

مجلس الإدارة

الدورة 347، جنيف، 13-23 آذار/ مارس 2023

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: 17 شباط/ فبراير 2023
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 2025 وما بعدها من دورات، بما في ذلك النهج الاستراتيجي الذي ينبغي اتباعه (انظر مشروع القرار في الفقرة 48).

الهدف الاستراتيجي المعني: جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة.

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

الانعكاسات السياسية: الانعكاسات على جدول أعمال دورة المؤتمر لعام 2025 وما بعدها.

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

الانعكاسات المالية: الانعكاسات الناجمة عن إدراج البنود في جدول أعمال المؤتمر، وعن أية اجتماعات تحضيرية مقترحة يمكن أن يوافق عليها مجلس الإدارة.

إجراء المتابعة المطلوب: أية انعكاسات مرتبطة بالمتابعة سوف تقدّم إلى مجلس الإدارة لكي يبحثها في دورته 349 (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر 2023).

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

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.334/INS/2/1؛ الوثيقة GB.334/PV؛ الوثيقة GB.335/INS/2/1؛ الوثيقة GB.335/PV؛ الوثيقة GB.337/INS/2؛ الوثيقة GB.337/INS/2(Add.1)؛ الوثيقة GB.337/INS/3/2؛ الوثيقة GB.337/PV؛ الوثيقة GB.341/INS/3/1(Rev.2)؛ الوثيقة GB.341/PV؛ الوثيقة GB.343/INS/2(Rev.1)؛ الوثيقة GB.343/PV؛ الوثيقة GB.344/INS/3/1؛ الوثيقة GB.344/PV؛ الوثيقة GB.346/INS/2؛ الوثيقة GB.346/INS/PV.

المحتويات ◀

الصفحة

٥	ألف - لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر
٧	باء - جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠٢٣
١١	جيم - متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير
١٣	دال - إطلاق دورة جديدة من المناقشات المتكررة
١٦	هاء - خارطة الطريق الإجرائية
١٨	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 - العمل اللائق في اقتصاد المنصات
٢٤	٣ - نهج مبتكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز عمليات الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق (مناقشة عامة)
٢٦	٤ - تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا من أجل تحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة وحصول الجميع على قسط عادل من المنافع (مناقشة عامة)
٢٩	٥ - تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها للمواضيع قيد الإعداد
٣٤	الملحق الثاني: مقتطف من متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)
٣٥	الملحق الثالث: لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٣٠)
٣٩	الملحق الرابع: جدول أعمال منظمة العمل الدولية - الجدول الزمني (٢٠١٩-٢٠٢٥)

◀ ألف - لمحة عامة عن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر

١. ترد القواعد السارية بشأن جدول أعمال 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. يُطلب من مجلس الإدارة إدراج ثلاثة بنود دائمة في جدول أعمال المؤتمر كل عام، كما ترد أدناه:
 - تقارير رئيس مجلس الإدارة والمدير العام؛
 - المسائل المالية والمسائل المتعلقة بالميزانية؛
 - المعلومات والتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات.
٣. ووفقاً للممارسة المتبعة، يضم جدول أعمال المؤتمر أيضاً ثلاثة بنود تقنية (يستلزم كل بند من هذه البنود لجنة تقنية في المؤتمر) تهدف عموماً إلى وضع معيار أو إجراء مناقشة عامة أو مناقشة متكررة. والبنود الأخرى التي يمكن أن يدرجها مجلس الإدارة هي بنود يمكن أن تتناولها عادة لجنة الشؤون العامة في جلسة عامة أو لجان تقنية أخرى تعقد عدداً محدوداً من الجلسات^٢. وبالنسبة إلى بنود وضع المعايير، من المتعارف عليه إجراء مناقشة مزدوجة، ما لم يقرر مجلس الإدارة إجراء مناقشة مفردة^٣. ويمكن أن يقرر مجلس الإدارة أيضاً النظر في بند بشأن وضع معيار خلال مؤتمر تقني تحضيري، 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 تكن هناك موافقة بالإجماع على إدراج بند مقترح في جدول الأعمال عند مناقشته في مجلس الإدارة للمرة الأولى^٥.
٤. واعتمد مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦) دورة مناقشات متكررة مدتها خمس سنوات، بشأن الأهداف الاستراتيجية الأربعة، بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢ (إعلان العدالة الاجتماعية)، وفقاً للتسلسل التالي: الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في عام ٢٠١٨؛ الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في عام ٢٠٢٠؛ العمالة في عام ٢٠٢١؛ الحماية الاجتماعية (حماية العمال) في عام ٢٠٢٢؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠٢٣^٦. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ (آذار/مارس ٢٠٢١) إرجاء المناقشات المتكررة بشأن العمالة؛ الحماية الاجتماعية (حماية العمال)؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل إلى الأعوام ٢٠٢٢ و ٢٠٢٣ و ٢٠٢٤ على التوالي، في ضوء تأجيل الدورة ١٠٩ للمؤتمر وقراره بتأكيد إدراج المناقشة المتكررة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في جدول أعمال المؤتمر في عام ٢٠٢١^٧. لذلك، ستنتهي الدورة الحالية في عام ٢٠٢٤ بمناقشة متكررة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

النهج الاستراتيجي والمتسق

٥. وافق مجلس الإدارة في دورته ٣٢٢ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤) على مفهوم نهج استراتيجي ومتسق لوضع جدول أعمال المؤتمر^٨. ويتطلب هذا النهج الاستناد إلى تركيز استراتيجي في وضع جدول أعمال المؤتمر، يشدد على الاتساق المؤسسي والمرونة باستخدام الزخم المنبثق عن إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل

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

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

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

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

٥ النظام الداخلي لمجلس الإدارة، المادة ٥-١-١.

٦ الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ٢٥.

٧ الوثيقة GB.341/PV، الفقرة ٥٠.

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

العمل (إعلان المؤبوبة)^٩ وعن النداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود (النداء العالمي).^{١٠} كما يتطلب الالتزام الثلاثي الكامل في عملية وضع جدول الأعمال.

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 بالخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥. وسيأخذ في الاعتبار التوجه الاستراتيجي الذي تحدده الأمم المتحدة في مسائل تتعلق بولاية منظمة العمل الدولية وتنبثق عن مبادرات، منها مؤتمر القمة المعني بالمستقبل المرتقب في عام ٢٠٢٤ والقمة الاجتماعية العالمية المحتمل انعقادها في عام ٢٠٢٥.^{١٣}

٧. وواصلت الهيئات المكونة الإعراب عن تأييدها للنهج الاستراتيجي والمتسق المتعلق بوضع جدول الأعمال.^{١٤} وبالتالي، فإن العناصر العامة للنهج، من قبيل ضرورة ضمان الاتساق المؤسسي وتوفير التوازن بين الوقت الكافي للإعداد والمرونة المناسبة والالتزام الثلاثي الكامل القائم على الشفافية والشمولية، لا تزال سليمة.^{١٥}

٨. ويعيد إعلان المؤبوبة التأكيد على أن عملية وضع معايير العمل الدولية، بالاقتران مع ترويجها والتصديق عليها والإشراف عليها تتسم بأهمية أساسية بالنسبة إلى المنظمة. وهي تتطلب من المنظمة أن تمتلك وتعزز مجموعة من معايير العمل الدولية، تكون واضحة ومتمينة ومواكبة للعصر وتتجاوب مع الأنماط المتغيرة في عالم العمل وتوفر الحماية للعمال وتراعي احتياجات المنشآت المستدامة.^{١٦} ويشمل النداء العالمي الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء لتعزيز "احترام معايير العمل الدولية مع إيلاء اهتمام خاص للمجالات التي كشفت فيها الأزمة عن ثغرات خطيرة".^{١٧}

٩. وإرساء روابط ملائمة وفعالة بين المناقشات المتكررة ومواضيع الدراسات الاستقصائية العامة التي تعدها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات على أساس التقارير المطلوبة بموجب المادة ١٩ من الدستور، يُقدّم عنصراً إضافياً من عناصر النهج الاستراتيجي والمتسق.^{١٨} 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.

١٠. وأشار بعض أعضاء مجلس الإدارة أيضاً إلى التأثير المحتمل لمتابعة توصيات وضع المعايير الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (الفريق العامل الثلاثي) على الدورات المقبلة للمؤتمر، ودعوا إلى التحلي بالمرونة والابتكار في تطبيق النهج الاستراتيجي لوضع جدول أعمال المؤتمر.^{١٩} وفي الدورة ٣٣٧ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩)، أعرب بعض أعضاء مجلس الإدارة عن تأييدهم لتعزيز الروابط بين الدراسات الاستقصائية العامة وآلية استعراض المعايير والمناقشات المتكررة.^{٢٠} 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

^٩ إعلان مؤبوبة منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٨ (المؤبوبة)، ٢٠١٩.

^{١٠} منظمة العمل الدولية، قرار بشأن نداء عالمي من أجل اتخاذ إجراءات سعيًا إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٩، ٢٠٢١.

^{١١} الوثيقة GB.340/PFA/1(Rev.1).

^{١٢} انظر الجمعية العامة للأمم المتحدة، القرار ٣٠٧/٧٦، طرائق عقد مؤتمر القمة المعني بالمستقبل، القرار A/RES/76/307 (2022).

^{١٣} يُنظر إلى النتيجة التي ستمخض عنها القمة الاجتماعية العالمية على أنها "تحديث لإعلان كوبنهاغن بشأن التنمية الاجتماعية لعام ١٩٩٥، الذي يغطي مسائل من قبيل الحدود الدنيا للحماية الاجتماعية الشاملة، بما في ذلك التغطية الصحية الشاملة والسكن اللائق والتعليم للجميع والعمل اللائق، ويمكن أيضاً أن تعطي زخماً في اتجاه تحقيق أهداف التنمية المستدامة". انظر الأمم المتحدة، *خطةنا المشتركة: تقرير الأمين العام*، ٢٠٢١، الفقرة ٣٠.

^{١٤} الوثيقة GB.328/PV؛ الوثيقة GB.329/PV؛ الوثيقة GB.331/PV؛ الوثيقة GB.332/PV؛ الوثيقة GB.334/PV؛ الوثيقة GB.335/PV؛ الوثيقة GB.337/PV؛ الوثيقة GB.341/PV؛ الوثيقة GB.343/PV؛ الوثيقة GB.344/PV؛ الوثيقة GB.346/INS/PV.

^{١٥} الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرة ٣٨.

^{١٦} إعلان المؤبوبة، الجزء رابعاً (ألف).

^{١٧} النداء العالمي، الفقرة ١١ (باء)(أ).

^{١٨} منظمة العمل الدولية، قرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، ٢٠١٦، الفقرة ١٥-١.

^{١٩} الوثيقة GB.341/PV، الفقرات ٢٥ و٣٦ و٣٩.

^{٢٠} الوثيقة GB.337/PV، الفقرتان ٧٥٧ و٧٦٠.

الدولية. وذكرت مجموعة العمال أنّ متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي فيما يتعلق بوضع المعايير ينبغي اعتبارها أولوية مؤسسية، على نحو ما قرره مجلس الإدارة في مناسبات عدة.^{٢١}

١١. وتم تزويد مجلس الإدارة في كل دورة من دوراته تُناقش فيها بنود من المحتمل إدراجها في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر، بخارطة طريق إجرائية يحددها المكتب بشكل منتظم، من أجل تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق، والغرض من ذلك تحسين شفافية العملية وشموليتها.^{٢٢} ويشدد إعلان المؤوية على أهمية تلك الشفافية.^{٢٣}

◀ باء - جدول أعمال المؤتمر لما بعد عام ٢٠٢٣

مواضيع مدرجة في جدول أعمال دورات المؤتمر حتى عام ٢٠٢٥

١٢. يقدم الجدول ١ لمحة عامة عن البنود المختارة لجدول أعمال المؤتمر حتى عام ٢٠٢٥.

◀ الجدول ١: لمحة عامة عن البنود المختارة لجدول أعمال المؤتمر حتى عام ٢٠٢٥

الدورة	رقم بند جدول الأعمال	البند الرابع	البند الخامس	البند السادس	البند السابع	البند الثامن
١١٠ (٢٠٢٢)	التلمذة الصناعية - وضع معيار (المناقشة الأولى).	مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي التمثل في العمالة.	الاقتصاد الاجتماعي والتضامني - مناقشة عامة.	إدراج ظروف العمل الأمانة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من خلال تعديل الفقرة ٢ من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨.		
١١١ (٢٠٢٣)	التلمذة الصناعية - وضع معيار (المناقشة الثانية).	مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي التمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال).	الانتقال العادل، بما في ذلك النظر في السياسات الصناعية والتكنولوجية، نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع - مناقشة عامة.	إلغاء الاتفاقية رقم ١٦٣ وسحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٧٠ و٧٥ و١٦٥ و١٧٨ وبروتوكول عام ١٩٩٦ التابع لاتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٧)، وكذلك التوصيات ذات الأرقام ٩ و١٠ و٢٠ و٢٨ و٤٨ و٧٥ و٧٦ و٧٨ و١٠٥ و١٠٦ و١٠٨ و١٣٨ و١٤٠ و١٤١ و١٤٢ و١٥٥ و١٧٣ و١٨٥.	اتفاقية وتوصية مقترحتان بشأن المراجعة الجزئية التي تتناول ١٥ صكاً من صكوك العمل الدولية بعد إدراج بيئة عمل أمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.	
١١٢ (٢٠٢٤)	حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر البيولوجية - وضع معيار (المناقشة الأولى).	مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي التمثل في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.	العمل اللائق واقتصاد الرعاية - مناقشة عامة.	إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٤٥ و٦٢ و٦٣ و٨٥.		

^{٢١} الوثيقة GB.344/PV، الفقرة ٦٧٩؛ الوثيقة GB.346/LILS/PV، الفقرة ١٦.

^{٢٢} الوثيقة GB.328/INS/3، الفقرات ٧-١٥، لمزيد من المعلومات بشأن تنفيذ النهج الاستراتيجي والمتسق. ترد في القسم هاء والملحق الرابع من هذه الوثيقة خارطة طريق محدثة تشمل الفترة الممتدة منذ الوقت الراهن وحتى عام ٢٠٢٥.

^{٢٣} إعلان المؤوية، الجزء رابعاً (ألف).

<p>العمل اللائق في اقتصاد المنصات - وضع معيار أو مناقشة عامة (يتخذ قرار بشأن ذلك في:)</p> <ul style="list-style-type: none"> • الدورة ٣٤٧ لمجلس الإدارة (آذار/ مارس ٢٠٢٣) إذا تعلق الأمر بوضع معيار (المناقشة الأولى)؛ أو • الدورة ٣٤٧ أو الدورة ٣٤٩ أو الدورة ٣٥٠ لمجلس الإدارة إذا تعلق الأمر بإجراء مناقشة عامة. 	<p>مناقشة عامة بشأن النهج المبتكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز عمليات الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق أو مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي أو تقييم إعلان العدالة الاجتماعية (يؤكد لاحقاً).</p>	<p>١١٣ حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر البيولوجية - وضع معيار (المناقشة الثانية).</p>
--	---	--

مواضيع يجري استعراض احتمالية إدراجها في جدول أعمال دورات مقبلة للمؤتمر

١٣. سبق لمجلس الإدارة أن اتخذ قراراً بشأن البنود التقنية التي ستدرج في جدول أعمال الدورة ١١١ (٢٠٢٣) والدورة ١١٢ (٢٠٢٤) للمؤتمر. وفي دورته ٣٤١ (آذار/ مارس ٢٠٢١)، قرر أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر بنداً يتعلق بحماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر البيولوجية. ومن المتوقع اتخاذ قرارات بشأن بندين تقنيين إضافيين سيتم إدراجهما في جدول أعمال الدورة ١١٣. ومن شأن اللوحة العامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٣٠)، الواردة في الملحق الثالث، أن تساعد في تحديد التوقيت المحتمل من أجل اختيار البنود المقترحة حالياً أمام مجلس الإدارة. وفي حال قرر مجلس الإدارة إدراج بند بشأن وضع معيار في جدول أعمال تلك الدورة، سيكون عليه القيام بذلك في دورته الحالية في ضوء الجداول الزمنية التحضيرية المنصوص عليها في النظام الأساسي للمؤتمر فيما يخص إجراء المناقشة المزدوجة العادية.^{٢٤}

١٤. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر بنداً بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات وطلب من المكتب أن يقدم إلى الدورة ٣٤٧ (آذار/ مارس ٢٠٢٣) لمجلس الإدارة تحليلاً للفجوة المعيارية لكي يسترشد به عند اتخاذ القرار بشأن طبيعة البند الواجب إدراجه في جدول أعمال المؤتمر في عام ٢٠٢٥ وحسب مقتضى الحال في عام ٢٠٢٦. وما فتئ قسم وضع السياسات التابع لمجلس الإدارة ينظر في تحليل الفجوة المعيارية.^{٢٥} ويرد البند المقترح في جدول الأعمال في الملحق الأول، القسم ٢. وقد أعربت غالبية أعضاء مجلس الإدارة عن تأييدهم لإجراء مناقشة عن العمل اللائق في اقتصاد المنصات في دورة مقبلة للمؤتمر.^{٢٦} وبعد القرار الذي اتخذته مجلس الإدارة في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١)، عُقد

^{٢٤} ينبغي لمجلس الإدارة أن يتخذ القرار بإدراج بند بشأن وضع معيار في دورته في آذار/ مارس ٢٠٢٣ (من أجل دورة المؤتمر لعام ٢٠٢٥) أو في آذار/ مارس ٢٠٢٤ (من أجل دورة المؤتمر لعام ٢٠٢٦). وينبغي اتخاذ القرار بشأن إدراج بنود من أجل مناقشة عامة في موعد أقصاه آذار/ مارس ٢٠٢٣ (من أجل دورة المؤتمر لعام ٢٠٢٤) أو آذار/ مارس ٢٠٢٤ (من أجل دورة المؤتمر لعام ٢٠٢٥). وهذه المهل سببها أنه، بموجب النظام الأساسي للمؤتمر، فيما يتعلق ببنود وضع معيار، ينبغي للمكتب أن يرسل إلى الدول الأعضاء تقريراً عن القانون والممارسة واستبياناً، قبل ١٨ شهراً على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي ستناقش فيها المسألة. وبالتالي، بالنسبة إلى دورة المؤتمر في حزيران/ يونيه ٢٠٢٥، ينبغي من حيث المبدأ إرسال تقرير في نهاية تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣ كحد أقصى (أي قبل ١٨ شهراً). وإذا اتخذ مجلس الإدارة قراره في تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣، فلن يتيح للمكتب زمناً كافياً من أجل إعداد هذه الوثيقة. ولا تخضع المناقشات العامة للاشتراطات نفسها: إذ ينص النظام الأساسي للمؤتمر على أنه إذا أدرجت مسألة في جدول الأعمال للمناقشة العامة، يرسل المكتب تقريراً عن المسألة إلى الحكومات، بحيث يصلها في موعد لا يقل عن شهرين قبل افتتاح دورة المؤتمر التي ستناقش فيها المسألة. وحيث إن إعداد التقرير في تلك الحالات يتطلب بعض الوقت، فمن المستصوب للغاية أن يتخذ مجلس الإدارة قراراً في آذار/ مارس من السنة السابقة على أبعد تقدير.

