



التاريخ: ١٨ شباط/ فبراير ٢٠١٣
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي

مقترحات جدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤)
وما بعدها لمؤتمر العمل الدولي

غرض الوثيقة

عرض مقترحات جدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) والدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) لمؤتمر العمل الدولي وما بعدهما على مجلس الإدارة، في ضوء القرار الذي اتخذ في الدورة ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢). ومجلس الإدارة مدعو إلى توفير التوجيه ذي الصلة إلى المكتب (انظر مشروع القرارين في الفقرتين ١٢ و١٧).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

الانعكاسات السياسية: أي قرار بشأن اختيار بنود لجدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) والدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر، سيكون له انعكاسات على برنامج المؤتمر خلال الدورتين المذكورتين.

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

الانعكاسات المالية: الانعكاسات المعتادة الناجمة عن إدراج البنود في جدول أعمال المؤتمر، وفيما يتعلق بالبنود التي يقترح تنظيم اجتماعات تحضيرية تقنية بشأنها.

إجراء المتابعة المطلوب: الأعمال التحضيرية لمناقشات المؤتمر.

الوحدة مصدر الوثيقة: قطاع المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، قطاع العمالة، قطاع الحماية الاجتماعية وقطاع الحوار الاجتماعي، مكتب المساواة بين الجنسين، المعهد الدولي للدراسات العمالية.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.316/INS/4؛ الوثيقة GB.316/INS/12؛ الوثيقة GB.316/WP/GBC/1.

مقدمة

١. نظر مجلس الإدارة، في دورته ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢)، في عدد من المقترحات لجدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) والدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) وما بعدهما لمؤتمر العمل الدولي. والوثيقة التي قدمها المكتب في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢ تضمنت أيضاً معلومات عن المشاورات التي جرت بشأن التحسينات على عملية وضع جدول أعمال المؤتمر^١. وقرر مجلس الإدارة، استناداً إلى المناقشات التي أجراها، أن يؤجل إلى دورته ٣١٧ (آذار/ مارس ٢٠١٣)^٢ القرارات المتعلقة باختيار بنود إضافية في جدول الأعمال وبالنظر في مسائل أوسع نطاقاً ذات صلة بالتغييرات في عملية وضع جدول أعمال المؤتمر^٣.

٢. وعليه، تشمل هذه الوثيقة مقترحات بصدد إدراج بنود في جدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر (القسم ألف) والدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر وما بعدهما إن أمكن ذلك (القسم باء). وتستند هذه المقترحات بالضرورة إلى الممارسات الجارية لوضع جدول أعمال المؤتمر، بما في ذلك عدد البنود الواجب اختيارها. أما المسائل المرتبطة بعملية وضع جدول أعمال المؤتمر، فهي مدرجة في المناقشة بشأن تحسين سير أعمال مؤتمر العمل الدولي.

٣. وعملاً بدستور منظمة العمل الدولية^٤ والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي^٥ والنظام الداخلي لمجلس الإدارة^٦، يشمل جدول أعمال المؤتمر جزأين يضمنان على التوالي بنوداً دائمة وبنوداً تخصيصية.

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

– تقرير رئيس مجلس الإدارة وتقرير المدير العام؛

– البرنامج والميزانية ومساءل مالية أخرى؛

– المعلومات والتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات.

٥. وجرت العادة أيضاً على إدراج ثلاثة بنود تخصيصية إضافية في جدول أعمال المؤتمر للنظر فيها، سواء بهدف إجراء مناقشة عامة و/ أو بغية وضع المعايير. وبالنسبة إلى بنود وضع المعايير، يمكن إجراء مناقشة مزدوجة أو مفردة، رهناً بقرار مجلس الإدارة.

٦. ومنذ اعتماد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، الذي قرر المؤتمر فيه أن يجري مناقشات متكررة بشأن الأهداف الاستراتيجية للمنظمة^٧، أدرج مجلس الإدارة مناقشة متكررة باعتبارها أحد البنود التقنية المدرجة في جدول أعمال المؤتمر كل عام^٨. كما قرر مجلس الإدارة أن

^١ الوثيقة: GB.316/INS/4.

^٢ مجلس الإدارة، سجل القرارات، ١٩ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢، "القرار بشأن البند الرابع من جدول الأعمال: جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي".

^٣ أثّرت هذه المسائل أيضاً في الفريق العامل المعني بشؤون سير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي: الوثيقة GB.316/INS/12، الفقرات ٩-١١؛ والوثيقة GB.316/WP/GBC/1، الفقرات ٢١-٢٩.

^٤ دستور منظمة العمل الدولية، المادتان ١٤(١) و١٦(٣).

^٥ قواعد المؤتمر، النظام الأساسي العام، المواد ٧ و٧مكرر و٨.

^٦ النظام الداخلي لمجلس الإدارة، القسم ٥.

^٧ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، الجزء ثانياً (ألف) "١".

^٨ الوثيقة GB.303/3/1. يقرر مجلس الإدارة الطرائق المتبعة في المناقشة المتكررة. إعلان العدالة الاجتماعية، مرفق، الجزء ثانياً (باء).

تتبع المناقشات المتكررة دورة من سبع سنوات، مع مناقشة العمالة والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية الاجتماعية مرتين في كل دورة، والحوار الاجتماعي مرة واحدة.

ألف - استكمال جدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر

بنود سبق أن نُظر فيها للدورة الثالثة بعد المائة

٧. قرر مجلس الإدارة في دورته ٣١٣ (آذار/ مارس ٢٠١٢) ما يلي: إدراج مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتعلق بالعمالة،^٩ في جدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر؛ تأجيل اختيار بند ثان، في انتظار حصيلة مناقشات دورة المؤتمر الواحدة بعد المائة (٢٠١٢)؛ إدراج اختيار البندين الثاني والثالث في المشاورات الثلاثية الواجب إجراؤها بشأن جدول الأعمال. وتجلت في الوثيقة المقدمة إلى الدورة ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢) لمجلس الإدارة، حصيلة المشاورات الثلاثية غير الرسمية التي جرت في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٢، والمشاورات الافتراضية اللاحقة بشأن المقترحات المعنية بالبندين الثاني والثالث من جدول الأعمال.^{١٠}

٨. وبناء عليه، فإنّ جدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر هو حتى الآن على النحو الآتي:

- تقرير رئيس مجلس الإدارة وتقرير المدير العام؛
- البرنامج والميزانية ومسائل مالية أخرى؛
- المعلومات والتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات؛
- مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة.

مقترحات لاستكمال جدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر

٩. تمشياً مع الممارسة المشار إليها أعلاه، قد يرغب مجلس الإدارة في اختيار بندين إضافيين لاستكمال جدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر.

١٠. وأجرى مجلس الإدارة مناقشة أولى في دورته ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢) بشأن عدد من المقترحات للدورة الثالثة بعد المائة للمؤتمر أو لدوراته اللاحقة. ومنذ ذلك الحين، جرت مشاورات داخلية مكثفة ضمن المكتب، مع مراعاة وجهات النظر التي تم الإعراب عنها في مجلس الإدارة وخلال المشاورات الثلاثية. واستناداً إلى استعراض العمل المضطلع به أصلاً، ورهنًا بموافقة مجلس الإدارة على خفض الفترات الزمنية التحضيرية بالنسبة لمقترحات وضع المعايير،^{١١} يرى المكتب أنه سيكون في وضع يسمح له باستكمال الأعمال التحضيرية الضرورية، في حال اختيار بندين من البنود الستة المقترحة التالية.

^٩ ستكون هذه المناقشة الثانية بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة في دورة السبع سنوات للمناقشات المتكررة. جرت المناقشة الأولى عام ٢٠١٠.

^{١٠} الوثيقة GB.316/INS/4.

^{١١} انظر النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، المادتان ٣٨(٣) و٣٩(٥) اللتان تنطبقان على الحالات التي تقل عن ٢٦ شهراً و١٨ شهراً على التوالي، للتحضير قبل افتتاح الدورة المعنية.

| الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| المقترح | الطبيعة | مجلس الإدارة مدعو إلى: |
| (أ) استكمال اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) لمعالجة ثغرات التطبيق وتحسين الوقاية والحماية وتدابير التعويض، لتحقيق القضاء فعلياً على العمل الجبري ^{١١} | وضع معيار | في ضوء نتيجة اجتماع الخبراء، تقديم التوجيه بشأن إدراج هذا المقترح في جدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر وما بعدها |
| (ب) تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم ^{١٢} | وضع معيار | تقديم التوجيه بشأن إدراج هذا المقترح في جدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر وما بعدها |
| (ج) العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل ^{١٤} | وضع معيار | تقديم التوجيه بشأن إدراج هذا المقترح في جدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر وما بعدها |
| (د) العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١) ^{١٥} | وضع معيار | تقديم التوجيه بشأن إدراج هذا المقترح في جدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر وما بعدها |
| (هـ) التعاون التقني الفعال لمنظمة العمل الدولية في سياق عالمي متغير (انظر الملحق الأول) ^{١٦} | مناقشة عامة | تقديم التوجيه بشأن إدراج هذا المقترح في جدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر وما بعدها |
| (و) بناء عالم عمل متنوع وشامل ^{١٧} | مناقشة عامة | تقديم التوجيه بشأن إدراج هذا المقترح في جدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر وما بعدها |

١١. وترد المقترحات المفصلة في الملحق الأول. ويستند نسق هذه المقترحات إلى نموذج مشترك، جرى تعديله في ضوء وجهات النظر التي أعرب عنها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢.^{١٨}

مشروع قرار

١٢. في ضوء ما ورد أعلاه ووفقاً للممارسة المعتادة، مجلس الإدارة مدعو إلى استكمال جدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر، باختيار بندين من البنود المقترحة الستة التالية:

(أ) استكمال اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) لمعالجة ثغرات التطبيق وتحسين الوقاية والحماية وتدابير التعويض، لتحقيق القضاء فعلياً على العمل الجبري (وضع معيار، مناقشة مفردة)؛

(ب) تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم (وضع معيار، مناقشة مزدوجة)؛

^{١٢} موضوع مناقشة أولى في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢. انظر استنتاجات فريق الخبراء الثلاثي بشأن العمل الجبري والاتجار بالبشر لأغراض الاستغلال في العمل، المنعقد في جنيف في الفترة ١١-١٥ شباط/فبراير ٢٠١٣ (الوثيقة: TMELE/2013/6).

^{١٣} موضوع مناقشة أولى في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢.

^{١٤} خضع مقترح بعنوان "العنف القائم على نوع الجنس في عالم العمل" لمناقشة أولى من جانب مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢. وهذا مقترح معدل.

^{١٥} أدرج الموضوع في المقترحات من أجل بنود محتملة في جدول أعمال المؤتمر لعدد من السنوات باعتبار ذلك متابعة للتوصيات الصادرة عن الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير.

^{١٦} موضوع مناقشة أولى في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢.

^{١٧} موضوع مناقشة أولى في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢.

^{١٨} الوثيقة GB.317/INS/2/2، الملحق الأول. سوف ينفخ النموذج بقدر أكبر في ضوء المناقشات بشأن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر.

