أو وضع المعايير. وبالنسبة إلى بنود وضع المعايير، من المتعارف عليه إجراء مناقشة مزدوجة، ولكن يمكن أن يقرر مجلس الإدارة إجراء مناقشة مفردة. ويجري بحث البنود التخصيصية الواجب إدراجها في جدول أعمال المؤتمر، في دورتين متعاقبتين لمجلس الإدارة. وتمشياً مع الممارسة الحالية، يجري مجلس الإدارة مناقشته الأولى للبنود المقترحة لدورات المؤتمر المقبلة خلال دورته في تشرين الثاني/نوفمبر.

^١ انظر الملحق الأول للاطلاع على النص الكامل لقرار مجلس الإدارة.

^٢ الوثيقة GB.322/PV/Draft، الفقرة ١٧ والوثيقة GB.322/INS/2، الفقرات ١١-١٩.

^٣ مكتب العمل الدولي: نحو مئوية منظمة العمل الدولية: الحقائق والتجديد والالتزام الثلاثي، تقرير المدير العام، التقرير الأول (ألف)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، جنيف، ٢٠١٣، الفقرة ١٥٥؛ الوثيقة GB.319/INS/3/1؛ الوثيقة GB.322/INS/13/2.

^٤ المادتان ١٤(أ) و١٦(ب).

^٥ لا سيما المواد ٧ و٧ مكرر و٨ و١٢.

^٦ القسم الخامس والمادة ٦-٢.

٦. وكان إعلان العدالة الاجتماعية ومتابعته، قد اعتمد خطة مناقشات متكررة يجريها المؤتمر لفهم أفضل لتنوع واقع واحتياجات الدول الأعضاء في المنظمة فيما يتعلق بكل هدف من الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية، والاستجابة لها بفعالية أكبر بكافة وسائل العمل المتاحة لها، وتكييف أولوياتها وبرامج العمل الخاصة بها وفقاً لذلك.^٧ ويتوخى من المناقشات المتكررة أن تؤدي دوراً رئيسياً في وضع جدول أعمال المؤتمر ككل. وقرر مجلس الإدارة، في دورته ٣٠٤ (آذار/ مارس ٢٠٠٩) أن تتبع هذه المناقشات المتكررة دورة من سبع سنوات،^٨ تجري خلالها مناقشة مواضيع العمالة والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية الاجتماعية مرتين خلال الدورة، ويناقش موضوع الحوار الاجتماعي مرة واحدة،^٩ وفقاً للتسلسل التالي: العمالة (المناقشة المتكررة الأولى، ٢٠١٠)؛ الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) (المناقشة المتكررة الأولى، ٢٠١١)؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (المناقشة المتكررة الأولى، ٢٠١٢)؛ الحوار الاجتماعي (المناقشة المتكررة الأولى، ٢٠١٣)؛ العمالة (المناقشة المتكررة الثانية، ٢٠١٤)؛ الحماية الاجتماعية (حماية العمل) (المناقشة المتكررة الثانية، ٢٠١٥)؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (المناقشة المتكررة الثانية، ٢٠١٦).

٧. وجرى من ثم تعديل هذا التسلسل بعد القرار الذي اتخذته مجلس الإدارة بإدراج تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية في جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر، وتأجيل المناقشة المتكررة الثانية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) إلى الدورة السادسة بعد المائة (٢٠١٧).^{١٠}

٨. ويقدم القسم ألف في هذه الوثيقة مؤشرات أولية بشأن كيفية تطور النهج الاستراتيجي والمتسق من أجل وضع جدول أعمال المؤتمر للفترة ٢٠١٧-٢٠١٩، الذي يشمل المقترحات الثلاثة القائمة لبنود جدول أعمال المؤتمر، التي أجل مجلس الإدارة النظر فيها في دورته ٣٢٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤). ويتناول القسم باء خارطة طريق إجرائية لوضع جدول أعمال المؤتمر من ٢٠١٧ إلى ٢٠١٩، مع ضمان ملكية ثلاثية كاملة ومرونة ملائمة.

ألف- تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق من أجل وضع جدول أعمال المؤتمر (٢٠١٧-٢٠١٩)

٩. من شأن البنود التخصيصية المختارة أصلاً لجدول أعمال المؤتمر للأعوام ٢٠١٥ و ٢٠١٦ و ٢٠١٧، أن تتناول بعض المسائل المهمة ذات الصلة الوثيقة رهنياً بسوق العمل.^{١١} وبالتالي، سيجري تعزيز النظر في جداول أعمال دورات المؤتمر للأعوام ٢٠١٧ و ٢٠١٨ و ٢٠١٩ في الوقت نفسه، من خلال الروابط المناسبة مع المناقشات والنتائج المتمخضة عن دورات المؤتمر في ٢٠١٥ و ٢٠١٦ و ٢٠١٧. كما سيجري المؤتمر في عام ٢٠١٥ مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية، مع التركيز على حماية العمل. وستتناول هذه المناقشة المتكررة مسائل من قبيل الأجور ووقت العمل والسلامة والصحة المهنية وحماية الأمومة.^{١٢} وبعد تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية في ٢٠١٦، الوارد أعلاه، سيليه في عام ٢٠١٧ المناقشة المتكررة الختامية لدورة السنوات السبع الرهنة، والتي ستتناول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.^{١٣} وعلى ضوء ذلك، وإلى جانب

^٧ إعلان العدالة الاجتماعية، القسم ثانياً ألف "١"، والمرفق، القسم ثانياً باء "١".

^٨ بموجب القسم ثانياً باء) من المرفق بالإعلان، يوافق مجلس الإدارة على الطرائق المتبعة في إجراء المناقشات المتكررة.

^٩ الوثيقة GB.304/PV، الفقرة ١٨٣(ب).

^{١٠} الوثيقة GB.320/PV، الفقرة ٣٥١. انظر أيضاً الوثيقة GB.322/INS/3.

^{١١} انظر الملحق الثاني من أجل لمحة عامة عن البنود التخصيصية المختارة لجدول أعمال المؤتمر منذ عام ٢٠١٠ (كان الملحق مدرجاً أساساً في الوثيقة GB.322/INS/2).

^{١٢} قد يستنير أيضاً إعداد المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٥ بشأن حماية العمل باستنتاجات اجتماع الخبراء بشأن أشكال الاستخدام غير المعتادة في شباط/ فبراير ٢٠١٥. أشكال الاستخدام غير المعتادة، تقرير للمناقشة في اجتماع الخبراء بشأن أشكال الاستخدام غير المعتادة، جنيف، ١٦-١٩ شباط/ فبراير ٢٠١٥، الفقرة ٤.

^{١٣} كما شدد عليه إعلان العدالة الاجتماعية، تكتسي المبادئ والحقوق الأساسية في العمل أهمية خاصة سواء كحقوق أو كظروف مؤاتية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة على أكمل وجه.

الدور الذي تظطلع به المناقشات المتكررة في عملية وضع جدول أعمال المؤتمر، من المتوقع للنتائج الناجمة عن المناقشات المتكررة لعامي ٢٠١٥ و٢٠١٧، بالإضافة إلى أي متابعة يقررها مجلس الإدارة، أن تصب في مناقشات المؤتمر، التي ستمهد الطريق أمام دورة المؤتوية في عام ٢٠١٩.

١٠. وسيسهل تنفيذ نهج منسق واستراتيجي كذلك إقامة روابط أكثر متانة بين بنود جدول أعمال المؤتمر والأعمال البحثية والإحصاءات التي تقوم بها منظمة العمل الدولية. وسيقدم التقرير المعنون *لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية* أساساً تحليلياً بالنسبة إلى البنود الأساسية المدرجة في جدول أعمال المؤتمر.^{١٤}

١١. ووفق ما أشير إليه خلال المناقشة في الدورة ٣٢٢ لمجلس الإدارة (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤)، يتوقف تنفيذ النهج الاستراتيجي والمنسق بشكل كبير على التقدم المحرز حتى اليوم وعلى نتائج عدد من المناقشات القادمة التي سيجريها مجلس الإدارة والمؤتمر. وسيتعين أيضاً بحث البنود الثلاثة المقترحة المشار إليها في الفقرتين ١٢ و١٣ أدناه.

البنود المقترحة حالياً لجدول أعمال دورات المؤتمر القادمة والاتساق مع عمليات أخرى

١٢. قرر مجلس الإدارة، في دورته ٣٢٢، إيلاء المزيد من الاعتبار للمقترحات الثلاثة خلال دورته ٣٢٣ (آذار/ مارس ٢٠١٥). ومع مراعاة المؤشرات الأولية أدناه بشأن النهج الاستراتيجي والمنسق، قد يرغب مجلس الإدارة في اتخاذ قرار بشأن الإجراءات التي يجب اتخاذها فيما يتعلق بهذه المقترحات الثلاثة:

"١" التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية في سياق عالمي متغير (مناقشة عامة) (الملحق الثالث-١)؛

"٢" العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل (وضع معيار، مناقشة مزدوجة) (الملحق الثالث-٢)؛

"٣" هجرة اليد العاملة (مناقشة عامة) (الملحق الثالث-٣).