^{٢٥} الوثيقة GB.346/INS/PV، الفقرة ٩٢(ب).

^{٢٦} الوثيقة GB.347/POL/1.

^{٢٧} الوثيقة GB.337/PV؛ الوثيقة GB.341/PV؛ الوثيقة GB.343/PV؛ الوثيقة GB.344/PV.

اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢ بغية المساعدة على رسم معالم النهج السياسي اللازم.^{٢٨} وأخذ مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢) علماً بعدم اعتماد اجتماع الخبراء أية استنتاجات وطلب من المكتب أن يأخذ في الاعتبار مختلف الآراء المعرب عنها خلال اجتماع الخبراء في سياق التحضير للمناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (حماية العمال) المرتقب إجراؤها في الدورة ١١١ (٢٠٢٣) للمؤتمر،^{٢٩} حيث سيتم إيلاء الاهتمام للفرص والتحديات المرتبطة بالتنوع المتزايد لأشكال وترتيبات العمل، من جملة أمور أخرى. ومن الممكن إدراج بند سواء بشأن إجراء مناقشة عامة أو بشأن وضع معيار يتعلق بالعمل اللائق في اقتصاد المنصات، قد يكون بدءاً من الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر، ويتوقف ذلك على بنود أخرى محتملة يجري حالياً النظر في إدراجها في جدول أعمال المؤتمر.

١٥. كما طلب مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ من المكتب أن يقدم إلى الدورة ٣٤٧ مقترحاً لإدراج بند بشأن النهج المبتكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز عمليات الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق، في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) أو الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر من أجل مناقشة عامة. ويرد البند المقترح في الملحق الأول، القسم ٣.

١٦. ومن شأن إدراج كلا البندين في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر أن يستكمل البنود التقنية الثلاثة المدرجة في جدول أعمال المؤتمر وفقاً للممارسة المتبعة. وعليه، لن يتضمن جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر بنوداً للمناقشة المتكررة أو تقييماً لأثر إعلان العدالة الاجتماعية ما لم يقرر مجلس الإدارة إدراج بند تقني رابع لهذا الغرض، من المحتمل أن يعهد المؤتمر به إلى لجنة الشؤون العامة التابعة له.^{٣٠} وترد اعتبارات أخرى بشأن إجراء تقييم أو مناقشة متكررة في القسم دال من هذه الوثيقة.

١٧. وينظر مجلس الإدارة في دورته الحالية في مقترحات لاستراتيجية محتملة لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد.^{٣١} وتستند هذه الاستراتيجية إلى الدعائم الأساسية المتفق عليها، وتتضمن خطوات من الواجب على المكتب اتخاذها استجابة للنداء إلى "مواصلة المبادرات الرامية إلى استكمال مجموعة معايير العمل الدولية لتأخذ في الاعتبار عالم العمل المتغير والتحديات التي تواجه سلاسل التوريد والإمداد العابرة للحدود وثغرات التنفيذ والظروف الوطنية، سواء من خلال تدابير معيارية جديدة أو مراجعة التدابير القائمة أو اعتماد مبادئ توجيهية وأدوات تكميلية".^{٣٢} وفي حال قرر مجلس الإدارة في الوقت المناسب وبعد استعراض الخيارات المعروضة عليه، أن يدرج في جدول أعمال المؤتمر بنوداً بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، ستكون الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر أول فرصة متاحة للقيام بذلك.^{٣٣}

١٨. وقد يرغب مجلس الإدارة في مواصلة النظر في إدراج بند بشأن تسخير أقصى إمكانات التقدم التكنولوجي بهدف إجراء مناقشة عامة في دورة مقبلة للمؤتمر.^{٣٤} وسبق لبعض أعضاء مجلس الإدارة أن أشاروا في دورات سابقة إلى أنه سيكون من الحكمة انتظار نتيجة مناقشات المؤتمر المتعلقة بالعمل اللائق في اقتصاد المنصات^{٣٥} وبالانتقال العادل، بما في ذلك النظر في السياسات الصناعية والتكنولوجية، نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع،^{٣٦} قبل النظر في موضوع مثل إدراج بند محتمل في جدول الأعمال.

^{٢٨} منظمة العمل الدولية، موجز المداولات، اجتماع الخبراء بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات، جنيف، ١٠-١٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢.

^{٢٩} الوثيقة GB.346/POL/PV، الفقرة ٧٥.

^{٣٠} يتم إيلاء الاعتبار إلى الترتيبات الواجب اتخاذها من أجل تغطية عمل لجنة الشؤون العامة في عدة جلسات. ومن الجدير بالذكر أيضاً أنه في حال التصويت، سيقصر حق التصويت على أعضاء لجنة الشؤون العامة البالغ عددهم ٥٦ عضواً (وهو العدد الموازي في الممارسة لتشكيل مجلس الإدارة).

^{٣١} الوثيقة GB.347/INS/8.

^{٣٢} الوثيقة GB.346/INS/6(Rev.1)، الملحق، الجزء الثالث(ألف)، الفقرة ٧.

^{٣٣} يستند هذا السيناريو إلى فرضية وضع جدول أعمال عادي للمؤتمر من ثلاثة بنود تقنية، مع احتمال أن يتخذ مجلس الإدارة قراراً بأن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر بنوداً بشأن الحماية من المخاطر البيولوجية (مناقشة ثانية لوضع معيار)؛ العمل اللائق في اقتصاد المنصات (مناقشة أولى لوضع معيار أو مناقشة عامة)؛ النهج المبتكرة للتصدي للاقتصاد غير المنظم (مناقشة عامة) (أو الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي (مناقشة متكررة))؛ ومع احتمال أن يتخذ مجلس الإدارة قراراً بأن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر بنوداً بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية (مناقشة أولى لوضع معيار)؛ العمل اللائق في اقتصاد المنصات (مناقشة ثانية لوضع معيار)؛ الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي (مناقشة متكررة) (أو النهج المبتكرة للتصدي للاقتصاد غير المنظم (مناقشة عامة)).

^{٣٤} الملحق الأول، القسم ٤.

^{٣٥} الوثيقة GB.343/PV، الفقرة ٣٣.

^{٣٦} الوثيقة GB.344/PV، الفقرة ٨٢.

١٩. وتتطلب ثلاثة بنود أخرى مزيداً من العمل أو المناقشة في منتديات ثلاثية أخرى قبل اعتبارها أنها تؤدي إلى مقترحات كاملة لإدراجها في جدول أعمال المؤتمر. ويرد تحديث للمتابعة التي أجريت فيما يتعلق بهذه الموضوعات في الملحق الأول، القسم ٥. والبنود الثلاثة هي التالية:

• **الوصول إلى قضاء العمل: منع نزاعات العمل وتسويتها:** طلب مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢) من المكتب أن يأخذ في الاعتبار إرشاداته عند إعداد مقترحات بغية عقد اجتماع تقني ثلاثي بشأن الوصول إلى قضاء العمل لكي يتخذ مجلس الإدارة قراراً بشأنه في عام ٢٠٢٣. ويتوخى المكتب أن يواصل مجلس الإدارة نظره في هذا البند المحتمل في ثلاث خطوات، كما يلي:

- (أ) قد يقدم المكتب وثيقة سياسية تحدد نتائج البحوث وتُهج المساعدة التقنية والخيارات السياسية الممكنة لكي يناقشها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣)؛
- (ب) رهنأ بإرشادات مجلس الإدارة، قد يعقد المكتب اجتماعاً تقنياً ثلاثياً بشأن الوصول إلى قضاء العمل في جنيف في النصف الثاني من عام ٢٠٢٤، على أن تُرصد الميزانية اللازمة تحقيقاً لهذه الغاية في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥؛
- (ج) استرشاداً بالاجتماع التقني الثلاثي، قد يتخذ مجلس الإدارة قراراً بشأن الإجراء اللاحق، بما في ذلك إدراج بند محتمل في جدول أعمال دورة مقبلة للمؤتمر لغرض مناقشته.

• **حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي.** طلب مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢) من المكتب أن يأخذ في الاعتبار إرشاداته عند إعداد مقترحات بغية عقد اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي لكي يتخذ مجلس الإدارة قراراً بشأنه في عام ٢٠٢٣. ونظراً لأهمية هذا الموضوع اليوم والإدارة السديدة لمستقبل العمل، قد ينظر مجلس الإدارة في تنظيم هذا الاجتماع في عام ٢٠٢٤ بحيث يستعرض التحديات فيما يتعلق بحماية البيانات الشخصية للعمال في مختلف الأقاليم، لا سيما في ضوء تزايد رقمنة العمل والوضع الحالي للتنظيم في القانون والممارسة. ومن شأن الاستعراض أن يشمل جمع البيانات وتخزينها واستخدامها وتبليغها إلى أطراف ثالثة والمراقبة الرقمية والإدارة الحسابية للعمال. وسيقدم المكتب إلى مجلس الإدارة في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣) معلومات إضافية في هذا الشأن، بما في ذلك بشأن استمرار أهمية مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال في ظل الوقائع والاحتياجات الحالية. وقد يرغب مجلس الإدارة في دورته ٣٤٩ في اتخاذ قرار نهائي بشأن طرائق عقد اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي، بما في ذلك تاريخ الاجتماع وجدول أعماله.

• **حماية المبلغين عن المخالفات في الخدمة العامة.** عُقد الاجتماع التقني بشأن حماية المبلغين عن المخالفات في قطاع الخدمة العامة، في الفترة من ٢٦ إلى ٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٢٢. وسيقدم تقرير الاجتماع التقني إلى مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧. وتضمنت الاستنتاجات بشأن الإجراءات الواجب على المكتب اتخاذها توصية بأن يجري المكتب دراسات ويجمع الإحصاءات والبحوث، بما في ذلك الاضطلاع بتحليل مقارن للممارسات الوطنية، فضلاً عن جمع البيانات بشأن الاتجاهات والمعايير والمستجدات والسوابق القضائية المتعلقة بالحماية الفعالة للمبلغين عن المخالفات في قطاع الخدمة العامة بغية تقديم الإرشادات إلى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية وتنوير القرارات التي يتخذها مجلس الإدارة بشأن ضرورة اتخاذ الإجراءات وإجراء مناقشات في المستقبل، من دون استثناء الإجراءات التي تندرج في إطار ولاية منظمة العمل الدولية المتمثلة في تعزيز حماية المبلغين عن المخالفات.^{٤٠}

^{٣٧} الوثيقة GB.346/INS/PV، الفقرة ٩٢(ز).

^{٣٨} الوثيقة GB.346/INS/PV، الفقرة ٩٢(ز).

^{٣٩} الوثيقة GB.347/POL/2.

^{٤٠} منظمة العمل الدولية، استنتاجات الاجتماع التقني بشأن حماية المبلغين عن المخالفات في قطاع الخدمة العامة، جنيف، ٢٦-٣٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٢٢، الوثيقة TMWBPS/2022/8، الفقرة ١٦(ج).

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

توصيات بشأن صكوك السلامة والصحة المهنية

٢٠. ناقش الفريق العامل الثلاثي، في اجتماعه الخامس الذي عُقد في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩، المتابعة الواجب إجراؤها لتوصياته السابقة بالصيغة التي وافق عليها مجلس الإدارة في عامي ٢٠١٧ و ٢٠١٨، والتي دعت إلى وضع معايير حول مواضيع المخاطر البيولوجية والأرغونومية والمناولة اليدوية والمخاطر الكيميائية والوقاية من الآلات.^{٤١}
٢١. ووافق مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩) على توصيات الفريق العامل الثلاثي، طالباً من المكتب إعداد هذه المقترحات بشأن وضع المعايير في أقرب تاريخ ممكن ومن باب الأولوية المؤسسية.^{٤٢}
٢٢. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ (آذار/ مارس ٢٠٢١) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٢ (٢٠٢٤) والدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر بنداً يتعلق بحماية السلامة والصحة المهنية من المخاطر البيولوجية (وضع معيار - مناقشة مزدوجة).^{٤٣}
٢٣. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) والدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر أو الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) والدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر، بنداً بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية من أجل وضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة، على أن يتخذ مجلس الإدارة القرار في دورته ٣٤٧ (آذار/ مارس ٢٠٢٣).^{٤٤}
٢٤. وأفضت المناقشات في مجلس الإدارة إلى اعتبارات توجيهية متعددة، كما ترد أدناه.
- (أ) تعتبر متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي أولوية مؤسسية، بما في ذلك فيما يتصل باحتمال وضع معيار بشأن السلامة والصحة المهنية، مع مراعاة استقلالية مجلس الإدارة في وضع جدول أعمال المؤتمر.
- (ب) ينبغي أن تسترشد مقترحات المكتب بالتوصيات الصادرة عن الفريق العامل الثلاثي فيما يتعلق بنهج التكامل المواضيعي.^{٤٥}
- (ج) ينبغي لمجلس الإدارة أن يتجنب إدراج بندين خاصين بوضع معايير بشأن السلامة والصحة المهنية في جدول أعمال دورة المؤتمر نفسها بغية إحلال التوازن بين الخبرة والدعم اللذين سيطلب من الهيئات المكونة والمكتب تقديمهما عند إجراء مناقشة في المؤتمر.
- (د) تمشياً مع التوافق الذي توصل إليه الفريق العامل الثلاثي، ينبغي لعملية وضع المعايير أن تكون مرنة وتتناول المواضيع الأربعة المحددة ذات الصلة بالسلامة والصحة المهنية وأن تضمن الكفاءة المثلى للوقت والفعالية من حيث التكلفة والشمولية.
- (هـ) بالنظر إلى التفاعل المعقد بين المعايير المحتمل وضعها بشأن الحماية من المخاطر الكيميائية ومجموعة الصكوك الدولية القائمة بشأن السلامة الكيميائية، قرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢) أن وضع معيار بشأن المخاطر الكيميائية يستلزم إجراء مناقشة مزدوجة. وبما أن وضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية والوقاية من الآلات قد لا يكون عرضة للضغوط عينها بضمان الاتساق السياسي، يتوخى إجراء مناقشة مفردة قد يسبقها اجتماع تقني ثلاثي أو اجتماع ثلاثي للخبراء. لكن من الجدير بالذكر أن وضع معيار يتناول المخاطر الأرغونومية بمعزل عن المسائل المتصلة بالمناولة اليدوية سيكون الأول من نوعه وقد يكون بالنالي على درجة من التعقيد التقني.

^{٤١} الوثيقة GB.337/LILS/1، المرفق، الملحق الأول، الفقرة ٩.

^{٤٢} الوثيقة GB.337/LILS/1، الفقرة ٥(أ).

^{٤٣} الوثيقة GB.341/PV، الفقرة ٥٠(ب).

^{٤٤} الوثيقة GB.346/INS//PV، الفقرة ٩٢(أ).

^{٤٥} منظمة العمل الدولية، "ضمان التناغم والاتساق في متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير بشأن وضع معيار في مجال السلامة والصحة المهنية"، وثيقة العمل ١، الاجتماع الخامس للفريق العامل الثلاثي، ٢٣-٢٧ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩، الفقرة ١٤.