- (ج) العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل (وضع معيار، مناقشة مزدوجة)؛
- (د) العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١) (وضع معيار، مناقشة مزدوجة)؛
- (هـ) التعاون التقني الفعال لمنظمة العمل الدولية في سياق عالمي متغير (مناقشة عامة)؛
- (و) بناء عالم عمل متنوع وشامل (مناقشة عامة).
- في حال اختيار البند (أ)، فإن مجلس الإدارة مدعو إلى الموافقة على برنامج الفترات المخفضة بالنسبة إلى التقارير، الوارد في الملحق الثالث.
- وفي حال اختيار البند (ب) أو (ج) أو (د)، فإن مجلس الإدارة مدعو إلى الموافقة على برنامج الفترات المخفضة بالنسبة إلى التقارير المعدة للمناقشة الأولى، الوارد في الملحق الثالث.

باء - مقترحات لجدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر ودوراته التالية

بنود سبق أن نُظر فيها

١٣. طبقاً للممارسة المشار إليها أعلاه، قد يتضمن جدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة للمؤتمر ما يلي:

– البنود الدائمة الثلاثة المطلوبة (انظر الفقرة ٤ أعلاه)؛

– ثلاثة بنود إضافية عادة، يكون أحدها مناقشة متكررة.

١٤. وفي ضوء قرار مجلس الإدارة بشأن المناقشات المتكررة (انظر الفقرة ٦ أعلاه)، من شأن البند الأخير لدورة السبع سنوات أن يشمل الهدف الاستراتيجي للحماية الاجتماعية (تفتيش العمل). وعلى افتراض أن مجلس الإدارة يختار اتباع الممارسة الحالية، سيظل هناك بندان آخران يتعين اختيارهما للدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر.

مقترحات لاستكمال جدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر

١٥. نظر مجلس الإدارة في دورته ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢)، في عدد من المقترحات لجدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر، وربما لدوراته اللاحقة. كما يمكن مراعاة المقترحات التي نُظر فيها ولكن لم يتم اختيارها بالنسبة إلى الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر. واستناداً إلى التعليقات المقدمة خلال المناقشة في الدورة ٣١٦ لمجلس الإدارة، تُقترح المواضيع الستة التالية لمزيد من البحث من أجل الدورة الرابعة بعد المائة للمؤتمر:

(أ) تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم (وضع معيار، مناقشة مزدوجة) (في حال عدم اختياره للدورة الثالثة بعد المائة للمؤتمر - انظر الملحق الأول)؛

(ب) العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١) (وضع معيار، مناقشة مزدوجة) (في حال عدم اختياره للدورة الثالثة بعد المائة للمؤتمر - انظر الملحق الأول)؛

(ج) العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية (مناقشة عامة) (انظر الملحق الثاني)؛

- (د) العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل (وضع معيار، مناقشة مزدوجة) (في حال عدم اختياره للدورة الثالثة بعد المائة للمؤتمر - انظر الملحق الأول)؛
- (هـ) التعاون التقني الفعال لمنظمة العمل الدولية في سياق عالمي متغير (مناقشة عامة) (في حال عدم اختياره للدورة الثالثة بعد المائة - انظر الملحق الأول)؛
- (و) بناء عالم عمل متنوع وشامل (مناقشة عامة) (في حال عدم اختياره للدورة الثالثة بعد المائة - انظر الملحق الأول).

١٦. ترد المقترحات المفصلة في الملحقين الأول والثاني.

مشروع قرار

١٧. فيما يتعلق بجدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر، ووفقاً للممارسة المعتادة، فإن مجلس الإدارة مدعو إلى القيام بما يلي:
- (أ) الموافقة على المقترح بشأن إجراء مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحماية الاجتماعية (تفتيش العمل)؛
- (ب) إما استكمال جدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر باختيار بند واحد أو بندين من المقترحات السنّة المشار إليها في الفقرة ١٥ أعلاه، أو تأجيل اختيار البنود إلى دورة لاحقة.

جيم - مقترحات لجدول أعمال الدورات القادمة للمؤتمر

١٨. بالإضافة إلى المقترحات الواردة أعلاه وغير المختارة لدورات المؤتمر المعنية، يقترح المكتب مواصلة إعداد المقترحات التالية لبنود جدول أعمال المؤتمر، لينظر فيها مجلس الإدارة في دورته ٣١٩ (تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣) (انظر الملحق الثاني):
- (أ) القرار بشأن نزاعات العمل (مع مراعاة استنتاجات الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير واستنتاجات المؤتمر بشأن المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ٢٠١٢)؛
- (ب) أشكال الاستخدام غير العادية (العمل المؤقت) (وضع معيار)؛
- (ج) البطالة طويلة الأجل (مناقشة عامة)؛
- (د) المنشآت الصغيرة واستحداث العمالة (مناقشة عامة)؛
- (هـ) القطاع العام: تطوير القوى العاملة، التقدم في المسار الوظيفي وظروف الاستخدام (مناقشة عامة).

الملحق الأول

مقترحات منقحة للنظر فيها كبنود تدرج في جدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر

(أ) استكمال اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) لمعالجة ثغرات التطبيق وتحسين الوقاية والحماية وتدابير التعويض، لتحقيق القضاء فعلياً على العمل الجبري (وضع معيار)

١. جرى وضع هذا المقترح كمتابعة للاستنتاجات التي اعتمدها المؤتمر عام ٢٠١٢ بشأن المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وعلى وجه الخصوص، تدعو هذه الاستنتاجات إلى "إجراء تحليل مفصل، بما في ذلك من خلال إمكانية عقد اجتماعات للخبراء بهدف تحديد الثغرات القائمة في التغطية الحالية لمعايير منظمة العمل الدولية، للوقوف على ما إذا كانت هناك حاجة لوضع المعايير من أجل: "١" استكمال اتفاقيات العمل الجبري الصادرة عن منظمة العمل الدولية لمعالجة موضوع الوقاية وحماية الضحايا، بما في ذلك تعويضهم؛ "٢" معالجة موضوع الاتجار بالبشر لغرض الاستغلال في العمل".^١ وأعرب عن دعم المقترح الذي تقدمت به مجموعتنا أصحاب العمل والعمال، ومفاده أنه يمكن في نهاية المطاف إحالة أي بند مقترح بشأن وضع المعايير إلى المؤتمر بغية إجراء مناقشة مفردة. وشددت مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي على الحاجة إلى انتظار نتيجة اجتماع الخبراء وإجراء المزيد من المناقشات بشأن نطاق ولاية منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالاتجار بالبشر.

٢. وأجرى مجلس الإدارة مناقشة أولى للمقترح في دورته ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢) ووافق على عقد اجتماع للخبراء من ١١ إلى ١٥ شباط/ فبراير ٢٠١٣. وينشر تقرير واستنتاجات اجتماع الخبراء في وثيقتين منفصلتين^٢. وفي حال قرر مجلس الإدارة أن يختار المقترح، فعليه كذلك أن يحدد ما إذا كان سيخضع لمناقشة مفردة، وفي هذه الحالة سيتعين الموافقة أيضاً على برنامج الفترات المخفضة بالنسبة إلى التقارير، تمشياً مع إجراء المناقشة المفردة الوارد في المادة ٣٨(٣) من النظام الأساسي للمؤتمر.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٣. في السنوات الأخيرة، كان استمرار اللجوء إلى العمل الجبري موضوعاً يستقطب اهتماماً متنامياً على المستوى الدولي، مع الإشارة بشكل خاص إلى الاتجار بالبشر. وفي حزيران/ يونيو ٢٠١٢، أطلقت منظمة العمل الدولية تقديرات عالمية جديدة بشأن العمل الجبري، شددت على أنه أكثر تفشياً مما أفادت عنه البيانات السابقة. وتقيد تقديرات منظمة العمل الدولية بأنّ هناك ما لا يقل عن ٢٠,٩ مليون ضحية للعمل الجبري في العالم، تمس كافة الأقاليم. وتشير البيانات الجديدة إلى وجود رابط متين بين العمل الجبري والهجرة، إذ أنّ نصف إجمالي ضحايا العمل الجبري تقريباً (٤٤ في المائة) ضالعون في الهجرة العابرة للحدود أو الهجرة الداخلية.

٤. والذين يفرضون العمل الجبري أو يدعمونه أو يحرضون عليه يكسبون أرباحاً كبيرة وغير قانونية، ويعتبر العمل المنزلي والزراعة والبناء والتصنيع من بين القطاعات المعنية أكثر من غيرها. وفي حين قد يحدث العمل الجبري في الاقتصاد المنظم وغير المنظم على حد سواء، فإنّ العاملين في الاقتصاد غير المنظم يفتقرون إلى الحماية ويكونون أكثر استضعافاً.

^١ مكتب العمل الدولي: محضر الأعمال المؤقت رقم ١٥، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠١، جنيف، ٢٠١٢، الفقرة ٢٢(ج).

^٢ الوثيقة: TMELE/2013/6 والوثيقة: TMELE/2013/7.

٥. والقضاء على العمل الجبري هو أحد النتائج الاستراتيجية البالغة ١٩ نتيجة، والمحددة في إطار السياسة الاستراتيجية^٣. وفي ضوء استضعاف عدد متزايد من ضحايا العمل الجبري، يبدو من المناسب استعراض ضرورة توفير المزيد من الإرشاد للدول الأعضاء من أجل تعزيز الحماية والمساعدة إلى جميع ضحايا العمل الجبري، بمن فيهم ضحايا الاتجار.

القيمة المضافة لوضع المعايير

٦. في حين تشمل الاتفاقية رقم ٢٩ فعلياً منع ممارسات العمل الجبري وحماية ضحايا العمل الجبري، بما في ذلك في سياق الاتجار بالبشر لغرض العمل والاستغلال الجنسي، فإنها لا تتضمن أحكاماً تشير صراحة إلى هذه المجالات الثلاثة. واعتماد صك جديد أو صكوك جديدة تستكمل اتفاقيات العمل الجبري، من شأنه إذاً أن يعزز نهجاً متكاملاً لمنع الممارسات وحماية الضحايا والتعويض وأن يحدد أحكاماً مفصلة تتعلق بمختلف التدابير الواجب اتخاذها في هذه المجالات الثلاثة.

٧. وينبغي التأكيد على أنّ وضع معيار جديد لا يعني إضعاف اتفاقيات العمل الجبري الموجودة، بل تقوية التركيز على العناصر المهمة جداً لمنع العمل الجبري وحماية الضحايا. وبالتالي، من شأن معيار جديد لمنظمة العمل الدولية أن يساهم مساهمة يعتد بها من خلال توفير إرشاد إضافي إلى الدول الأعضاء بشأن السياسات الرامية إلى مكافحة العمل الجبري على نحو فعال وتحسين الحماية والمساعدة المقدمتين إلى جميع ضحايا العمل الجبري، بمن فيهم العمال سداداً لدين وضحايا عمل الرق وضحايا الاتجار. وبالتالي، فإنه سيتصدى بشكل أكثر صرامة لأحد أهم التحديات التي يواجهها عالم العمل.

٨. واعتبر اجتماع الخبراء المشار إليه في الفقرة ٢ آنفاً، أنّ:

... هناك قيمة مضافة في اعتماد تدابير تكميلية لمعالجة ثغرات التنفيذ الكبرى التي لا تزال موجودة بغية الاستئصال الفعال للعمل الجبري في جميع أشكاله. وكان هناك توافق بين الخبراء على أنه ينبغي معالجة ثغرات التنفيذ عن طريق وضع المعايير لتحسين الوقاية والحماية وتدابير التعويض لتحقيق القضاء فعلياً على العمل الجبري في العالم. وبحث الخبراء في خيارات مختلفة لوضع المعايير في شكل بروتوكول و/أو توصية، لكنهم لم يتوصلوا إلى توافق على ذلك. ولم يستبق الخبراء خيار وضع اتفاقية^٤.