وتتجلى فيما يلي العناصر الأولية بشأن الروابط بين هذه المقترحات ومبادرات المؤتوية، وينبغي أن تقرأ مقترنة بالعناصر الواردة في الفقرات من ١٧ إلى ٢٩ أدناه.

١٣. وخلال الدورة ٣٢٢ لمجلس الإدارة (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤)، أفيد أنه يمكن اختيار البند المقترح "التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية في سياق عالمي متغير" (مناقشة عامة) كبند محتمل في جدول الأعمال في سياق متابعة تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية^{١٥} وتجدر الإشارة إلى أنّ هذا البند سيكون ذا صلة أيضاً بدور منظمة العمل الدولية في تنفيذ برنامج التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥. ولن يراعى توقيت المناقشات بشأن البندين المقترحين عن "العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل" و" هجرة اليد العاملة" في سياق مبادرات المؤتوية بشأن المرأة في العمل ومستقبل العمل على التوالي. وإذا نظر مجلس الإدارة في البند المقترح لوضع معيار بشأن "العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل" على أنه يعزز نشاط منظمة العمل الدولية في إطار مبادرة المرأة في العمل^{١٦}، يمكن إيلاء الاعتبار لإدراج هذا البند المتعلق بوضع المعايير في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي في دورتيه في ٢٠١٧ و٢٠١٨. ويمكن إدراج اقتراح إجراء مناقشة عامة بشأن "هجرة اليد العاملة"، في جدول أعمال دورة المؤتمر في عام ٢٠١٨.

الاتساق مع إطار السياسة الاستراتيجية الجديد للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١

١٤. شدد أعضاء مجلس الإدارة على ضرورة ربط اختيار بنود جدول أعمال المؤتمر بإطار السياسة الاستراتيجية.

^{١٤} الوثيقة GB.322/INS/2، الفقرتان ١٥ و١٩ والوثيقة GB.322/PFA/1، الفقرة ١٧٨.

^{١٥} الوثيقة GB.322/PV/Draft، الفقرة ١٥ (حكومة تركيا).

^{١٦} انظر الفقرتين ٢٧ و٢٨ أدناه.

١٥. عملياً، سيتزامن إعداد وتنفيذ إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، الواجب اعتماده في ٢٠١٧، مع تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق لوضع جدول أعمال المؤتمر وصولاً إلى دورة المؤتمية في عام ٢٠١٩. ومن حيث المضمون، سوف تتسم العمليتان بالمحركات نفسها، لاسيما تنفيذ مبادرات المؤتمية وتقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية والمساهمة في الاتساق بين العمليتين.

١٦. وسيكون هذا الاتساق مهماً في ضمان أن تسهم نتائج مناقشات المؤتمر من ٢٠١٧ إلى ٢٠١٩ في وضع برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية لفترات التخطيط المقابلة لها وما بعدها.

ما هي الروابط الممكنة إرساؤها مع مبادرات المؤتمية لمنظمة العمل الدولية؟^{١٧}

مبادرة الإدارة السديدة

١٧. سيتعين إيلاء الاعتبار اللازم لإصلاح المؤتمر ولاسيما الدورة من أسبوعين، التي سيجري تنفيذها على أساس تجريبي خلال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر. وعلى وجه الخصوص، سيستلزم الأمر النظر في ما لإصلاح المؤتمر من انعكاسات على أي قرار قد يتخذه مجلس الإدارة بشأن عدد وطبيعة البنود المدرجة في جدول أعمال المؤتمر وبشأن الخطوات التحضيرية وطرائق مناقشات المؤتمر.^{١٨}

١٨. والاستنتاجات التي يستقيها المؤتمر من تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية في عام ٢٠١٦ من شأنها أن تساعد على تحديد وتنفيذ التوجه الاستراتيجي المستقبلي لمنظمة العمل الدولية، مع ما له من انعكاسات بالنسبة لوضع جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠١٧، لاسيما فيما يتعلق بتسلسل وتواتر المناقشات المتكررة في المستقبل. وسيحدد مجلس الإدارة هذه الانعكاسات في دورة تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦.

مبادرة المعايير

١٩. تخضع مبادرة المعايير حالياً لعملية بحث مستقلة في مجلس الإدارة.^{١٩} ورهنأ بالقرارات بشأن طرائق المناقشات المتكررة، جرى اختيار مواضيع الدراسة الاستقصائية العامة التي ستعدها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في ٢٠١٥ و ٢٠١٦ على أساس تخصيصي. وينبغي للدراسات الاستقصائية العامة، إلى جانب مناقشتها في لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير، أن تواصل تنوير المناقشات الأوسع نطاقاً، بما في ذلك تلك المتعلقة بالبنود المدرجة في جدول أعمال المؤتمر.^{٢٠} وبصفة أعم، وعلى نحو ما تم التشديد عليه في المناقشات السابقة لمجلس الإدارة بشأن جدول أعمال المؤتمر، من المهم التنسيق المناسب بين سياسة المعايير في منظمة العمل الدولية ووضع جدول أعمال المؤتمر لضمان أن تكون المعايير التي يناقشها ويعتمدها المؤتمر، مواكبة للعصر ووثيقة الصلة بعالم العمل سريع التغير.

مبادرة المنشآت

٢٠. الغرض من هذه المبادرة هو تحقيق كامل قدرة منظمة العمل الدولية على المساهمة مع المنشآت من أجل تحقيق أهدافها. ووافق مجلس الإدارة، في دورته ٣٢١ (جزيران/يونيه ٢٠١٤) على طرائق توسيع التزام منظمة العمل

^{١٧} انظر الوثيقة GB.322/INS/13/2 للحصول على معلومات بشأن جميع مبادرات المؤتمية. انظر أيضاً الوثيقة GB.322/PV/Draft، الفقرات ٣٠٩-٣٣٠.

^{١٨} الوثيقة GB.319/WP/GBC/1، الفقرة ١٥. انظر الوثيقة GB.322/PV/Draft، الفقرة ٨ (تعليقات أصحاب العمل) والفقرة ١١ (تعليقات مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي).

^{١٩} الوثيقة GB.322/INS/2، الفقرة ١١.

^{٢٠} من شأن الدراسة الاستقصائية العامة التي ستعدّ في عام ٢٠١٥ بشأن هجرة اليد العاملة أن تساهم في المناقشة العامة المقترحة بشأن الموضوع نفسه. أما الدراسة الاستقصائية التي ستعدّ في عام ٢٠١٦ بشأن صكوك السلامة والصحة المهنيين، فمن شأنها أن تساهم في سياسة معايير منظمة العمل الدولية من خلال تمهيد الطريق أمام تعزيز واستعراض وتوحيد ممكن لصكوك السلامة والصحة المهنيين، ضمن إطار آلية استعراض المعايير، عند إطلاقها؛ انظر الوثيقة GB.322/LILS/4، الفقرة ٣. كما اقترحت مجموعة العمال دراسة استقصائية شاملة بشأن صكوك وقت العمل في عام ٢٠١٧، إذ سيأتي ذلك في الوقت المناسب نظراً إلى احتفال اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩ (رقم ١) بمئويتها عام ٢٠١٩؛ انظر الوثيقة GB.322/PV/Draft، الفقرة ٥٢١.

الدولية هذا مع القطاع الخاص وقرر أن يقدم تقرير مرحلي بشأن التنفيذ إلى دورته ٣٢٦ (آذار/ مارس ٢٠١٦).^{٢١} وفي ضوء ذلك، يمكن إرساء روابط مع وضع جدول أعمال المؤتمر، وكذلك من خلال متابعة المناقشة العامة بشأن المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة اللائقة والمنتجة في دورتي المؤتمر في ٢٠١٥ و ٢٠١٦ على التوالي.

مبادرة القضاء على الفقر

٢١. الهدف من مبادرة القضاء على الفقر هو تجميع كافة المجالات المعنية في نشاط منظمة العمل الدولية لتحقيق أقصى حد في مساهمة المنظمة في القضاء على الفقر في العالم.^{٢٢} وعملية وضع برنامج الأمم المتحدة للتنمية لما بعد عام ٢٠١٥ وأهداف التنمية المستدامة، توفر فرصة مهمة لتحقيق هذا الهدف.^{٢٣} والتقرير التجميعي الذي أعده الأمين العام للأمم المتحدة بشأن برنامج التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥، يشدد على أن القضاء على الفقر بحلول عام ٢٠٣٠ هو الهدف الأسمى لخطة التنمية المستدامة.^{٢٤} ومن الممكن كلياً أن يشكل تعزيز العمل اللائق والحد من انعدام المساواة والرابط بين الاستخدام والحماية الاجتماعية، جزءاً من حزمة شاملة وعالمية من الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لعام ٢٠٣٠. ولقد قدمت منظمة العمل الدولية مساهمة مميزة في النشاط المعني ببرنامج التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥، وفقاً للقرار المعتمد في الدورة ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢) لمجلس الإدارة،^{٢٥} والذي كلف المدير العام بالسعي إلى إدراج العمل اللائق والحماية الاجتماعية باعتبارهما هدفين قائمين بحد ذاتهما.

