



التاريخ: ١٢ شباط/ فبراير ٢٠١٤
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي

غرض الوثيقة

بغية إنفاذ القرار الذي اتخذه مجلس الإدارة في دورته ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣) بتقديم مقترحات لانتقاء بند إضافي في جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر، وتوفير المشورة بشأن إعداد بنود المناقشة العامة للدورة الرابعة بعد المائة والدورة الخامسة بعد المائة للمؤتمر (٢٠١٥ و ٢٠١٦). بالإضافة إلى ذلك، تتضمن الوثيقة مقترحين محددين ينبثق أحدهما عن اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، ويقدم إلى الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) وينبثق الآخر عن اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)، ويقدم إلى الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) أو الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر. وفيما يتعلق بجدول أعمال الدورات المقبلة، تلتزم الوثيقة الاسترشاد بشأن تقييم أثر إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، وتقديم معلومات عن بعض المسائل الأخرى (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٢).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

الانعكاسات السياسية: اتخاذ قرار لاستكمال جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر، سيكون له انعكاسات على برنامج المؤتمر خلال الدورة المذكورة.

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، وعن البنود التي تستتبع اقتراح اجتماعات تحضيرية بشأنها.

إجراء المتابعة المطلوب: الأعمال التحضيرية لمناقشات المؤتمر، بما في ذلك تنظيم الاجتماعات التحضيرية أو متابعة عملية إعداد المقترحات لينظر فيها مجلس الإدارة في دورته ٣٢٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤).

الوحدة مصدر الوثيقة: الإدارات التالية في حافظة السياسات العامة: معايير العمل الدولية، سياسة العمالة، المنشآت، الأنشطة القطاعية، ظروف العمل والمساواة؛ الإدارة التالية في حافظة العمليات الميدانية والشراكات: الشراكات والدعم الميداني.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.320/LILS/5؛ الوثيقة GB.320/LILS/6؛ الوثيقة GB.320/WP/GBC/1؛ الوثيقة GB.320/POL/3؛ الوثيقة GB.319/INS/2؛ الوثيقة GB.319/PV/Draft (الفقرات ٣٥-٥)؛ الوثيقة GB.317/INS/2(Rev.)؛ الوثيقة GB.317/PV (الفقرات ٣-٣٩)؛ الوثيقة GB.316/INS/4؛ الوثيقة GB.316/PV(&Corr.) (الفقرات ٥٥-٨)؛ الوثيقة GB.317/WP/GBC/1؛ الوثيقة GB.317/INS/10؛ الوثيقة GB.319/WP/GBC/1 (Rev.)؛ الوثيقة GB.319/INS/13(Rev.)

١. قام مجلس الإدارة في دورته ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣) بما يلي^١:

- (أ) اختيار البند "المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة اللائقة والمنتجة" بهدف إجراء مناقشة عامة خلال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر؛
- (ب) اختيار البند "العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية" بهدف إجراء مناقشة عامة خلال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر؛
- (ج) تأجيل مناقشة أي بند آخر مدرج في جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر حتى انعقاد الدورة ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤) لمجلس الإدارة؛
- (د) الطلب من المدير العام توفير المشورة إلى الدورة ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤) لمجلس الإدارة بشأن إعداد بنود المناقشة العامة للدورة الرابعة بعد المائة والدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٥ و ٢٠١٦) للمؤتمر؛
- (هـ) الطلب من المدير العام:

"١" الإحاطة علماً بتوجيهات مجلس الإدارة فيما يتعلق بحذف بنود مدرجة في الجدول ألف من الوثيقة GB.319/INS/2 وإجراء المتابعة فيما يتعلق بالخيارات الخمسة الواردة في الجدول باء من الوثيقة نفسها؛

"٢" دعوة الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين إلى تقديم المزيد من المقترحات بشأن البنود الممكن إدراجها في جداول الأعمال القادمة للمؤتمر؛

"٣" تقديم تقرير عن ذلك إلى الدورة ٣٢٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤) لمجلس الإدارة.

٢. والمطلوب من مجلس الإدارة أن يستكمل جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر. وترد معلومات بهذا الشأن في القسم ألف من هذه الوثيقة. والمطلوب منه أيضاً النظر في ثلاث مسائل إضافية. تتعلق المسألة الأولى باتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، وهي ذات صلة بجدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة في عام ٢٠١٤. أما المسألة الثانية المرتبطة بجدول أعمال عام ٢٠١٥ أو ٢٠١٦، فهي تتناول اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥). وترد معلومات بشأن هاتين المسألتين في القسم باء من هذه الوثيقة. والمسألة الثالثة تتعلق باستعراض المؤتمر لأثر إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨ (إعلان العدالة الاجتماعية)، وهو موضوع يعالجه القسم دال.

٣. ومجلس الإدارة مدعو أيضاً إلى تقديم المشورة إلى المكتب بشأن إعداد البنود المختارة بهدف إجراء مناقشات عامة خلال الدورة الرابعة بعد المائة والدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٥ و ٢٠١٦) للمؤتمر. وترد معلومات عن هذه المسألة في القسم جيم من هذه الوثيقة. بالإضافة إلى ذلك، فإن مجلس الإدارة مدعو للإحاطة علماً بالمعلومات المتاحة بشأن بعض المسائل الأخرى.

٤. عند إعداد هذه الوثيقة، أخذ المكتب في اعتباره التعليقات المقدمة خلال الدورة ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣) لمجلس الإدارة فيما يتعلق بكل من جدول أعمال المؤتمر وتقرير الفريق العامل المعني بشؤون سير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي^٢.

^١ الوثيقة GB.319/INS/2؛ الوثيقة GB.319/PV/draft، الفقرات ٣٥-٥.

^٢ منذ الدورة ٣١٧ (آذار/ مارس ٢٠١٣) لمجلس الإدارة، جرى إدراج المسائل المرتبطة بعملية وضع جدول أعمال المؤتمر، في المناقشات بشأن تحسين سير أعمال مؤتمر العمل الدولي؛ انظر الوثيقة GB.319/INS/13(Rev.) والوثيقة GB.320/WP/GBC/1.

٥. وقبل معالجة مضمون المقترحات، يجدر التنكير بإيجاز أن القواعد المتعلقة بوضع جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، واردة في دستور منظمة العمل الدولية^٣ والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي^٤ والنظام الداخلي لمجلس الإدارة^٥. ويتألف جدول أعمال المؤتمر عادة من جزئين يتناولان على التوالي البنود الدائمة والبنود المتخصصة.