٢٥. وقدم مجلس الإدارة في أحدث دوراته الأربع الإرشادات بشأن الخيارات الأربعة التي تم استكشافها حتى الآن لوضع معيار بشأن السلامة والصحة المهنيين. ووفقاً للإرشادات، لا ينبغي بالضرورة تكرار الخيار الذي اعتمد للمخاطر الكيميائية (أي الخيار المعتاد المتمثل في إجراء مناقشة مزدوجة من أجل وضع معيار) في حالة الأرغونوميات والمناولة اليدوية أو الوقاية من الآلات.
٢٦. ونظر مجلس الإدارة، من دون التوصل إلى توافق، في ثلاثة خيارات لطرائق قد تكون مبتكرة وفعالة وتتعلق بوضع معايير السلامة والصحة المهنيين.
٢٧. ولقي الخيار المتمثل في عقد مؤتمر تقني تحضيري تليه مناقشة مفردة في المؤتمر دعماً متبايناً حتى الآن. فعلى الرغم من أن عقد هذا المؤتمر سيفسح المجال أمام إعداد تقني مناسب ويكفل المشاركة العريضة والشمولية، إلا أنه لم يلب التوقعات على ما يبدو فيما يتعلق بالفعالية من حيث التكلفة أو المرونة.
٢٨. وفي المقابل، اعتُبر الخيار المتمثل في عقد اجتماع ثلاثي للخبراء تليه مناقشة مفردة في المؤتمر، أقل شمولاً، وإن كان أكثر فعالية من حيث التكلفة.^{٤٦}
٢٩. وأشار بعض أعضاء مجلس الإدارة إلى تفضيلهم الخيار المتمثل في عقد اجتماع تقني ثلاثي تليه مناقشة مفردة، شريطة إتاحة مشاركة أوسع من المعتاد في الاجتماع. فمن شأن اجتماع مماثل أن يكون أبسط وأكثر مرونة وفعالية من حيث التكلفة من عقد مؤتمر تقني تحضيري. ورداً على بعض التوضيحات التي طلبت، يجدر التذكير بأن الاجتماعات التقنية تُعقد لغرض إجراء مناقشة معمقة بشأن المسائل السياسية استناداً إلى تقرير يعدّه المكتب من أجل التوصل إلى استنتاجات أو نقاط توافق أو وثائق مماثلة وربما اعتماد قرارات. وتحفز هذه الاجتماعات توافقاً ثلاثياً دولياً بشأن مسألة محددة ويمكن أن تستخدمها المنظمة والدول الأعضاء من أجل وضع سياسات تتناول المسألة قيد الدراسة. ويمثل المشاركون في الاجتماعات التقنية حكوماتهم أو مجموعات غير حكومية. وتتكون الاجتماعات التقنية من: (أ) ممثل واحد عن كل حكومة مهتمة، علماً أنه يجوز لمجلس الإدارة أن يقرر تحديد مشاركة الحكومات؛ (ب) العدد اللازم من ممثلي العمال وأصحاب العمل على النحو الذي يحدده مجلس الإدارة. ويتحمل المكتب عبء تكاليف النقل والإقامة لممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال. وتُتخذ القرارات بتوافق الآراء. وفي غياب أية اعتراضات رسمية، تُسجل في محضر الأعمال أية مواقف أو تحفظات مخالفة دون أن تشكل عائقاً أمام اعتماد القرار المعني.^{٤٧} ومن الجدير بالذكر أيضاً أن القيمة التي قد يضفيها هذا الخيار على عملية وضع المعايير ستكون محدودة في حال لم يتوصل الاجتماع التقني إلى توافق في الآراء أو في حال لم تُعتمد استنتاجات الاجتماع.^{٤٨}
٣٠. وترد في الملحق الأول، القسم ١ المقترحات المحدثة المتعلقة ببنود وضع المعايير بشأن مواضيع المخاطر الكيميائية؛ الأرغونوميات والمناولة اليدوية؛ الوقاية من الآلات.

^{٤٦} تُعقد اجتماعات الخبراء إما لإمداد المنظمة بمشورة الخبراء بشأن مسألة تقنية محددة أو من أجل اعتماد إرشادات تقنية. وهي تتكوّن من عدد محدد من الخبراء الذين يعملون بصفتهم الشخصية ويتصرفون ويعبرون عن آرائهم بصفتهم خبراء وليس بصفتهم ممثلين لحكومة أو مجموعة معينة. ويحدد مجلس الإدارة التشكيلة التي ينبغي أن توازي العدد نفسه من الخبراء الذين ترشحهم الحكومات ومجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال في مجلس الإدارة. ويجب أن يكون هذا العدد مضاعفاً للعدد أربعة. ويتحمل المكتب عبء تكاليف النقل والإقامة لجميع الخبراء، بما يشمل الخبراء الذين تعينهم الحكومات. وتُتخذ القرارات بتوافق الآراء. وفي حال تعذر ذلك، تُسجل في محضر الأعمال أية مواقف أو تحفظات مخالفة دون أن تشكل عائقاً أمام اعتماد القرار المعني. انظر منظمة العمل الدولية، النظام الداخلي لاجتماعات الخبراء، ٢٠١٩، المذكرة التمهيدية والمادة ١١.

^{٤٧} منظمة العمل الدولية، النظام الداخلي للاجتماعات التقنية، ٢٠١٩، المذكرة التمهيدية والمادة ١٢.

^{٤٨} تتناول المادة ١٦(٢) من النظام الداخلي للاجتماعات التقنية الحالات التي يتعذر فيها على الاجتماع تحقيق النتيجة التي حددها مجلس الإدارة. فإذا لم يحقق الاجتماع النتيجة، قد لا يعود ممكناً إجراء مناقشة مفردة. والأمر سياتي في حال رفض مجلس الإدارة نتيجة الاجتماع التقني الثلاثي. ومن هذا المنظر، تقل مخاطر عدم تحقيق نتيجة في حال عقد مؤتمر تقني تحضيري على ما يرد في النظام الداخلي لمجلس الإدارة والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي. وتشير المادة ٤٥(٥) من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي إلى خيارين اثنين مطروحين أمام مجلس الإدارة إذا كانت مسألة مدرجة في جدول الأعمال قد بحثت في مؤتمر تقني تحضيري، وهما: إرسال تقرير عن "القانون والممارسة" مع استبيان إلى الحكومات؛ أو إعداد على أساس أعمال المؤتمر التقني التحضيري، تقرير نهائي يتضمن مشروعاً واحداً أو أكثر من مشاريع الاتفاقيات أو التوصيات.

٣١. واستناداً إلى هذه المقترحات وتمشياً مع الإرشادات المقدمة، قد ينظر مجلس الإدارة في أي من الخيارات الواردة أدناه.
- (أ) ينبغي لمجلس الإدارة، تمشياً مع القرار الذي اتخذه في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢) أن يحدد ما إذا كان سيدير 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) قد يقرر مجلس الإدارة أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر بنداً بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية من أجل وضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة.
- أو
- قد يقرر أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر بنداً بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية من أجل وضع معيار على أساس مناقشة مفردة يسبقها اجتماع تقني ثلاثي يتوقع عقده في عام ٢٠٢٧.
- (ج) قد يقرر مجلس الإدارة أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٧ (٢٠٢٩) للمؤتمر بنداً بشأن مراجعة الصكوك المتعلقة بالوقاية من الآلات على أساس مناقشة مفردة يسبقها اجتماع تقني ثلاثي يتوقع عقده في عام ٢٠٢٨.
- أو
- قد يقرر أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٨ (٢٠٣٠) للمؤتمر بنداً بشأن مراجعة الصكوك المتعلقة بالوقاية من الآلات على أساس مناقشة مفردة يسبقها اجتماع تقني ثلاثي يتوقع عقده في عام ٢٠٢٩.

◀ دال - إطلاق دورة جديدة من المناقشات المتكررة

٣٢. قرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢) أن يطلب من المكتب أن يأخذ في الاعتبار الإرشادات المقدمة عند إعداد وثيقة بشأن تقييم محتمل لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢ للدورة ٣٤٧ (أذار/ مارس ٢٠٢٣) لمجلس الإدارة.^{٤٩} وتضمنت الإرشادات التي قدمها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١) ودورته ٣٤٤ (أذار/ مارس ٢٠٢٢) ودورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢) مجموعة متنوعة وعريضة من الآراء بشأن مختلف الجوانب التي ينطوي عليها تقييم محتمل في سياق النهج الاستراتيجي المتبع في وضع جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر. ويعرض هذا القسم الوثيقة المطلوبة ويلتمس مزيداً من الإرشادات فيما يتعلق بالخيارات المتاحة لإجراء تقييم محتمل.
٣٣. ومن الجدير بالذكر أنّ الدورة الحالية للمناقشات المتكررة في المؤتمر تنتهي بمناقشة الهدف الاستراتيجي المتمثل في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل خلال الدورة ١١٢ (٢٠٢٤) للمؤتمر. وقدم مجلس الإدارة في دورته ٣٤٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١) ودورته ٣٤٤ (أذار/ مارس ٢٠٢٢) ودورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢) الإرشادات بشأن بدء دورة جديدة من المناقشات المتكررة قبل تقييم محتمل لإعلان العدالة الاجتماعية أو بعده.^{٥٠} وأعرب أعضاء مجلس الإدارة عن تأييدهم عموماً لكلا الخيارين، بالتوازي مع مواصلة النظر في التوقيت الأكثر ملاءمة في ضوء الأولويات الاستراتيجية الأخرى لوضع جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر. والاعتبارات المتداخلة الثلاثة الواجب النظر فيها في هذا الشأن، هي: توقيت التقييم؛ توقيت دورة جديدة من المناقشات المتكررة؛ احتمال أن يستعرض مجلس الإدارة طرائق المناقشات المتكررة.

^{٤٩} الوثيقة GB.346/INS/PV، الفقرة ٩٢(هـ).

^{٥٠} الوثيقة GB.343/PV؛ الجزء ثالثاً (جيم) من إعلان العدالة الاجتماعية والجزء ثالثاً من ملحقه ينصان على أنّ توقيت هذا التقييم يقرره مجلس الإدارة ويمكن تكرار التقييم من وقت لآخر "دون فرض فترات زمنية محددة عليه. وإذا قرر مجلس الإدارة بدء دورة جديدة دون تقييم مسبق والإبقاء على تسلسل الأهداف الاستراتيجية المعتمدة للدورة الحالية من المناقشات المتكررة، فسيتم إدراج بند للمناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر.

٣٤. توقيت تقييم محتمل يجريه المؤتمر. أجرى المؤتمر في دورته ١٠٥ (٢٠١٦) أول تقييم لأثر إعلان العدالة الاجتماعية وفقاً للجزء ثالثاً (ج) من متابعة الإعلان (انظر الملحق الثاني). وفي إطار التحضير لهذا التقييم، قدّم مجلس الإدارة الإرشادات بشأن نطاق التقييم وطرقه خلال عدة دورات.^{٥١}

٣٥. وركز التقرير الذي أعد للمؤتمر وللمناقشة في لجنة المؤتمر المعنية بإعلان العدالة الاجتماعية على أثر ثلاث فئات من الخطوات المتخذة لتعزيز تنفيذ الإعلان، وهي: الإجراءات التي تتخذها الدول الأعضاء؛ الإجراءات التي تتخذها منظمة العمل الدولية؛ الإجراءات المتخذة على المستويين الدولي والإقليمي. ونتيجة لذلك، اعتمد المؤتمر قراراً بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، حدّد فيه مجالات العمل ذات الأولوية، لكي تساعد منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء فيها بشكل فعال فيما تبذله من جهود لتحقيق كامل إمكانيات 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 الاتساق السياسي وتعزيز المنشآت المستدامة.^{٥٢} وفي القرار، دعا المؤتمر مجلس الإدارة إلى اتخاذ إجراءات تكفل تنفيذ القرار تنفيذاً فعالاً. بالإضافة إلى ذلك، نصّ القرار على أنّ الإجراءات المبينة فيه تشكل جزءاً لا يتجزأ من التقييم المقبل لأثر إعلان العدالة الاجتماعية، الذي سيضطلع به المؤتمر. واعتمد مجلس الإدارة في دورته ٣٢٩ (أذار/ مارس ٢٠١٧) برنامج عمل لإنفاذ هذا القرار.^{٥٣}

٣٦. ولا ينصّ إعلان العدالة الاجتماعية ولا القرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق ولا قرارات مجلس الإدارة على وقت محدد لإجراء التقييم المقبل. ويبدو من الإرشادات التي قدّمها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢) أنّ تقييم جميع جوانب إعلان العدالة الاجتماعية بعد إطلاق دورة جديدة من المناقشات المتكررة، وليس قبله، يلقى تأييداً واسعاً.^{٥٤} ومن شأن جدولة هذا التقييم بحيث يتم في موعد بعد عام ٢٠٢٥ أن تمكّن مجلس الإدارة من أخذ النتيجة التي سيتوصل إليها مؤتمر القمة المعني بالمستقبل (٢٠٢٤) والقمة الاجتماعية العالمية للأمم المتحدة (٢٠٢٥) في الاعتبار، عند اتخاذ قرار بشأن التوقيت الملائم لتقييمه الجريه المؤتمر.

٣٧. ومتابعة إعلان العدالة الاجتماعية المتضمنة في مرفق الإعلان (انظر الملحق الثاني في هذه الوثيقة) والأعمال التحضيرية للإعلان تشير بوضوح إلى أنّ التقييم صمم ليتخذ شكل مناقشة تجريها أعلى هيئة من هيئات الإدارة السديدة في منظمة العمل الدولية بهدف مساءلة مجلس الإدارة والمكتب أمام المؤتمر عن الخطوات المتخذة لتنفيذ الإعلان. والغرض من التقييم، كما تظهره الأعمال التحضيرية، هو السماح للمؤتمر بتقييم أثر النصّ ذي الحجية برمته^{٥٥} وضمان مساءلة المكتب ومجلس الإدارة أمام المؤتمر عن الإجراءات المتخذة بموجب أحكام تقييم الأثر.^{٥٦}

٣٨. ويستلزم 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 يفضي التقييم مثلاً إلى إعادة النظر في المبادئ الأساسية المنصوص عليها في إعلان العدالة الاجتماعية، بما في ذلك العلاقة القائمة بين العدالة الاجتماعية والعمولة العادلة؛ أو في أهمية برنامج العمل اللائق بالنسبة إلى الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية المتساوية في الأهمية وطبيعتها المتلازمة والمتراطة والمتكافئة.

^{٥١} الوثيقة GB.322/INS/3؛ الوثيقة GB.323/INS/3؛ الوثيقة GB.325/INS/3.

^{٥٢} منظمة العمل الدولية، قرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق.

^{٥٣} الوثيقة GB.329/INS/3/1.

^{٥٤} الوثيقة GB.346/INS/PV، الفقرتان ٤٧ و ٥٢.

^{٥٥} منظمة العمل الدولية، تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية لمساعدة الدول الأعضاء فيها فيما تبذله من جهود لتحقيق أهدافها في سياق العولمة: متابعة المناقشة حول تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية، وإمكانية النظر في وضع وثيقة ذات حجية، ربما في شكل إعلان أو أي صك ملائم آخر، إلى جانب أية إجراءات متابعة ملائمة والشكل الذي يمكن أن تتخذه، التقرير ILC.97/VI، ٢٠٠٨، الفقرة ٥٥.

^{٥٦} منظمة العمل الدولية، تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية: متابعة المناقشة وإمكانية النظر في وضع وثيقة ذات حجية: التقرير التكميلي، محضر الأعمال المؤقت رقم ٣، الدورة ٩٧، جنيف، ٢٠٠٨. تهدف جميع الترتيبات المشار إليها في مرفق إعلان العدالة الاجتماعية إلى ضمان إجراء مناقشة كاملة في المؤتمر تفضي إلى نتيجة ملموسة. فعلى سبيل المثال، ينبغي إجراء التقييم "في إطار بند مدرج في جدول أعمال [المؤتمر]"، وهو ما ينطوي على إمكانية أن يعيّن كل وفد مستشارين خصيصاً لإجراء هذه المناقشة. كما يشير إلى مناقشة متمحورة حول النتائج. وعلى ضوء التقييم الذي يجريه المؤتمر، "سيستخلص استنتاجات تتعلق بمدى استنساب إجراء المزيد من عمليات التقييم أو بمدى ملاءمة الضلوع في إجراءات مناسبة أخرى". والتقرير الذي سيعدّه المكتب موجّه بما لا لبس فيه إلى المؤتمر. وبالتالي، ينبغي له أن يتضمن على سبيل المثال معلومات عن الخطوات التي تتخذها الهيئات المكونة الثلاثية ومجلس الإدارة وعن الأثر الذي يحتمل أن يخلفه الإعلان على المنظمات الدولية المهتمة الأخرى التي "تعطى فرصة المشاركة في تقييم الأثر وفي المناقشة".

٣٩. وفي حال أثر مجلس الإدارة إجراء مناقشة واستعراض أكثر تركيزاً في إطار إعلان العدالة الاجتماعية وطرائق المناقشات المتكررة في ضوء احتياجات الهيئات المكونة، قد يقرر إجراء هذا الاستعراض بنفسه (انظر الفقرة ٤٦).

٤٠. وفي حال قرر مجلس الإدارة التعجيل بإجراء التقييم، قد ينظر في أحد الخيارات التالية:

(أ) إدراج بند بشأن تقييم إعلان العدالة الاجتماعية في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر؛^{٥٧}

(ب) الطلب إلى المكتب أن يعد تقريراً مؤقتاً عن تنفيذ إعلان العدالة الاجتماعية ليناقشه مجلس الإدارة بغية تنوير تقييم محتمل يجريه المؤتمر في عام ٢٠٣١؛

(ج) إدراج في جدول أعمال المؤتمر قراراً محتملاً يطلب إلى مجلس الإدارة أن يجري تقييماً في وقت يحدد لاحقاً.