٢٢. وسوف تعتمد الجمعية العامة برنامج التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥ في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٥. وعليه، سيكون مجلس الإدارة خلال دورته ٣٢٥ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥) في وضع يسمح له أن يقيم النتيجة ولاسيما أن يقرر كيفية استخدام مبادرة القضاء على الفقر من أجل تحديد مساهمة منظمة العمل الدولية في تنفيذ برنامج التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥، بما في ذلك أهداف التنمية المستدامة المعنية.

٢٣. وبالإضافة إلى استعراض النشاط الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية لمحاربة الفقر في ضوء ولايتها الدستورية والميزة الفريدة المتمثلة في هيكلها الثلاثي ونظام المعايير الخاص بها، هناك عدد من الخيارات التي يمكن استكشافها لمناقشة المؤتمر في المستقبل. وعلى سبيل المثال، إذا اعتبرت العمالة والعمل اللائق والحماية الاجتماعية من بين الأولويات العالمية في برنامج التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥، من الممكن دراسة العلاقة بين العمالة والحماية الاجتماعية. ويمكن أن تراعي الأعمال التحضيرية استنتاجات المناقشة العامة للمؤتمر في دورته الثانية بعد المائة (حزيران/ يونيو ٢٠١٣) بشأن العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد، التي سلطت الضوء على الحاجة إلى منظورات متكاملة ومشاركة بين الأجيال بشأن خيارات السياسات من أجل النهوض بالعمالة والحماية الاجتماعية على مدى دورة الحياة. ولا بد من إيلاء الاعتبار في هذا الصدد إلى أثر الميثاق العالمي لفرص العمل وتوصية أراضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢). كما سيسهم التصدي لأوجه انعدام المساواة وعالم العمل في مبادرة القضاء على الفقر.

٢٤. ويقدم تنظيم المشاريع إمكانيات مهمة ليس فقط من حيث ظروف العمل والعمالة، بل أيضاً كنشاط فعال لمحاربة الفقر. وينبغي إدراج هذا العنصر لدى إعداد مناقشة المؤتمر بشأن موضوع القضاء على الفقر، استناداً بوجه خاص إلى الأنشطة الجوهرية التي يؤديها المكتب بشأن خلق المنشآت، بما في ذلك تعاونه مع عدد من الشركاء.

^{٢١} الوثيقة GB.322/INS/13/2، الفقرة ٦.

^{٢٢} الوثيقة GB.322/INS/13/2، الفقرة ٧.

^{٢٣} إن العملية الجارية المرتبطة بأهداف التنمية المستدامة البالغ عددها ١٧ هدفاً تشدد بشكل واضح على أن القضاء على الفقر، وهو مرسخ في الهدف ١ "القضاء على الفقر في جميع أشكاله في كل مكان" لا يمكن تحقيقه على نحو منفصل وبالتالي ينبغي أن يكون جزءاً من برنامج أوسع نطاقاً للتنمية المستدامة.

^{٢٤} الأمم المتحدة، ٢٠١٤: الطريق إلى العيش بكرامة بحلول عام ٢٠٣٠: القضاء على الفقر وتغيير حياة الجميع وحماية كوكب الأرض: تقرير تجميعي مقدم من الأمين العام بشأن خطة التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥، نيويورك، الفقرة ٦٧.

^{٢٥} الوثيقة GB.316/PV(&Corr)، الفقرات ١٥٢-١٩٣.

^{٢٦} الوثيقة GB.322/INS/13/2، الفقرة ١٠.

٢٥. ومن الممكن معالجة مسألة القضاء على الفقر في إطار مناقشة المؤتمر حول دور منظمة العمل الدولية في تعزيز برنامج التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥، مع إيلاء الاعتبار الواجب للأبعاد الثلاثة - أي البعد الاقتصادي والبعد البيئي والبعد الاجتماعي - المتجلية في أهداف التنمية المستدامة المقترحة والبالغ عددها ١٧ هدفاً. ولا بد لنقاش المؤتمر هذا، على شكل مناقشة عامة،^{٢٧} من أن يجري ضمن إطار خطة متابعة الأمم المتحدة التي ستكون قد وضعت آنذاك، وأن يدرج دور منظمة العمل الدولية في برنامج التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥. ومن الممكن وضع مقترحات ملموسة بشأن العناصر المذكورة أعلاه لينظر فيها مجلس الإدارة في دورته ٣٢٥ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥).

المبادرة الخضراء

٢٦. هدف هذه المبادرة هو تزويد منظمة العمل الدولية بما يلزم للاضطلاع بدورها كاملاً في تسهيل الانتقال إلى مسار إنمائي مستدام منخفض الكربون من خلال إدماج بعد عملي للعمل اللائق. وقد ركز التنفيذ حتى اليوم على خطة العمل الاستراتيجية المعتمدة في أعقاب المناقشة العامة بشأن التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، خلال الدورة الثانية بعد المائة (حزيران/يونيه ٢٠١٣) للمؤتمر. ولا بد للمبادرة من أن تراعي النتيجة التي خلص إليها مؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، في باريس عام ٢٠١٥.^{٢٨} وقد تبرز بالتالي روابط محتملة مع عملية وضع جدول الأعمال خلال تنفيذ المبادرة، كما قد تستشف من حصيلة نتيجة اجتماع الخبراء بشأن التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، المزمع عقده في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥.^{٢٩}

مبادرة المرأة في العمل

٢٧. هدف هذه المبادرة هو إجراء تقييم رئيسي لوضع المرأة وظروفها في عالم العمل، بهدف تحديد إجراءات ابتكارية لإعطاء زخم جديد لنشاط منظمة العمل الدولية تمشياً مع ولايتها الدستورية من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين وانعدام التمييز على نحو كامل ومستدام. وبغية وضع نهج شامل واستراتيجي لمقاربة مئوية منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٩، لا بد من متابعة المبادرة من خلال ثلاثة مسارات هي: البحوث الموجهة نحو السياسات؛ المشاورات مع الهيئات المكونة وأصحاب المصلحة المعنيين لتحديد العوائق المطروحة أمام المساواة بين الجنسين والإجراءات الابتكارية لتتأهلها مع التركيز على ما هو مجدٍ تقديم المشورة والدعم للهيئات المكونة لتنفيذ الإجراءات المحددة باعتبارها رئيسية لتحقيق المساواة بين الجنسين.^{٣٠}

٢٨. وستشكل مبادرة المرأة في العمل أيضاً مكوناً مهماً في المناقشات التي ستفضي إلى دورة المؤتمرات في عام ٢٠١٩. ورهنأ باستكمال التقييم، المخطط لعام ٢٠١٧، وأي مسار عمل مناسب يمكن أن تقرره الهيئات المكونة على هذا الأساس، قد يرغب مجلس الإدارة في مواصلة النظر في البند المقترح المتعلق بالعنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل، بهدف وضع المعيار المشار إليه في الفقرتين ١٢ و١٣ أعلاه (انظر الملحق الثالث)، إذ من المرجح أن يكون مسألة مهمة في مبادرة المرأة في العمل ومبادرة مستقبل العمل.

^{٢٧} أشارت مجموعة العمال إلى أن مبادرة القضاء على الفقر يمكن أن تكون ملائمة لبند من بنود جدول أعمال المؤتمر في عام ٢٠١٧، على ضوء متابعة برنامج التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥ (انظر الوثيقة GB.322/PV/Draft، الفقرة ٩).

^{٢٨} الوثيقة GB.322/INS/13/2، الفقرات ١١-١٤.

^{٢٩} يجدر التنكير بأن اجتماع الخبراء مرتبط بأحد خيارات الدورات القادمة للمؤتمر بشأن انتقال عالم العمل إلى اقتصاد منخفض الكربون. وهو من المسائل التي ركنها مجلس الإدارة مؤقتاً بانتظار المزيد من عمل المكتب: انظر الوثيقة GB.322/INS/2، الفقرة ٢٥ والوثيقة GB.322/PV/Draft، الفقرة ٨ (مجموعة أصحاب العمل) والفقرة ٩ (مجموعة العمال).

^{٣٠} الوثيقة GB.322/INS/13/2، الفقرتان ١٦ و١٩.

٢٩. تم الإعراب عن دعم كبير في مجلس الإدارة لفكرة تكريس الجزء الأكبر من جدول أعمال دورة المؤمية في عام ٢٠١٩ للنظر في المسائل المنبثقة عن مبادرة مستقبل العمل.^{٣١} ومن المتوقع تصميم دورة مؤمية المؤتمر حول هذه المبادرة باعتبارها "مسألة شمولية" سيجري إعدادها لاسيما من خلال المناقشات والنتائج المتمخضة عن دورات المؤتمر من ٢٠١٥ ولغاية ٢٠١٨. ومن شأن تقرير المدير العام المقدم إلى الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر عن مستقبل العمل، أن يتيح للهيئات المكونة سانحة الإعراب عن وجهات نظرها بشأن هذه المبادرة.

باء- خارطة طريق إجرائية لوضع جدول أعمال المؤتمر من عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠١٩

٣٠. طوال عملية تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق، ستجرى المشاورات وتلتبس وجهات نظر الهيئات المكونة فيما يتعلق بعدد من العناصر، بما في ذلك الروابط الواجب إنشاؤها بين عملية وضع جدول الأعمال وغيرها من العمليات الجارية، وبين مضمون البنود المقترحة والنتيجة المتوخاة من مناقشات المؤتمر المتصلة بها.