٦. حالياً، يُطلب من مجلس الإدارة إدراج البنود الدائمة التالية في جدول أعمال المؤتمر كل عام:

– تقرير رئيس مجلس الإدارة وتقرير المدير العام؛

– المسائل المالية والمسائل المتعلقة بالميزانية؛

– المعلومات والتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات.

٧. وجرت العادة أيضاً على إدراج ثلاثة بنود متخصصة إضافية في جدول أعمال المؤتمر للنظر فيها، سواء بهدف إجراء مناقشة عامة و/أو بغية وضع المعايير. وبالنسبة إلى بنود وضع المعايير، من المتعارف عليه إجراء مناقشة مزدوجة، ولكن يمكن أن يقرر مجلس الإدارة إجراء مناقشة مفردة.

٨. حدا إعلان العدالة الاجتماعية ومتابعته بالمؤتمر إلى اعتماد خطة المناقشات المتكررة لفهم أفضل لتنوع واقع واحتياجات الدول الأعضاء في المنظمة فيما يتعلق بكل هدف من الأهداف الاستراتيجية والاستجابة لها بفعالية أكبر بكافة وسائل العمل المتاحة لها، وتكييف أولوياتها وبرامج العمل الخاصة بها وفقاً لذلك^٦. وقرر مجلس الإدارة أن تتبع المناقشات المتكررة دورة من سبع سنوات، تجري خلالها مناقشة مواضيع العمالة والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية الاجتماعية مرتين خلال الدورة، ويناقش موضوع الحوار الاجتماعي مرة واحدة^٧. ونتيجة هذا القرار، أدرج مجلس الإدارة المناقشة المتكررة كبنود في جدول أعمال المؤتمر لكل دورة ضمن دورة السبع سنوات^٨ وفقاً للتسلسل التالي: العمالة (المناقشة المتكررة الأولى، ٢٠١٠)، الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) (المناقشة المتكررة الأولى، ٢٠١١)، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (المناقشة المتكررة الأولى، ٢٠١٢)، الحوار الاجتماعي (٢٠١٣)، العمالة (المناقشة المتكررة الثانية، ٢٠١٤)، الحماية الاجتماعية (حماية اليد العاملة) (المناقشة المتكررة الثانية، ٢٠١٥)، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (المناقشة المتكررة الثانية، ٢٠١٦). وسيتوجب على مجلس الإدارة أن ينظر في الوقت المناسب في الدورة المقبلة من مناقشات البنود المتكرر المزمع أن تبدأ في عام ٢٠١٧، كما يرد في القسم دال من هذه الوثيقة.

^٣ دستور منظمة العمل الدولية، المادة ١٤ (١) والمادة ١٦ (٣).

^٤ النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، ولاسيما المواد ٧ و٧مكرراً و ٨ و ١٢.

^٥ النظام الداخلي لمجلس الإدارة، القسم ٥، الفقرة ٦-٢.

^٦ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، الفقرة ثانياً ألف "١" ومتابعة الإعلان، القسم ثانياً (باء).

^٧ الوثيقة GB.304/PV، الفقرة ١٨٣ (ب).

^٨ بموجب القسم ثانياً (باء) من متابعة الإعلان، يقرر مجلس الإدارة الطرائق المتبعة لإجراء المناقشة المتكررة.

ألف - اختيار بند مخصص إضافي للدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر

أربعة مقترحات ناجمة عن مناقشة مجلس الإدارة في دورته ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣)

٩. يجدر التذكير بأن البندين التاليين قد أدرجا في جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر: بند يتعلق بالعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية بهدف إجراء مناقشة عامة، وبند متكرر يتعلق بالهدف الاستراتيجي المتمثل بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

١٠. ويقدم الجدول ألف في الفقرة ١١ أدناه لمحة عامة عن المقترحات الأربعة الواجب بحثها باعتبارها بنداً ثالثاً محتملاً، كان مجلس الإدارة قد ناقشها جميعها خلال دورته ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣).^٩ وجرى تقديم مقترحين من هذه المقترحات بهدف إجراء مناقشات عامة ومقترحين بهدف وضع المعايير. وتفصل الملاحق من الأول إلى الرابع من هذه الوثيقة كلاً من هذه المقترحات. وقد نقحت هذه الملاحق لمراعاة التعليقات التي أديت خلال الدورة ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣).^{١٠} وعلى وجه الخصوص، تقدم هذه الملاحق عناصر إضافية فيما يتعلق بالنتيجة المتوقعة وإعداد مناقشة المؤتمر^{١١}.

١١. ويسترعى انتباه مجلس الإدارة إلى ضرورة تعزيز فعالية وشفافية عملية وضع جدول الأعمال، وهذا أمرٌ لطالما شدد عليه أعضاؤه. وعلى نحو ما جرى في دورته ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣)، في حال عدم اختيار أحد المقترحات الأربعة الواردة في الجدول ألف لإدراجه في جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر، سيكون من المهم أن يستمر مجلس الإدارة في توفير الإرشاد إلى المكتب بشأن ما إذا كان ينبغي استبقاء هذا المقترح لدورات المؤتمر المقبلة. وقد يشمل هذا الإرشاد أي خطوات ينبغي أن يتخذها المكتب حتى يتمكن مجلس الإدارة من القيام ببحث مستفيض في هذا الشأن، بهدف تقديم تقرير إلى الدورة ٣٢٢ لمجلس الإدارة (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤).

^٩ رأى المكتب أنه من المناسب إعادة تقديم المقترح المعنون "القطاع العام: تطوير القوى العاملة، التقدم في المسار الوظيفي وظروف العمل (مناقشة عامة)"، إلى دورة لاحقة لمجلس الإدارة، لمراعاة حصيلة منتدى الحوار العالمي بشأن التحديات المطروحة أمام المفاوضة الجماعية في الخدمة العامة (المزمع عقده في ٢ و٣ نيسان/ أبريل ٢٠١٤).

^{١٠} على غرار ما جرى القيام به من أجل المناقشات السابقة، تقدم هذه الملاحق معلومات عن نشأة المقترحات ومستوى الدعم الذي تلقتة خلال المناقشات السابقة في مجلس الإدارة وأي علاقة بينود أخرى مقترحة حيثما ينطبق ذلك. انظر مثلاً التعليقات من: مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي، الوثيقة GB.316/PV(&Corr)، الفقرة ٢٨.