٩. وعلى أساس مناقشات وحصيلة اجتماع الخبراء، يقترح المكتب أن مجلس الإدارة قد يرغب في أن يعتبر أن إجراء وضع المعايير الوارد أعلاه يمكن أن يتخذ شكل بروتوكول تابع للاتفاقية رقم ٢٩، مستكملاً بتوصية. ويمكن أن يكون البروتوكول المذكور وجيزاً ويحدد المبادئ الرئيسية المتصلة بثغرات التنفيذ فيما يتعلق بتدابير الوقاية والحماية والتعويض. ومن ثم يمكن للتوصية المحتملة أن تتضمن تفاصيل التدابير الملموسة التي يتعين اتخاذها للتصدي بفعالية لثغرات التنفيذ تلك.

تحضير مناقشة المؤتمر

١٠. بالإضافة إلى التقرير الذي أعده المكتب لاجتماع الخبراء^٥، وحصيلة هذا الاجتماع، سيستند الإعداد لمناقشة المؤتمر إلى التقارير العالمية بشأن العمل الجبري، المعدة بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨، والمعلومات المجمعّة عن القوانين والممارسات الوطنية والتحليلات التي تجريها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية. كما ستستند مناقشة المؤتمر إلى الخبرة والموارد فيما يتعلق بالقضاء على العمل الجبري، التي تم اكتسابها من خلال التعاون التقني. والتشاور مع الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الدولية والإقليمية والتعليقات الصادرة عنها، ستشكل كذلك جزءاً من عملية التحضير. ومن شأن كافة الوحدات المعنية في المكتب، في المقر وفي الميدان على حد سواء، أن تتعاون بشكل وثيق، كما ستجرى مشاورات مع الهيئات المكونة.

^٣ الوثيقة: GB. 304/PFA/2(Rev.)، الفقرة ٧٠.

^٤ انظر الفقرتين ٢٦ و٢٧ من استنتاجات اجتماع الخبراء بشأن العمل الجبري والاتجار لأغراض الاستغلال في العمل (الوثيقة: TMELE/2013/6).

^٥ مكتب العمل الدولي: تقرير للمناقشة في اجتماع الخبراء الثلاثي بشأن الاعتماد المحتمل لصك صادر عن منظمة العمل الدولية لاستكمال اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، جنيف، ٢٠١٣ (الوثيقة: TMELE/2013).

(ب) تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم (وضع معيار)

١١. إن هذا المقترح، الذي ناقشه مجلس الإدارة للمرة الأولى في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢، ينشأ عن مقترح جرى تقديمه خلال المشاورات الثلاثية غير الرسمية في أيلول/سبتمبر ٢٠١٢، بالنيابة عن مجموعة أصحاب العمل، بغية اعتماد توصية. وخلال مناقشات مجلس الإدارة، لقي المقترح الدعم من مجموعة العمال. كما تلقى دعم عدد من الحكومات، ولاسيما المجموعة الأفريقية. كما دعم بعض الأعضاء في مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي، هذا المقترح ولكن بهدف إجراء مناقشة عامة. وقد أعد المكتب هذا المقترح بغية وضع معيار (مناقشة مزدوجة).

١٢. ويستند المقترح إلى استنتاجات المؤتمر بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم (٢٠٠٢) والحصيلة التي خرجت بها الندوة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية بشأن الاقتصاد غير المنظم (٢٠٠٧). والاستنتاجات المتعلقة بالمناقشة المتكررة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (٢٠١٢)،^٦ دعت إلى عقد اجتماع للخبراء بشأن المضي قدماً بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في الاقتصاد غير المنظم، مما يقدم إرشاداً يعتد به للسلك المقترح.

١٣. وهذا البند مقترح بغية إجراء مناقشة مزدوجة. وفي حال قرر مجلس الإدارة اختيار هذا المقترح لعام ٢٠١٤، تمشياً مع المادة ٣٩(٥) من النظام الأساسي للمؤتمر، يتعين أن يوافق مجلس الإدارة على برنامج الفترات المخفضة بالنسبة إلى التقارير المعدة للمناقشة الأولى.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

١٤. هناك نسبة كبيرة من الأشخاص في كافة أنحاء العالم، ولاسيما في البلدان النامية، يعملون في ظروف عمل غير منظم، وهم محرومون من الحقوق الأساسية وفرص العمل اللائق وحماية تشريعات العمل. وتشير البيانات الأحدث عهداً إلى أن الاقتصاد غير المنظم يمثل ٥١ في المائة من إجمالي العمالة في أمريكا اللاتينية و ٨٢ في المائة في جنوب آسيا و ٦٦ في المائة في أفريقيا جنوب الصحراء.^٧ كما يشمل الاقتصاد غير المنظم وقائع مختلفة كثيرة، وهناك إجماع بأن التنمية الشاملة غير ممكنة ما لم يتم توسيع نطاق الحقوق والفرص لتشمل عمال الاقتصاد غير المنظم. واستمرار اتساع الاقتصاد غير المنظم لا يتفق مع إقرار تقدم جوهري في تحقيق العمل اللائق ويقوّض قدرة المنشآت على أن تصبح أكثر إنتاجية. وبالتالي، من الضروري تسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم، لا سيما من خلال خلق حوافز للمنشآت والوظائف في القطاع المنظم، ومن خلال التعاونيات.^٨

١٥. إنه مجال يشهد نقاشاً سياسياً مكثفاً وابتكارات سياسية حديثة. وتفيد الفرائض المتاحة أنه يمكن للسياسات المصممة تصميماً جيداً أن تسهل الانتقال إلى السمة المنظمة وأن تعزز الاقتصاد المنظم على نحو فعال بشكل يوفر فرصاً جديدة للعمال والمنشآت كافة، بمن فيهم العاملون في الاقتصاد غير المنظم بغية الانتقال إلى الاقتصاد المنظم. وإذا جُمعت الدروس الرئيسية المستخلصة من الخبرة المكتسبة، يمكن توفير توجيه هام بشأن المجموعة الكبيرة من السياسات الفعالة في تسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة (في مجالات مثل: النمو كثيف العمالة؛ الاستراتيجيات التي تستحدث فرص العمالة المنظمة؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ الضمان الاجتماعي؛ ظروف العمل؛ السلامة والصحة المهنيين؛ فرص كسب الدخل؛ التعليم وتنمية المهارات؛ الوصول إلى التمويل والأسواق؛ إنفاذ القانون؛ السياسة الصناعية؛ البنية التحتية؛ تسجيل المنشآت؛ تعزيز التعاونيات وغير ذلك من منشآت الاقتصاد الاجتماعي؛ تفتيش العمل وإدارة العمل؛ الإدارة السديدة الشفافة والديمقراطية؛ الحوار الاجتماعي).

^٦ مكتب العمل الدولي: محضر الأعمال المؤقت رقم ١٥، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠١، جنيف، ٢٠١٢، الفقرة ١٣(ج). انظر أيضاً خطة العمل بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الوثيقة GB.316/INS/5/3، الفقرة ١٨.

^٧ انظر:

Women and Men in the Informal Economy. An Update. ILO–WIEGO, Geneva (forthcoming, 2013).

^٨ توصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣)، الفقرة ٩.

١٦. ومن شأن الصك الجديد أن يحسن الاتساق السياسي على المستوى الوطني بين الأهداف الاستراتيجية الأربعة للعمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، إلى جانب قضايا الجنسين باعتبارها مسألة شاملة. ومن شأنه أن يسهم كذلك في ضمان مراعاة المجموعة الواسعة من ترتيبات العمل غير المنظم وبعديها الجنساني والقطاعي، وفي استعراض انتباه السياسة العالمية إلى نوعية الوظائف باعتبارها محركاً للتنمية الاقتصادية. والانتقال إلى السمة المنظمة يعزز الفعالية والرفاه الاقتصاديين، وبالتالي يسهم في الإنتاجية والتنمية والنمو المستدامين. والبلدان التي تنجح في الانتقال إلى العمالة المنظمة تتمتع بأساس أكثر متانة من أجل تعزيز المنشآت المستدامة والحقوق الأساسية للعمال والقضاء على فقر العاملين وتمويل البرامج المؤاتية للتنمية والحماية الاجتماعية، مما يسمح بالتالي بتحقيق نمو اقتصادي بالتزامن مع الإنصاف الاجتماعي.

القيمة المضافة

١٧. من حيث المبدأ، لا تقتصر معايير العمل الدولية في نطاقها على الاقتصاد المنظم وبالتالي فإنها تنطبق على الاقتصاد غير المنظم. وتشمل العديد من معايير منظمة العمل الدولية أحكاماً تشير تحديداً إلى الاقتصاد غير المنظم. غير أنه لا يوفر أي معيار من هذه المعايير التوجيه عن نوع النهج الشامل المطلوب. وبالتالي، من شأن الصك أن يسد ثغرة كبيرة في معايير منظمة العمل الدولية وأن يستكمل مجموعة الصكوك الموجودة، ولاسيما تلك المتعلقة بتعزيز العمالة والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وعلاقة الاستخدام وظروف العمل والسلامة والصحة المهنيتين والضمان الاجتماعي وتفتيش العمل. ومن شأن الصك أن يساهم كذلك في النقاش السياسي العالمي بشأن الإطار الإنمائي لما بعد عام ٢٠١٥ وأهداف التنمية المستدامة.

النتيجة المتوقعة

١٨. إلى جانب توفير التوجيه للهيئات المكونة في الجهود التي تبذلها للتصدي للاقتصاد غير المنظم على نحو شامل، من شأن الصك المقترح أن يعزز موقف منظمة العمل الدولية كمنتهى عالمي من أجل مناقشة الممارسات الجيدة في هذا المجال وتوفير الإرشاد إلى الهيئات المكونة وتعزيز الإجراءات المتضافرة بغية تحقيق التنمية الشاملة اجتماعياً.

تحضير مناقشة المؤتمر

١٩. بغية إظهار طبيعة هذه المسألة متعددة الأبعاد، أنشئ فريق عمل على مستوى المكتب، لا سيما من أجل التصدي للتحديات في البحوث والمعارف. واجتماع الخبراء المقترح عقده في أيلول/سبتمبر ٢٠١٣، رهناً بموافقة مجلس الإدارة، من شأنه أن يحدد محور تركيز المناقشة وطبيعتها. واستناداً إلى حصيلة اجتماع الخبراء، سيتم جمع المعارف بشأن الحلول الابتكارية والخبرات المحدثة (في المجال القانوني والسياسي والمؤسسي وفي مجال الإدارة السديدة، وغير ذلك من التدخلات) التي أثبتت جدواها في دعم عملية انتقال العمال غير المنظمين والمنشآت غير المنظمة إلى الاقتصاد المنظم، مع تجنب الآخرين دخول الاقتصاد غير المنظم وتعزيز حقوقهم والفرص المتاحة أمامهم. كما سيتم الاضطلاع بعملية تشاور واسعة مع الهيئات المكونة، لا سيما مع المنظمات التي تمثل الناس في الاقتصاد غير المنظم.

(ج) العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل (وضع معيار)

٢٠. إن هذا المقترح، الذي ناقشه مجلس الإدارة للمرة الأولى في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢، هو متابعة لاستنتاجات المؤتمر بشأن وضع المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق (٢٠٠٩). وقد أعربت مجموعة العمال عن دعمها الكبير بغية اعتماد اتفاقية وتوصية. كما تلقى هذا المقترح دعم المجموعة الأفريقية وحكومة الهند. وحيث أن مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي إجراء مناقشة عامة تعتمد نهجاً أوسع بشأن هذا الموضوع. ومجموعة أصحاب العمل لم تؤيد المقترح، لكنها أشارت إلى ضرورة مقاربة مسألة العنف في عالم العمل من منظور أوسع نطاقاً.