٣١. وهناك جانب مهم في النهج الاستراتيجي والمتسق لوضع جدول أعمال المؤتمر، ألا وهو أنّ الهيئات المكونة تواصل تقديم مقترحات لجدول أعمال الدورات القادمة للمؤتمر. ومن المهم أيضاً ضمان أن يكون النهج مترسماً في فهم واضح للتقسيم المناسب للعمل بين مختلف الهيئات. وبالتالي، لا بد عند إرساء ملكية ثلاثية أن تتجلى فيها المسؤوليات التي يمارسها مجلس الإدارة والمؤتمر والمكتب والهيئات المكونة في هذا الصدد.

٣٢. وفي هذا السياق، يُقترح أن تشتمل خارطة طريق إجرائية لنهج متسق واستراتيجي بهدف وضع جدول أعمال المؤتمر من عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠١٩، على المراحل الرئيسية التالية في مجلس الإدارة، علماً أنه قد يتعين تكيفها حسب مقتضى الحال لتعكس التطورات الجديدة:

- **الدورة ٣٢٣ (آذار/ مارس ٢٠١٥) لمجلس الإدارة:** يقدم مجلس الإدارة الإرشاد بشأن مجمل عملية وضع جدول أعمال المؤتمر في الفترة ٢٠١٧-٢٠١٩، وبشأن الإجراء الواجب اتخاذه فيما يتعلق بالبنود الثلاثة المقترحة في الملحق الثالث. كما سيتعين إيلاء الاعتبار للتوصيات الصادرة عن اجتماع الخبراء بشأن الاتفاقية رقم ١٨٥ وأثارها المحتملة على جدول أعمال المؤتمر.^{٣٢}
- **الدورة ٣٢٥ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥):** يولي مجلس الإدارة الاعتبار لوضع بنود جدول الأعمال لدورات المؤتمر في ٢٠١٧ و ٢٠١٨ و ٢٠١٩، ويقم آثار الأمور التالية على وضع جدول أعمال المؤتمر: "١" مناقشات ونتائج الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر ولاسيما مناقشة تقرير المدير العام بشأن مستقبل العمل، ونتائج المناقشة المتكررة بشأن الحماية الاجتماعية (حماية العمل) والمناقشة العامة بشأن المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة اللائقة والمنتجة؛ "٢" القرار الذي اتخذته الجمعية العامة بشأن برنامج التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥؛ "٣" الخبرة المكتسبة من دورة المؤتمر لمدة أسبوعين في عام ٢٠١٥.
- **تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦:** يولي مجلس الإدارة الاعتبار لوضع بنود جدول الأعمال لدورتي المؤتمر في ٢٠١٨ و ٢٠١٩، ويقم آثار الأمور التالية على وضع جدول أعمال المؤتمر: "١" نتيجة تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية بحلول الدورة الخامسة بعد المائة للمؤتمر (٢٠١٦) والمناقشة العامة بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية؛ "٢" التقدم المحرز في متابعة مبادرة مستقبل العمل، مع إيلاء اهتمام خاص للتنسيق مع إعداد إطار السياسة الاستراتيجي الجديد (٢٠١٨-٢٠٢١).

^{٣١} الوثيقة GB.322/INS/2، الفقرة ١٤ والوثيقة GB.322/INS/13/2، الفقرة ١٩. انظر الوثيقة GB.322/PV/Draft، الفقرة ٣١٠ (مجموعة أصحاب العمل)؛ الفقرة ٣١١ (مجموعة العمال)؛ الفقرة ٣١٥ (مجموعة آسيا والمحيط الهادئ)؛ الفقرة ٣١٧ (مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوق)؛ الفقرة ٣٢٧ (حكومة جمهورية إيران الإسلامية)؛ الفقرة ٣٢٨ (حكومة البرازيل).

^{٣٢} الوثيقة GB.323/LILS/4.

– تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧: يقيم مجلس الإدارة آثار الأمور التالية على وضع جدول أعمال المؤتمر: "١" نتيجة المناقشة المتكررة الثانية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل خلال الدورة السادسة بعد المائة (٢٠١٧) للمؤتمر؛ "٢" التقييم المجري في إطار مبادرة المرأة في العمل؛ "٣" التقدم المحرز بشأن متابعة مبادرة مستقبل العمل. كما سيكون جدول أعمال دورة المؤتمرات في عام ٢٠١٩ محط الاهتمام الرئيسي.

مشروع قرار

٣٣. مجلس الإدارة مدعو إلى القيام بما يلي:

(أ) توفير الإرشاد بشأن:

"١" تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق من أجل وضع جدول أعمال الدورة السادسة بعد المائة (٢٠١٧) والدورة السابعة بعد المائة (٢٠١٨) والدورة الثامنة بعد المائة (٢٠١٩) للمؤتمر، كما يرد ذلك في الفقرات من ٩ إلى ٢٩ أعلاه؛

"٢" الإجراء الواجب اتخاذه فيما يتعلق بالبنود الثلاثة المقترحة التالية الواردة في الملحق الثالث:

- التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية في سياق عالمي متغير (مناقشة عامة)؛
- العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل (وضع معيار، مناقشة مزدوجة)؛
- هجرة اليد العاملة (مناقشة عامة).

"٣" خارطة الطريق الإجرائية المشار إليها في الفقرات من ٣٠ إلى ٣٢ أعلاه؛

(ب) طلب إدراج هذا البند في جدول أعمال دورته ٣٢٥ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥).

الملحق الأول

قرار بشأن الوثيقة GB.322/INS/2

إن مجلس الإدارة:

- (١) اعتمد نهجاً استراتيجياً ومتسقاً بشأن وضع جدول أعمال الدورة السادسة بعد المائة (٢٠١٧) والدورة السابعة بعد المائة (٢٠١٨) والدورة الثامنة بعد المائة (٢٠١٩) للمؤتمر؛
- (٢) اتفق على أنه ينبغي مراعاة العناصر الواردة في الفقرات من ١١ إلى ١٩ في الوثيقة GB.322/INS/2 عند وضع جدول أعمال المؤتمر للفترة ٢٠١٧-٢٠١٩؛
- (٣) قدم الإرشاد بشأن:
 - (أ) عدم النظر في المقترح المتعلق ببناء عالم عمل متنوع وشامل؛
 - (ب) الإجراء الواجب اتخاذه بشأن المقترح المتعلق بالقطاع العام؛
 - (ج) عدم النظر مؤقتاً، رهناً بقيام المكتب بمزيد من العمل، في المسائل الأربعة التالية: تسوية نزاعات العمل؛ انتقال عالم العمل إلى اقتصاد منخفض الكربون؛ أشكال الاستخدام غير المعتادة؛ البطالة طويلة الأجل؛
 - (د) الترتيبات الواجب اتخاذه لتمكين الهيئات المكونة من تقديم المزيد من المقترحات من أجل جدول أعمال المؤتمر؛
- (٤) أرجأ النظر في البنود الثلاثة المقترحة التالية، إلى دورته ٣٢٣ (آذار/ مارس ٢٠١٥):
 - التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية في سياق عالمي متغير (مناقشة عامة)؛
 - العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل (وضع معيار، مناقشة مزدوجة)؛
 - هجرة اليد العاملة (مناقشة عامة)؛
- (٥) طلب من المدير العام تقديم تقرير بشأن جدول أعمال الدورات القادمة للمؤتمر، إلى دورته ٣٢٣ (آذار/ مارس ٢٠١٥)، والضلوع في مشاورات تحقيقاً لهذا الغرض.

الملحق الثاني

لمحة عامة عن البنود التخصيصية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٩-٢٠١٠)

| الدورة | بنود تخصيصية |
|------------|---|
| 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 وتنقيش العمل - مناقشة عامة. |
| ١٠١ (٢٠١٢) | وضع توصية مستقلة بشأن أرضية الحماية الاجتماعية - مناقشة مفردة لوضع معيار. أزمة عمالة الشباب - مناقشة عامة. |
| ١٠٢ (٢٠١٣) | العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد - مناقشة عامة. التسمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء - مناقشة عامة. |
| ١٠٣ (٢٠١٤) | استكمال الاتفاقية رقم ٢٩ لمعالجة ثغرات التطبيق وتحسين تدابير الوقاية والحماية والتعويض، لتحقيق القضاء فعلياً على العمل الجبري - مناقشة مفردة لوضع معيار. تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى). |
| ١٠٤ (٢٠١٥) | الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية). المنتجات الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة المنتجة واللائقة - مناقشة عامة. |
| ١٠٥ (٢٠١٦) | العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة التوصية رقم ٧١ - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى). العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية - مناقشة عامة. تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية. |

| الدورة | بنود تخصيصية |
|-------------------------------|---|
| ١٠٦ (٢٠١٧) (تستكمل لاحقاً) | العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة التوصية رقم ٧١ - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية). |
| ١٠٧ (٢٠١٨) (تستكمل لاحقاً) | مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية. |
| ١٠٨ (٢٠١٩) (تستكمل لاحقاً) | |