^{١١} انظر تعليق مجموعة أصحاب العمل، الوثيقة GB.319/INS/PV Draft، الفقرة ٦.

الجدول ألف - الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر

المقترح	الطبيعة	مجلس الإدارة مدعو للقيام بما يلي:
١- العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١) (الملحق الأول)	وضع معيار	تقديم التوجيه بشأن إدراج هذا المقترح في جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر
٢- التعاون التقني الفعال لمنظمة العمل الدولية في سياق عالمي متغير (الملحق الثاني)	مناقشة عامة	تقديم التوجيه بشأن إدراج هذا المقترح في جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر
٣- العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل (الملحق الثالث)	وضع معيار	تقديم التوجيه بشأن إدراج هذا المقترح في جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر
٤- بناء عالم عمل متنوع وشمولي (الملحق الرابع)	مناقشة عامة	تقديم التوجيه بشأن إدراج هذا المقترح في جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر

باء - مقترحات إضافية

١- اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦

١٢. يجدر التذكير بأنه في الدورة ٣١٨ (حزيران/ يونيو ٢٠١٣)،^{١٢} في ضوء الدخول الوشيك لاتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، حيز النفاذ في ٢٠ آب/ أغسطس ٢٠١٣، أنشأ مجلس الإدارة للجنة الثلاثية الخاصة بموجب المادة الثالثة عشرة من الاتفاقية. وتضطلع اللجنة الثلاثية الخاصة بعدة أدوار في إطار الاتفاقية، منها، على وجه الأهمية، دور مركزي بموجب المادة الخامسة عشرة في العملية المبسطة لتعديل مدونة الاتفاقية. وفي الوثيقة التي بحثها مجلس الإدارة في حزيران/ يونيو ٢٠١٣، تمت الإشارة إلى توقيت المقترحات بشأن التعديلات:

... من المزمع أن يُعقد الاجتماع الأول للجنة الثلاثية الخاصة في أوائل عام ٢٠١٤، بتاريخ يحدده مجلس الإدارة. وعليه، من المهم تقديم التعديلات المقترحة بأسرع وقت ممكن بعد دخول الاتفاقية حيز النفاذ في آب/ أغسطس ٢٠١٣؛ ومن شأن ذلك أن يضمن تقديمها أولاً إلى اللجنة الثلاثية الخاصة لتتخذ فيها في نهاية فترة الستة أشهر حتى تستعرضها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية وفي حال اعتمادها، تقدّم إلى مؤتمر العمل الدولي في دورته الثالثة بعد المائة (حزيران/ يونيو ٢٠١٤)^{١٣}.

١٣. ونظر مجلس الإدارة، خلال دورته ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣)، في المعلومات^{١٤} السابقة بشأن الإجراء الذي تنص عليه اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، لاعتماد التعديلات والموافقة عليها عندما يحدد تاريخ عقد الاجتماع الأول للجنة الثلاثية الخاصة وجدول أعماله. وتضمن جدول الأعمال هذا النظر في مجموعتين من المقترحات المشتركة للتعديلات (من ممثلي البحارة وأصحاب السفن في اللجنة). وتخول المادة الخامسة عشرة للجنة الثلاثية الخاصة اعتماد التعديلات على مدونة الاتفاقية. وفي حال اعتماد التعديلات، يتعين تقديمها اذذاك إلى "الدورة القادمة للمؤتمر"^{١٥} للموافقة عليها. وتجدر الإشارة إلى أنّ جلسة قصيرة للمؤتمر

^{١٢} الوثيقة GB.318/INS/7/1.

^{١٣} المرجع نفسه، الفقرة ٦.

^{١٤} الوثيقة GB.319/LILS/5، الحاشية ٣٠.

^{١٥} اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، المادة الخامسة عشرة، الفقرة ٥.

سنتكون كافية فحسب، إذ يمكن للمؤتمر أن يقرر فقط ما إذا كان ينبغي الموافقة على التعديلات أو إحالتها مجدداً إلى اللجنة الثلاثية الخاصة لإعادة النظر فيها^{١٦}.

٢- الاتفاقية رقم ١٨٥

١٤. يجدر التذكير بأنّ اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥) اعتمدت للمساعدة على تعزيز إجراءات الأمن على الحدود بعد أحداث أيلول/سبتمبر ٢٠٠١. وخلال الدورة ٣٢٠ (آذار/مارس ٢٠١٤) لمجلس الإدارة، سيقوم قسم المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية^{١٧} بالنظر في سير تطبيق الاتفاقية رقم ١٨٥. وتوفر هذه الاتفاقية مرفقاً أساسياً للبحارة للنزول إلى البر خلال رحلاتهم بفضل نظام متطور لتحديد هويتهم، يستوفي الشواغل الأمنية الراهنة. غير أنّ هذه الاتفاقية ليست فعالة في الوقت الحاضر إذ أنها تقتصر على البلدان المصدقة عليها، مما يشمل حفنة قليلة من دول الميناء. ويُقترح حل جديد في الوثيقة التي سيبحثها قسم المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية، تستطيع بموجبه البلدان غير المصدقة المشاركة هي الأخرى من خلال نظام تعاون دولي قائم على قرار يصدره المؤتمر أو ربما توصية يعتمدها.

جيم - الأعمال التحضيرية لبند المناقشة العامة للدورة الرابعة بعد المائة والدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٥ و ٢٠١٦) للمؤتمر

١٥. كما يشار إليه في الفقرة ١ أعلاه، طلب مجلس الإدارة من المكتب توفير معلومات بشأن إعداد هذه البنود. وعقب المشاورات الداخلية، يقدم المكتب العناصر التالية للاسترشاد بها.

المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة اللائقة والمنتجة (بند للمناقشة العامة في الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر)

١٦. في إطار القرار الصادر عام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة واستناداً إلى الخبرة الطويلة التي اكتسبها المكتب والدروس المستخلصة من تنفيذ البرنامج على نحو ناجح في مجالات تعليم روح تنظيم المشاريع والتدريب وتطوير سلسلة القيم والبيئة المؤاتية والإنتاجية وظروف العمل، فإنّ التقرير المقدم إلى المؤتمر من شأنه أن يعالج المسائل التالية:

- احتياجات المنشآت الصغيرة والمتوسطة وعمالها والقيود التي يواجهونها؛
- الفوارق القطاعية من حيث الاحتياجات والقيود (الخدمات، القطاع الصناعي أو الزراعي)؛
- الفوارق من حيث الاحتياجات والقيود بحسب مستوى التنمية؛
- الاستراتيجيات الدولية الناجحة لتطوير المنشآت الصغيرة والمتوسطة ونهج منظمة العمل الدولية؛
- تحديد التدخلات التي تعمل على أفضل ما يرام من حيث استحداث الوظائف ونوعية الوظائف المستحدثة؛
- تحسين البيئة المؤاتية لقطاع الأعمال، إذ أنّ الافتقار إليها يشكل عائقاً أساسياً أمام نمو المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛

^{١٦} المرجع نفسه.

^{١٧} الوثيقة GB.320/LILS/5.

■ الارتباط بين تدخلات المنشآت الصغيرة والمتوسطة وبين السياسات الأخرى، من قبيل السياسات الصناعية أو سياسات تطوير المهارات؛

■ مساهمة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في خلق الشراكات في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، لاسيما فيما يتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما فيها المفاوضات الجماعية.

١٧. وسيكون أمام المؤتمر موجز عن أحدث البراهين التجريبية فيما يتعلق بمساهمة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في العمالة، ولمحة عامة عن التدخلات التي جرت مؤخراً لصالح المنشآت الصغيرة والمتوسطة، والتي اعتمدت كندايبير سياسية مناهضة للأزمة في سياق أزمة الوظائف الحالية. واستناداً إلى ذلك، قد يقوم المؤتمر بما يلي:

- تقييم أهمية وفعالية مختلف تدخلات منظمة العمل الدولية الداعمة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة؛
- تحديد البحوث ذات الأولوية والثغرات في المعارف بشأن برنامج النهوض بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة لمنظمة العمل الدولية؛
- توفير الإرشاد بشأن المجالات الرئيسية التي ينبغي أن يشملها تدخل منظمة العمل الدولية في المستقبل، بما في ذلك العواقب بالنسبة إلى تخصيص الموارد المستقبلية.

العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية (بند للمناقشة العامة في الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر)

١٨. من شأن المناقشة العامة، وأي استنتاجات مرتبطة بها، أن توفر الإرشاد إلى الهيئات المكونة بشأن كيفية معالجة الفرص والتحديات الناجمة عن سلاسل القيم العالمية. ومن شأن المناقشة كذلك أن تساعد منظمة العمل الدولية على فهم احتياجات الهيئات المكونة من حيث بناء القدرات فهماً أفضل، وأن تحدد المجالات الممكنة للنشاط في المستقبل، بما في ذلك الاحتياجات البحثية الإضافية وتعزيز إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، من شأن الاستنتاجات أن تتيح الفرصة أمام منظمة العمل الدولية لتطوير المزيد من الشراكات مع كيانات من غير الدول وهيئات فاعلة اقتصادية، إلى جانب المنظمات الدولية والإقليمية المعهود إليها بولايات في ميادين وثيقة الصلة.^{١٨}

١٩. وبغية تحديد السياسات والممارسات الجيدة والبرامج والأدوات الكفيلة بتحقيق العمالة المنتجة والعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية، من المقترح أن تنظر المناقشة في ما يلي:

- التغييرات والاتجاهات والمحركات الهيكلية الرئيسية، إلى جانب البعد الاقتصادي لسلاسل التوريد العالمية والروابط فيما بينها، بما في ذلك مساهماتها في التنمية الاقتصادية على المستويين الوطني والمحلي؛
- انعكاسات سلاسل التوريد العالمية (بما فيها آثارها الخاصة بقضايا الجنسين) على استحداث الوظائف وتطوير المهارات وتوزيع العمل وظروف العمل، بما في ذلك الأجور ووقت العمل والسلامة والصحة المهنية؛
- آثار سلاسل التوريد العالمية على طبيعة علاقة الاستخدام، وعلى المفاوضات الجماعية والحوار الاجتماعي؛
- السياسات والممارسات الجيدة الرامية إلى تعزيز الروابط الأمامية والخلفية؛ إدماج المنشآت المحلية الصغيرة والمتوسطة والتعاونيات وغيرها من الشركات، في سلاسل التوريد العالمية؛ عمليات الانتقال إلى السمة المنظمة؛

^{١٨} تمثيلاً مع إعلان العدالة الاجتماعية الصادر عن منظمة العمل الدولية.

- الاستراتيجية الرامية إلى تسريع الارتقاء بالمهارات وتحسين الإجراءات التنظيمية وزيادة الإنتاجية والاستدامة؛
- دور معايير العمل الدولية ولاسيما المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
- الاستراتيجية التي تقوم على نهج متعددة وتكميلية لتحقيق الامتثال في مكان العمل؛
- الأدوار والمسؤوليات الجلية لأصحاب العمل وللعمال على المستويين الوطني والدولي، بالإضافة إلى الحكومات، بما في ذلك دور الحكومة في إنفاذ القانون؛
- دور المنظمات الممثلة للعمال ولأصحاب العمل على المستوى العالمي، بما في ذلك بحسب القطاع، نظراً إلى الفرص المتاحة لإقامة حوار اجتماعي عابر للحدود؛
- دور المنشآت متعددة الجنسية في تعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية.