٤١. *توقيت دورة جديدة من المناقشات المتكررة.* المناقشات المتكررة عبارة عن آلية مؤسسية اعتمدها المؤتمر وهي بالتالي مكون هام من مكونات وضع جدول الأعمال، على نحو ما يرد في القسم ألف من هذه الوثيقة (الفقرتان ٤ و ٩ تحديداً). وتشكل المناقشات المتكررة الآلية الرئيسية التي يتم من خلالها النهوض ببرنامج العمل اللائق مؤسسياً كما يرد في إعلان العدالة الاجتماعية. فالهدف من هذه المناقشات أن تستعرض الإجراءات المتخذة على ثلاثة مستويات (أي على مستوى منظمة العمل الدولية وعلى المستويين الوطني ومتعدد الأطراف) في مسعى متكامل لتحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة المتصلة بالعمل اللائق وحشد جميع وسائل العمل المنصوص عليها (بما في ذلك معايير العمل الدولية والمساعدة التقنية والتوعية وإدارة المعارف وسلطة تنظيم الاجتماعات).

٤٢. ومجلس الإدارة مكلف بتحديد طرائق المناقشات المتكررة.^{٥٨} وهذا يعني أنه يتمتع بالسلطة التقديرية للنظر في توقيت إجراء هذه المناقشات في ضوء سائر الأولويات المحددة لجدول أعمال دورات المؤتمر، بالتوازي مع صون الأهمية المؤسسية التي ترتديها المناقشات المتكررة.

٤٣. وبالتالي، قد يقرر مجلس الإدارة بدء دورة جديدة من المناقشات المتكررة في عام ٢٠٢٦، بدلاً من عام ٢٠٢٥، بهدف إدراج بنود تقنية ذات أهمية استراتيجية في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر. غير أنه ينبغي إيلاء الاعتبار الواجب للرابط القائم بين المناقشات المتكررة واختيار الصكوك بهدف إجراء دراسات استقصائية عامة مستقبلية بشأنها، تمثيلاً مع الجزء أولاً (ب) من متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.^{٥٩} وفي حال قرر مجلس الإدارة إطلاق دورة جديدة من المناقشات المتكررة في عام ٢٠٢٦، قد ينظر في عدد من الخيارات للإبقاء على الرابط بين الدراسات الاستقصائية العامة والمناقشات المتكررة. وقد يقوم بما يلي:

(أ) السماح بانقضاء مهلة سنتين (بدلاً من المهلة المحددة حالياً بسنة واحدة) بين مناقشة الدراسة الاستقصائية العامة في لجنة تطبيق المعايير والمناقشة المتكررة؛

أو

(ب) تأجيل حتى دورته ٣٥٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٤) اختيار الصكوك بشأن سياسة العمالة لإجراء دراسة استقصائية عامة يتم إعدادها في عام ٢٠٢٦ وتناقشها لجنة تطبيق المعايير في عام ٢٠٢٧.^{٦٠}

٤٤. وفيما يتعلق بالخيار الأول، من شأن مهلة السنتين أن تستبقي الرابط القائم بين المناقشات المتكررة والدراسات الاستقصائية العامة التي تجريها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات.^{٦١} واستند الأساس المنطقي وراء هذا الرابط - كما تبيته الأعمال التحضيرية للإعلان - إلى أن تحليل القوانين والممارسات الوطنية في الدراسات

^{٥٧} يمكن على وجه الاحتمال أن يناقش المؤتمر البند في لجنة الشؤون العامة.

^{٥٨} منظمة العمل الدولية، متابعة إعلان العدالة الاجتماعية، القسم ثانياً (باء).

^{٥٩} يستلزم القرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق "أن تؤدي الدراسات الاستقصائية العامة والمناقشات المتصلة بها في لجنة تطبيق المعايير، إلى الإسهام في المناقشات المتكررة حسب مقتضى الحال" (الفقرة ١٥-٢(باء)). وتعتمد طرائق الربط القائمة التسلسل التالي: السنة الأولى - يختار مجلس الإدارة الصكوك ذات الصلة لتجرى دراسة استقصائية عامة بشأنها في ضوء الهدف الاستراتيجي الذي سيخضع لمناقشة متكررة في السنة الخامسة؛ السنة الثانية - يوافق مجلس الإدارة على نموذج التقرير بموجب المادة ١٩ من الدستور؛ السنة الثالثة - تعد لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات الدراسة الاستقصائية العامة؛ السنة الرابعة - تناقش الدراسة الاستقصائية العامة في لجنة تطبيق المعايير؛ السنة الخامسة - مناقشة متكررة.

^{٦٠} كذلك، يحدد القرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق الممارسة الماضية القائمة على أن يدرج على نحو مستقل في جدول أعمال المؤتمر موضوع حماية اليد العاملة وموضوع الضمان الاجتماعي بوصفها طريقة محتملة ينبغي استعراضها عند دراسة إمكانية اعتماد دورة أقصر للمناقشات المتكررة.

^{٦١} يشار إلى هذا الرابط في القسم أولاً(باء) من مرفق إعلان العدالة الاجتماعية.

الاستقصائية العامة كفيلاً بتنوير المناقشات المتكررة فيما يتعلق بوضع وأثر بعض المعايير المتعلقة بالهدف الاستراتيجي المعني.^{٦٢} ومع أنّ الدراسات الاستقصائية العامة لن تكون المصدر الوحيد للمعلومات، إلا أنها تُعتبر بوضوح المصدر الرئيسي للمعلومات، لا سيما أنها تعكس آراء هيئات الإشراف. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٠٩ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠) أن تنقضي مهلة سنة واحدة بين المناقشة في لجنة تطبيق المعايير والمناقشة المتكررة لإتاحة مزيد من الوقت للمناقشة في اللجنة ولتحسين مراعاة الجوانب المعيارية في المناقشات المتكررة.^{٦٣} ومن غير المتوخى أن تحدث مهلة عامين تغييراً جوهرياً في مراعاة الجوانب المعيارية في المناقشات المتكررة.

٤٥. وفي حال قرر مجلس الإدارة بدء دورة جديدة من المناقشات المتكررة في عام ٢٠٢٦ وفقاً لتسلسل الدورة الحالية، قد يجري المؤتمر تقييماً في عام ٢٠٣١، كما يرد في الجدول ٢.

◀ الجدول ٢: لمحة عامة عن دورة جديدة محتملة من المناقشات المتكررة

مناقشة متكررة	دورة المؤتمر
الحوار الاجتماعي	الدورة ١١٤ (٢٠٢٦)
الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)	الدورة ١١٥ (٢٠٢٧)
العمالة	الدورة ١١٦ (٢٠٢٨)
الحماية الاجتماعية (حماية العمال)	الدورة ١١٧ (٢٠٢٩)
المبادئ والحقوق الأساسية في العمل	الدورة ١١٨ (٢٠٣٠)
تقييم إعلان العدالة الاجتماعية	الدورة ١١٩ (٢٠٣١)

٤٦. مناقشة محتملة لطرائق المناقشات المتكررة. بما أنّ مجلس الإدارة مكلف بتحديد طرائق المناقشات المتكررة، قد يقرر جدولة مناقشة شاملة بشأن هذه الطرائق في دورة من دوراته المقبلة قبل بدء دورة جديدة، ربما في عام ٢٠٢٥ في حال قرر مجلس الإدارة بدء دورة جديدة في عام ٢٠٢٦. وأشارت الإرشادات التي تمخضت عنها الدورات السابقة إلى اهتمام عام بمواصلة الممارسة المتبعة بإجراء مناقشات متكررة ولفنت إلى إمكانية حشد الدعم لإجراء مناقشة بشأن طرائق المناقشات المتكررة في مجلس الإدارة.^{٦٤} ومن شأن استعراض الطرائق أن يحدد إلى أي مدى تلبى المناقشات المتكررة الوقائع والاحتياجات المتنوعة في الدول الأعضاء فيما يتعلق بكل هدف من الأهداف الاستراتيجية؛ تقيم نتائج أنشطة منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالأهداف الاستراتيجية لتسهيل اتخاذ القرارات بشأن الأولويات المستقبلية؛ تنظر في الروابط القائمة مع وضع المعايير؛ تأخذ في الاعتبار التفاعل مع الجهات الفاعلة متعددة الأطراف؛ تنير المناقشات المتعلقة بالتخطيط الاستراتيجي ومناقشات البرنامج والميزانية في منظمة العمل الدولية.^{٦٥}

◀ هاء - خارطة الطريق الإجرائية

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

- سوف يقوم مجلس الإدارة في دورته الحالية بما يلي:

○ اتخاذ قرار بشأن طبيعة المناقشة (وضع معيار أو مناقشة عامة) الواجب إجراؤها للبند المتعلق بالعمل اللائق في اقتصاد المنصات والمدرج في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر؛

^{٦٢} انظر منظمة العمل الدولية، مذكرة إرشادية بشأن الدراسات الاستقصائية العامة وأوجه التداوب المحتملة بين الدراسات الاستقصائية العامة والاستعراضات الدورية، التقرير ILC.97/VI، ٢٠٠٨، المرفق ١، الفقرتان ٦ و٧.

^{٦٣} الوثيقة GB.309/SG/DECL/1؛ الوثيقة GB.309/10.

^{٦٤} الوثيقة GB.343/PV، الفقرتان ٢١ و٢٨؛ الوثيقة GB.344/PV، الفقرتان ٥٩ و٧٣؛ الوثيقة GB.346/INS/PV، الفقرة ٣٢.

^{٦٥} يشير القرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق إلى المعايير التي يمكن على أساسها تقييم مدى ملاءمة طرائق المناقشات المتكررة (الفقرة ١٥-٢(()).

- تحديد ما إذا كان ينبغي إدراج بند بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) أو الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر من أجل وضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة؛
- اتخاذ قرار أو توفير الإرشادات بشأن بند عن النهج المبتكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز عمليات الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق، يتم إدرجه في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) أو الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر من أجل مناقشة عامة. ففي الحالة الأولى، ينبغي اتخاذ القرار في الدورة ٣٥٠ (أذار/ مارس ٢٠٢٤) لمجلس الإدارة على أبعاد تقدير أو في الدورة ٣٥٣ (أذار/ مارس ٢٠٢٥) لمجلس الإدارة في الحالة الثانية؛
- اتخاذ قرار أو توفير الإرشادات بشأن الطرائق التي ستدرج بموجبها مقترحات لوضع المعايير بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية والوقاية من الآلات في جدول أعمال المؤتمر؛
- توفير الإرشادات بشأن مقترحات أولية لعقد اجتماع تقني ثلاثي بشأن الوصول إلى قضاء العمل وتنظيم اجتماع للخبراء بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي؛
- توفير الإرشادات بشأن إطلاق دورة جديدة من المناقشات المتكررة يمكن أن تبدأ بالهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي وإجراء تقييم لأثر إعلان العدالة الاجتماعية في المؤتمر؛
- مواصلة تقديم الإرشادات بشأن جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.
- **سيقوم مجلس الإدارة في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣) بما يلي:**
- في حال لم يتخذ قراراً في الدورة ٣٤٧ (أذار/ مارس ٢٠٢٣)، النظر في إدراج بند بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية في جدول أعمال الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) للمؤتمر من أجل وضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة؛
- في حال لم يتخذ قراراً في الدورة ٣٤٧ (أذار/ مارس ٢٠٢٣)، النظر في إدراج بند بشأن النهج المبتكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز عمليات الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) أو الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر من أجل مناقشة عامة؛
- في حال لم يتخذ قراراً في الدورة ٣٤٧ (أذار/ مارس ٢٠٢٣)، اتخاذ قرار أو توفير الإرشادات بشأن الطرائق التي ستدرج بموجبها مقترحات لوضع المعايير بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية والوقاية من الآلات في جدول أعمال المؤتمر؛
- توفير الإرشادات أو اتخاذ قرار بشأن مقترحات محتملة لعقد اجتماع تقني ثلاثي بشأن الوصول إلى قضاء العمل وتنظيم اجتماع للخبراء بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي؛
- مواصلة توفير الإرشادات بشأن إطلاق دورة جديدة من المناقشات المتكررة يمكن أن تبدأ بالهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي وإجراء تقييم لأثر إعلان العدالة الاجتماعية في المؤتمر؛
- مواصلة تقديم الإرشادات بشأن جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.
- **سيقوم مجلس الإدارة في دورته ٣٥٠ (أذار/ مارس ٢٠٢٤) بما يلي:**
- في حال لم يستكمل جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر في دورته ٣٤٧ (أذار/ مارس ٢٠٢٣) أو في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣)، النظر في إدراج بند تقني في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر؛
- مواصلة تقديم الإرشادات بشأن جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر.

◀ مشروع القرار

٤٨ . قرر مجلس الإدارة ما يلي:

- (أ) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر بنداً بشأن العمل اللانق في اقتصاد المنصات [من أجل وضع معيار على أساس مناقشة مزدوجة] أو [من أجل إجراء مناقشة عامة]؛
- (ب) أن يدرج في جدول أعمال [الدورة ١١٣ (٢٠٢٥)] أو [الدورة ١١٤ (٢٠٢٦)] للمؤتمر بنداً بشأن النهج المبتكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز عمليات الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللانق من أجل إجراء مناقشة عامة؛
- (ج) 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؛
- (د) أن يطلق في عام ٢٠٢٦ دورة جديدة من المناقشات المتكررة في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، (٢٠٠٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢ وأن يدرج بنداً بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في [الحوار الاجتماعي] في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر من أجل إجراء مناقشة متكررة؛
- (هـ) أن يطلب من المكتب أن يأخذ في الاعتبار الإرشادات المقدمة عند إعداد الوثيقة المتعلقة بجدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر للدورة ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣) لمجلس الإدارة.

◀ الملحق الأول

بنود من الممكن إدراجها في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر

١ - متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير

١. استناداً إلى توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بألية 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 بند محتمل 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 اعتمده المؤتمر في دورته ١١٠ بشأن إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل واعتبار صكين من الاتفاقيات الأساسية، شدد على ضرورة سد الثغرات التنظيمية في مجال السلامة والصحة المهنية واستجابة معايير العمل الدولية للأنماط المتغيرة في عالم العمل.
٣. وطلب مجلس الإدارة من المكتب في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩) أن يسترشد بتوصيات الفريق العامل الثلاثي بشأن "نهج التكامل المواضيعي". وكما ناقشه الفريق العامل الثلاثي، فإن التنظيم من خلال التكامل المواضيعي، يشتمل بشكل أولي على عمليات وضع معايير مخصصة للمواضيع الفرعية الأربعة وفقاً لما قرره مجلس الإدارة. ويمكن أن تكون الاختلافات على أساس القرارات المتعلقة بما إذا كان إجراء وضع المعايير يجب أن يؤدي إلى بروتوكول أو اتفاقية أو توصية أو اتفاقية وتوصية. وكبديل لذلك، يمكن للصكوك الجديدة المعدة لاستكمال الصكوك المحدثة القائمة أن تجمع في صك واحد الأحكام الملزمة والأحكام غير الملزمة.
٤. ومن الممكن إدراج بند خاص بوضع المعايير في جدول أعمال المؤتمر في أقرب وقت خلال انعقاد الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر. وفي حال رغبت مجلس الإدارة في اتباع ممارسة تتعلق بوضع بند معياري واحد في كل دورة من دورات المؤتمر، وفي ضوء قدرة المكتب على توفير دعم مناسب للجان وضع المعايير خلال المؤتمر، ينبغي انتظار الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) للمؤتمر لإدراج بند بشأن مخاطر السلامة والصحة المهنية في جدول أعمال المؤتمر، إذ سبق وأدرج بند بشأن المخاطر البيولوجية في جدول أعمال المؤتمر لعامي ٢٠٢٤ و٢٠٢٥. وبالنظر إلى الطبيعة المعقدة للمواضيع التي سيتم تناولها، من المستحسن إجراء مناقشتين على الأقل قد تكونان على شكل مناقشة مزدوجة عادية أو مؤتمر تقني تحضيري تليه مناقشة مفردة أو اجتماع للخبراء أو اجتماع تقني تليه مناقشة مفردة^٢.
٥. وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤١ (أذار/ مارس ٢٠٢١) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٢ (٢٠٢٤) والدورة ١١٣ (٢٠٢٥) للمؤتمر بنداً بشأن المخاطر البيولوجية بهدف إجراء مناقشة مزدوجة بصده. وتمشياً مع القرار الذي اتخذته مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢)، ينبغي له أن يحدد في دورته الحالية ما إذا كان سيدرج في جدول أعمال الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) والدورة ١١٥ (٢٠٢٧) أو الدورة ١١٥ (٢٠٢٧) والدورة ١١٦ (٢٠٢٨) للمؤتمر بنداً بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية بهدف إجراء مناقشة مزدوجة بصده. وفي حال رغبت مجلس الإدارة في اتباع ممارسة تتعلق بوضع بند معياري واحد بشأن السلامة والصحة المهنية في كل دورة من دورات المؤتمر، من الممكن إدراج بند خاص بوضع المعايير بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية أو الوقاية من الآلات في جدول أعمال المؤتمر في أقرب وقت خلال انعقاد الدورة ١١٦ (٢٠٢٨) أو الدورة ١١٧ (٢٠٢٩) للمؤتمر.