الملحق الثالث

ثلاثة بنود مقترحة من أجل جدول أعمال دورات المؤتمر القادمة

١ - التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية في سياق عالمي متغير (مناقشة عامة)

طبيعة وسياق البند المقترح

١. تندرج مع رسم معالم برنامج التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥، نهج واتجاهات جديدة في مجال التعاون الإنمائي في صميم المناقشات في المحافل الدولية، وتحشد طائفة من الهيئات الفاعلة الإنمائية من القطاعين العام والخاص والمجتمع المدني. وتمشياً مع النقاش الإنمائي العالمي ضمن الأمم المتحدة وخارجها، يشير المكتب اليوم إلى مصطلح "التعاون الإنمائي"، وهو مصطلح تتجلى فيه الطرائق الجديدة لبناء شراكات تتجاوز مجرد توفير الخبرة والمعارف التقنية من البلدان "المتقدمة" إلى البلدان "النامية". كما يشمل المصطلح التعاون بين بلدان الجنوب.
٢. ومن المهم أن تعزز منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة نهجاً للتعاون الإنمائي خاصاً بالمنظمة، يدعم المركز الاستراتيجي للمنظمة على الساحة الإنمائية الدولية. وينبغي أن يراعي هذا النهج جوانب عالمية جديدة، مثل أهداف التنمية المستدامة واتجاهات التعاون الإنمائي وطرائق الشراكة، ضمن إرساء إطار السياسة الاستراتيجي الجديد لمنظمة العمل الدولية وإصلاحات المكتب.
٣. وبحث مجلس الإدارة هذا المقترح في دوراته ٣١٧ و ٣١٩ و ٣٢٠^١. وأعدت مجموعة العمال التأكيد، خلال الدورة ٣٢٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤)، على أنه ينبغي لمجلس الإدارة وليس المؤتمر أن يناقش البند المقترح. وأيد الأعضاء الحكوميون من فرنسا واليابان وتركيا الإبقاء على البند المقترح لينظر فيه لاحقاً مجلس الإدارة ويأخذ قراراً بشأنه في سياق جدول أعمال المؤتمر. وأفاد العضو الحكومي التركي أنه يكمن أن تتمثل إحدى طرائق تكييف النتائج المحتملة لتقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية، في إدراج هذه المسألة كموضوع لمناقشة عامة، وعلى وجه التفضيل خلال دورة المؤتمرات في عام ٢٠١٩^٢.
٤. وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤، ناقش مجلس الإدارة استراتيجية التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية، مركزاً على الفترة ٢٠١٥-٢٠١٧. ومن شأن المزيد من المناقشات والقرارات التي سيتم اتخاذها أن يمهّد الطريق أمام مناقشة عامة محتملة في المؤتمر عام ٢٠١٧.
٥. والتعاون الإنمائي أداة عمل مهمة بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية. ويستحوذ التمويل الطوعي على أكثر من ٤٠ في المائة من إجمالي الموارد المتاحة للمنظمة، وهو يمكن المكتب من تعزيز قدرات الهيئات المكونة ودعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية، بما فيها النتائج التشغيلية ومجالات الأهمية البالغة، وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق. وعليه، من المهم أن يقدم المؤتمر توجيهات بهذا الصدد، على غرار التوجيهات التي يقدمها بشأن الطريقة المتبعة في استخدام الاشتراكات المقدر. والتعاون الإنمائي أساسي بالنسبة إلى برنامج عمل معظم منظمات الأمم المتحدة وعلّة وجود العديد منها.
٦. وترتبط المناقشة العامة المقترحة أيضاً بالبند المدرج في جدول أعمال المؤتمر لعامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ بشأن مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١)، لاسيما في ضوء الاهتمام المتزايد الذي توليه منظمة العمل الدولية إلى الدول ذات الوضع الهش. ومن ناحية أخرى، يمكن أن تستند المناقشة إلى نتائج المناقشة العامة بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية وتقييم إعلان العدالة الاجتماعية، وهما موضوعان مدرجان في جدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠١٦.

^١ انظر الوثيقة GB.317/INS/2(Rev.)، الملحق الأول، الفقرات ٤١-٤٦؛ الوثيقة GB.319/INS/2، الملحق الثالث؛ الوثيقة GB.320/INS/2، الملحق الثاني.

^٢ انظر الوثيقة GB.322/PV/Draft، الفقرات ٨-١٥ والوثيقة GB.322/INS/2، الملحق الثاني (١)، الفقرات ١-١٣.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٧. لطالما شددت الهيئات المكونة على أهمية التعاون الإنمائي في تطوير القدرات وتحقيق أهداف المنظمة. ومن شأن المناقشة العامة المقترحة أن تمكن المكتب من جعل برنامجه الحالي والمستقبلي للتعاون الإنمائي، يتماشى بشكل أوثق مع متطلبات ووقائع الهيئات المكونة الثلاثية، ومع التركيز المتجدد على الفعالية الإنمائية على حد ما شددت عليه البلدان النامية والشركاء الإنمائيون، سواءً بسواء.

القيمة المضافة لمناقشة في المؤتمر

٨. أجريت آخر مناقشة عامة بشأن دور منظمة العمل الدولية في التعاون الإنمائي خلال الدورة ٩٥ للمؤتمر (٢٠٠٦)، حيث اعتمد قرار يدعو إلى استعراض الموضوع بعد خمس سنوات. ولم يجز هذا الاستعراض بعد وقد حان الوقت الآن لإجرائه.

٩. ومن شأن المناقشة العامة المقترحة أن تحدد موقع برنامج التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية ضمن سياق داخلي وخارجي متغير، ومن شأنها أن توفر الإرشاد فيما يتعلق بنطاق هذا البرنامج وحجمه وفعاليته واتساقه مع إطار السياسة الاستراتيجية الجديد (٢٠١٨-٢٠٢١).

١٠. وخلال عام ٢٠١٣، قام المكتب، في سياق برنامج المدير العام للإصلاح، بعمليات استعراض داخلية للعمليات الميدانية والتعاون الإنمائي، التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بالمناقشة العامة المقترحة. والقرارات الناجمة عن عمليات الاستعراض تتعلق بجملة أمور، منها تحسين فعالية التعاون الإنمائي من خلال تواجدها منظمة العمل الدولية وشراكاتها، وأهمية تقديم خدمات جيدة والحاجة إلى إدارة وبرمجة استراتيجيتين، بما في ذلك التمويل الطوعي. بالإضافة إلى ذلك، سيناقش مجلس الإدارة في عامي ٢٠١٦ و٢٠١٧، إطار السياسة الاستراتيجية الجديد لمنظمة العمل الدولية (٢٠١٨-٢٠٢١)، الذي سيحدد الأولويات العليا لبرنامج واستراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية.

١١. وتشدد أربعة عوامل خارجية أساسية على أهمية المناقشة العامة المقترحة وملاءمة توقيتها:

(١) أهداف التنمية المستدامة المتوقع أن تعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، ستوفر الإطار لبرنامج التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية للسنوات القادمة. لذا، فإن مناقشة عامة بشأن التعاون الإنمائي في ٢٠١٧، ستكون في الوقت المناسب تماماً.

(٢) الشراكة العالمية من أجل تعاون إنمائي فعال، التي استهلكت في بوسان، جمهورية كوريا، في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، تضع معالم شراكة إنمائية أكثر شفافية ومساءلة وإطلاقة وفعالية واستناداً إلى النتائج. ومنظمة العمل الدولية عضو في الشراكة من خلال مشاركتها في مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

(٣) مبدأ الاتساق على مستوى منظومة الأمم المتحدة وتطبيقه في عدد متزايد من البلدان التي تتبع نهج "توحيد الأداء"، له أثر كبير على الأنشطة التشغيلية لمنظمة العمل الدولية في الميدان.

(٤) تتسم البيئة الإنمائية سريعة التطور بمزيد من التعقيد والتغاير. وقد تحولت بعض البلدان المتلقية السابقة إلى جهات مانحة؛ ويلعب القطاع الخاص، بما في ذلك المؤسسات، دوراً متزايد الأهمية في التعاون الإنمائي؛ كما بات المجتمع المدني والسلطات المحلية هيئات فاعلة نشطة بدورها في هذا المجال. ويتجلى هذا الاتجاه في تقرير فريق الشخصيات البارزة رفيع المستوى المعني ببرنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، الذي يدعو إلى شراكة عالمية جديدة تضم هذه الجهات الفاعلة، ويشدد على الحاجة إلى تحويل الاقتصادات من خلال استحداث الوظائف وتحقيق النمو الشامل.^٢

^٢ الأمم المتحدة: شراكة عالمية جديدة: القضاء على الفقر وتحويل الاقتصادات من خلال التنمية المستدامة، تقرير صادر عن فريق الشخصيات البارزة رفيع المستوى المعني ببرنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، أيار/مايو ٢٠١٣.