الأعمال التحضيرية التي يتعين أن يضطلع بها المكتب

٢٠. بغية الاستعداد على أفضل وجه لإجراء المناقشتين العامتين الواردتين أعلاه، سيقوم المكتب بتقييم الدروس المستخلصة، ولاسيما فيما يتعلق بأهمية ضمان استخدام المعارف استخداماً فعالاً، على السواء في المكتب والمنظمة ككل.
٢١. وتحقيقاً لهذا الغرض، سيجري إنشاء فرق عمل تابعة للمكتب، تضم ممثلين عن مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، إلى جانب ممثلين عن كافة إدارات حافظة السياسات العامة والمكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية. وستعد فرق العمل هذه جردة للمعارف القائمة بشأن الجوانب ذات الصلة بكل بند من بنود جدول الأعمال بهدف تحديد الثغرات المحتملة التي يمكن معالجتها، إن سمح الوقت بذلك، من خلال إجراء بحوث محددة. وبغية ضمان تبادل حيوي وتفاعلي، سيتم اللجوء إلى عقد المؤتمرات عن طريق الفيديو وإجراء ندوات عبر الإنترنت إلى جانب حيز الكتروني للتعاون.
٢٢. وبغية استغلال المعارف التي تملكها الهيئات المكونة للمنظمة بشأن هذه المسائل، قدر الإمكان، من المقترح إجراء مشاورات غير رسمية. وكجزء من هذه المشاورات غير الرسمية، من الممكن تقاسم الهيكلية المتوقعة لكل تقرير ويمكن إتاحة الفرصة أمام الهيئات المكونة حتى تقدم آراءها على مشاريع البنود المطروحة للمناقشة، والمزمع تقديمها إلى المؤتمر.
٢٣. ونظراً للرابط الجوهرى بين بندي المناقشة العامة قيد النظر، سيولي المكتب اهتماماً خاصاً لتنسيق عمله. كما سيضمن الاتساق بين مناقشتي المؤتمر في الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) والدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) بشأن بند وضع المعيار المتعلق بتسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. وتحقيقاً لهذا الغرض، ستقوم فرق العمل بإعادة تقييم الأعمال التحضيرية الجارية في نهاية كل دورة لمؤتمر سابق، لضمان أن تتجلى الارشادات والنتائج ذات الصلة وتؤخذ في الاعتبار.

دال - الإرشاد والمعلومات من أجل دورات المؤتمر المقبلة

استعراض الخطوات المتخذة من أجل تعزيز تنفيذ وتأثير إعلان العدالة الاجتماعية

٢٤. يجدر التذكير بأن مبادرة الإدارة السديدة المقترحة في تقرير المدير العام المقدم إلى الدورة الثانية بعد المائة (٢٠١٣) للمؤتمر، تشمل استعراضاً لمدى تأثير إعلان العدالة الاجتماعية،^{١٩} بما في ذلك الخطوات المتخذة من أجل تشجيع تنفيذه. وذكر التقرير بأنه، وفقاً للجزء ثالثاً (جيم) من إعلان العدالة الاجتماعية، يقوم المؤتمر بعملية الاستعراض "في الوقت الذي يراه مجلس الإدارة مناسباً، وتماشياً مع الطرائق الموضوعية". وأضاف التقرير أنه "يبدو من المناسب النظر في وقت مبكر في إجراء مثل هذا الاستعراض".^{٢٠} وينص القسم ثانياً (باء) والقسم ثالثاً من متابعة الإعلان على المزيد من العناصر الملائمة، بما فيها التفاصيل حول كيفية إجراء التقييم ضمن إطار بند مدرج في جدول أعمال المؤتمر وعلى أساس تقرير مقدم إلى المؤتمر. كما تشير المتابعة إلى أن منظمات متعددة الأطراف مهتمة أخرى تعطي فرصة المشاركة في تقييم الأثر وفي المناقشة، وأن مجلس الإدارة قد يدعو كيانات مهتمة أخرى لحضور المناقشة والمشاركة فيها.^{٢١} كما ينبغي التذكير بأن القرار المصاحب الصادر عن المؤتمر، والذي اعتمد إلى جانب إعلان العدالة الاجتماعية، دعا المدير العام إلى تقديم خطة تنفيذ إلى مجلس الإدارة وأشار إلى عدد من العناصر الواجب تغطيتها فيه، بما في ذلك "ترتيب وتواتر البنود المتكررة على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي"^{٢٢}. وبموجب هذا القرار، قرر المؤتمر أن "... تشكل الخطوات المتخذة عملاً بهذا القرار جزءاً لا يتجزأ من أي تقييم يقوم به المؤتمر لأثر الإعلان بموجب الجزء ثالثاً من متابعة الإعلان."^{٢٣}

^{١٩} نحو مئوية منظمة العمل الدولية: الحقائق والتجدد والالتزام الثلاثي، تقرير المدير العام، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، ٢٠١٣، التقرير الأول (ألف)، الفقرة ١٥٥ (١).

^{٢٠} المرجع نفسه، الفقرة ٨٤.

^{٢١} على وجه الخصوص، ينص الجزء ثالثاً من المتابعة على ما يلي:
ألف - سيكون أثر الإعلان، لا سيما مدى إسهامه في تعزيز أهداف المنظمة وغاياتها، فيما بين الدول الأعضاء، من خلال السعي المتكامل إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية، موضوع تقييم يجريه المؤتمر ويمكن تكراره بين الفينة والأخرى ضمن إطار بند مدرج في جدول أعماله.

باء - يعد المكتب تقريراً يرفعه إلى المؤتمر لتقييم أثر الإعلان، ويتضمن معلومات عما يلي:
"١" الإجراءات أو الخطوات المتخذة كنتيجة لهذا الإعلان، وهي معلومات يمكن أن توفرها الهيئات المكونة الثلاثية من خلال دوائر منظمة العمل الدولية، على وجه الخصوص في الأقاليم، أو يوفرها أي مصدر موثوق آخر؛

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

"٣" الأثر الذي يحتمل أن يخلفه الإعلان على المنظمات الدولية المهتمة الأخرى.
جيم - تعطي المنظمات متعددة الأطراف المهتمة فرصة المشاركة في تقييم الأثر وفي المناقشة. ويمكن للكيانات المهتمة الأخرى أن تحضر المناقشة وتشارك فيها بدعوة من مجلس الإدارة.
دال - يستخلص المؤتمر على ضوء التقييم الذي يجريه، استنتاجات تتعلق بمدى استنساب إجراء المزيد من عمليات التقييم أو بمدى ملاءمة الضلوع في إجراءات مناسبة أخرى.

^{٢٢} قرار بشأن تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية لمساعدة الدول الأعضاء فيها فيما تبذله من جهود لتحقيق أهدافها في سياق العولمة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، ٢٠٠٨.

^{٢٣} المرجع نفسه، الفقرة ٥.

٢٥. وخلال الدورة ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣)، استرعت الوثيقة بشأن جدول أعمال المؤتمر انتباه مجلس الإدارة بهذا الخصوص^{٢٤}. وستستكمل دورة السنوات السبع الأولى للمناقشات المتكررة في ٢٠١٦، ولم يتخذ مجلس الإدارة أي قرار بشأن دورة المناقشات المتكررة لما بعد عام ٢٠١٦. وبالتالي، يُقترح أن يولي مجلس الإدارة الاعتبار الواجب لاتخاذ قرار في وقته بشأن الدورة المقبلة للمناقشات المتكررة ولاستعراض تأثير إعلان العدالة الاجتماعية.