٢١. والعنف في العمل، القائم على علاقات القوة غير المتساوية، والذي يعكس على وجه الخصوص التمييز القائم على نوع الجنس، يتجلى في طرائق مختلفة وهو يطرح تحدياً حاسماً ومهماً في كافة الأقاليم أمام هدف تحقيق المساواة بين النساء والرجال. والتحرش الجنسي وغيره من أشكال التحرش والاعتداء (الجسدي أو الكلامي أو النفسي) والتنمر والمضايقة النفسية والإرهاق المرتبط بالعمل وغير ذلك من أشكال العنف، كلها عوامل تؤثر في كافة المهن والقطاعات، وفي الرجال والنساء على حد سواء. وفي حين استهدفت منظومة الأمم

المتحدة العنف القائم على نوع الجنس عموماً، مع التشديد على انتهاكات حقوق الإنسان وحالات النزاع المسلح والعنف المنزلي، واعتمدت الكيانات الإقليمية نصوصاً تحظر العنف ضد النساء والفتيات، يمكن أن تقدم منظمة العمل الدولية إثراءً سياقياً في حدود ولايتها الفريدة المتعلقة بعالم العمل. ومن شأن المعايير الجديدة أن تقوم على خبرة منظمة العمل الدولية في مساعدة المجموعات من مختلف الخلفيات، التي قد تكون معرضة لأشكال عديدة من التمييز، بمن في ذلك العمال المهاجرون والعمال الأطفال والأقليات الإثنية والعاملون في الاقتصاد غير المنظم والعمال الريفيون والشعوب الأصلية والعمال المنزليون والأشخاص المعرضون للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية.

٢٢. وهذا البند مقترح بغية إجراء مناقشة مزدوجة. وفي حال قرر مجلس الإدارة أن يختار هذا البند لعام ٢٠١٤، تمثيلاً مع المادة ٣٩(٥) من النظام الأساسي للمؤتمر، يتعين أن يوافق مجلس الإدارة على برنامج الفترات المخفضة بالنسبة إلى التقارير المعدة للمناقشة الأولى.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء
الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٢٣. أصبح العنف ضد المرأة والرجل في العمل محور اهتمام بالغ، وهو مرتبط بالأنماط والقوالب النمطية السلوكية المترسخة والتغيرات في تنظيم العمل وكثافة العمل وتقلب مستوى الدخل وفرص العمل وتأثير الأزمة الاقتصادية. وتحتاج الإجراءات الوقائية والعلاجية الفعالة إلى أن تراعي الاختلافات المحددة بين الجنسين في أسواق العمل والاقتصادات الوطنية.

٢٤. ويشكل العنف في مكان العمل قضية من قضايا حقوق الإنسان، إلى جانب مشاكل الصحة والتعليم والمشاكل القانونية والاجتماعية - الاقتصادية. والعنف القائم على نوع الجنس هو من أكثر انتهاكات حقوق الإنسان شيوعاً. وهناك أيضاً مبررات عملية متينة للقضاء على العنف ضد النساء والرجال. إذ تشمل التكاليف التي تتكبدها المنشآت، تعييب العمال وزيادة معدل تجددهم وانخفاض الأداء الوظيفي والإنتاجية والسمعة العامة السلبية والرسوم القانونية/ المقاضاة والغرامات أو تكاليف التسوية العالية وارتفاع أقساط التأمين. وبالنسبة إلى العمال، يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة الضغط النفسي وتراجع مستوى الاندفاع لديهم وارتفاع نسبة الحوادث وحالات الإعاقة، بل من الممكن أن يؤدي إلى الموت. ومن الممكن تجنب الضغط المحتمل على نُظم الصحة والرفاه والضمان الاجتماعي، من خلال تشجيع سياسات متكاملة وتراعي الجنسين بشأن السلامة والصحة المهنيين، واتباع ثقافة وقائية في عالم العمل.

٢٥. وشددت الهيئات المكونة على نحو متزايد على ضرورة اتخاذ إجراءات لمكافحة العنف في العمل في سياق التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك البرامج المشتركة للأمم المتحدة. والدعم الذي قدمته منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة لمكافحة العنف القائم على الجنس، بما فيه التحرش الجنسي، شمل البحوث والتوعية والخبرة القانونية والأدوات والأدلة على مستوى المكتب^٩.

القيمة المضافة لوضع المعايير

٢٦. تتناول منظمة العمل الدولية أصلاً مسألة العنف في العمل من خلال الإشراف على معاييرها المتعلقة بالمساواة، إلى جانب تلك المتعلقة بالعمل الجبري وعمل الأطفال والشعوب الأصلية والعمال المنزليين وفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. وفي حين تشمل المعايير والمواد التدرجية والبحوث الموجودة في منظمة العمل الدولية بعض أشكال العنف، بما فيها التحرش الجنسي، لا تزال هناك ثغرات لا سيما في مكافحة العنف في المعنى الأوسع. وصكوك منظمة العمل الدولية الجديدة التي تشمل العنف الجنسي والجسدي والكلامي والمعنوي والنفسي وغير ذلك من أشكال العنف في مكان العمل، من شأنها أن تعزز الإطار القائم لمعايير حقوق الإنسان الدولية والإقليمية. وهذه المعايير لن تشمل التمييز فحسب، بل المسائل الاجتماعية - الاقتصادية والقانونية والسلامة والصحة المهنيين والتعليم، وستوفر أساساً متيناً لنهج شامل لمكافحة العنف في العمل، يغطي الدعائم الأربع للعمل اللائق، ويشمل المشورة السياسية والتوصيات التشغيلية وجمع البيانات المصنفة حسب الجنس.

^٩ انظر على سبيل المثال، مكتب العمل الدولي: مدونة ممارسات بشأن العنف في مكان العمل في قطاعات الخدمات والتدابير لمكافحة هذه الظاهرة (جنيف، ٢٠٠٤) ومكتب العمل الدولي ومجلس الممرضات الدولي ومنظمة الصحة العالمية والهيئة الدولية للخدمات العامة: المبادئ التوجيهية الإطارية من أجل التصدي للعنف في مكان العمل في قطاع الصحة (جنيف، ٢٠٠٢).

النتيجة المتوقعة

٢٧. من شأن وضع اتفاقية وتوصية عن العنف ضد المرأة والرجل في مكان العمل أن يوفر أساساً متيناً للإجراءات التي يتخذها العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم. وسيوفر هذان الصكبان العناصر الأساسية لسياسة وطنية بشأن العنف في العمل، بما في ذلك تعاريف واضحة وتوجيه بشأن أدوار الشركاء الثلاثيين ومسؤولياتهم ومسؤوليتهم، وسيشددان على ضرورة إيجاد نهج شامل واتساق سياسي يتجاوز العمل والاستخدام. ومن شأن آليات الحوار والاتفاقات الجماعية أن تؤدي دوراً محورياً. ومن شأن الصكبان أن يقدموا أيضاً التوجيه بشأن عملية الرصد والتقييم والتبليغ على نحو مفيد ومرتبطة بسياق بعينه.

تحضير مناقشة المؤتمر

٢٨. سيتم الاضطلاع بالأعمال التحضيرية لمناقشة المؤتمر بالتنسيق مع العمل المتعلق بمجالات الأهمية البالغة، بما في ذلك حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة والاقتصاد غير المنظم والشباب والعمال الريفيين وتفتيش العمل، وستستند هذه الأعمال إلى البحوث الموجودة والمبادرات الإقليمية والتوعية (الندوات والموجزات الإعلامية وحملات التوعية)^{١٠}. ومن شأن عملية التحضير أن تشمل التشاور مع منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الدولية العامة الأخرى.

٢٩. ويُقترح هذا البند المتعلق بوضع المعايير بغية إجراء مناقشة مزدوجة.

(د) العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة
توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤
(رقم ٧١) (وضع معيار)

٣٠. إنّ توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١) اعتمدت نهجاً استشرافياً وتناولت مسألة إعادة السلام من خلال العمالة بعد حدوث نزاع مسلح. غير أنّ التوصية رقم ٧١ اعتمدت عام ١٩٤٤ في السياق المحدد للحرب العالمية الثانية. وقد تطورت السياقات والنهج المعنية بالانتعاش ما بعد النزاع تطوراً كبيراً خلال العقود الأخيرة. وأفضت التغييرات الجيوسياسية المهمة إلى زيادة في النزاعات المسلحة الداخلية، وغالباً ما كانت الاختلافات الإثنية أو الدينية وراء إشعال فتيل تلك النزاعات. وما فتئت الموارد الطبيعية وندرتها تلعب دوراً يؤدي إلى الاضطراب، ويفاقم تغيير المناخ أنماط انعدام المساواة. وفي المقابل، اكتسبت خبرة يعتد بها في معالجة مجموعة من حالات الأزمة.

٣١. ونوقشت مسألة مراجعة التوصية رقم ٧١ للمرة الأولى في دورة تشريع الثاني/ نوفمبر ١٩٩٨ لمجلس الإدارة. وتقدم الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير بمقترح وافق عليه مجلس الإدارة للنظر في إمكانية استبدال التوصية^{١١}.

٣٢. وفي وجه التحديات التي تطرحها حالات النزاع المعاصرة، تتجلى شواغل الأمم المتحدة والمجتمع الإنمائي الأوسع نطاقاً بشأن إعادة بناء المجتمعات الخارجة من النزاعات من خلال العمل اللائق، في سياسة الأمم المتحدة من أجل خلق العمالة وتوليد الدخل وإعادة الإدماج في مرحلة ما بعد النزاعات^{١٢}. وكانت هذه السياسة ثمرة سنوات طويلة من الدراسات المشتركة والتحليلات والعمل، اضطلع بها عدد يعتد به من هيئات الأمم المتحدة. وتمشيا مع المبادئ المكرسة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، والميثاق العالمي لفرص العمل، ٢٠٠٩، تهدف سياسة الأمم المتحدة إلى الارتقاء بأثر الدعم الذي تقدمه العمالة المستدامة والعمل اللائق واتساق هذا الدعم وفعاليتيه وتحقيق الحد الأقصى منه.

٣٣. والتوصية رقم ٧١ هي حالياً معيار العمل الدولي الوحيد الذي يحدد الآليات الضرورية للمساعدة على إعادة بناء المجتمعات الخارجة من النزاعات من خلال العمالة. ومن شأن مراجعة صك يجري رسم إطاره بشكل أوثق في سياق النزاعات الحالية متعددة الأبعاد، وعلاقتها المتداخلة مع تدهور البيئة والكوارث الطبيعية

^{١٠} انظر:

ILO: Gender-based violence in the world of work: Overview and selected annotated bibliography, Working paper No. 3, Bureau for Gender Equality (Geneva, 2011).

^{١١} الوثيقة: GB.274/LILS/WP/PRS/3, II.3.

^{١٢} الأمم المتحدة، جنيف، ٢٠٠٩.

والكوارث من صنع الإنسان، ويشمل العناصر الأساسية للعمل اللائق، أن تعزز الاتساق مع سياسة الأمم المتحدة وأن توفر الدعم الأساسي للجهود المبذولة من أجل بناء السلم.