النتيجة المتوخاة

١٢. من شأن المناقشة العامة المقترحة أن تستعرض استراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية، التي اعتمدها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، في ضوء التطورات الداخلية والخارجية المشار إليها أعلاه وبالاستناد إلى مناقشة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، التي ستركز على الفترة ٢٠١٥-٢٠١٧. ومن شأنها أيضاً أن توفر الإرشاد لما يعد عام ٢٠١٧ إلى جانب التوجه والدعم الأطول أجلاً لاستراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن التعاون الإنمائي. وقد تأخذ في الاعتبار عناصر جديدة، مثل أهداف التنمية المستدامة وأهداف المكتب لحشد الموارد والنتيجة التي خلص إليها المؤتمر الثالث بشأن التمويل المعد للتنمية (أديس أبابا، ١٣-١٦ تموز/يوليه ٢٠١٥) وتقديم الخدمات الأساسية والمالية وتنوع الشراكات الإنمائية والاتساق مع الأولويات التي حددتها الهيئات المكونة في إطار السياسة الاستراتيجية والبرنامج والميزانية والبرامج القطرية للعمل اللائق، والتبليغ والإطالة وفعالية التنمية. ويمكن أن تستكمل الاستراتيجية بخطة عمل تهدف إلى تعزيز نطاق برنامج التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية وحجمه وفعاليتها.

تحضير مناقشة المؤتمر

١٣. ينبغي للتقرير المزمع تقديمه إلى المؤتمر أن يستند إلى عمليات الاستعراض المجراة في سياق إصلاح المكتب وإلى تحليلات عمليات التقييم القائمة، وأن يشمل دراسة استقصائية تمكّن المستفيدين والهيئات المكونة والجهات المانحة والشركاء و وحدات ومكاتب التنفيذ في منظمة العمل الدولية من الإعراب عن وجهات نظرها بشأن أهمية وفعالية برنامج التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية. كما سيستند التقرير إلى نتائج سلسلة مناقشات مجلس الإدارة، بما فيها تلك المتعلقة بمنظورات التعاون الإنمائي على المستوى الإقليمي.^٤ وسيعيد التقرير موظفون دائمون في منظمة العمل الدولية ولن يستلزم المزيد من الموارد.

٢ - العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل (وضع معيار، مناقشة مزدوجة)

طبيعة وسياق البند المقترح

١٤. كان هذا المقترح قد قدم أصلاً باعتباره متابعة للقرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، الذي اعتمده المؤتمر في دورته الثامنة والتسعين (٢٠٠٩) والذي ينص على ما يلي: "التحرش الجنسي وسائر أشكال التحرش إنما هي أشكال جسيمة من التمييز في العالم، تقوّض كرامة المرأة والرجل وتبطل المساواة بين الجنسين ويمكن أن تخلف انعكاسات خطيرة". ويدعو القرار إلى حظر العنف القائم على نوع الجنس في مكان العمل وتنفيذ السياسات والبرامج والتشريعات وغير ذلك من التدابير للوقاية منه. وهو يقر بمكان العمل على أنه مدخل متميز للوقاية ويسلط الضوء على أهمية التصدي لمثل هذا العنف "من خلال الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية حيثما أمكن تطبيقها على مستوى المنشأة وعلى المستوى الوطني أو القطاعي".^٥

١٥. وقد نظر مجلس الإدارة في المقترح في دوراته ٣١٦ و ٣١٧ و ٣١٩ و ٣٢٠ و ٣٢٢.^٦ وفي حين اتسمت المناقشة خلال الدورة ٣٢٢ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤) بطبيعة إجرائية إجمالاً ولم تطلب تقديم الآراء بشأن المقترحات المعنية، أعادت مجموعة العمال تأكيد دعمها لاتفاقية تكملها توصية، كما دعم الأعضاء الحكوميون من فرنسا وكندا المقترح كبند لوضع معيار.

^٤ وهي تشمل المناقشات بشأن أفريقيا (الدورة ٣١٥ لمجلس الإدارة)، آسيا (الدورة ٣١٨)، الأمريكتين (الدورة ٣١٩)، أوروبا (الدورة ٣٢٠)، بلدان الجنوب والتعاون الثلاث (الدورتان ٣١٥ و ٣١٦)، الشراكات بين القطاعين العام والخاص (الدورتان ٣١٦ و ٣٢٠)، التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية في الدول ذات الوضع الهش (الدورة ٣٢٠)، استراتيجية التعاون التقني المقبلة لمنظمة العمل الدولية (الدورة ٣٢٢).

^٥ الفقرة ٥. انظر أيضاً الفقرة ٥٤ من القرار.

^٦ انظر الوثيقة GB.316/INS/4، الفقرات ٦٧-٧٦؛ الوثيقة GB.317/INS/2(Rev.)، الملحق الأول، الفقرات ٢٠-٢٩؛ الوثيقة GB.319/INS/2، الملحق الرابع؛ الوثيقة GB.322/INS/2، الملحق الثاني (٢)، الفقرات ١٤-٢١؛ الوثيقة GB.322/PV/Draft، الفقرات ٨-١٥.

١٦. ويرتدي العنف في عالم العمل أشكالاً متعددة، بما فيه التحرش والتنمر والمضايقة النفسية والاتجار بالبشر والدعارة الجبرية والتعدي. ويُطلب من منظمة العمل الدولية بانتظام توفير المشورة والمساعدة في هذا الصدد، لا سيما فيما يتعلق بالتحرش الجنسي وسائر أشكال التحرش. وفي حين تقع بعض أشكال التحرش ضمن نطاق القانون الجنائي، غير أنها تركز عموماً على التعدي الجنسي وليس على مجمل السلوكيات التي تشكل تحرشاً في الاستخدام والمهنة.^٧ والنهوض بالقوانين والسياسات الرامية إلى حظر التحرش وغير ذلك من أشكال العنف في عالم العمل والحماية منها، إلى جانب إرساء آليات للشكاوى والرصد لحماية العمال منها، يشكل جزءاً لا يتجزأ من ولاية منظمة العمل الدولية. وبموجب اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، يشكل التحرش الجنسي دلالة خطيرة على التمييز القائم على الجنس؛^٨ وتدعو توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) إلى اتخاذ تدابير ترمي إلى الوقاية من العنف والتحرش في مكان العمل وحظرهما؛^٩ وتدعو اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩) إلى توفير الحماية من التحرش الجنسي؛^{١٠} وتدعو اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) إلى توفير حماية فعالة من جميع أشكال الإساءة والمضايقات والعنف،^{١١} وتشدّد التوصية المصاحبة لها على أهمية وجود الآليات لحماية العمال المنزليين في هذا الصدد.^{١٢} ومنذ عهد أقرب، دعت توصية العمل الجبري (تدابير تكميلية)، ٢٠١٤ (رقم ٢٠٣) إلى توفير تدابير حمائية فعالة، بما في ذلك التدابير الخاصة لإعادة تأهيل ضحايا العمل الجبري أو الإلزامي، بما في ذلك من كان منهم ضحية العنف الجنسي.^{١٣} كما وضع المكتب ونشر أدوات قطاعية بشأن العنف في مكان العمل، من قبيل: مدونة ممارسات بشأن العنف في مكان العمل في قطاعات الخدمات وتدابير مكافحة هذه الظاهرة؛ المبادئ التوجيهية الإطارية من أجل التصدي للعنف في مكان العمل في قطاع الصحة؛^{١٤} وثيقة عن العنف وانعدام الأمن في مكان العمل في القطاع التربوي؛^{١٥} وثيقة عمل بشأن العنف في العمل في الفنادق والمطاعم والسياحة.^{١٦} ويتجلى في ذلك حاجة الهيئات المكونة للإرشاد ويمكن أن يسهم في تنوير مناقشة بهدف وضع المعايير.

^٧ انظر مكتب العمل الدولي: *إضفاء وجه إنساني على العولمة*، تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (الجزء ١ باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠١، جنيف، ٢٠١٢، الفقرة ٧٩٢.

^٨ المرجع نفسه، الفقرة ٧٨٩.

^٩ الفقرة ١٤ (ج).

^{١٠} المادة ٢٠(٣)(د).

^{١١} المادة ٥.

^{١٢} الفقرة ٧.

^{١٣} الفقرة ٩ (ج).

^{١٤} اشترك في إعدادها عام ٢٠٠٢ كلٌّ من منظمة العمل الدولية ومجلس الممرضات الدولي ومنظمة الصحة العالمية والهيئة الدولية للخدمات العامة.

^{١٥} انظر:

A. Hilsdon and S. Randell: *Violence and insecurity in schools for teaching personnel: Impact on educational access*, Background paper for discussion at the 11th Session of the Joint ILO–UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel, Geneva, 8–12 Oct. 2012, CEART/11/2012/WGVIS.

^{١٦} انظر:

H. Hoel and S. Einarsen: *Violence at work in hotels, catering and tourism*, ILO Sectoral Activities Programme (Geneva, Oct. 2003).