٢٦. وفي ضوء ما ورد أعلاه، فإنّ مجلس الإدارة مدعو إلى توفير الإرشاد إلى المكتب فيما يتعلق بتوقيت مناقشة المؤتمر وطرائقها، من أجل تقييم تأثير إعلان العدالة الاجتماعية.

بنود محتملة لدورات المؤتمر المقبلة

٢٧. يجدر التذكير بأنّ مجلس الإدارة، في دورته ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣)، دعا المكتب إلى الإحاطة علماً بالإرشاد المقدم فيما يتعلق بالمتابعة الواجب القيام بها بشأن البنود الخمسة المحتملة لدورات المؤتمر المقبلة، التي قدمها المكتب^{٢٥}.

٢٨. ورهنًا بتقرير كامل سيجري تقديمه إلى مجلس الإدارة في دورته ٣٢٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤)، ترد المعلومات التالية بشأن البنود الخمسة المحتملة والتي قدمت خلال الدورة ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣):

- *قرار بشأن تسوية نزاعات العمل*: ستجري المتابعة على شكل أنشطة بحثية، في إطار خطة العمل ومصفوفة الأنشطة المعنية بتنفيذ استنتاجات المؤتمر بشأن المناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي، في ضوء الإرشاد المقدم خلال الدورة ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣) لمجلس الإدارة^{٢٦}.
- *انتقال عالم العمل إلى اقتصاد منخفض الكربون*: تتخذ الإجراءات عملاً بالقرار الذي اتخذه مجلس الإدارة في دورته ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣) بشأن متابعة قرار المؤتمر المتعلق بالتنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء؛ وأمام الدورة ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤) لمجلس الإدارة وثيقة تقدم تحليلاً قائماً على البيانات من أجل تمكينه من النظر في مسألة انعقاد اجتماع ثلاثي للخبراء، كما هو مقترح في الفقرة ٢٤ من استنتاجات المؤتمر^{٢٧}.
- *أشكال الاستخدام غير العادية*: يتخذ المكتب خطوات لتقديم مقترح إلى مجلس الإدارة بشأن تنظيم اجتماع للخبراء عن أشكال الاستخدام غير العادية، مع مراعاة التعليقات التي أدلى بها خلال الدورة ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣) لمجلس الإدارة^{٢٨}.
- *البطالة طويلة الأجل*: هذه المسألة مدرجة في التقرير الذي أعده المكتب للمناقشة المتكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل بالعمالة، والمزمع إجراؤها خلال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر حتى ينظر فيها ويقدم الإرشاد بشأن المزيد من إجراءات المتابعة.

^{٢٤} الوثيقة GB.319/INS/2، الفقرة ٤. كان هناك إحالة مشتركة إلى هذه الوثيقة في الوثيقة المعنية بمتابعة مناقشة تقرير المدير العام: الوثيقة GB.319/INS/3/1، الفقرة ١٦.

^{٢٥} الوثيقة GB.319/INS/2، الجدول باء.

^{٢٦} الوثيقة GB.319/POL/3، الفقرة ٢٢ والوثيقة GB.319/POL/PV/Draft، الفقرات ٣٥٣-٣٩٤.

^{٢٧} الوثيقة GB.320/INS/3/2؛ الوثيقة GB.319/INS/3/2؛ الوثيقة GB.319/INS/PV/Draft، الفقرات ٤٧-٦٣.

^{٢٨} الوثيقة GB.319/INS/PV/Draft، الفقرة ٧ (العمال)، الفقرة ٨ (المجموعة الأفريقية)، الفقرة ١٥ (الولايات المتحدة).

■ هجرة اليد العاملة^{٢٩}: سيكون أمام الدورة ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤) لمجلس الإدارة وثيقة تتعلق بمتابعة الاجتماع التقني الثلاثي بشأن هجرة اليد العاملة^{٣٠}. وقد توفر النتيجة التي تتمخض عن هذه المناقشة الإرشاد بشأن مدى استنساب عقد مناقشة عامة عن هجرة اليد العاملة في دورة لاحقة للمؤتمر. ورهنًا بالقرار الذي يمكن أن يتخذه مجلس الإدارة بهذا الصدد، يمكن تقديم مقترح إلى الدورة ٣٢٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤) لمجلس الإدارة في سياق جدول أعمال المؤتمر.

٢٩. ردًا على الرسالة التي أرسلها المكتب في تموز/ يوليه ٢٠١٣، تم تلقي مقترحات بشأن جدول أعمال المؤتمر من خمس حكومات هي: الجزائر، الكامرون، النرويج، عمان، تركيا. وشددت مجموعة من المقترحات على ضرورة تحديث مجموعة المعايير وتجديدها، ودعت المكتب إلى تقديم المشورة عن المعايير التي تحتاج إلى تحديث أو مراجعة، بهدف إدراجها في جدول أعمال المؤتمر. وقدمت المقترحات الأخرى مسائل إضافية يناقشها المؤتمر، ترتبط أساسًا بالهدف الاستراتيجي المتمثل بالعمالة ولاسيما: النهوض بالعمالة (عمالة النساء والشباب)، تنمية الموارد البشرية، التوجيه والتدريب المهنيان والتلمذة الصناعية. وشملت مقترحات أخرى الهدف الاستراتيجي المتمثل بالحماية الاجتماعية (مثل: مسألة المرونة والعمل اللائق؛ أرضيات الحماية الاجتماعية؛ السلامة والصحة المهنية؛ حماية الأمومة؛ حماية العمال ذوي المسؤوليات العائلية). ولم تُعط أية إشارات إلى ما إذا كانت هذه المقترحات مقدمة بهدف وضع المعايير أو إجراء مناقشة عامة.

٣٠. بالإضافة إلى ذلك، قدمت منظمتان من منظمات العمال مقترحات بهدف وضع معيار. واقترح اتحاد نقابات العمال في أوكرانيا - بدعم من منظمات العمال الأخرى - إجراء مناقشة توصية محتملة بشأن الضرائب العادلة. واقترحت شبكة الاتحاد الدولية أن تستهل منظمة العمل الدولية عملية وضع معيار جديد (توصية أو اتفاقية) يتعلق بظروف العمل لصالح الرياضيين والمدربين.

٣١. وسيقدم المكتب المزيد من التقارير إلى الدورة ٣٢٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤) لمجلس الإدارة بشأن هذه المقترحات، وبشأن أي مقترحات إضافية قد يتلقاها.