^١ الوثيقة GB.331/LILS/2، الملحق، الفقرات ١١٧ و٢١٩ و٢٧ و٣١.

^٢ انظر:

ألف - بند وضع معيار بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية

٦. يتعرض ما يربو على مليار عامل كل سنة لمواد خطيرة، بما في ذلك الملوثات والغبار والأبخرة والأدخنة في بيئة عملهم^٣ ووفقاً لآخر التقديرات المتاحة (٢٠٢١)، تنجم ٨٢ في المائة من الوفيات المرتبطة بالعمل في العالم عن أمراض غير معدية؛ ويعزى الكثير منها إلى التعرض للمواد الكيميائية الخطرة مثل الحرير الصخري (٢٠٩٤٨١ وفاة سنوياً وخسارة ٣,٩٧ مليون سنة من الحياة الصحية). وآثار التكاثر المطرد للمركبات الكيميائية على صحة العمال لا تزال غير معروفة، شأنها شأن الوقت المنقضي بين التعرض وظهور بعض الأمراض المعروفة على الأقل. لذلك، قد يتم التقليل إلى حد كبير من شأن الآثار الصحية، بما في ذلك الوفيات.
٧. 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 وتسنزم إطاراً وطنياً شاملاً للاستخدام الآمن للمواد الكيميائية في العمل، بما في ذلك صياغة سياسة وطنية متسقة وتنفيذها ومراجعتها بشكل دوري، وكذلك تحديد مسؤوليات أصحاب العمل وحقوق العمال وواجباتهم على مستوى المنشأة. وتُستكمل الاتفاقية رقم ١٧٠ وتوصية المواد الكيميائية، ١٩٩٠ (رقم ١٧٧) بمدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن السلامة في استخدام المواد الكيميائية في العمل (١٩٩٣). وتتناول خمسة صكوك تسبق الاتفاقية رقم ١٧٠ المخاطر الكيميائية المحددة مثل الرصاص الأبيض والبنزين والتسمم بالرصاص والفسفور الأبيض^٤. والتعايش بين هذه الصكوك القديمة بشأن مواد كيميائية محددة والاتفاقية رقم ١٧٠ الأكثر حداثة والقائمة على المبادئ العامة، يؤثر على اتساق الإطار المعياري لمنظمة العمل الدولية بشأن المواد الكيميائية ولا بد من مراجعتها، على نحو ما أوصى به الفريق العامل الثلاثي.
٨. وبغية ضمان استمرار إطار العمل المعياري لمنظمة العمل الدولية بشأن المخاطر الكيميائية وجدواه في المستقبل، أوصى الفريق العامل الثلاثي في اجتماعه الثالث "بمتابعة تطوي على إجراءات لوضع المعايير" كتدبير لاتباع "إجراءات المتابعة العملية والمحددة زمنياً"^٥ بشأن الصكوك الخمسة. وأوصى الفريق كذلك بمراجعة هذه الصكوك بطريقة موحدة يمكن تحقيقها من خلال بروتوكول تابع للاتفاقية رقم ١٧٠.
٩. ومن بين الشواغل التي أثرت لتبرير مراجعة هذه الصكوك، ما يلي: الإجراءات المتمثل في اعتماد صك واحد عن كل مادة خطيرة بغية تنظيم استخدامها بشكل مفصل يُعتبر أمراً متقدماً؛ هناك شواغل في الصكوك الخمسة تتعلق بالمساواة بين الجنسين وينبغي ألا تحدد المعايير حدوداً معينة للتعرض (كما هي الحال مثلاً في اتفاقية البنزين، ١٩٧١ (رقم ١٣٦))؛ ينبغي صياغة الأحكام بطريقة تضمن مواكبة صكوك منظمة العمل الدولية للتقدم العلمي والتكنولوجي؛ ينبغي توفير نظام بسيط لتحديث حدود التعرض، عندما تبرز الحاجة إلى إرسائها.
١٠. ويمكن لصك جديد يكمل الاتفاقية رقم ١٧٠ ويراجع الصكوك القديمة الخمسة أن يضمن الحفاظ على عمليات حظر قيمة في الوقت الذي يسهل فيه إدخال معايير حظر أو تعرض جديدة يمكن تحديثها بسهولة، بما يتمشى مع التطور العلمي والتكنولوجي^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 خطيرة متداولة في التجارة الدولية واتفاقية بازل بشأن التحكم في نقل النفايات الخطرة والتخلص منها عبر

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

^٤ انظر:

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

^٥ اتفاقية الرصاص الأبيض، ١٩٢١ (رقم ١٣)؛ اتفاقية البنزين، ١٩٧١ (رقم ١٣٦) وتوصية البنزين، ١٩٧١ (رقم ١٤٤)؛ توصية التسمم بالرصاص (النساء والأطفال)، ١٩١٩ (رقم ٤)؛ توصية الفوسفور الأبيض، ١٩١٩ (رقم ٦).

^٦ الوثيقة GB.331/LILS/2، الفقرة ٣.

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

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

١١. 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.

١٢. وستشتمل الأعمال التحضيرية على تقرير مفصل عن القانون والممارسة، بالإضافة إلى مشاورات واسعة مع الهيئات المكونة وسائر الوكالات والمنصات في الأمم المتحدة المعنية بالمخاطر الكيميائية الوارد وصفها أعلاه، ومع الرابطة المهنية المعنية.

باء - بند وضع معيار بشأن الأرغونوميات والمناولة اليدوية

١٣. 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 الأدوات غير المناسبة واستخدامها؛ الوقوف أو الجلوس بشكل دائم أثناء العمل؛ خطر الانزلاق أو التعثر أو السقوط؛ الانزعاج الحراري والوضعية أثناء العمل التي تسبب اضطرابات في العضلات وفي الهيكل العظمي. والمجموعة الواسعة من اضطرابات العضلات والهيكل العظمي تجعل تقدير التكاليف المباشرة وغير المباشرة بشكل دقيق أمراً صعباً، غير أن الأدلة المتوفرة تشير إلى أن هذه الاضطرابات تمثل حوالي ثلث مجموع الإصابات والأمراض، وهي نسبة أعلى من متوسط التغيب وتتسبب في انخفاض الإنتاجية ونفسي إلى تكاليف باهظة من حيث الرعاية الصحية وتكاليف الرعاية غير الرسمية.^{١٠} ويصبح الاهتمام بالوقاية من المخاطر الأرغونومية والجهود المبذولة لتحسين الراحة والرفاهية في العمل أكثر إلحاحاً نظراً إلى تقدم القوى العاملة في السن واستمرار العمال في العمل لفترة أطول.

١٤. واستناداً إلى الاستبيان المرسل إلى الدول الأعضاء في سياق عملية وضع المعايير، من شأن وضع معيار جديد 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 ومنظمتهم ويشجع على اتباع نهج شمولي من أجل تصميم العمل وإدارته وتفعيله.

١٥. 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 للتحديات التنظيمية الموجودة في هذا الصدد.^{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 مراجعتهم لكي

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

^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 للأمن 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".

تراعى ضرورة تنظيم الأرغونوميات وتحديث النهج التنظيمي للمناولة اليدوية على السواء. ورأى الفريق العامل الثلاثي 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}

١٦. 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 الرابطة المهنية والجهات الفاعلة الأخرى. ومن المقترح تنظيم اجتماع ثلاثي للخبراء على الأرجح في عام ٢٠٢٤-٢٠٢٥ بغية إسداء المشورة للمكتب بشأن نطاق المسائل الواجب معالجتها من خلال وضع المعايير. وقد تستنير الأعمال التحضيرية أيضاً بمبادئ توجيهية تقنية نشرها المكتب عام ٢٠٢١.^{١٣}

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

١٧. 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}

١٨. 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 وإبلاء الاعتبار لضرورة توفير المعلومات بشأن السلامة والصحة والتدريب على نقل التكنولوجيا. ومع أنّ 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 بتهج 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}

١٩. 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.

٢٠. ويمكن لمعايير جديدة تتخذ شكل اتفاقية أن تعرّف باختصار طبيعة السلامة والصحة في استخدام الآلات وأن تشير إلى اشتراطات السلامة والصحة والتدابير الاحتياطية التي ينبغي للحكومات والعمال وأصحاب العمل اتخاذها، شأنهم شأن مصممي الآلات ومصنعيها ومورديها.

٢١. 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.

٢٢. 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

٢٣. من شأن وضع المعايير في هذه المجالات الثلاثة أن يستند إلى النهج المناسبة بحيث يصبح من السهل تحديث الصكوك الجديدة، وخاصة فيما يتعلق بالبنود التقنية، حرصاً على استمرارية جدوى المعايير، مع مراعاة الظروف الوطنية. وفي هذا الصدد، يمكن الاستلham من آليات المراجعة المبسطة المنصوص عليها في اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بصيغتها

^{١٢} الوثيقة GB.331/LILS/2، المرفق، الفقرتان ٢٥ و ٢٦.

^{١٣} انظر: ILO, *Principles and Guidelines for Human Factors/Ergonomics (HFE) Design and Management of Work Systems*, 2021. أعد هذه المبادئ التوجيهية فريق من الخبراء والفاحصين والممثلين عن الرابطة الدولية 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 (مذكورة معلومات صادرة عن المكتب، آذار/ مارس ٢٠٠٢)؛ الوثيقة GB.331/PV، الفقرة ٧٢٣(و) "٣".

^{١٥} منظمة العمل الدولية، النظر في الصكوك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين (أحكام عامة ومخاطر محددة): المذكرة التقنية رقم ٧ - الصكوك المتعلقة بالوقاية من الآلات، الاجتماع الثالث للفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (٢٠٢٥-٢٩ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٧)، الصفحتان ٥ و ٦.

^{١٦} انظر: ILO, *Safety and Health in the Use of Machinery*, ILO code of practice, 2013.

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 - العمل اللائق في اقتصاد المنصات

٢٤. في إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩ (إعلان المؤوية)، يُطلب من منظمة العمل الدولية ضمان أن تكون الأشكال المتنوعة لترتيبات العمل ونماذج الإنتاج ومشاريع الأعمال، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد المحلية والعالمية، حافزاً للفرص الكفيلة بتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي وتوفير العمل اللائق وتؤدي إلى العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية". ومسألة معرفة كيف يمكن للأشكال المتنوعة لترتيبات العمل أن تستجيب لهذه الأهداف، طُرحت مراراً وتكراراً في مجلس الإدارة، خاصة منذ اجتماع الخبراء الذي عقد في شباط/فبراير ٢٠١٥ بشأن أشكال الاستخدام غير المعتادة والمناقشات المتكررة اللاحقة بشأن حماية العمال في الدورة ١٠٤ (٢٠١٥) للمؤتمر وبشأن الحوار الاجتماعي والهيكلي الثلاثي في الدورة ١٠٧ (٢٠١٨) للمؤتمر. ويدعو النداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، ٢٠٢١ (النداء العالمي) منظمة العمل الدولية إلى الاضطلاع بدور ريادي في تقديم الدعم إلى الدول الأعضاء كي "تسخر أقصى إمكانات التقدم التكنولوجي والرقمنة، بما في ذلك عمل المنصات، لخلق الوظائف اللائقة والمنشآت المستدامة، وتتيح المشاركة الاجتماعية الواسعة في منافعها، وتتصدى لمخاطرها وتحدياتها، بما في ذلك عن طريق الحد من الانقسام الرقمي بين الناس والبلدان".^{١٧}

٢٥. وتشكل منصات العمل الرقمية على شبكة الإنترنت، التي ظهرت خلال العقد الماضي، جزءاً من التنوع المتزايد في ترتيبات العمل. ويشمل العمل على هذه المنصات "منصات رقمية عابرة للحدود" (يشار إليها أحياناً باسم "العمل الجماعي" أو "الاستعانة بمصادر خارجية عبر الإنترنت") والتطبيقات القائمة على تحديد الموقع التي تخصص العمل للأفراد المتواجدين في منطقة جغرافية محددة. وبالنسبة إلى المنصات الرقمية العابرة للحدود، يتم الاستعانة بمصادر خارجية للعمل من خلال مكالمات مفتوحة إلى أشخاص متنشرين جغرافياً أو لأفراد مسجلين على منصات لأداء عمل مستقل. وعلى الرغم من أنّ بعض هذه الوظائف تستلزم نقل العمل من الاقتصاد غير المباشر إلى الاقتصاد عبر الإنترنت، إلا أنها تشكل في حالات أخرى مهام جديدة تتيح التشغيل للسلسل للشركات القائمة على الويب أو تطوير نُظم الذكاء الاصطناعي، مثل تعديل المحتوى على مواقع التواصل الاجتماعي أو تعليق البيانات. والأنشطة النموذجية المضطلع بها من خلال التطبيقات تشمل خدمات النقل والتسليم والخدمة إلى المنازل.

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

٢٧. واستناداً إلى الدراسات الاستقصائية والمقابلات مع حوالي ١٢٠٠٠ عامل وممثل عن ٨٥ شركة حول العالم في قطاعات متعددة، يقوم تقرير لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية، ٢٠٢١ بتسليط الضوء على أنّ منصات العمل الرقمية تتيح فرصاً لم تكن موجودة من قبل، خاصة بالنسبة للنساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والفئات المهمشة في جميع أنحاء العالم. كما يشير التقرير إلى أنّ هذه المنصات تسمح للمنشآت بالوصول إلى قوى عاملة كبيرة ذات مهارات متنوعة، مع توسيع نطاق عملاتها. وفي الوقت نفسه، تواجه العديد من الشركات تحديات تتعلق بالمنافسة غير الشريفة وعدم الشفافية فيما يتعلق بالبيانات والأسعار ورسوم العمولات المرتفعة. وبالنسبة للكثير من عمال المنصات، تتعلق هذه التحديات بظروف العمل وانتظام العمل والدخل والحماية الاجتماعية والحرية النقابية وحق المفاوضات الجماعية. وبدأ الكثير من الحكومات والشركات وممثلي العمال، بما في ذلك النقابات، في تناول بعض هذه القضايا ووضع مجموعة متنوعة من التدابير بغية معالجتها. وتسلط جانحة كوفيد-١٩ الضوء بحد سواء على فرص الاستخدام التي يولدها العمل من خلال المنصات في مرحلة الانتعاش من فقدان العمل والدخل والتحديات التنظيمية لضمان حماية سلامة العمال وصحتهم وجعلهم يستفيدون من تدابير الحماية الاجتماعية المناسبة.

^{١٧} منظمة العمل الدولية، النداء العالمي، الفقرة ١٣(أ) "٥".

٢٨. ويعطل اقتصاد المنصات نماذج الأعمال الحالية ونموذج التوظيف الذي لطالما اعتمدت عليه نماذج الأعمال هذه. وتعمل المنصات الرقمية على إحداث تحول جذري في كيفية تصور المنظمات للأعمال التجارية وتفاعلها مع بعضها البعض وخلق قيمة للمجتمع. والعمل على المنصات الرقمية يزود العمال بفرصة العمل من أي مكان وفي أي وقت، وهو جذاب بشكل خاص للبلدان ذات الطلب الضعيف على العمالة. مع ذلك، يؤدي الانخراط في هذا العمل إلى مخاطر بالنسبة للعمال فيما يتعلق بوضعهم في العمل والتوظيف وأمن الدخل والحماية الاجتماعية وغيرها من الإعانات وممارسة الحرية النقابية وحقوق المفاوضات الجماعية، حيث أنّ معظم هذا العمل يؤدي خارج النطاق الحالي لقانون العمل ويكون مستتراً في غالب الأحيان. علاوة على ذلك، في المنصات الرقمية العابرة للحدود، قد تكون المنصات وعملاؤها في بلدان مختلفة عن تلك التي يعمل فيها العمال؛ مما يجعل من الصعب على الجهات المختصة تطبيق قوانين العمل المحلية.

٢٩. ومن الضروري زيادة فهم آليات ضمان العمل اللائق للعمال على منصات العمل الرقمية. وفي حين يواصل المكتب بحوثه في هذا الصدد، أدركت الهيئات المكونة ضرورة إجراء مناقشات رسمية بشأن هذا الموضوع. ويدعو إعلان المؤمية جميع الدول الأعضاء، بدعم من منظمة العمل الدولية، إلى أن "تستجيب للتحديات والفرص المطروحة في عالم العمل وذات الصلة بالتحول الرقمي للعمل، بما في ذلك عمل المنصات" وأن تضع "سياسات وتدابير تضمن الحماية المناسبة للخصوصية والبيانات الشخصية". ويذكر القرار بشأن أوجه انعدام المساواة في عالم العمل، الذي اعتمده المؤتمر في دورته ١٠٩ (٢٠٢١)، بأنه "يمكن أن تؤدي الرقمنة وبروز منصات العمل الرقمي إلى نشوء دوافع جديدة لأوجه انعدام المساواة لكنها قد توفر أيضاً فرص توليد الدخل للعمال".^{١٨} بالإضافة إلى ذلك، ذكرت الدورة ٣٣٥ (آذار/ مارس ٢٠١٩) لمجلس الإدارة بالمناقشة التي جرت في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٨، والتي اقترحت فيها بعض الحكومات إعطاء الأولوية للعمل نحو تحقيق العمل اللائق في اقتصاد المنصات. وأشارت المناقشة إلى القرار الصادر عن المناقشة المتكررة الثانية بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي (٢٠١٨) الذي يدعو إلى " (هـ) ... سبل تمتع العاملين في المنصات الرقمية وفي اقتصاد الأعمال الصغيرة بالحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحقوق المفاوضات الجماعية".