٣٤. وهذا البند مقترح بغية إجراء مناقشة مزدوجة. وفي حال قرر مجلس الإدارة أن يختار هذا البند لعام ٢٠١٤، تمشياً مع المادة ٣٩(٥) من النظام الأساسي للمؤتمر، يتعين أن يوافق مجلس الإدارة على برنامج الفترات المخفضة بالنسبة إلى التقارير المعدة للمناقشة الأولى.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء
الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٣٥. نظراً للهيكل الثلاثي الفريد لمنظمة العمل الدولية وخبرتها، تتمتع المنظمة بميزة نسبية في تعزيز العمل اللائق في حالات ما بعد النزاع. وولاية منظمة العمل الدولية المتمثلة في تعزيز العمالة ومعايير العمل الدولية والعدالة الاجتماعية، تعني أنّ المنظمة تؤدي دوراً حاسماً في الجهود المبذولة في حالات ما بعد النزاع من أجل إعادة الإعمار والتنمية.

٣٦. وتعتبر العمالة وتوليد الدخل أمراً حيوياً في حالات ما بعد النزاع لتحقيق الاستقرار قصير الأجل وإعادة الإدماج الاجتماعي والاقتصادي وتحقيق سلم مستدام. وأعدت مؤتمرات قمم ومؤسسات كثيرة التأكيد على أهمية العمل اللائق والحاجة إلى تعزيز تأثيره من خلال التدابير الملموسة المبنية في سياسة الأمم المتحدة. وقد أفضت البرامج التي وضعتها ونفذتها منظمة العمل الدولية والشركاء الآخرون خلال العقد الماضي، إلى دروس مهمة من أجل اتخاذ إجراءات فعالة. ومن شأن توصية محدثة وموسعة أن تعزز الدعم الذي تقدمه الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية من أجل عمليات مواجهة الكوارث، من خلال تعزيز الاستعداد والتخفيف من الآثار المحتملة في البلدان عالية المخاطر وزيادة المقاومة خلال الأزمات استناداً إلى العمل اللائق.

القيمة المضافة لوضع المعايير

٣٧. لا ترى التوصية رقم ٧١ تحديداً الحاجة إلى انتهاج نهج تدريجي يقوم على الأولوية في عملية بناء السلم والأمن. وبعبارة أخرى، لا تشكل المبادئ الأحد عشر الواردة في التوصية، تحديداً جزءاً من نهج تدريجي ومتسق لإدارة الأزمة، بل تقترح حلاً بالنسبة إلى المشاكل الوحيدة والمعزولة من دون التمييز بين تلك التي تستلزم تدابير سريعة وتلك التي تستلزم إجراءات طويلة الأجل. وفي المقابل، تتخذ سياسة الأمم المتحدة نهجاً مختلفاً كلياً، إذ يدعو مبدؤه الإرشادي الأول "كن متسقاً وشاملاً" إلى تجنب "الاستجابات المعزولة والمجزأة"، ويسلط الضوء على الحاجة إلى عمليات تدخل متعددة الأوجه ومتراصة فيما بينها. وتقوم سياسة الأمم المتحدة على ثلاثة "مسارات" برنامجية، يتسم كل مسار منها بهدف محدد ويعالج تحديات محددة. وفي حين تتباين المسارات من حيث الكثافة، ينبغي تنفيذها في وقت واحد^{١٣}.

٣٨. ويمكن أن تقدم منظمة العمل الدولية قيمة مضافة من خلال توفير توجيه ثلاثي محدث، بما في ذلك بشأن دور الهيئات المكونة الثلاثية في تحقيق العمل اللائق، كجزء من بناء السلم والأمن ومقاومة الكوارث. وستتيح مراجعة التوصية رقم ٧١ أمام منظمة العمل الدولية فرصة فريدة لمتابعة الوفاء بولايتها في تعزيز العدالة الاجتماعية والعمل اللائق، من أجل تحقيق السلم العالمي.

النتيجة المتوقعة

٣٩. معيار مراجع (أو جديد)، بعنوان مقترح هو "العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث"، من شأنه أن يعزز فعالية المنظمة في مجال بناء السلم وأن يقدم إطاراً معيارياً شمولياً للبلدان التي تواجه صعوبات في حالات الطوارئ والنزاعات المعاصرة. ومن الممكن تعزيز تنفيذ المعيار المراجع في البلدان المعرضة للنزاعات وللوكوارث الدورية، من خلال وضع خطة عمل.

^{١٣} يركز المسار الأول من هذه المسارات على الحاجة إلى استجابة طارئة لتلبية الاحتياجات الأساسية وتوفير الرعاية لبعض المجموعات المستضعفة بشكل خاص؛ ويركز المسار الثاني على انتعاش الاقتصاد المحلي؛ ويركز المسار الثالث على إنشاء إطار اقتصادي وقانوني، على المستوى الوطني، من شأنه أن يشجع السلم المستدام وطويل الأجل.

تحضير مناقشة المؤتمر

٤٠. هناك الكثير من البحوث والوثائق المتاحة بشأن هذا الموضوع. وتشكل سياسة الأمم المتحدة ومذكرتها الإرشادية جزءاً لا يتجزأ من المعارف المطلوبة. ومن شأن العملية التحضيرية أن تشمل مشاورات مع الأمم المتحدة وعملية مشاورة ثلاثية من الممكن تنظيمها في شباط/ فبراير ٢٠١٤. وسوف تقتصر التكاليف على تنظيم المشاورة الثلاثية.

(هـ) التعاون التقني الفعال لمنظمة العمل الدولية في سياق عالمي متغير (مناقشة عامة)

٤١. هذا المقترح هو متابعة لاقتراح جرى تقديمه بالنيابة عن مجموعة أصحاب العمل خلال المناقشات الثلاثية غير الرسمية التي جرت في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٢^{١٤}. وقد لاقى المقترح المعروض للمناقشة العامة بشأن التعاون التقني، دعماً من المجموعة الأفريقية ومجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي. غير أن أمانة مجموعة العمال اعتبرت أنه ينبغي بدلاً من ذلك مناقشة الموضوع في مجلس الإدارة^{١٥}. وقد أجرى المؤتمر عام ٢٠٠٦ آخر مناقشة عامة بشأن دور منظمة العمل الدولية في التعاون التقني^{١٦}. وفي تلك المناسبة، اعتمد المؤتمر قراراً يدعو إلى استعراض الموضوع بعد خمس سنوات. وحين الوقت الآن لإجراء هذا الاستعراض.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٤٢. يعتبر التعاون التقني أداة عمل مهمة بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية ويستحوذ على أكثر من ٤٠ في المائة من إجمالي الموارد المتاحة للمنظمة. وهو يمكن المكتب من تعزيز قدرات الهيئات المكونة، ويوفر الدعم من أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية والنتائج التشغيلية وينفذ البرامج القطرية للعمل اللائق. والتعاون التقني مركزي بالنسبة إلى برامج عمل معظم منظمات الأمم المتحدة، وعلّة وجود الكثير منها. وخلال عام ٢٠١٣ سيقوم المكتب، في إطار البرنامج الإصلاحي للمدير العام، بإجراء استعراضات داخلية شاملة لمجالات التعاون التقني وتمويل الشراكات والعلاقات الخارجية والهيكل الميداني، وكلها سيكون لها تأثير مباشر على المناقشة العامة المقترحة.

٤٣. وعلى وجه الخصوص، من شأن المناقشة العامة أن ترسي موضع برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية ضمن السياق الداخلي والخارجي المتغير، ومن شأنها أن توفر أساساً مفاهيمياً لزيادة كبيرة في نطاقها وحجمها وفعاليتها. وتسلط أربعة عوامل خارجية أساسية الضوء على أهمية المناقشة العامة المقترحة وملاءمة توقيتها:

– في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة قراراً بشأن الاستعراض الشامل للسياسات، الذي يجري كل أربع سنوات^{١٧}، والذي يرسي التوجيهات السياسية لنظام تطوير الأمم المتحدة للفترة ٢٠١٣-٢٠١٦: "تحت" الوكالات المتخصصة بشدة على مراعاة هذه التوجيهات في برامج التشغيل الخاصة بها؛

^{١٤} أشار المقترح الأصلي الذي تقدمت به أمانة مجموعة أصحاب العمل إلى "تغير سياق العمالة والسياسات الاقتصادية في العالم". أما عنوان المقترح الحالي فيكتفي بالإشارة إلى "السياق العالمي المتغير" من أجل استيعاب عناصر أخرى، مثل المناقشة بشأن فعالية المساعدة وإطار ما بعد عام ٢٠١٥.

^{١٥} من الممكن إجراء مثل هذه المناقشة خلال الدورة ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣) لمجلس الإدارة، ضمن جزء التعاون التقني التابع لقسم وضع السياسات.

^{١٦} مكتب العمل الدولي: محضر الأعمال المؤقت رقم ١٩، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٥، جنيف، ٢٠٠٦.

^{١٧} الوثيقة: A/Res/67/226.

- في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٣، من المتوقع أن تعتمد الجمعية العامة أهداف التنمية المستدامة المستقبلية، التي ستخلف الأهداف الإنمائية الحالية للألفية، ومن شأنها أن توفر الإطار لبرنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية في السنوات القادمة؛
- المناقشة العالمية بشأن فعالية التنمية المرسخة في مبادئ إعلان باريس بشأن فعالية المساعدة (٢٠٠٥)، أي الملكية والاتساق والتناسق والنتائج والمساءلة المتبادلة، والواردة بمزيد من التفصيل في برنامج عمل أكرا (٢٠٠٨) وشراكة بوسان لتعاون إنمائي فعال (٢٠١١)؛
- ما فتئت بيئة التنمية تتغير بشكل سريع من حيث تشكيلها وتعقيدها: على وجه العموم، تقلصت المساعدة الإنمائية الرسمية في السنوات الأخيرة بسبب القيود المالية في البلدان المانحة التقليدية، في حين تحولت البلدان المتلقية السابقة إلى جهات مانحة. ويضطلع القطاع الخاص، بما فيه المؤسسات الخيرية، بدور متزايد الأهمية في التعاون الإنمائي؛ كما أصبح المجتمع المدني والسلطات المحلية جهات فاعلة نشطة في هذا المجال.

القيمة المضافة للمناقشة العامة

٤٤. من شأن قيام المؤتمر بإجراء مناقشة عامة للتعاون التقني أن يستجيب لقرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٦ وأن يزود المكتب بالتوجيه المطلوب لإعادة إرساء موضع برنامج التعاون التقني ضمن هذا السياق المتغير وجعله متسقاً مع مجالات الأهمية البالغة بالنسبة إلى المنظمة وإلى الهيئات المكونة.

النتيجة المتوقعة

٤٥. من شأن مناقشة عامة أن تستعرض وتفتح استراتيجيات التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية، التي اعتمدها مجلس الإدارة في دورته ٣٠٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩)^{١٨} في ضوء التغيرات الداخلية والخارجية المشار إليها أعلاه. ومن شأنها أن تحدد الأهداف بالنسبة إلى المكتب من حيث حشد الموارد وتقديم الخدمات وتنوع الجهات المانحة والتبليغ والإطالة وفعالية التنمية. ومن الممكن اعتماد خطة عمل محددة زمنياً لتعزيز نطاق برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية وحجمه وفعالته.

تحضير مناقشة المؤتمر

٤٦. من شأن تقرير مقدم للمناقشة العامة أن يستند إلى الاستعراضات الداخلية المشار إليها أعلاه، وإلى الدراسة الاستقصائية بشأن رضا الزبون والتي يمكن من خلالها للجهات المستفيدة والجهات المانحة والشركاء ووحدات التنفيذ والمكاتب أن تعبر عن وجهات نظرها بشأن أهمية وفعالية برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية. ومن المحتمل أن يساعد الإعداد لمناقشة المؤتمر وإجراؤها على توسيع قاعدة موارد منظمة العمل الدولية.