مشروع قرار

٣٢. في ضوء ما ورد أعلاه:

(أ) بالإشارة إلى الفقرتين ١٠ و ١١ (الجدول ألف)، إن مجلس الإدارة مدعو إلى:

"١" استكمال جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر باختيار بند واحد من البنود المقترحة الأربعة التالية:

- العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١) (وضع معيار، مناقشة مزدوجة)؛
- التعاون التقني الفعال لمنظمة العمل الدولية في سياق عالمي متغير (مناقشة عامة)؛
- العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل (وضع معيار، مناقشة مزدوجة)؛
- بناء عالم عمل متنوع وشمولي (مناقشة عامة).

"٢" توفير الإرشاد فيما يتعلق بعدم النظر في البنود المقترحة الواردة في الفقرتين ١٠ و ١١ (الجدول ألف) والتي لم يتم استبقاؤها في جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر، أو أي تدابير أخرى من شأنها أن تتيح إجراء بحث مستفيض؛

^{٢٩} الوثيقة GB.319/INS/PV/Draft: الفقرة ٧ (العمال)، الفقرة ٨ (المجموعة الأفريقية)، الفقرة ١٨ (الصين).

^{٣٠} الوثيقة GB.320/POL/3.

- (ب) بالإشارة إلى الفقرتين ١٢ و ١٣، إن مجلس الإدارة مدعو إلى أن يدرج مؤقتاً البند المتعلق بالموافقة على التعديلات المقترحة على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، في جدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة للمؤتمر (حزيران/ يونيو ٢٠١٤)، بانتظار تقديم أية تعديلات تعتمد عليها اللجنة الثلاثية الخاصة في نيسان/ أبريل ٢٠١٤؛
- (ج) بالإشارة إلى الفقرة ١٤، إن مجلس الإدارة مدعو إلى تقديم الإرشاد بشأن مقترح إدراج بند يتعلق بقرار أو بتوصية بشأن اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)، في جدول أعمال المؤتمر سواء في دورته الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) أو دورته الخامسة بعد المائة (٢٠١٦)؛
- (د) بالإشارة إلى الفقرات ١٥ إلى ٢٣، إن مجلس الإدارة مدعو إلى توفير الإرشاد بشأن الأعمال التحضيرية للمناقشات العامة المتعلقة ببند "المنشآت الصغيرة والمتوسطة وخلق العمالة اللائقة والمنتجة" بالنسبة إلى الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) وبالبند "العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية" بالنسبة إلى الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦)؛
- (هـ) بالإشارة إلى الفقرات ٢٤ إلى ٢٦، إن مجلس الإدارة مدعو إلى توفير الإرشاد بشأن استعراض المؤتمر لتأثير إعلان العدالة الاجتماعية فيما يتعلق بتوقيته والطرائق ذات الصلة لترسيخه، في ضوء القسم ثالثاً (جيم) من إعلان العدالة الاجتماعية والقسم ثالثاً من مرفقه؛
- (و) بالإشارة إلى الفقرات ٢٧ إلى ٣١، إن مجلس الإدارة مدعو إلى الإحاطة علماً بالمعلومات المقدمة بشأن دورات المؤتمر المقبلة.

الملحق الأول

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

طبيعة وسياق البند المقترح

١. نوقشت للمرة الأولى مسألة مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١) في مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٨. وعليه، طلب الفريق العامل المعني بسياسة مراجعة المعايير، معلومات عن ضرورة استبدال هذه التوصية^١. ونظر مجلس الإدارة في إمكانية مراجعة التوصية رقم ٧١ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٢ في سياق جدول أعمال المؤتمر^٢. ومنذ عهد أقرب، خلال الدورة ٣١٦ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢) لمجلس الإدارة، حظي هذا المقترح بدعم مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال والمجموعة الأفريقية وحكومة المملكة المتحدة. وخلال الدورة ٣١٧ (آذار/مارس ٢٠١٣)، أشارت مجموعة أصحاب العمل إلى المقترح بوصفه من "المسائل التي يمكن أن تكون ذات جدوى للعمل مستقبلاً ... في جدول أعمال الدورات المقبلة". وتلقى هذا المقترح مرة أخرى الدعم من مجموعة العمال والمجموعة الأفريقية، إلى جانب حكومتي البرازيل واليابان. وفي الدورة ٣١٩ (تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣)، كررت مجموعة العمال وحكومة اليابان دعمها للمقترح.
٢. وكانت التوصية رقم ٧١ المعتمدة في عام ١٩٤٤ في السياق المحدد للحرب العالمية الثانية قد اعتمدت نهجاً استثنائياً وتناولت مسألة إعادة السلام من خلال العمالة. وقد تطورت السياقات والتوجه المعنوية بالانتعاش ما بعد النزاعات تطوراً كبيراً خلال العقود الأخيرة. وأفضت التغيرات الجيوسياسية الكبرى إلى زيادة في النزاعات المسلحة الداخلية، وغالباً ما كانت الاختلافات الإثنية أو الدينية وراء إشعال فتيل تلك النزاعات.
٣. بالإضافة إلى ذلك، باتت الكوارث الطبيعية بما في ذلك ما يتصل منها بتغير المناخ تحدث أكثر فأكثر وتلعب دوراً يؤدي إلى زعزعة استقرار المجتمعات المحلية وتزيد تفاقم أنماط الفقر وانعدام المساواة. وفي المقابل، اكتسب المجتمع الدولي خبرة يعتد بها في معالجة مجموعة متنوعة من حالات الأزمات، بما في ذلك من خلال الانتعاش من الكوارث الطبيعية بالتركيز على العمالة.
٤. 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 ("سياسة الأمم المتحدة")^٣. وكانت هذه السياسة ثمرة سنوات طويلة من الدراسات المشتركة والعمل المتضام الذي اضطلعت به منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، والذي شارك فيه عدد يعتد به من هيئات الأمم المتحدة إلى جانب وكالات متخصصة أخرى من الأمم المتحدة. وتمشياً مع المبادئ المكرسة في إعلان العدالة الاجتماعية، تهدف سياسة الأمم المتحدة إلى الارتقاء بأثر الدعم الذي تقدمه العمالة المستدامة والعمل اللائق واتساق هذا الدعم وفعاليته وتحقيق الحد الأقصى منه.
٥. والتوصية رقم ٧١ هي حالياً معيار العمل الدولي الوحيد الذي يقدم الإرشادات ويحدد الآليات الضرورية للمساعدة على إعادة بناء المجتمعات الخارجة من النزاعات من خلال العمالة. ومن شأن مراجعة صك يجري رسم إطاره بشكل أوثق في السياق الحالي للنزاعات متعددة الأوجه والكوارث الطبيعية وعلاقتها المتداخلة مع تدهور البيئة، ويشمل العناصر الأساسية للعمل اللائق، أن تعزز الاتساق مع سياسة الأمم المتحدة وأن توفر الدعم الأساسي للجهود المبذولة من أجل بناء السلم.