٣ - نهج مبتكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز عمليات الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق (مناقشة عامة)

ألف - مصدر المقترح

٣٠. اقترحت مجموعة أصحاب العمل في الدورة ٣٤٤ لمجلس الإدارة، إدراج بند بشأن النهج المبتكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز عمليات الانتقال نحو السمة المنظمة في جدول أعمال الدورة المقبلة للمؤتمر. وفي الدورة ٣٤٦ لمجلس الإدارة، أيدت مجموعة العمال ومجموعات حكومية متعددة المقترح الذي قدمته مجموعة أصحاب العمل. وعليه، فإن مجلس الإدارة "طلب من المكتب أن يقدم إلى الدورة ٣٤٧ (آذار/ مارس ٢٠٢٣) لمجلس الإدارة مقترحاً لإدراج بند بشأن النهج المبتكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز عمليات الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق في جدول أعمال الدورة ١١٣ (٢٠٢٥) أو الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) لمؤتمر العمل الدولي بهدف إجراء مناقشة عامة".

باء - طبيعة البند المقترح وسياقه

٣١. بدأت منظمة العمل الدولية نشاطها الرائد في مجال السمة غير المنظمة في السبعينات. واعتمد المؤتمر في دورته ١٠٤ توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤). ومن ثم سلم إعلان المؤمية بنطاق السمة غير المنظمة وضرورة ضمان إجراءات فعالة لتحقيق الانتقال إلى السمة المنظمة، مع إيلاء الاهتمام للمناطق الريفية، في حين شدد النداء العالمي على ضرورة تسريع هذا الانتقال.

٣٢. وكان إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم واحداً من مجالات الأهمية البالغة في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. ومن ثم أصبح موضوع نتيجة سياسية مخصصة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ وللفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ وجرى تضمينه في العديد من النتائج السياسية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ وللفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣. وفي حين أشاد تقييم مستقل لاستراتيجية منظمة العمل الدولية الرامية إلى إضفاء السمة المنظمة، بالجهود المبذولة إلا أنه اعتبرها مجرد بداية لعملية تتطلب تركيزاً أكبر على بلورة إجراءات إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد وتكييفها وتعميمها وتنفيذها. بيد أنّ الأداء

^{١٨} منظمة العمل الدولية، قرار بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل، القرار XVI، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٩، ٢٠٢١، الفقرة ٢١.

العام لمنظمة العمل الدولية في مجال إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم اعتُبر مرضياً^{١٩}. وأشار التقييم كذلك إلى نقص في تمويل النتائج السياسية وإلى إدارة الأنشطة والمنتجات بطريقة اتسمت عموماً بالفعالية من حيث التكلفة. وشدد التقييم على أنّ إضفاء السمة المنظمة هدف طويل الأجل ينبغي الاستمرار في التركيز عليه بغض النظر عن الخطوات المتخذة في هذا الاتجاه.

٣٣. اليوم، يستقطب الاقتصاد غير المنظم ستة من أصل عشرة عمال وثمانية من أصل عشر وحدات اقتصادية حول العالم^{٢٠}. وكان العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم الأكثر تأثراً بالتدابير المتخذة لاحتواء انتشار الفيروس خلال أزمة كوفيد-١٩. وعوّض الانتعاش بالكامل فقدان الوظائف غير المنظمة في عام ٢٠٢٠، إلا أنه أبطأ في الوقت عينه الاتجاه نحو إضفاء السمة المنظمة الذي ساد في السنوات الخمس عشرة المنصرمة^{٢١}. وأظهرت أزمة كوفيد-١٩ وطائفة الأزمات المتداخلة والصدمات المستقبلية المحتملة، الضرورة الملحة لإضفاء السمة المنظمة بالنظر إلى الفوائد التي يمكن أن تعود بها على العمال والمنشآت المستدامة والمجتمعات.

٣٤. ومن شأن مناقشة عامة أن تسمح للمؤتمر باستعراض النهج المبتكرة الكفيلة بتسريع وتفعيل تنفيذ التوصية رقم ٢٠٤ من جانب الهيئات المكونة، بدعم من المكتب. ويمكن كذلك استعراض تفعيل بعض الجوانب المشار إليها في التوصية رقم ٢٠٤. فعلى سبيل المثال، سيكون من المفيد استعراض التدابير العملية الواجب اتخاذها لزيادة الإنتاجية في الوحدات الاقتصادية غير المنظمة وربط هذه الزيادة في الإنتاجية بإضفاء السمة المنظمة على الوحدات وعلى ما توفره جوهرياً من وظائف. ومن المجالات التي يمكن استعراضها منع انتشار السمة غير المنظمة في الوظائف والوحدات الاقتصادية المنظمة، الأمر الذي يتطلب فهماً أعمق للعوامل التي تزيد النزعة إلى السمة غير المنظمة، بالإضافة إلى تحديد تدابير ملموسة لمكافحة هذه الظاهرة.

٣٥. وقد اكتسب بعض النهج المبتكرة مكانة بارزة منذ اعتماد التوصية رقم ٢٠٤. ويشمل ذلك حلولاً عملية لتسخير طاقة التكنولوجيات الرقمية بغية دعم عمليات الانتقال إلى السمة المنظمة بطرق مختلفة، من قبيل تسهيل تسجيل الوحدات والوظائف؛ الكشف عن حالات عدم الامتثال؛ تثبيت التدفق النقدي المطلوب. كذلك، يجدر استعراض كيف يمكن تسخير القدرة على "تتبع" الأنشطة في اقتصاد المنصات من أجل تعزيز السمة المنظمة. علاوةً على ذلك، تبقى الحاجة قائمة إلى إجراء بحوث بشأن العوامل والسمات والأسباب والظروف المحددة المرتبطة بالسمة غير المنظمة بغية تنوير عمليات تصميم وتنفيذ القوانين واللوائح الهادفة إلى تسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم والبقاء فيه. وبالنظر إلى الانتشار الكبير للسمة غير المنظمة في القطاعات الأكثر تأثراً بتغير المناخ والتدهور البيئي، يمكن النظر أيضاً في نهج عملية بغية تعزيز قدرة العاملين في الاقتصاد غير المنظم على اتخاذ تدابير التخفيف من حدة تغير المناخ والتكيف معه، مع استفادتهم بفعالية من الفرص التي يتيحها الانتقال العادل إلى الاقتصاد الأخضر.

٣٦. كذلك، يمكن استكشاف النهج التي لم تستفد منها منظمة العمل الدولية بالكامل بعد، من قبيل النهج القائمة على القطاعات بهدف التصدي للسمة غير المنظمة أو الابتكارات في السياسات/الحوافز الضريبية تشجيعاً للتسجيل. ويمكن للمناقشة العامة أن تحدد أيضاً السياسات الرامية إلى التصدي لمواطن العجز في العمل اللائق في حالة العمال الذين، وبفعل عملهم غير المنظم على المدى القصير، يمضون مع وحداتهم الاقتصادية نحو مسار يتأرجح بين السمة غير المنظمة والسمة المنظمة. وفي هذا السياق، من الأهمية بمكان أيضاً استعراض النهج المبتكرة لتنظيم العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم وإقامة تحالفات مع المنظمات الممثلة للعمال ولأصحاب العمل وتسهيل حوار اجتماعي فعال.

٣٧. ودعماً لإجراء مناقشة عامة في المؤتمر، سيشرع المكتب في: تقييم ما نجح وما لم ينجح في تسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة؛ استعراض محرّكات السمة غير المنظمة استعراضاً شاملاً؛ الاضطلاع ببحوث بشأن "تنظيم المشاريع بحكم الضرورة"^{٢٢}؛ تحديد مجموعة من النهج المبتكرة المحتملة. وبالنظر إلى تنوع المسائل المشمولة، يمكن إجراء مشاورات مع الهيئات المكونة أثناء التحضير للمؤتمر من أجل اختيار النهج الواجب مراجعتها خلال المناقشة العامة.

^{١٩} انظر:

ILO, *Independent High-level Evaluation: ILO's Strategy and Actions Towards the Formalization of the Informal Economy, 2014-2018*, 2019, xii.

^{٢٠} انظر: ILO, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture (Third Edition)*, 2018.

^{٢١} انظر: ILO, *ILO Monitor on the World of Work. Tenth edition: Multiple Crises Threaten the Global Labour Market Recovery*, 2022.

^{٢٢} "صاحب المشروع بحكم الضرورة" بخلاف صاحب المشروع الذي تحده الفرص أو الابتكارات، هو كل شخص يباشر عملاً لأغراض تتصل أساساً بكسب العيش.

جيم - النتيجة المتوخاة

٣٨. من بين النتائج المتوخاة للمناقشة العامة التوصل إلى توافق في الآراء بشأن النهج المبتكرة الواجب على الهيئات المكونة تنفيذها في الممارسة لتسريع وتوسيع نطاق الإجراءات الرامية إلى معالجة السمة غير المنظمة وتعزيز مسارات الانتقال إلى السمة المنظمة. ويمكن الارتقاء بتدخلات المكتب في مجال الانتقال إلى السمة المنظمة من خلال إدماج هذه النهج التي ستستنير بها أيضاً خطط العمل المتعددة بغية متابعة قرارات المؤتمر التي تشير إلى الانتقال إلى السمة المنظمة. ومن شأن هذه النهج أن تسهم في بلورة أنشطة التدريب وتقاسم المعارف من أجل تعزيز قدرة الهيئات المكونة؛ أن توجه برنامج العمل بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، فضلاً عن الدورات المقبلة للبرنامج والميزانية ومبادرات حشد الموارد. وقد تكون هذه النهج أيضاً موضوع مبادرات جديدة ترمي إلى التصدي للسمة غير المنظمة بالتعاون مع النظام متعدد الأطراف في سياق التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية.

٤ - 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

٣٩. قرر مجلس الإدارة في دورته ٣٤٤ (أذار/ مارس ٢٠٢٢) أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١١ (٢٠٢٣) للمؤتمر، بهدف إجراء مناقشة عامة، بنداً يتعلق بالانتقال العادل، بما في ذلك النظر في السياسات الصناعية والتكنولوجية، نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع.^{٢٣} أما البند المقترح بشأن "تسخير أقصى إمكانات التقدم التكنولوجي"، وهو أوسع نطاقاً من السياسة المتعلقة بتغير المناخ،^{٢٤} فقد يبقى قيد النظر لإدراجه في جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر، ربما بعد أن يجري المؤتمر المناقشة العامة بشأن الانتقال العادل.^{٢٥}

٤٠. 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".^{٢٦} 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".^{٢٧}

٤١. 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.^{٢٨} وتكرس توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩) قسماً بشأن "السياسات التكنولوجية". وهي تحدد "تطوير التكنولوجيا بوصفها وسيلة لزيادة الطاقة الإنتاجية ولتحقيق الأهداف الرئيسية للتنمية، وهي توليد العمالة وتلبية الاحتياجات الأساسية" وتضع أطر تسهيلها باعتبارها "أحد العناصر الرئيسية في أي سياسة للتنمية الوطنية".

٤٢. ونظر مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (أذار/ مارس ٢٠١٦) في بند محتمل بشأن دور التكنولوجيا والمحركات الهيكلية الأخرى في تغيير طبيعة البطالة والبطالة الجزئية. وكان الهدف من هذا البند الذي لم يُستبقَ في ذلك الوقت، هو تطوير استجابات سياسية لأسئلة منها مثلاً: هل سيكون هناك ما يكفي من فرص عمل جيدة متاحة أمام جميع الباحثين عن عمل من النساء والرجال في مختلف السياقات وعند مختلف المجموعات العمرية ومستويات المهارات؟ كيف يمكن أن تؤثر التغيرات التكنولوجية وغيرها من العوامل على السمات الهيكلية، بما فيها مستوى فرص العمل وطبيعتها ونوعيتها والطلب على المهارات؟ هل تتطور بالفعل هذه التوجهات والنماذج إلى سمات هيكلية ودائمة في أسواق العمل؟^{٢٩}

^{٢٣} الوثيقة GB.344/PV، الفقرة ٩٩(أ) "١".

^{٢٤} الوثيقة GB.337/PV، الفقرة ٢٥؛ الوثيقة GB.341/PV، الفقرة ٣١.

^{٢٥} الوثيقة GB.344/PV، الفقرتان ٧٩ و ٨٢.

^{٢٦} إعلان مؤمية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، الجزء ثانياً(ألف) "٢".

^{٢٧} منظمة العمل الدولية، النداء العالمي، الفقرة ١٣(أ) "٥".

^{٢٨} منظمة العمل الدولية، القرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ٥٧، جنيف، ١٩٧٢، الصفحة ١٠.

^{٢٩} الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ١٠.

باء - الأهمية في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٤٣. تبرز التوصية رقم ١٦٩ الإمكانيات الهائلة التي تقدمها التكنولوجيا في مجال العمل اللائق، بما في ذلك زيادة الإنتاجية وتوسيع حجم العمالة وهيكلها وتحسين ظروف العمل وتقليل وقت العمل وفرص استخدام المهارات الحالية والمستقبلية وتحسين الروابط بين المنشآت الكبيرة والمنشآت الصغيرة. ويمكن لمناقشة المؤتمر تقييم مدى إدراك التقنيات الحالية والجديدة (مثل الروبوتات أو التكنولوجيا الرقمية أو التكنولوجيا النانوية أو التكنولوجيا الحيوية) لهذه الإمكانيات وما إذا كانت السياسات قد نجحت في القضاء على الآثار السلبية، مثلاً على السلامة والصحة المهنيين.

٤٤. 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. وعلى مدى العقد الماضي، أثرت مخاوف بشأن التقنيات الجديدة التي تحل محل اليد العاملة البشرية على نطاق واسع،^{٣٠} على الرغم من عدم وجود إجماع في الأدبيات حول آثارها المحتملة على الوظائف، وإذا كانت التقديرات تتباين 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. وتكشف هذه الدراسات كذلك أنّ التأثيرات على الوظائف غير متكافئة تماماً، حيث أنّ للأتمتة مخاطر أكبر على الوظائف منخفضة المهارات مقارنة بالوظائف التي تتطلب مهارات عالية، ويتوقف ذلك على القطاع وحجم الشركة والبلد.^{٣٢} وبالنسبة للبلدان النامية على وجه الخصوص، فإنّ خطر فقدان الوظائف بسبب الأتمتة كبير في هذا الصدد وقد يتجاوز المكاسب الوظيفية المحتملة في القطاعات الناشئة.^{٣٣} وعليه، يكمن السؤال في معرفة إلى أي مدى يمكن لتدني الأجور وتكاليف العمل أن يجعل الاستثمارات الرأسمالية لتحقيق الأتمتة فعالة من حيث التكلفة. غير أنّ فهم خطر فقدان الوظائف بسبب الأتمتة يتطلب مزيداً من البيانات وإجراء دراسات منهجية باستخدام المنهجيات والبيانات الملائمة.

٤٥. ويمكن للتكنولوجيات الجديدة أن تحقق مكاسب كبيرة في الإنتاجية وأن تتيح فرصاً جديدة في الأسواق وأن تسهم في خلق وظائف جديدة. ومع ذلك، تظهر الأدلة حتى الآن تباطؤاً في الإنتاجية في الاقتصادات المتقدمة وكذلك الاقتصادات الناشئة والنامية على مدار العقد ونصف العقد الماضيين. ومن الممكن أن يكون ذلك بسبب التأخر الزمني في انتشار هذه التكنولوجيات أو الافتقار إلى القدرات التنظيمية و/ أو مهارات القوى العاملة لاستغلالها أو تركيز الذكاء الاصطناعي والبيانات في بعض الشركات الكبيرة^{٣٤} أو أتمتة المهام القائمة التي لم تتم تأديتها بفعالية.^{٣٥} وقد أدت هذه النتائج إلى ظهور ما يسمى بـ "مفارقة الإنتاجية"، أي غياب زيادة ملحوظة في الإنتاجية على الرغم من زيادة الإنفاق على الأصول والخدمات المرتبطة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.^{٣٦} وتشير الأدلة الموجودة إلى ضرورة إجراء بحوث أكثر

٣٠ انظر:

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

٣١ انظر:

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

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:

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.

٣٤ 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.

٣٥ انظر: Manuel Castells, *The Rise of the Network Society* (second edition) (UK: Wiley-Blackwell, 2010).

٣٦ 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.

منهجية للحصول على فهم واقعي للعوامل التي تحدد اعتماد ونشر التكنولوجيات وتأثيرها على الإنتاجية في أنواع مختلفة من الشركات والصناعات والقطاعات والبلدان أو الأقاليم.