(و) بناء عالم عمل متنوع وشامل (مناقشة عامة)

٤٧. هذا المقترح مقدم إلى مجلس الإدارة للمرة الثانية. وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢، أعربت مجموعة أصحاب العمل وعدد من الحكومات، بما فيها المجموعة الأفريقية، عن دعمها لهذا المقترح الذي ينبثق عن اقتراح تم تقديمه بالنيابة عن مجموعة أصحاب العمل خلال المشاورات الثلاثية غير الرسمية التي جرت في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٢. وأكدت أمانة مجموعة العمال على ضرورة درس المسألة من حيث الشمولية.

٤٨. وستنظر المناقشة العامة بشأن بناء عالم عمل متنوع وشامل في كيفية تسخير إمكانيات العمالة تسخيراً فعالاً والاستفادة من قوة عاملة أكثر تنوعاً. وستستعرض إدماج مختلف الفئات المهمشة والتي يصعب الوصول إليها في عالم العمل، استناداً إلى أسباب من قبيل نوع الجنس والإعاقة والسن والعرق والانتماء الإثني والأصل الوطني والجنسية والدين والتوجه الجنسي والوضع إزاء فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. كما ستشدد على تعزيز العمل اللائق من خلال أماكن عمل أكثر شمولاً وترحيباً وفعالية وأكثر قدرة على التنافس. وستركز المناقشة على الإدماج وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، وإمكانياتها الكبيرة من أجل: استحداث

^{١٨} الوثيقة: GB.306/TC/1.

وظائف إضافية؛ توسيع نطاق العمالة لتشمل المجموعات التي كثيراً ما تكون مستبعدة؛ تحقيق مكاسب عملية واقتصادية جمة لصالح العمال وأصحاب العمل وزبائنهم؛ تعزيز وتنفيذ ممارسات عمالة غير تمييزية.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء
الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٤٩. إن عوامل من قبيل تعاضم العولمة والتغير الديموغرافي والهجرة والتعدد الثقافي والتكاليف الاقتصادية الناشئة عن الاستبعاد وزيادة الاهتمام بحقوق الإنسان والمسؤولية الاجتماعية للشركات، تساهم في زيادة التركيز على الإدماج وإتاحة الفرص في مكان العمل. وتواجه البلدان في الأقاليم كافة وفي جميع مراحل التنمية معضلة السكان المسنين والشباب العاطلين عن العمل. وحوالي ١٥ في المائة من سكان العالم، أو ما يعادل مليار شخص، يعانون من شكل من أشكال الإعاقة، مما يعني أن الأشخاص ذوي الإعاقة يمثلون الأقلية الكبرى في العالم، ومنهم ٧٨٥ مليون شخص في سن العمل. وتتمتع النساء، اللواتي يشكلن نصف السكان و٤٠ في المائة من القوى العاملة في العالم، بمستوى تعليمي جيد ولديهن آمال متزايدة في مشاركة كاملة وهادفة في سوق العمل. وغالباً ما ينتمي العمال المهاجرون الذين يشكلون ما بين ٨ و ٢٠ في المائة من القوى العاملة، إلى أقلية إثنية أو دينية، وغالباً ما يصطدمون بحواجز أشد في سوق العمل. وتعاني الشعوب الأصلية من معدلات عالية من البطالة وصعوبة الحصول على فرص ضمن العمالة المنظمة. وتبرز الحاجة إلى استجابات سريعة وشاملة لهذه الاتجاهات الناشئة لتعزيز وكفالة المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص للجميع في العمل الكامل والمنتج واللائق. ويستغل قطاع الأعمال مفهوم التنوع من أجل الاستناد إلى معايير منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة والعمال ذوي المسؤوليات العائلية والأشخاص ذوي الإعاقة وفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. وتعتمد الحكومات وأصحاب العمل ونقابات العمال استراتيجيات وسياسات لتنفيذ الممارسات غير التمييزية وتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة. وتدعو نقابات العمال إلى زيادة التنوع في مكان العمل على أساس عدم التمييز، وتشجع الحكومات التي تواجه تحولات ديموغرافية سريعة، توظيف قوة عاملة أكثر تنوعاً للتصدي لنقص اليد العاملة. وقد تساعد الإدارة الفعالة للتنوع والإدماج على تغيير المواقف وضمان الإقرار بالممارسات التمييزية وتحديد سبل حلها.

القيمة المضافة للمناقشة العامة

٥٠. من شأن عالم عمل متنوع وأكثر شمولية أن يؤدي إلى تماسك اجتماعي أكبر وتحسين الرفاهية والإنتاجية، وأن يتصدى لتهميش واستبعاد الفئات الاجتماعية المستضعفة. والهيئات المكونة الثلاثية، من خلال الحوار الاجتماعي، هي في أفضل وضع لمعالجة هذه المسألة من منظور العدالة الاجتماعية والمنظور الاقتصادي والاجتماعي ووجهة نظر دوائر الأعمال. وهي إذ تضطلع بذلك، يمكنها أن تتناول الموضوع بطريقة بناءة وإيجابية وأن تتوصل إلى استنتاجات من شأنها أن تعزز قوة عاملة أكثر شمولية وتنوعاً، تستند إلى الواقع الاقتصادي والخبرة التي اكتسبتها وعلمها بما هو مطلوب وتحترم المعايير الدولية. بالإضافة إلى ذلك، لممثلي الحكومات وممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إسهام مهم يمكن أن يقدمه من خلال الخبرات التي اكتسبوها وعلمهم بالاحتياجات والممارسات الجيدة.

النتيجة المتوقعة

٥١. من شأن المناقشة العامة أن تتيح الفرصة للضلع في عملية تفكير وحوار مواكبة للعصر، وأن تتوصل إلى استنتاجات من شأنها أن توفر إطاراً شاملاً للنظر في هذه المسائل. كما ستحدد إرشادات ملموسة وتبين الخطوات التالية التي يتعين أن تتخذ في المكتب ولدى الهيئات المكونة وداخل النظام متعدد الأطراف لتسخير إمكانات التنوع تسخيراً أكثر فعالية.

تحضير مناقشة المؤتمر

٥٢. سيشمل الإعداد لإجراء مناقشة عامة استعراض مجموعة متنوعة من المعارف من مختلف الأقاليم والقطاعات وتحليلها، بما يعكس الأبعاد المختلفة للتنوع. وقد باشر المكتب بالفعل بحثاً معمقاً بشأن تطبيق معايير المتعلقة بالمساواة، ولديه قاعدة بيانات واسعة بشأن القوانين والسياسات الوطنية المتعلقة بعدم التمييز والمساواة. وتوفر استنتاجات المؤتمر لعام ٢٠٠٩ بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق نقطة مرجعية ثابتة، كما ينبغي أن توفر حصيلة المناقشة العامة في عام ٢٠١٣، بشأن العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديموغرافي الجديد، أساساً لمعالجة التغيرات الديموغرافية ضمن سياق التنوع.

٥٣. ويجري في الوقت الراهن بحث بشأن العديد من أسباب التمييز، بما فيها نوع الجنس والتوجه الجنسي وفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز والجنسية. كما يجري إعداد إرشادات لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من أجل وضع سياسات مكان العمل بشأن التنوع العرقي وتنفيذها. ومن المقرر وضع مواد تدريبية وعقد حلقات عمل إقليمية حول نوع الجنس والتنوع لصالح أصحاب العمل. وقد بدأت الشبكة العالمية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالأعمال والإعاقة، في التركيز بالفعل على مسألة إدماج المعوقين في مكان العمل. وستكون هناك حاجة للمزيد من الأبحاث حول آثار التنوع الثقافي على الاقتصاد والأعمال وفوائده، وحول دور العلاقات الصناعية في هذا الصدد.

الملحق الثاني

مقترحات للنظر فيها كبنود تدرج في جدول أعمال الدورة
الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر وما بعدها

(أ) العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية (مناقشة عامة)

١. خلال المشاورات الثلاثية غير الرسمية التي أجريت في أيلول/سبتمبر ٢٠١٢، اقترح دمج مقترحين قائمين بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية وفي مناطق تجهيز الصادرات، في مقترح وحيد لمناقشة عامة، يشمل الدعائم الأربع لبرنامج العمل اللائق. وناقش مجلس الإدارة، في دورته ٣١٦ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢)، مسودة مقترح أولى لاقت الدعم من جانب المجموعة الأفريقية وعدد من البلدان في مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي ومجموعة العمال، بالرغم من أن مجموعة العمال اقترحت إدراجها في جدول أعمال دورة المؤتمر لعام ٢٠١٥ أو ما بعدها. ويراعي هذا المقترح مختلف التعليقات والمقترحات التي تم الإعراب عنها في دورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء
الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٢. لسلاسل التوريد، ويشمل بعضها مناطق تجهيز الصادرات، أثر كبير على هيكليّة أسواق العمل في كافة أرجاء العالم، وقد أفضت إلى تغييرات يعتد بها في التجزئة الدولية للعمل وفي التدفقات التجارية بين البلدان. وتشكل سلاسل التوريد العالمية وسيلة رئيسية ترتبط بواسطتها بلدان نامية كثيرة بالاقتصاد العالمي، وقد أدت في بعض الحالات إلى استحداث المنشآت والعمالة والنمو على نحو يعتد به. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لسلاسل التوريد العالمية أن تنشر المعارف والتكنولوجيات الإنتاجية فيما بين الاقتصادات عند مراحل مختلفة من التنمية، وبالتالي تحسّن الأداء والإنتاجية. وفي الوقت نفسه، هناك نقاش حول انعكاساتها على كمية العمالة ونوعيتها وتوزيعها في جميع أنحاء العالم. وبالتالي، هناك ضرورة لفهم كيفية الاستفادة من إمكاناتها إلى أقصى حد بغية توليد النمو والعمالة المنتجة، والتصدي في الوقت نفسه للجوانب النوعية والمسائل المتعلقة بتطبيق معايير العمل الدولية وتحقيق العمل اللائق.

٣. إنّ العديد من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال مهتمة بشكل كبير في كسب فهم أفضل للظروف التي يمكن فيها للمشاركة مع سلاسل التوريد أن تساعد اقتصادات وطنية على النمو بشكل مستدام وشامل والمساهمة في تحقيق العمل اللائق للجميع، لاسيما في القطاعات التي تعتمد أكثر فأكثر على العملات ذات الأجر المندني. وتبرز مجموعة من المعارف لتوفير الهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية. وعلى سبيل المثال، بقيت إدارة العمل وتفتيش العمل في بعض البلدان، متخلفة من حيث قدرتها، على الاستجابة إلى الاحتياجات والتحديات الناجمة عن سلاسل التوريد العالمية، في حين سخرت بلدان أخرى منافعها الاقتصادية بنجاح وحسنت ظروف العمل، بما فيها السلامة والصحة.

٤. وتعرب منظمات العمال عن قلقها من أنّ تنظيم الإنتاج حول سلاسل التوريد يمكن أن يكبد المجتمع التكاليف ويمكنه أن يهدد الحقوق في العمل، بما في ذلك في مجالات الحرية النقابية والحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية. وبغية التصدي لهذه الشواغل، تفاوضت المنشآت متعددة الجنسية والاتحادات النقابية العالمية بشأن عدد من الاتفاقات الإطارية الدولية التي ترمي إلى تعزيز الامتثال لمعايير العمل الأساسية، إلى جانب تنظيم العلاقات بين الإدارة والعمال في كافة سلاسل التوريد العالمية.