١٧. وهناك تركيز كبير في الساحة الدولية على العنف وعالم العمل. فخلال الدورة السادسة والعشرين (٢٠١٤) نظر مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان في تقرير صادر عن الفريق العامل المعني بمسألة التمييز ضد المرأة في القانون والممارسة، وفي تقرير للمقررة الخاصة المعنية بمسألة العنف ضد المرأة وأسبابه وعواقبه.^{١٧} ويشير التقرير التجميحي للأمين العام للأمم المتحدة بشأن برنامج ما بعد عام ٢٠١٥،^{١٨} الصادر في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤، إلى إحالات عديدة لإنهاء العنف ضد النساء وضمان عدم التسامح مطلقاً مع العنف ضد النساء.^{١٩} وقد اعتمدت كذلك المؤتمرات الإقليمية الأخيرة للأمم المتحدة للجانب الاقتصادية بشأن بيجن + ٢٠ إعلانات واستنتاجات سلطت الضوء على الحاجة الملحة للتصدي للعنف ضد النساء، وكان هذا الموضوع ذا أولوية بالنسبة للدورة السابعة والخمسين للجنة المعنية بوضع المرأة، ومن المواضيع الرئيسية التي تناولتها المناقشات بشأن برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

١٨. للعنف تكلفة كبيرة على عاتق العمال وأصحاب العمل والمجتمع ككل. إنه انتهاك لحقوق الإنسان ومساس بكرامة العمال ويمكنه أن يفضي إلى زيادة الضغط النفسي وتراجع مستوى الاندفاع لديهم وزيادة احتمال إصابتهم بفيروس نقص المناعة البشرية وارتفاع نسبة الحوادث وحالات الإعاقة، بل من الممكن أن يؤدي إلى الموت. وهو يمس النساء بشكل غير متناسب ويقوض جدياً قدرتهن الاقتصادية. وبالنسبة للمنشآت، يؤدي العنف إلى تراجع الإنتاجية وتزايد التغيب وزيادة معدل استبدال الموظفين والمخاطر المتصلة بالسمعة وتأثير العنف المنزلي على العمال وعلى أماكن العمل هو مجال بحث جديد وواسع النطاق، يشير إلى التكاليف الباهظة التي يتكبدها أصحاب العمل.^{٢٠} ويتزايد الاعتراف بالحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، باعتباره وسيلة لمعالجة تلك المسائل.

القيمة المضافة لعملية وضع المعايير مع الإشارة إلى مجموعة المعايير الموجودة

١٩. يتزايد الاعتراف بمسألة العنف في عالم العمل كتحدٍ رئيسي في عالم العمل لا بد من مواجهته، سواء كقضية حقوق أو كقضية فعالية وربحية مكان العمل. ونتيجة لذلك، تدعو الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بشكل منتظم إلى توفير الأدوات والخدمات الاستشارية لمواجهة هذه المسألة. وفي حين تعالج طائفة من معايير منظمة العمل الدولية بعض جوانب العنف في العمل، بما فيها التمييز والعمل الجبري وعمل الأطفال والحرية النقابية وتفتيش العمل والشعوب الأصلية والقبليّة والعمال المهاجرون والعمال المنزليون، لا تزال هناك ثغرات مهمة. أما الطائفة الواسعة من مظاهر العنف التي يعترف بها الآن على أنها تؤثر في عالم العمل، فهي غير مشمولة وهناك افتقار إلى إرشاد واضح وذي حجية من جانب منظمة العمل الدولية بشأن كيفية رسم حدود هذه المسألة ومعالجتها.

١٧ انظر أيضاً: الأمم المتحدة: الاستنتاجات المتفق عليها بشأن القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات ومنعها، لجنة الأمم المتحدة بشأن وضع المرأة، الدورة ٥٧، ٢٠١٣.

١٨ المرجع السابق.

١٩ اعتمدت اللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، إعلان أديس أبابا بشأن تسريع عملية تنفيذ منهاج عمل بيجين، الذي يعيد تأكيد التزام الحكومات بمعالجة مجالات الشواغل البالغة وعددها ١٢ مجالاً، بما في ذلك من خلال اتخاذ إجراءات استراتيجية بشأن العنف ضد النساء والفتيات. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، أعادت الدورة الخاصة للجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية والكاريبي بشأن بيجين + ٢٠ في أمريكا اللاتينية والكاريبي، تأكيد جميع التزاماتها الدولية، لاسيما فيما يتعلق باتفاقية البلدان الأمريكية لمنع العنف ضد المرأة والمعاقبة عليه والقضاء عليه (اتفاقية بيليم دو بارا). كما ركز الاجتماع الاستعراضي الإقليمي بيجين + ٢٠ الذي نظّمته اللجنة الاقتصادية لأوروبا التابعة للأمم المتحدة، في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، على العنف ضد النساء. وقدم الاجتماع عدداً من توصيات السياسة العامة، بما فيها نداء لوضع استراتيجيات وسياسات شاملة لمنع العنف ضد النساء والفتيات؛ واتخذ إجراءات محددة لمكافحة الاتجار بالنساء والعنف المنزلي، وتحسين التعاون فيما بين الأقاليم وتبادل الخبرات والدروس المستخلصة في تنفيذ التشريعات والسياسات الرامية إلى منع العنف ضد النساء والفتيات والقضاء عليه.

٢٠ تقدر دراسة أجريت في نيوزيلندا عام ٢٠١٤ بأن تكاليف العنف المنزلي الواقعة على عاتق أصحاب العمل تبلغ ٣٦٨ مليون دولار نيوزيلندي سنوياً، ويتوقع أن تبلغ التكلفة ٣,٧ مليار دولار نيوزيلندي في السنوات العشر القادمة. وقد أجريت دراسات مماثلة في أستراليا والمملكة المتحدة.

٢٠. يمكن للصدك المقترح أو للصدك المقترحة أن تأخذ شكل اتفاقية تتناول مسائل التعريف ونطاق التطبيق، ويمكن أن ترسي أشكال العنف المشمولة، إلى جانب المبادئ العامة للتصدي لهذا العنف ومنعه، بما في ذلك من خلال القوانين والسياسات والمفاوضة الجماعية وآليات تسوية النزاعات. ويمكن أن تستكمل الاتفاقية توصية توفر المزيد من الإرشادات المفصلة. ومن شأن الصدك أو الصدك أن توفر أساساً متيناً لوضع السياسات واتخاذ الإجراءات من جانب الحكومات وأصحاب العمل والعمال ومنظماتهم.

تحضير مناقشة المؤتمر

٢١. قد تجرى الأعمال التحضيرية بالتنسيق مع العمل الرامي إلى معالجة المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في مجالات الأهمية البالغة ومجالات النتائج قيد الإعداد لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، بما في ذلك حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة. ومن المحتمل أن تحتل المسألة مركزاً محورياً في مبادرة المئوية للمدير العام بشأن المرأة في العمل ومستقبل العمل أيضاً، باعتبار أنها تشكل عائقاً مهماً أمام تحقيق العمل اللائق للنساء والرجال. وسوف تستنير الأعمال التحضيرية بالبحوث والدراسات بشأن الممارسات الجيدة وجمع البيانات. ومن شأن الاجتماعات التحضيرية الثلاثية أن تنير نطاق الصدك المستقبلية ومضمونها وتوفر المدخلات من الهيئات المكونة الثلاثية وتعزز ملكية النتائج. كما ستكون ورش العمل والمشاورات الإقليمية ضمن منظومة الأمم المتحدة ومع المنظمات الدولية الأخرى، بمثابة مكونات مهمة لعملية التحضير.

٣ - هجرة اليد العاملة (مناقشة عامة)

طبيعة وسياق البند المقترح

٢٢. طلب مجلس الإدارة في دورته ٣٢٠ (أذار/ مارس ٢٠١٤)، من المكتب أن يقدم إلى الدورة ٣٢٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤) مقترحاً بشأن إمكانية اختيار بند يتعلق بهجرة اليد العاملة ليكون محل مناقشة عامة في دورة قادمة للمؤتمر.^{٢١} وقد لقي تقرير المدير العام المقدم إلى الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر بشأن وضع برنامج لمنظمة العمل الدولية من أجل هجرة عادلة، ترحيباً كبيراً.^{٢٢} كما جرى تقديم بند مقترح بشأن هجرة اليد العاملة بهدف إجراء مناقشة عامة، إلى الدورة ٣٢٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤) لمجلس الإدارة.^{٢٣}

٢٣. ويستند المقترح إلى التعليقات التي تناولت تقرير المدير العام واستنتاجات الاجتماع التقني الثلاثي بشأن هجرة اليد العاملة (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٣) والمناقشات والقرارات الأخيرة لمجلس الإدارة.^{٢٤} كما يستند إلى المناقشة التي أجريت خلال الدورة الثانية والتسعين (٢٠٠٤) للمؤتمر^{٢٥} واجتماع الخبراء الثلاثي الذي تبعها واعتمد إطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة. بالإضافة إلى ذلك، اعتُبر تعزيز سياسات عادلة وفعالة بشأن هجرة اليد العاملة بمثابة مجال من مجالات النتائج في إعداد مقترحات البرنامج والميزانية والخطة الاستراتيجية الانتقالية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

^{٢١} الوثيقة GB.320/PV، الفقرة ٤٢٦.

^{٢٢} مكتب العمل الدولي: هجرة عادلة: برنامج لمنظمة العمل الدولية، تقرير المدير العام، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، جنيف، ٢٠١٤.

^{٢٣} الوثيقة GB.322/INS/2، الملحق الثاني (٣)، الفقرات ٢٢-٣٠، والوثيقة GB.322/PV/Draft، الفقرات ٨-١٥.