٤٦. وفي إطار الانتقال إلى استخدام أوسع نطاقاً للتكنولوجيات الجديدة، من المهم تحديد المهارات المناسبة وتهيئة القوى العاملة لمهام جديدة. وعلى ما يبدو، يضطلع الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية بدور أساسي في إنجاح التحول. ولا توجد دلائل منهجية فيما يتعلق بنوع المهارات والكفاءات اللازمة، باعتبار أن 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.^{٣٧}

٤٧. وتطرح التكنولوجيات الجديدة أيضاً تحديات جديدة ترتبط بأمن الدخل والأمن الوظيفي وتكثيف العمل وبعض الممارسات التمييزية. وكما يرد أدناه، توفر منصات العمل الرقمية مصادر جديدة للدخل وفرص العمل، لكنها تثير أيضاً تحديات فيما يتعلق بتصنيف عمال المنصات وظروف العمل وحقوق العمال وحمائيتهم، ويمكنها أيضاً أن تتطوي على مخاطر بالنسبة للحياة الشخصية للعمال إذ يتم جمع كميات كبيرة من البيانات.^{٣٨} ومن شأن اللجوء إلى الذكاء الاصطناعي وممارسات "الإدارة الحسابية" لإدارة إجراءات العمل وأداء العمال على منصات العمل الرقمية وفي بعض عمليات الموارد البشرية، التي تستند إلى كميات هائلة من البيانات، أن يؤدي إلى ممارسات تمييزية تستهدف مجموعات معينة من العمال. وما فتئت نُظّم الذكاء الاصطناعي والأجهزة والأدوات القابلة للارتداء، من بين أمور أخرى، تُستخدم بشكل متزايد في أماكن العمل التقليدية بغية مراقبة أداء العمل.^{٣٩} ويمكن للبيانات المجمعة من خلال نُظّم الذكاء الاصطناعي والأجهزة الأخرى أن تساعد في اتخاذ القرارات على مستوى الشركة مثل تقليص الحجم أو تصميم المهام أو الوظائف ويمكن أن تحسن الإنتاجية وتطرح تحديات جديدة لحقوق العمال وجودة الوظائف إذا لم تنظّم بشكل جيد. لكن اعتماد الشركات هذه الممارسات في مختلف القطاعات في البلدان المتقدمة والنامية لا يزال غير واضح المعالم وينبغي استكشافه بمزيد من التفصيل لتكوين فهم أفضل لكيفية تفاعل هذه الممارسات مع الهيكليات التنظيمية القائمة.^{٤٠}

٤٨. ويمكن تسخير التكنولوجيات بشكل فعال لتوفير العمل اللائق لجميع العمال. فعلى سبيل المثال، بدأت الحكومات في عدد من البلدان باستخدام التكنولوجيات الرقمية لتعزيز إضفاء السمة المنظمة في مجالات مختلفة: تسجيل الوحدات الاقتصادية والوظائف والمدفوعات الرقمية أو كشف المرتبات الإلكترونية وتوفير الحماية الاجتماعية والإعانات الأخرى وتقديم الضرائب ودفعها، من بين أمور أخرى.^{٤١} ويمكن تكرار هذه الاستراتيجيات وتوسيع نطاقها في مجموعة من السياقات المختلفة، بما في ذلك العمل في المنصات الرقمية. ويمكن أن تساعد التكنولوجيات أيضاً في زيادة الامتثال للقواعد من خلال الحفاظ على سجلات رقمية تتسم بالشفافية وتلجأ إلى التفتيش والتطبيق المستهدفين. 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.

٤٩. ويدعو إعلان المؤوية الدول الأعضاء إلى تقوية مؤسسات العمل من أجل ضمان الحماية المناسبة لجميع العمال والتأكيد من جديد على استمرار جدوى علاقة الاستخدام بوصفها وسيلة لتوفير اليقين والحماية القانونية للعمال. ويدعو على وجه التحديد إلى "سياسات وتدابير تضمن الحماية المناسبة للخصوصية والبيانات الشخصية وتستجيب للتحديات والفرص المطروحة في عالم العمل وذات الصلة بالتحول الرقمي للعمل، بما في ذلك عمل المنصات". ودور هذه السياسات هو أكثر أهمية في سياق جائحة كوفيد-١٩ المستمرة ومع العمل عن بُعد، والذي يمكن أن تتأذى عنه عواقب اقتصادية واجتماعية خطيرة إذا لم يتم إرساء سياسات ونُظّم فعالة لحماية العمال وضمان وصول الجميع إلى التكنولوجيات الرقمية.

^{٣٧} انظر: Ka Karlis Kanders et al., *Mapping Career Causeways: Supporting Workers at Risk* (Nesta, 2020).

^{٣٨} منظمة العمل الدولية، لمحة عامة عالمية عن العمال والشؤون الاجتماعية، ٢٠٢١: دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل، ٢٠٢١.

^{٣٩} 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).

^{٤٠} انظر:

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

^{٤١} 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.

٥٠. وبغية تسخير التكنولوجيا بحيث تعود بالنفع على الشركات والعمال، رجالاً ونساءً على حد سواء، في أجزاء مختلفة من العالم، لا ينبغي معالجة الفجوة الرقمية فحسب، بل ينبغي اعتماد نهج مستنير لتنظيم البيانات. ومن شأن ذلك أن يتيح أمام الكثير من البلدان النامية الانتقال إلى السمة المنظمة وتحسين الوصول إلى الأسواق وتسهيل النفاذ إلى الخدمات العامة، مما قد يؤدي إلى مكاسب في الإنتاجية. وتحقيقاً لذلك، تبرز الحاجة إلى المزيد من الاستثمارات والتمويل بغية تطوير البنية التحتية الرقمية أو الارتقاء بها لتقليص الفجوات الأخذة في الاتساع، بحيث لا تتفاقم أوجه انعدام المساواة القائمة، وضمان النفاذ الشامل للجميع.

جيم - النتيجة المتوخاة

٥١. من بين النتائج المتوخاة للمناقشة العامة اعتماد استنتاجات وقرار بشأن مساهمة التكنولوجيا في تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتأثيرها عليها؛ تقديم إرشاد بشأن العمل الذي ينبغي للدول الأعضاء الاضطلاع به لتعزيز حماية العمال في ضوء التكنولوجيات الجديدة؛ عرض مقترحات للمبادرات المعيارية وغير المعيارية تدعمها منظمة العمل الدولية في برامجها المستقبلية. ومن شأن المناقشة العامة أن تأخذ في الاعتبار التقرير الذي تمخض عن اجتماع الخبراء بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات المنعقد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢، ومناقشته في الدورة ٣٤٦ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢) لمجلس الإدارة، فضلاً عن مناقشة المقترح الحالي في الدورة ٣٤٧ لمجلس الإدارة. وستتيح هذه المناقشة فرصة أمام منظمة العمل الدولية لتقديم وجهة نظر ثلاثية بشأن خريطة طريق من أجل التعاون الرقمي للأمين العام للأمم المتحدة^{٤٢} وأسمى ما ترنو إليه النفوس: النداء إلى العمل من أجل حقوق الإنسان^{٤٣} والإسهام في تحقيق الهدفين ٨ و ٩ من أهداف التنمية المستدامة^{٤٤}.

٥ - تحديث بشأن المتابعة المزمع إجراؤها للمواضيع قيد الإعداد

ألف - الوصول إلى قضاء العمل: منع نزاعات العمل وتسويتها^{٤٥}

٥٢. دعت استنتاجات المؤتمر الناجمة عن المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٣، الدول الأعضاء إلى ضمان احترام سيادة القانون من خلال تعزيز آليات منع النزاعات وتسويتها. كما دعت المكتب إلى توسيع نطاق مساعدته لتعزيز وتحسين أداء نظم وآليات منع نزاعات العمل وتسويتها، بما في ذلك من أجل معالجة شكاوى العمل الفردية معالجة فعالة. ودعت استنتاجات المؤتمر الناجمة عن المناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي لعام ٢٠١٨ بدورها الدول الأعضاء إلى إرساء، حسب مقتضى الحال، آليات فعالة وشفافة وسهلة المنال لمنع النزاعات وتسويتها، وتطوير هذه الآليات مع الشركاء الاجتماعيين. كما دعت المكتب إلى مساعدة الدول الأعضاء والهيئات المكونة على تعزيز نظم منع وتسوية النزاعات على مختلف المستويات، التي تعزز الحوار الاجتماعي الفعال وترسي الثقة^{٤٦} ومؤخراً، وبغية تحسين الوصول الشامل إلى قضاء العمل، ضاعف المكتب المساعدة التقنية التي يقدمها دعماً لإصلاح الأطر التنظيمية وتعزيزاً للقدرة المؤسسية للدول الأعضاء في مجال منع النزاعات الفردية والجماعية وتسويتها، بما في ذلك من خلال الآليات القضائية وغير القضائية.

٥٣. وبعد تزايد الطلبات المقدمة للحصول على المشورة السياسية والتقنية بهدف تحسين فعالية نظم منع نزاعات العمل وتسويتها، طوّر المكتب أداة للتشخيص الذاتي لفائدة المؤسسات المعنية بتسوية النزاعات بالسبل القضائية وغير القضائية. وفي عام ٢٠٢٢، اختبر المكتب الأداة في بربادوس وبنغلاديش وليسوتو والمكسيك (على المستوى الاتحادي وعلى صعيد الولايات) استناداً إلى عملية تشاركية ثلاثية. وإلى جانب عمليات التقييم الثلاثية الوطنية، أتاحت هذه التجارب الفرصة لجمع معلومات عملية مقارنة من المصدر عن التحديات التي تواجهها مؤسسات تسوية النزاعات في البلدان

^{٤٢} الأمم المتحدة، خريطة طريق من أجل التعاون الرقمي، تقرير الأمين العام، حزيران/يونيه ٢٠٢٠.

^{٤٣} الأمم المتحدة، أسمى ما ترنو إليه النفوس: نداء إلى العمل من أجل حقوق الإنسان، ٢٠٢٠، لا سيما القسم المخصص للأفاق الجديدة لحقوق الإنسان.

^{٤٤} 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".

^{٤٥} تمت إعادة موازنة بحوث المكتب مع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ بهدف دعم الهيئات المكونة في "مراجعة الأطر القانونية فيما يتعلق بمنع النزاعات وتسويتها لتوسيع نطاق الحقوق وحمايتها لتشمل الجميع وتبسيط الإجراءات وتعزيز مؤهلات وقدرات جميع الموظفين". انظر الوثيقة GB.341/PFA/1، الفقرة ٨١.

^{٤٦} سنحت الفرصة لمجلس الإدارة ليناقد التقارير المرحلية المنتظمة بشأن البحوث التي أجريت منذ عام ٢٠١٣ في سياق النظر في البنود المدرجة على جدول أعمال الدورات المقبلة للمؤتمر. انظر مؤخراً الوثيقة GB.341/PV والوثيقة GB.343/PV والوثيقة GB.344/PV.

المشار إليها أعلاه، بالإضافة إلى تحديد مجالات التحسين.^{٤٧} وكشفت الهيئات المكونة في البلدان الرائدة عن تحديات وصول فئات جديدة من العمال، منهم العمال المستضعفون، إلى قضاء العمل أو توفير الخدمات ذات الصلة في خضم الأزمات الاقتصادية والاجتماعية والصحية. وتظهر البيانات المجمعة حتى الآن الأهمية الحاسمة لحسن عمل الآليات المستقلة والشاملة وسهلة المنال لمنع النزاعات وتسويتها، بما يفضي إلى علاقات عمل وعلاقات صناعية سليمة ومنتجة في مكان العمل.

٥٤. وستُنشر هذه الأداة للتشخيص الذاتي في عام ٢٠٢٣ باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية بعد عملية تشاور داخلية. وفي عام ٢٠٢٣، يعتزم المكتب استخدام الأداة في عشرة بلدان سبق لها أن قدمت طلباً في هذا الشأن وسيتابع عن كثب تنفيذ خطط العمل الثلاثية التي اعتمدت بعد استخدامها.

٥٥. ووجدت البحوث التي أجراها المكتب^{٤٨} أنّ نزاعات العمل الفردية ما فتئت تتزايد في جميع أنحاء العالم عموماً. وتشمل الأسباب تزايد القوى العاملة، لا سيما في المناطق التي تستقطب العديد من العمال المهاجرين؛ التنوع المتزايد في أساليب حماية الحقوق الفردية؛ انخفاض كثافة الانتساب إلى النقابات و/أو تغطية المفاوضة الجماعية؛ زيادة انعدام المساواة نتيجة لتجزئة أسواق العمل. ويبدو أنّ الزيادة في النزاعات العمالية الفردية ساهمت في التحديات التي يمكن أن تحد من وصول جميع العمال إلى قضاء العمل. ويمكن أن يشمل ذلك تكاليف عالية وبطء القضاء؛ عدم الاستقلالية والنزاهة؛ عدم كفاية القدرة على معالجة الأشكال المتطورة لنزاعات العمل؛ تقليص نطاق الحوار الاجتماعي، بما في ذلك الآليات الجماعية. وتستجيب الدول الأعضاء بطرق متعددة منها: إنشاء آليات وهيئات جديدة أو إضافية لتسوية النزاعات؛ تعديل القواعد الإجرائية والهيكلية المؤسسية؛ تحسين قدرة الأخصائيين في تسوية النزاعات؛ إرساء آليات متخصصة لتسوية النزاعات لصالح المجموعات المستضعفة من العمال؛ زيادة تدابير منع النزاعات، بما في ذلك من خلال تعزيز الآليات في مكان العمل. وبفعل جائحة كوفيد-١٩، اضطرت نُظم منع نزاعات العمل وتسويتها في مختلف أنحاء العالم إلى التكيف مع الأزمة بطرق متعددة. وتشير دراسة حديثة أجراها المكتب إلى أنّ تدابير التكيف شملت تطوير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتعزيز الاعتماد على آليات بديلة لتسوية النزاعات.^{٤٩} وأظهرت الجائحة حتماً التفاوت في قدرة النُظم الوطنية لتسوية نزاعات العمل على التكيف وضرورة توفير المزيد من الدعم والإرشاد في هذا المجال.

٥٦. ومن المرجح أن يطول أمد أثر جائحة كوفيد-١٩ على مؤسسات تسوية نزاعات العمل أكثر مما كان متوقفاً في البداية، الأمر الذي سيؤثر في الفرص والتحديات المرتبطة برقمنة الإجراءات والوصول غير المتكافئ إلى الأدوات التكنولوجية والافتقار إلى البيانات الإحصائية.^{٥٠} علاوة على ذلك، تظهر تحولات سوق العمل، بما في ذلك الرقمنة، زيادة الطلب على آليات ومؤسسات فعالة من أجل تسوية نزاعات العمل.^{٥١}

٥٧. وترمي الغاية ١٦-٣ من أهداف التنمية المستدامة إلى تعزيز سيادة القانون وضمن وصول الجميع إلى العدالة. ويُعتقد أنّ ثلثي سكان العالم غير قادرين على الوصول فعلياً إلى العدالة.^{٥٢} أما التقرير المعنون "خطتنا المشتركة"، فيعتبر العدالة بدءاً أساسياً من أبعاد العقد الاجتماعي ويرى في فشل الدول في كفالة الوصول إلى العدالة عاملاً رئيسياً يغذي انعدام الثقة وعدم المساواة.^{٥٣} وكفالة الوصول إلى الحقوق في العمل توفر مساراً للخروج من السمة غير المنظمة وتشكل عنصراً رئيسياً لتحقيق العدالة الاجتماعية. وفي هذا السياق، تقدم وكالات الأمم المتحدة مشورة موسعة بشأن الوصول إلى العدالة في إطار الهدف ١٦ من أهداف التنمية المستدامة، حيث تشدد على أنّ النزاعات وانعدام الأمن وضعف المؤسسات ومحدودية الوصول إلى العدالة لا تزال تمثل تهديداً جسيماً للتنمية المستدامة. غير أنّ هذه المشورة لا تنطرق إلى خصوصيات منع النزاعات وتسويتها في عالم العمل. لذلك، يجب توفير المزيد من الإرشادات المعيارية وتكثيف

^{٤٧} انظر القسم السابع بعنوان "نزاعات العمل وتسويتها" من قاعدة البيانات القانونية المحدثة لمنظمة العمل الدولية بشأن العلاقات الصناعية (IRLex).

^{٤٨} انظر:

See Minawa Ebisui, Sean Cooney and Colin Fenwick, eds, *Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview* (Geneva, ILO, 2016).

^{٤٩} انظر:

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

^{٥٠} انظر: ILO, *Report on the Rapid Assessment Survey*, 33.

^{٥١} لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية، ٢٠٢١، الصفحة ٢٥٥.

^{٥٢} انظر:

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

^{٥٣} الأمم المتحدة، *خطتنا المشتركة: تقرير الأمين العام*، ٢٠٢١، الفقرة ٢٣.

الأنشطة متعددة الأطراف بشأن وصول أصحاب العمل والعمال إلى قضاء العمل بغية تحقيق الغاية ١٦-٣ من أهداف التنمية المستدامة.

٥٨. كما تشير البحوث الأولية التي أجراها المكتب إلى وجوب تعزيز مجموعة معايير العمل الدولية القائمة في هذا المجال. فقد اعتمدت غالبية الصكوك المعيارية ذات الصلة قبل ٥٠ عاماً ولم ينظر فيها بعد الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير. ولا يوجد أي معيار يعالج مسألة تسوية نزاعات العمل الفردية على نحو متكامل وشامل. وقد يكون من المجدي التمتع بتوجيهات معيارية جديدة فيما يتعلق بما يلي: دور الدولة في ضمان الوصول الشامل والفعال إلى قضاء العمل؛ الدور التكميلي للمحاكم في منع وتسوية نزاعات العمل، بما في ذلك المحاكم المختصة بقانون العمل والآليات غير القضائية لمنع وتسوية نزاعات العمل؛ دور الشركاء الاجتماعيين في تصميم وإصلاح وضمان سير عمل آليات منع نزاعات العمل وتسويتها على نحو فعال. وقد تشتمل هذه التوجيهات الجديدة على مبادئ أساسية لمنع النزاعات وتسويتها على نحو فعال وتتضمن حلولاً توافقية بغية التصدي للتحديات المشتركة المطروحة في هذا المجال من حيث القانون والممارسة.