٥. وتعرب منظمات أصحاب العمل عن خوفها من أنّ تكاثر مدونات السلوك وتُظم الرصد يمكنه أن يفضي إلى تكاليف إضافية وشكوك بالنسبة إلى المنشآت، من دون أن يؤدي بالضرورة إلى تحسين ظروف العمل. وهناك قلق من أن تجد المنشآت نفسها تتكبد مسؤوليات من المفروض على حكومات كل منها الاضطلاع بها.

٦. وتتجلى الأهمية المتزايدة للموضوع بالنسبة إلى الهيئات المكونة في العديد من الحالات ذات الصلة، من بينها: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة؛ الميثاق العالمي لفرض العمل؛ توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)؛ استنتاجات المؤتمر بشأن تعزيز المنشآت المستدامة (٢٠٠٧)، المساواة بين الجنسين (٢٠٠٩)، إدارة العمل وتفتيش العمل (٢٠١١)، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (٢٠١٢).

٧. بالرغم من الأهمية الكبرى التي تتمتع بها سلاسل التوريد العالمية ومناطق تجهيز الصادرات في تحديد معالم عالم العمل، لم تُسَنح الفرصة بعد أمام المؤتمر لمناقشة المسألة ككل ولتناول كافة الجوانب المتعلقة بولايته الأساسية^١. ومن شأن المناقشة العامة أن تغطي الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية والقضايا المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز. وقد توفر فرصة مهمة للمؤتمر ليقم مجموعة البحوث القائمة والخيارات السياسية والأساليب الممكنة للمضي قدماً، إلى جانب الكثير من المبادرات المرتبطة بسلاسل التوريد العالمية التي تحيل إلى تعزيز معايير العمل. وتشمل هذه المبادرات عدداً متزايداً من الاتفاقات الإطارية الدولية وإدراج نُظم إصدار الشهادات في الاتفاقات التجارية والاتفاق العالمي للأمم المتحدة والمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، ومبادرات عديدة تقوم بها هيئات خاصة، مثل المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس.

النتيجة المتوقعة

٨. من شأن مناقشة المؤتمر أن تقدم الإرشاد إلى الهيئات المكونة بشأن المسائل المطروحة وإلى منظمة العمل الدولية بشأن كيفية إعادة تأكيد ولايتها وزيادة الاتساق السياسي ودعم هيئاتها المكونة في مواجهة فرص وتحديات سلاسل التوريد العالمية ومناطق تجهيز الصادرات بشكل أكثر نشاطاً. كما ستلعب دوراً مهماً في تحديد المجالات المحتملة للعمل فيما بين الوكالات وأنشطة منظمة العمل الدولية في المستقبل (بما في ذلك من خلال مشاريع التعاون التقني والشراكات بين القطاعين العام والخاص). ونتيجة ذلك، سيتم توضيح وتعزيز ولاية منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بسلاسل التوريد العالمية، كما ستقدم الإرشادات بشأن النشاط في المستقبل، بما في ذلك تعزيز إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية.

تحضير مناقشة المؤتمر

٩. إن التقرير المقدم للمناقشة في المؤتمر سيستند إلى قاعدة المعارف الكبيرة المكتسبة من خلال البحوث وتنفيذ البرامج والتوجيه السياسي الذي توفره الاجتماعات القطاعية الثلاثية وغيرها من مناقشات المؤتمر.

(ب) البطالة طويلة الأجل (مناقشة عامة)

١٠. إن هذا المقترح، الذي تقدم به أولاً عضو حكومة الولايات المتحدة في الدورة ٣١٦ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢) لمجلس الإدارة، يتوخى معالجة إحدى العواقب الأكثر إلحاحاً للأزمة الاقتصادية العالمية وتوفير التوجيه بشأن السياسات الرامية إلى منع ترسخ البطالة طويلة الأجل والتخفيف من عواقبها.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

١١. بعد عدة سنوات من استمرار الأزمة في أسواق العمل العالمية، بلغت البطالة في العالم قرابة ٢٠٠ مليون شخص. وخلفت الأزمة أثراً كبيراً على معدلات البطالة طويلة الأجل، لاسيما في البلدان المتقدمة. وفي الاتحاد الأوروبي، أمضى أكثر من ٩ ملايين شخص (أكثر بكثير من ثلث العاطلين عن العمل) سنة واحدة أو أكثر عاطلين عن العمل. وفي الولايات المتحدة، ازدادت البطالة طويلة الأجل بشكل كبير من أقل من مليون شخص عام ٢٠٠٨ إلى ٤,٣ مليون شخص عام ٢٠١١ (مما يمثل ١٠ في المائة من العاطلين عن العمل قبل الأزمة، ولكن أكثر من ٣٠ في المائة عام ٢٠١١). كما تستمر البطالة طويلة الأجل في البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية وتشهد إعادة هيكلة عميقة، لاسيما في أوروبا الوسطى والشرقية.

^١ سيعالج الموضوع خلال المناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي في المؤتمر عام ٢٠١٣، فقط من حيث انعكاسات سلاسل التوريد العالمية بالنسبة إلى الحوار الاجتماعي.

١٢. إن أولئك الذين يبحثون عن عمل منذ أكثر من عام، يواجهون صعوبات محددة، ليس فقط لأنهم أقل احتمالاً لإيجاد عمل، بل أيضاً لأن أهليتهم للاستفادة من إعانات البطالة تكون في غالب الأحيان قد انتهت. والبطالة طويلة الأجل لا تؤثر في رفاة العمال وعائلاتهم من حيث خسارة الدخل فحسب، ولكنها ترتبط أيضاً بزيادة الوفيات ومعدلات الانتحار ونتائجها الأسوأ على الأطفال.

١٣. والبطالة طويلة الأجل تؤدي نتائج سوق العمل الإجمالية. فالمهارات تتراجع وتصبح إلى حد ما غير مواكبة للعصر، مما يحد من رأس المال البشري الإجمالي في الاقتصاد، ويقيد القابلية للاستخدام في المستقبل ويزيد البطالة الهيكلية.

١٤. ومن باب مواجهة الأزمة، قامت بعض البلدان بتمديد فترات الأهلية للاستفادة من إعانات البطالة، بالرغم من أن اللجوء إلى مثل هذه التدابير يحتمل أن يتأثر بتدابير القيود المالية. ومن شأن الاتجاه نحو اعتماد نهج أكثر فعالية أن يستفيد من الروابط الأكثر نجاعة القائمة بين سياسات سوق العمل والحماية الاجتماعية، بما في ذلك التأمين ضد البطالة والمساعدة الاجتماعية وتدابير إعادة الإدماج. وفي معظم البلدان، لا تكون مخططات المساعدة الاجتماعية متطورة بشكل كافٍ لتوفير أمن الدخل للعاطلين عن العمل لفترة طويلة، ولا تكون مرتبطة بسياسات سوق العمل الأخرى التي تقدم إمكانات للعودة إلى سوق العمل. وبالتالي، فإن مسألة البطالة طويلة الأجل ترتبط بالأهداف الاستراتيجية الرامية إلى تعزيز المزيد من فرص العمل اللائق للرجال والنساء وتوفير الحماية الاجتماعية الملائمة للجميع.

القيمة المضافة للمناقشة العامة

١٥. من شأن مناقشة المؤتمر أن توفر فرصة لتقاسم التجارب المتأثرة عن الإجراءات المتخذة لمعالجة البطالة طويلة الأجل ومنع زيادتها خلال فترات الركود الاقتصادي. وقد ساعدت الأزمة الحالية على تعميم بعض أنواع برامج سوق العمل، مثل خطط العمل المتقاسم التي تقوم، من خلال حماية الوظائف، بالحد من أثر حالات الركود من حيث زيادة البطالة والبطالة طويلة الأجل. غير أن هذه السياسات لا تكون بالضرورة قابلة للتطبيق أو الإنفاذ في كل مكان، ويمكن أن يكون لها في أي حال أثر مالي. ومن شأن المناقشة أن تركز على تكييف سياسات سوق العمل من أجل توفير الحماية الاجتماعية إلى العاطلين عن العمل (من خلال مزيج من إعانات دعم الدخل القائمة على الاشتراكات أو غير القائمة عليها) ومنع الانفصال عن سوق العمل (سياسات سوق العمل النشطة) في أوقات الأزمات والقيود المالية.

١٦. ومن شأن دراسة استقصائية منسقة أن توفر مصادر إضافية من المعلومات بشأن حصول العاطلين عن العمل لأجل طويل على إعانات البطالة والمساعدة الاجتماعية، وبالتالي استكمال قواعد البيانات القائمة (استقصاء الضمان الاجتماعي لمكتب العمل الدولي وقائمة الجرد المشتركة بين منظمة العمل الدولية والبنك الدولي بشأن استجابات السياسة العامة إلى الأزمة المالية والاقتصادية في العالم لعام ٢٠٠٨). ومن شأن المناقشة أن تسلط الضوء كذلك على الآثار العملية للمعايير القائمة التي تتناول المسألة، ولاسيما تلك المعنية بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي وأرضيات الحماية الاجتماعية واتفافية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨ (رقم ١٦٨) والتوصية المرفقة بها، ١٩٨٨ (رقم ١٧٦) التي تضع معايير أكثر تقدماً بالنسبة لمخططات الحماية من البطالة وتتوخى إدماجها في تدابير تعزيز العمالة. ومن شأن المناقشة أن تشمل أيضاً البطالة طويلة الأجل فيما يتعلق بالسياسات والمؤسسات التي تعزز الانتقال من البطالة إلى العمل، والمعايير المقابلة لمنظمة العمل الدولية بشأن سياسة العمالة وخدمات التوظيف.

تحضير مناقشة المؤتمر

١٧. سيتم إعداد تقرير تحليلي مشترك بين البلدان عن نمط ومعدل حدوث البطالة طويلة الأجل وعن السياسات الرامية إلى منع استمرارها والتخفيف من عواقبها. ومن شأن التقرير أن يركز على محركات البطالة طويلة الأجل والترتيبات الرامية إلى توفير دعم الدخل إلى العاطلين عن العمل. ومن شأنه أن يقيم المقترحات والممارسات الأخيرة، بما في ذلك توسيع نطاق الإعانات أو الأهلية خلال حالات الركود الاقتصادي، ودور الاعتمادات القائمة على الاشتراكات وغير القائمة عليها.