^{٢٤} الوثيقة TTMLM/2013/14؛ الوثيقة GB.316/PV، الفقرات ٣٢٨-٣٥٢؛ الوثيقة GB.317/PV، الفقرات ٢٧٣-٢٧٩؛ الوثيقة GB.319/PV، الفقرات ٣٤١-٣٥٢.

^{٢٥} استنتاجات بشأن نهج عادل للعمال المهاجرين في الاقتصاد العالمي، تشمل خطة عمل لمنظمة العمل الدولية لصالح العمال المهاجرين، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٢، جنيف، ٢٠٠٤.

٢٤. ومن الممكن النظر في إجراء مناقشة عامة في ٢٠١٨ تتمحور حول عنصرين مترابطين من برنامج منظمة العمل الدولية من أجل هجرة عادلة وتكون الهيئات المكونة قد حددتهما على أنهما من مجالات العمل ذات الأولوية، لا سيما:

(١) إرساء عمليات عادلة في مجال التوظيف؛

(٢) دعم الإدارة السديدة العادلة والفعالة لهجرة اليد العاملة وحراكها على المستويين الثنائي والإقليمي.

٢٥. والمكتب قيد الاضطلاع بنشاط في هذه المجالات. غير أنه لا تزال هناك حاجة لاتخاذ المزيد من الإجراءات المنسقة والمزيد من الإرشاد من جانب الهيئات المكونة بشأن حماية العمال المهاجرين وإدارة هجرة اليد العاملة، في ضوء برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥.

٢٦. ومن شأن مناقشة المؤتمر موضوع هجرة اليد العاملة في ٢٠١٨ أن تتسم بأوجه تآزر متينة مع المداولات بشأن برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥ وتنفيذه. والمقترح الذي قدمه الفريق العامل مفتوح العضوية والمعني بأهداف التنمية المستدامة يشمل "حماية حقوق العمل وتعزيز بيئة عمل سالمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات" كغاية في الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة، والذي يشير أيضاً إلى تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع.^{٢٦} بالإضافة إلى ذلك، شدد الأمين العام في تقريره التجميعي بشأن برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، على أن المهاجرين ينتمون إلى المجموعات التي يجب ألا "يتخلف أحد منها عن الركب" في البرنامج.^{٢٧} وهناك روابط واضحة مع مبادرتي القضاء على الفقر ومستقبل العمل، ومن المتوقع أن ترسم المبادرة الثانية معالم المناقشات في دورة المؤتمرية للمؤتمر عام ٢٠١٩، ومع البندين الآخرين المقترحين في جدول الأعمال (التعاون الإنمائي في سياق عالمي متغير والعنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل). وفيما يتعلق بمستقبل العمل، يلحظ تقرير المدير العام بشأن مبادرات المؤتمرية، المقدم إلى الدورة الثانية بعد المائة (٢٠١٣) للمؤتمر أن "تباين الاتجاهات الديمغرافية واتجاهات الدخل ما فتئ يُضاف إلى ضغوط الهجرة، بل سنشتد هذه الضغوط حدة".^{٢٨} ويرى إعلان العدالة الاجتماعية "تنقل الأشخاص، لاسيما العاملات والعمال" كإحدى سمات العولمة التي "تغير معالم عالم العمل تغييراً جذرياً".^{٢٩}

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٢٧. خلال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر، شدد العديد من الهيئات المكونة على أهمية تنظيم خدمات التوظيف والتعيين تجنباً للممارسات السيئة والانتهاكات الجسيمة لحقوق العمال المهاجرين، وعلى أهمية ضمان دور أكبر للشركاء الاجتماعيين في القرارات السياسية في مجال الهجرة. وقد اعتمد عدد كبير من البلدان الواقعة على ممرات الهجرة الكبرى، اتفاقات ثنائية ومذكرات تفاهم. ويزداد حراك اليد العاملة وي طرح تحدياً أمام معظم عمليات التكامل الإقليمي من حيث الإدارة السديدة، لا سيما في بعض البلدان التي كانت من بلدان المنشأ سابقاً وتحولت الآن إلى بلدان مقصد كذلك، كما هي الحال مثلاً في بلدان جنوب الكرة، حيث تكثفت تدفقات اليد العاملة عبر الحدود خلال العقد الماضي. وقد أعرب خلال الدورة ٣٢٢ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤) لمجلس الإدارة، عن دعم متزايد لمناقشة المؤتمر هذه المسائل.

٢٨. ومن شأن المناقشة العامة المقترحة أن تستند إلى الأعمال التي ستضطلع بها منظمة العمل الدولية بصفتها رئيسة المجموعة العالمية المعنية بالهجرة في عام ٢٠١٤، لا سيما مبادرة التوظيف العادل لمنظمة العمل الدولية في إطار مجموعة العمل بشأن الهجرة والعمل اللائق، وتعاونها مع شراكة المعرفة العالمية بشأن الهجرة والتنمية، التي أطلقها البنك الدولي. وتضم هذه الشراكة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وهي ضالعة في تطوير واختبار الممارسات الجيدة في بلدان رائدة بغية تحسين تنفيذ معايير العمل الدولية في توظيف العمال المهاجرين. وتسعى هذه الشراكة إلى قياس وخفض تكاليف هجرة اليد العاملة بالنسبة إلى

^{٢٦} انظر: <http://sustainabledevelopment.un.org/sdgsproposal.html> (الغاية ٨-٨).

^{٢٧} الأمم المتحدة: الطريق إلى العيش بكرامة بحلول عام ٢٠٣٠: القضاء على الفقر وتغيير حياة الجميع وحماية كوكب الأرض: تقرير تجميعي مقدم من الأمين العام بشأن خطة التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥، ٢٠١٤، الفقرة ٥١.

^{٢٨} مكتب العمل الدولي: نحو مؤتمرية منظمة العمل الدولية: الحقائق والتجديد والالتزام الثلاثي، تقرير المدير العام، التقرير الأول (ألف)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، جنيف، ٢٠١٣، الفقرة ٢٠.

^{٢٩} إعلان العدالة الاجتماعية، الديباجة، الفقرة الاستهلالية الأولى.

العمال المهاجرين من خلال وضع إرشادات عملية حول كيفية تحسين حمايتهم عن طريق إبرام اتفاقات ثنائية بشأن هجرة اليد العاملة. كما تدعم منظمة العمل الدولية العمليات الثلاثية بشأن حراك اليد العاملة ضمن الأطر الإقليمية للتكامل الاقتصادي، بما في ذلك في سياق مؤتمر قمة واغادوغو +10 الاستثنائي بشأن العمالة والتخفيف من حدة الفقر في أفريقيا، والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي، ومنتدى العمل لرابطة أمم جنوب شرق آسيا، والجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا. وتتطرق هذه الجهود إلى الأولويات الرئيسية التي حددها الاجتماع التقني الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة (٢٠١٣) وإعلان الحوار رفيع المستوى بشأن الهجرة الدولية والتنمية، المعقود في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، الذي اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة، وبرنامج عمل الأمين العام للأمم المتحدة من ثماني نقاط. ومن شأن المناقشة العامة أن تستفيد من نتائج الأعمال التي اضطلع بها المكتب في مجال بناء القدرات لمساعدة الشركاء الاجتماعيين على المشاركة في السياسات المتعلقة بهجرة اليد العاملة على المستوى الإقليمي، بما في ذلك في إطار عدد من مجالات الأهمية البالغة.

القيمة المضافة لمناقشة في المؤتمر

٢٩. من شأن مناقشة المؤتمر أن تقدم فرصة لتبادل المعلومات بشأن الممارسات الجيدة عبر الأقاليم، وأن تقيّم أهمية وفعالية نشاط منظمة العمل الدولية وأن تقترح المزيد من الأدوات والإرشاد لتمكين برنامج منظمة العمل الدولية من أجل هجرة عادلة، من أن يتحول إلى واقع ملموس. ومن شأن المناقشة أن تستند أيضاً إلى نتيجة الدراسة الاستقصائية العامة بشأن الصكوك ذات الصلة بهجرة اليد العاملة، التي ستعدها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في منظمة العمل الدولية ويناقشها المؤتمر في عام ٢٠١٦.^{٣٠}

النتيجة المتوخاة

٣٠. من شأن المناقشة العامة المقترحة أن تقدم الإرشاد لتعزيز نشاط منظمة العمل الدولية وتأثيره في مجال حراك اليد العاملة وتوظيف العمال المهاجرين، وتعزيز قدرة وزارات العمل ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على التأثير في المناقشات السياسية والمشاركة في النهوض بالهجرة العادلة. وقد تشمل إجراءات المتابعة المحتملة التي يتخذها المؤتمر ومجلس الإدارة، تقديم الإرشاد أو وضع خطة عمل بشأن التوظيف العادل والتعاون الثنائي والإقليمي فيما يتعلق بهجرة وحراك اليد العاملة.

تحضير مناقشة المؤتمر

٣١. يمكن للمكتب أن يعد تقريراً يستند إلى نتائج الأنشطة التي تقوم بها منظمة العمل الدولية والبحوث الجارية حالياً بشأن التوظيف العادل والاتفاقات الثنائية. والتكاليف التي سيتكبدها المكتب ستكون مرتبطة بتلك المتعلقة بالتحضير لمناقشات المؤتمر.

^{٣٠} الوثيقة GB.321/PV، الفقرة ٧٨.