٥٩. وشددت الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية على أهمية ضمان وصول الجميع إلى قضاء العمل، على نحو ما يرد في العديد من الصكوك الأخيرة الصادرة عن منظمة العمل الدولية. لذلك، جرى تضمين الإشارات إلى المبادئ القانونية المتصلة بالوصول إلى العدالة على نحو متزايد في الصكوك التي اعتمدت في العقد الأخير، كما حصل في حالة الصكوك المتعلقة بالاقتصاد غير المنظم والعمال المنزليين والعنف والتحرش في عالم العمل.^{٥٤} غير أن مجموعة معايير العمل الدولية لا تزال تفتقر إلى نهج شمولي إزاء الوصول إلى قضاء العمل.

٦٠. والمعايير القائمة موضوعاً لينظر فيها الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير: ٤ من أصل ٨ صكوك في المجموعة المعنية ترتبط بتسوية النزاعات.^{٥٥} وبلاقتزان بنتائج أعمال البحوث الجارية، من شأن هذه التطورات أن تمكن مجلس الإدارة من النظر في الإجراء الملزم الواجب اتخاذه. وخلال فترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١، نشر المكتب ما يلي: (١) مجموعة من الدراسات الإقليمية بشأن النفاذ إلى العدالة ودور محاكم العمل؛^{٥٦} (٢) عدد من وثائق العمل ذات الصلة؛^{٥٧} (٣) نتائج دراسة استقصائية تقييمية سريعة.^{٥٨} وفي عام ٢٠٢٣، يعتزم المكتب نشر ما يلي: (١) صحيفة وقائع عن "الوصول إلى قضاء العمل في نزاعات العمل الجماعية: أدلة من قاعدة البيانات القانونية المحدثة لمنظمة العمل الدولية بشأن العلاقات الصناعية (IRLex)"; (٢) موجز عن "نزاعات العمل الجماعية وآليات تسويتها: تحليل قانوني مقارن"; (٣) تقرير عن "مقارنة الممارسات في مجال منع نزاعات العمل وتسويتها".

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

باء - حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي^{٥٩}

٦٢. يتم جمع البيانات الشخصية للعمال ومعالجتها لأسباب غالباً ما تكون مشروعة، بما في ذلك اختيار شخص ما لشغل وظيفة بعينها والالتزامات التعاقدية وإدارة الملفات الإدارية والموارد البشرية والسلامة والصحة المهنيين وحماية

^{٥٤} يشتمل ذلك على اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) وتوصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١)؛ اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) وتوصية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ٢٠٦)؛ توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤).

^{٥٥} انظر الاجتماع السابع للفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، وثيقة المعلومات رقم ١: خطة العمل الداخلية لبرنامج العمل الأولي للفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (٢٠٢٢)، المجموعة ١٢ من الصكوك (تفتيش العمل وإدارة العمل والعلاقات الصناعية).

^{٥٦} تتناول الدراسات الإقليمية عدة منشورات مستقلة عن أوروبا وآسيا والمحيط الهادئ والدول العربية وأفريقيا وأمريكا اللاتينية. والمنشورات هي: *Access to Labour Justice: Judicial Institutions and Procedures in Selected European Countries*; *Access to Labour Justice: Judicial Institutions and Procedures in Selected African Countries*; *Access to Labour Justice: Judicial Institutions and Procedures in Selected Asian & Pacific Countries*; *Access to Labour Justice: Judicial Institutions and Procedures in Selected South American Countries*; and *Access to Labour Justice: Judicial Institutions and Procedures in Selected Arab countries*.

^{٥٧} انظر:

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

^{٥٨} انظر: ILO, *Report on the Rapid Assessment Survey*.

^{٥٩} الوثيقة GB.343/PV والوثيقة GB.344/PV للاطلاع على المناقشات السابقة التي أجراها مجلس الإدارة لهذا البند.

صاحب العمل. ومع ذلك، قد ينطوي جمع البيانات ومعالجتها أيضاً على مخاطر انتهاك حق العمال في الخصوصية، وقد يؤدي في بعض الحالات إلى ممارسة التمييز ضدهم. وتزايد هذه المخاوف مع الاستخدام المتزايد لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات لأغراض مهنية. وتعد الإدارة الخوارزمية، التي تعتمد بشدة على معالجة البيانات الشخصية، إحدى السمات الهامة لاقتصاد المنصات الرقمية التي أخذت تشمل شيئاً فشيئاً أماكن عمل أخرى ضمن الطيف الاجتماعي والاقتصادي. علاوة على ذلك، إنّ الانتقال المعمم إلى العمل عن بُعد في سياق جائحة كوفيد-19، لمواجهة انتشار العدوى، قد أثار مخاوف بشأن الآثار المحتملة لمراقبة العمال ومعالجة بياناتهم الصحية.

٦٣. ولذلك، من الأهمية بمكان إرساء إطار واضح وفعال لاستخدام البيانات الشخصية للعمال، بما في ذلك في سياق الإدارة الخوارزمية. ويدعو إعلان المئوية الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية إلى اعتماد "سياسات وتدابير تضمن الحماية المناسبة للخصوصية والبيانات الشخصية وتستجيب للتحديات والفرص المطروحة في عالم العمل وذات الصلة بالتحول الرقمي للعمل، بما في ذلك عمل المنصات". وفي حزيران/يونيه ٢٠٢١، اعتمد المؤتمر النداء العالمي الذي التزمت فيه الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية "باعتماد واستخدام وتكييف العمل عن بُعد وغيره من ترتيبات العمل الجديدة للحفاظ على الوظائف وزيادة فرص العمل اللائق، من خلال وسائل مختلفة منها التنظيم والحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية والتعاون في مكان العمل، وبذل الجهود للحد من الفوارق في الوصول الرقمي واحترام معايير العمل الدولية والخصوصية وتعزيز حماية البيانات والتوازن بين العمل والحياة الخاصة".

٦٤. ومنذ عام ١٩٩٦، اعتمد اجتماع للخبراء في منظمة العمل الدولية مدونة ممارسات بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال. كما تشير العديد من معايير العمل الدولية إلى ضرورة حماية البيانات الشخصية للعمال، لاسيما اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١) وتوصية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨٨) وتوصية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٧١). علاوة على ذلك، تنادي توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) وتوصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١) صراحةً باعتماد تدابير تتماشى مع مدونة الممارسات المذكورة أعلاه. ومدونة الممارسات التي استكملها تعليق أعدته منظمة العمل الدولية، تنظم جمع البيانات الشخصية وحمايتها وتخزينها، فضلاً عن استخدامها وتبليغها إلى أطراف ثالثة. كما تعدد المدونة الحقوق الفردية والجماعية للعمال وتشمل المعالجة الآلية للبيانات وكذلك المراقبة الإلكترونية. ومع ذلك، هناك حاجة لتقييم جدوى هذه المدونة في ضوء التطور المستمر لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ويسعى عددٌ متزايد من البلدان في جميع أنحاء العالم إلى حماية حقوق العمال فيما يتعلق بجمع البيانات الشخصية ومعالجتها واستخدامها. وفي الاتحاد الأوروبي، تنطبق أيضاً اللائحة الأوروبية العامة لحماية البيانات على البيانات الشخصية للعمال، في حين اعتمدت لجنة وزراء مجلس أوروبا توصية جديدة عام ٢٠١٥ بشأن معالجة البيانات الشخصية في سياق العمالة، تأخذ في الاعتبار أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الجديدة.

جيم - حماية المبلغين عن المخالفات في الخدمة العامة

٦٥. شملت استنتاجات منتدى الحوار العالمي بشأن التحديات المطروحة أمام المفاوضة الجماعية في الخدمة العامة (جنيف، ٢-٣ نيسان/أبريل ٢٠١٤) إحالات إلى دور التشريعات (بما في ذلك التشريعات المعنية بمحاربة الفساد) والحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية فيما يتعلق باستقلالية موظفي الخدمة العامة وحمايتهم. وسلطت مجموعة العمال الضوء أيضاً على هذه المسألة خلال اجتماع الهيئات الاستشارية القطاعية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤. وأحيط مجلس الإدارة علماً في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥ بأنه تم تسلم مقترح من الهيئة الدولية للخدمة العامة لوضع بند في جدول أعمال المؤتمر بهدف وضع معيار من أجل ضمان استقلالية وحيادية وحماية بعض الفئات من العاملين في الخدمة العامة، لاسيما في إطار مكافحة الفساد.^{٦٠}

٦٦. وبما أنّ ذلك يشكل موضوعاً ناشئاً، اقترحت الوثيقة المقدمة إلى مجلس الإدارة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦ أن ينظر اجتماع الخبراء أولاً في الموضوع. وفي إطار الاجتماعات التي نظمتها الهيئات الاستشارية القطاعية من ١١ إلى ١٣ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧، أوصت هذه الأخيرة المكتب بالأضطلاع بالبحوث بشأن هذا الموضوع في إطار البرنامج القطاعي للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. وعليه، نشر المكتب وثيقة عمل عن القانون والممارسة الوطنية بشأن حماية المبلغين عن المخالفات في قطاع الخدمة العامة وقطاع الخدمات المالية.^{٦١} وقررت الهيئات الاستشارية القطاعية في اجتماعها في كانون الثاني/يناير ٢٠٢١، أن تقترح على الدورة الحالية لمجلس الإدارة اجتماعاً تقنياً بشأن حماية المبلغين

^{٦٠} الوثيقة GB.325/INS/2، الفقرة ٣١.

^{٦١} انظر:

عن المخالفات في قطاع الخدمة العامة، على أن يُعقد خلال فترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣. ووافق مجلس الإدارة على هذا المقترح في دورته ٣٤١ (أذار/ مارس ٢٠٢١)^{٦٢} وحدد تواريخ الاجتماع وتشكيله في دورته ٣٤٣ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢١).^{٦٣} وعُقد الاجتماع التقني بشأن حماية المبلغين عن المخالفات في قطاع الخدمة العامة، في الفترة ٢٦-٣٠ أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٢، وتم خلاله اعتماد الاستنتاجات.^{٦٤} ورُفعت نتائج هذا الاجتماع إلى مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧.^{٦٥}

^{٦٢} 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 مراقبين.

^{٦٣} الوثيقة GB.343/POL/2(Rev.2)، الملحق الأول.

^{٦٤} الوثيقة TMWBPS/2022/8.

^{٦٥} الوثيقة GB.347/POL/2.

◀ الملحق الثاني

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

ثالثاً - تقييم يجريه المؤتمر .

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

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

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

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

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

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

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

◀ الملحق الثالث

لمحة عامة عن البنود التقنية المختارة لجدول أعمال المؤتمر (٢٠١٠-٢٠٣٠)

الدورة	بنود تقنية
٩٩ (٢٠١٠)	العمل اللائق للعمال المنزليين - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى). وضع توصية مستقلة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).
١٠٠ (٢٠١١)	العمل اللائق للعمال المنزليين - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية). إدارة العمل وتفتيش العمل - مناقشة عامة.
١٠١ (٢٠١٢)	وضع توصية مستقلة بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية - مناقشة مفردة لوضع معيار. أزمة عمالة الشباب - مناقشة عامة.
١٠٢ (٢٠١٣)	العمالة والحماية الاجتماعية في السياق 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 ميانمار للتوصيات الصادرة عن لجنة التحقيق بشأن العمل الجبري.

مناقشة متكررة ثانية عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، 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 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.
١٠٦ (٢٠١٧)	العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١) - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	هجرة اليد العاملة - مناقشة عامة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠٧ (٢٠١٨)	العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة - مناقشة عامة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١٠٨ (٢٠١٩)	العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	إعلان المؤوية من أجل مستقبل العمل.	تنظيم المناقشات والفعاليات المتصلة بمؤوية منظمة العمل الدولية.
١٠٩ (٢٠٢١)	المهارات والتعلم المتواصل - مناقشة عامة.	انعدام المساواة وعالم العمل - مناقشة عامة.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.
١١٠ (٢٠٢٢)	التلمذة الصناعية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الأولى).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.	الاقتصاد الاجتماعي والتضامني - مناقشة عامة.
١١١ (٢٠٢٣)	التلمذة الصناعية - مناقشة مزدوجة لوضع معيار (المناقشة الثانية).	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.	الانتقال العادل، بما في ذلك النظر في السياسات الصناعية والتكنولوجية، نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بنيتاً للجميع - مناقشة عامة.
			إقرار التعديلات على الملاحق باتفاقية هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)؛ وعلى مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، كما اعتمدها اللجنة الثلاثية الخاصة.
			إلغاء و/أو سحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٤ و ١٥ و ٢٨ و ٤١ و ٦٠ و ٦٧.
			إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٢١ و ٥٠ و ٦٤ و ٦٥ و ٨٦ و ١٠٤ و سحب التوصيات ذات الأرقام ٧ و ٦١ و ٦٢.
			إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٨ و ٩ و ١٦ و ٥٣ و ٧٣ و ٧٤ و ٩١ و ١٤٥ و سحب الاتفاقيات ذات الأرقام ٧ و ٥٤ و ٥٧ و ٧٢ و ٧٦ و ٩٣ و ١٠٩ و ١٧٩ و ١٨٠ و بالإضافة إلى التوصيات ذات الأرقام ٢٧ و ٣١ و ٤٩ و ١٠٧ و ١٣٧ و ١٣٩ و ١٥٣ و ١٥٤ و ١٧٤ و ١٨٦ و ١٨٧.
			سحب الاتفاقية بشأن مكاتب التوظيف بمقابل، ١٩٣٣ (رقم ٣٤).
			إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل عن طريق تعديل الفقرة ٢ من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨.
			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) وإلغاء التوصيات ذات الأرقام ٩ و ١٠ و ٢٠ و ٢٨ و ٤٨ و ٧٥ و ٧٦ و ٧٨

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

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

العمل اللائق واقتصاد الرعاية - مناقشة عامة.

مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.

حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر البيولوجية - مناقشة مزدوجة **لوضع معيار** (المناقشة الأولى).

١١٢ (٢٠٢٤)

العمل اللائق في اقتصاد المنصات - **وضع معيار** أو مناقشة عامة (يتخذ القرار لاحقاً) في: الدورة ٣٤٧ (أذار/ مارس ٢٠٢٣) لمجلس الإدارة إذا تعلق الأمر بوضع معيار (المناقشة الأولى)؛

النهج المبتكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز عمليات الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق - مناقشة عامة؛ أو

حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر البيولوجية - مناقشة مزدوجة **لوضع معيار** (المناقشة الثانية).

١١٣ (٢٠٢٥)
(تستكمل لاحقاً)

أو
الدورة ٣٤٧ (أذار/ مارس ٢٠٢٣) أو الدورة ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣) أو الدورة ٣٥٠ (أذار/ مارس ٢٠٢٤) إذا تعلق الأمر بمناقشة عامة.

مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي؛ أو **تقييم** إعلان العدالة الاجتماعية (بانتظار التأكيد).

حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر الكيميائية - مناقشة مزدوجة **لوضع معيار** (المناقشة الأولى) (بانتظار التأكيد).

١١٤ (٢٠٢٦)
(تستكمل لاحقاً)

العمل اللائق في اقتصاد المنصات - مناقشة مزدوجة **لوضع معيار** (المناقشة الثانية) (بانتظار التأكيد).

مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي؛ أو النهج المبتكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز عمليات الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق - مناقشة عامة؛ (بانتظار التأكيد).

حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر الكيميائية - مناقشة مزدوجة **لوضع معيار** (المناقشة الأولى أو المناقشة الثانية) (بانتظار التأكيد).

١١٥ (٢٠٢٧)
(تستكمل لاحقاً)

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

حماية السلامة والصحة المهنيين من المخاطر الكيميائية - مناقشة مزدوجة **لوضع معيار** (المناقشة الثانية) (بانتظار التأكيد).

١١٦ (٢٠٢٨)
(تستكمل لاحقاً)

مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية (بانتظار التأكيد).

	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية (بانتظار التأكيد).	١١٧ (٢٠٢٩) (تستكمل لاحقاً)
إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٢ و٢٣ و٢٤ و٢٥ و٥٥ و٥٦ و٥٨ و٦٨ و٦٩ و٩٢ و٩٦ و١٣٣ و١٣٤ و١٤٦ و١٦٤ و١٦٦. سحب التوصية رقم ٢٩.	مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية (بانتظار التأكيد).	١١٨ (٢٠٣٠) (تستكمل لاحقاً)
إلغاء الاتفاقيات ذات الأرقام ١٧ و١٨ و٤٢. سحب التوصيات ذات الأرقام ٢٢ و٢٣ و٢٤.	تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية (بانتظار التأكيد).	١١٩ (٢٠٣١) (تستكمل لاحقاً) ١٢٠ (٢٠٣٢) (تستكمل لاحقاً) ١٢١ (٢٠٣٣) (تستكمل لاحقاً)

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