(ج) المنشآت الصغيرة وخلق العمالة (مناقشة عامة)

١٨. تقدمت أمانة مجموعة أصحاب العمل بهذا المقترح في الدورة ٣١٣ (آذار/ مارس ٢٠١٢) لمجلس الإدارة. وتعزيز المنشآت الصغيرة مجال رئيسي من مجالات تدخل منظمة العمل الدولية نظراً لأهمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة بالنسبة إلى النمو الاقتصادي والتنمية وخلق الوظائف، ومدلولها في عالم العمل. ولهذه الأسباب، اعتمدت بلدان كثيرة سياسات محددة تستهدف المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وهناك طلب كبير على دعم المكتب في هذا المجال من جانب الهيئات المكونة. وتم اختيار تنمية المنشآت من بين الأولويات الثلاث الأولى في ثلثي البرامج القطرية للعمل اللائق المستوفاة بشكل كامل.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

١٩. هناك براهين تجريبية متينة على أن المنشآت الصغيرة والمتوسطة هي المحرك الرئيسي لخلق الوظائف فيما بين البلدان في القطاع الخاص. وتعتبر المنشآت الصغيرة والمتوسطة الجهة المساهمة الكبرى في العمالة المنظمة في كافة أنحاء العالم، إذ تبلغ حصة إجمالي العمالة فيها ٦٧ في المائة. بل تبلغ مساهمتها في البلدان النامية قدراً أكبر، لتصل إلى ما يناهز ٨٠ في المائة في البلدان منخفضة الدخل. وأكثر من ٩٠ في المائة من صافي الوظائف المستحدثة يمكن أن يعزى إلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة^٢. ويتحلى خلق الوظائف بالدينامية بشكل خاص في المؤسسات الصغيرة والفتية. وبالرغم من ندرة البيانات التجريبية في البلدان النامية بشأن نوعية الوظائف، تشير النتائج في أوروبا إلى أن نوعية العمالة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة أدنى مما عليه الحال في المنشآت الكبيرة من حيث مستويات الأجور والأمن الوظيفي. والعوامل الثلاثة التي تظهرها الدراسات الاستقصائية للمنشآت باعتبارها الأكثر تقييداً لتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة ولنمو العمالة، هي التالية: بيئة مؤاتية سيئة، ولاسيما الشكليات والمنافسة من القطاع غير المنظم؛ البنية التحتية غير المناسبة، لا سيما كمزود للطاقة لا يمكن الاعتماد عليه، إلى جانب النقل والمياه؛ صعوبة الحصول على التمويل.

٢٠. ويسترشد عمل المكتب في هذا المجال بتوصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩). وتوفر التوصية التوجيه بشأن الأطر السياسية والقانونية وثقافة المنشأة والبنية التحتية للخدمات ودور منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وتشير استنتاجات المؤتمر بشأن تعزيز المنشآت المستدامة (٢٠٠٧) إلى نهج استراتيجي ومتكامل لتعزيز المنشآت، بما في ذلك بيئة محفزة للمنشآت المستدامة، مما يدمج الطلب المشروع للربح مع الحاجة إلى التنمية التي تحترم كرامة الإنسان والاستدامة البيئية والعمل اللائق. ويقدم الإرشاد أيضاً من خلال معايير منظمة العمل الدولية بشأن سياسة العمالة وتنمية التعاونيات.

القيمة المضافة للمناقشة العامة

٢١. نظراً لأهمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة من حيث العمالة والنشاط الاقتصادي، لا تكمن المسألة الأساسية في ما إذا كان ينبغي دعمها، بل في تحديد السياسات والتدابير والترتيبات المؤسسية التي تعمل على أفضل ما يرام. وبالرغم من أن معظم التقييمات فيما يتعلق بتدخلات تعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة تشير إلى نتائج إيجابية، لا يوجد نهج وحيد أوحد لتصميم هذه التدخلات وتطبيقها. ولا بد من الاعتراف بتنوع الحالات القطرية وينبغي للتدخلات أن تنتهج نهجاً متسقاً ومتكاملاً يراعي المجالات السياسية الأخرى مثل الصناعة والتجارة والتعليم والتدريب والعلوم والتكنولوجيا والسياسات القطاعية والكلية.

٢٢. ومن شأن مناقشة المؤتمر أن تساعد على تنقيح المعرفة باحتياجات المنشآت الصغيرة والمتوسطة والقبود التي تعاني منها، وكيف تتباين في قطاع الخدمات والصناعة والزراعة، وحسب مستوى التنمية. ومن شأنها أن تسلط الضوء على الاستراتيجيات الدولية الناجحة لتعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة والسياسات وبرامج الدعم التي تعمل على أفضل ما يرام من حيث خلق الوظائف ونوعيتها. ومن شأن مناقشة المؤتمر أن تحلل التدخلات التي تحسن الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وأن تقدم فرصة لاستكشاف ما يمكن القيام به بغية زيادة تحسين بيئة الأعمال المؤاتية، وهو ما يشكل عقبة رئيسية أمام نمو العمالة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة. ومن شأنها أيضاً أن تنظر في الارتباط الفعال بين تدخلات

^٢ تشير جميع الأرقام إلى حصة المنشآت التي توظف بين خمسة و٢٤٩ موظفاً في العمالة المنظمة، وهي تستند إلى مختلف النتائج المحصلة من الدراسة الاستقصائية بشأن المنشآت التي يعدها البنك الدولي، والتي تغطي عينة من ٥٠٠٠٠ منشأة من ٩٩ بلداً. وجميع النسب المئوية هي قيم وسطية.

المنشآت الصغيرة والمتوسطة على نحو ناجع وبين السياسات والبرامج في مجالات أخرى، والمساهمة التي يمكن لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أن تقدمها بالنسبة إلى تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

النتيجة المتوقعة

٢٣. استناداً إلى المعلومات المستوفاة بشأن وضع قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة واحتياجاته وسياساته وبرامجه الناجحة، قد يكون بمستطاع الهيئات المكونة توفير التوجيه لزيادة تركيز نهج منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بتعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

(د) أشكال الاستخدام غير العادية (العمل المؤقت) (وضع معيار)

٢٤. إنّ هذا المقترح، الذي سيعالج على نحو مستفيض في مرحلة لاحقة، هو متابعة لاستنتاجات المؤتمر بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (٢٠١٢). وتشير الاستنتاجات إلى "أنّ زيادة أشكال الاستخدام غير العادية في الحالات التي لا تنظمها التشريعات الوطنية على النحو الملائم، تثير تساؤلات حول الممارسة الكاملة للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. كما تدعو منظمة العمل الدولية إلى "تنظيم اجتماع للخبراء وإجراء البحوث ودعم الدراسات الوطنية بشأن الآثار الإيجابية والسلبية المحتملة لأشكال العمالة غير العادية على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتحديد وتقاسم أفضل الممارسات بشأن تنظيمها"^٣.

٢٥. ويتسم عالم العمل المتغير بتراجع في علاقات الاستخدام غير المحددة المدة وبزيادة اللجوء إلى العقود محددة الأجل والعمل المؤقت عموماً. وتشمل أشكال الاستخدام غير العادية التعاقد من الباطن والعمل بواسطة وكالات الاستخدام والعمل غير الطوعي لبعض الوقت والعمل في المنزل وبرامج الهجرة الدورية. وفي حين اعتمدت منظمة العمل الدولية معايير تغطي المسائل المرتبطة بعلاقة الاستخدام ووكالات الاستخدام الخاصة والعمل بعض الوقت والعمل في المنزل، لا يوجد معيار لمنظمة العمل الدولية يتناول تحديداً العقود محددة الأجل أو العمل المؤقت.

٢٦. والعدد المتزايد من البلدان التي هي في طور تنظيم أو تحسين تنظيم العقود محددة الأجل و/ أو ترتيبات العمل المؤقتة، يجعل من التوجيه المعياري من جانب منظمة العمل الدولية أمراً ضرورياً وفي وقته. وسوف تسترشد العملية التحضيرية بنتائج اجتماع الخبراء بشأن أشكال الاستخدام غير العادية، في حال قرر مجلس الإدارة الدعوة إلى عقده.

(هـ) القطاع العام: تطوير القوى العاملة والتقدم في المسار الوظيفي وظروف الاستخدام في القطاع العام (مناقشة عامة)

٢٧. سيعالج هذا المقترح على نحو مستفيض في مرحلة لاحقة. وهو يستند إلى الاعتراف بأنّ وجود قوى عاملة في القطاع العام تكون ماهرة ومتحمسة ومنتجة أمرٌ أساسي لكي يتسم القطاع العام بالفعالية والنجاح. وبالتالي، من الضروري توفير المكافأة والمسارات المهنية المستدامة في القطاع العام بغية استحداث قطاع أكثر مهارة وتنوعاً. ومنذ التسعينات، اعتمدت حكومات عديدة طرائق في التعيين والاختيار وإدارة الأداء في القطاع العام، هي في العادة قريبة مما هو معتمد في القطاع الخاص. وقد أفضى ذلك إلى تزايد اللجوء إلى الإدارة القائمة على النتائج، وأحياناً إلى زيادة في العقود المحددة زمنياً وإلى تجدد الاهتمام بتنمية المهارات والحراك بين القطاعين العام والخاص.

٢٨. كما ازداد الانتساب إلى نقابات العمال وترتيبات المفاوضات الجماعية، وأظهرت الحكومات والشركاء الاجتماعيون المزيد من الاهتمام بالتصديق على اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١) التي تعزز آفاق الحوار الاجتماعي. وسيناقش المؤتمر في دورته الثانية بعد المائة (حزيران/ يونيو ٢٠١٣) دراسة استقصائية عامة أعدتها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، تشمل الاتفاقيتين رقم ١٥١ ورقم ١٥٤. غير أنّ الأزمات المالية وأزمات الديون دفعت بالعديد من الحكومات إلى تنفيذ التغييرات في ظروف العمل وخفض القوى العاملة من طرف واحد، بهدف زيادة القدرة التنافسية على المستوى الوطني.

^٣ مكتب العمل الدولي: محضر الأعمال المؤقت رقم ١٥، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠١، جنيف، ٢٠١٢، الفقرتان ١٢ و١٣ (ب).

٢٩. وقد يستفيد موظفو القطاع العام والحكومات والمجتمعات المحلية من تسخير التطورات المعاصرة في تنمية الموارد البشرية والتنوع والتقدم في المسيرة الوظيفية. وفي ضوء النقاش بعيد الأثر بشأن الفرص والمخاطر المرتبطة بتطبيق هذه النهج، والتي تفتقر أحياناً بالتداعيات السلبية المحتملة الناجمة عن استقلالية الخدمة العامة وإنتاجيتها، من شأن مناقشة عامة يجريها المؤتمر أن تساعد الهيئات المكونة ومنظمة العمل الدولية على تحديد الممارسات حديثة العهد والدروس المستخلصة، بالإضافة إلى المجالات المحتملة للعمل في المستقبل. ويمكن للمناقشة العامة أيضاً أن تغطي النطاق المحدد للقطاع العام في السياق الحالي لدور الدولة المتغير.

الملحق الثالث

برنامج الفترات الزمنية المخفضة للتقارير من أجل المراحل التحضيرية لإجراء مناقشة مفردة (المادة ٣٨(٣) من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي)

| | |
|-----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ١٥ تموز/ يوليه ٢٠١٣ | توزيع التقرير الأولي الذي يشمل نبذة وجيزة عن القانون والممارسة، مرفق باستبيان، يراعي حصيلة اجتماع الخبراء بشأن العمل الجبري والاتجار لغرض الاستغلال في العمل (شباط/ فبراير ٢٠١٣) |
| ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣ | الموعد النهائي لتلقي الردود على الاستبيان |
| أذار/ مارس ٢٠١٤ | توزيع التقرير الختامي الواجب تقديمه إلى المؤتمر مع مشروع صك محتمل |
| حزيران/ يونيه ٢٠١٤ | المناقشة المفردة خلال الدورة ١٠٣ للمؤتمر |

برنامج الفترات الزمنية المخفضة للتقارير من أجل المراحل التحضيرية لإجراء مناقشة مزدوجة (المادة ٣٩(٥) من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي)

| | |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| ١٥ تموز/ يوليه ٢٠١٣ | توزيع التقرير الأولي الذي يشمل نبذة وجيزة عن القانون والممارسة، مرفق باستبيان |
| ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣ | الموعد النهائي لتلقي الردود على الاستبيان |
| أذار/ مارس ٢٠١٤ | توزيع التقرير الأول على الحكومات |
| حزيران/ يونيه ٢٠١٤ | المناقشة الأولى خلال الدورة ١٠٣ للمؤتمر |