^١ الوثيقة GB.274/LILS/WP/PRS/3,II.3 والوثيقة GB.274/LILS/4(Rev.1).

^٢ الوثيقة GB.285/2.

^٣ الأمم المتحدة، جنيف، ٢٠٠٩.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٦. نظراً للهيكل الثلاثي الفريد لمنظمة العمل الدولية وخبرتها، تتمتع المنظمة بميزة نسبية واضحة في تعزيز العمل اللائق في حالات ما بعد النزاعات، وتؤدي دوراً حاسماً في الجهود المبذولة في حالات ما بعد النزاع من أجل إعادة الإعمار والتنمية.
٧. وتعتبر العمالة وتوليد الدخل أمراً حيوياً في حالات ما بعد النزاعات والانتعاش ما بعد الكوارث لتحقيق الاستقرار على الأمدين القصير والطويل 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 توفر الإرشاد في تعزيز الدعم الذي تقدمه الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية من أجل عمليات مواجهة الأزمات، من خلال تعزيز الاستعداد والتخفيف من الآثار المحتملة في البلدان عالية المخاطر وزيادة المقاومة خلال الأزمات استناداً إلى العمل اللائق.

القيمة المضافة لعملية وضع المعايير

٨. لا تقدم التوصية رقم ٧١ - بما فيها المبادئ الأحد عشر الواردة فيها - في السياق الحالي نهجاً تدريجياً ومتسقاً لإدارة الأزمات، بل تقترح حلولاً للمشاكل الوحيدة والمعزولة من دون إعطاء الأولوية لتلك التي تستلزم تدابير سريعة وتلك التي تستلزم إجراءات طويلة الأجل. وفي المقابل، تتخذ سياسة الأمم المتحدة لعام ٢٠٠٩ نهجاً مختلفاً، إذ يدعو مبدؤها الإرشادي الأول المعنون "كن متسقاً وشاملاً" إلى تجنب "الاستجابات المعزولة والمجزأة"، ويسلط الضوء على الحاجة إلى عمليات تدخل متعددة الأوجه ومترابطة 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^٤.
٩. ويمكن أن تستند منظمة العمل الدولية إلى هذا الإرشاد من الأمم المتحدة وأن تقدم قيمة مضافة من خلال توفير إرشاد والتزام ثلاثيين محدثين، مع التشديد على دور المنظمة وهيئاتها المكونة الثلاثية في تصميم وتنفيذ سياسات العمالة وبرامجها، كجزء من بناء السلم والأمن ومقاومة الكوارث.

النتيجة المتوخاة

١٠. من شأن معيار مراجع عن "العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث"، أن يعزز فعالية المنظمة في مجال بناء السلم ومقاومة الكوارث وأن يقدم إطاراً معيارياً شمولياً محدثاً للبلدان التي تواجه تعقيدات حالات الطوارئ والنزاعات المعاصرة. ومن شأن مراجعة التوصية رقم ٧١ أن يزود منظمة العمل الدولية بمرجع معياري محدث ويرسخ دورها الريادي من أجل تخطيط وتنفيذ برامج بناء السلم المركزة على العمالة في الأوضاع الهشة: إنها فرصة فريدة للوفاء بولاية منظمة العمل الدولية الساعية إلى النهوض بالعدالة الاجتماعية وتحقيق السلم العالمي.
١١. ومن شأن المعيار المراجع أن يساعد ويرشد إلى حد كبير، البلدان المعرضة للنزاعات والكوارث الطبيعية المتكررة، بما في ذلك من خلال وضع خطط عمل يمكن للصك المراجع أن ينص عليها ويمكنه أن يدعم أيضاً وضع وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق. وستراعي خطة العمل كامل المراعاة، دور الهيئات المكونة الثلاثية في بناء السلم والانتعاش من الكوارث من خلال برامج وسياسات اجتماعية اقتصادية محددة الأهداف، كما ستساعد صانعي السياسات على رسم خريطة طريق واضحة من أجل السلم والعدالة الاجتماعية والاستقرار بفضل الإسهام الأساسي من الشركاء الاجتماعيين لمنظمة العمل الدولية.

^٤ 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.

١٢. هناك الكثير من البحوث والوثائق المتاحة حتى الآن بشأن هذا الموضوع. وتشكل سياسة الأمم المتحدة ومذكرتها الإرشادية ذات الصلة جزءاً لا يتجزأ من هذه المعارف. بالإضافة إلى ذلك، تقوم منظمة العمل الدولية بعملية تقييم لأنشطتها، بما في ذلك برامج ومشاريع التعاون التقني في الدول الهشة، ومن شأن هذه العملية أن توفر تحليلاً شاملاً لخبرة منظمة العمل الدولية بهدف تنوير عملية مراجعة التوصية. ومن شأن العملية التحضيرية أن تشمل عملية مشاوره ثلاثية من الممكن تنظيمها مسبقاً، رهنأ بالموافقة على إجراء مثل هذه المشاورات. أضف إلى أنه يمكن التفكير أيضاً في إجراء مشاورات مع الأمم المتحدة قبل انعقاد مؤتمر العمل الدولي وأثناءه.

الملحق الثاني

التعاون التقني الفعال لمنظمة العمل الدولية في سياق عالمي متغير^١ (مناقشة عامة)

طبيعة وسياق البند المقترح

١. خلال المشاورات الثلاثية بشأن جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٢، اقترحت مجموعة أصحاب العمل مناقشة عامة بشأن التعاون التقني. وتلقى الاقتراح دعم المجموعة الأفريقية ومجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي، لكن مجموعة العمال أشارت إلى أنه ينبغي مناقشة البند في مجلس الإدارة. وفي الدورة ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣) لمجلس الإدارة، تلقى بند التعاون التقني المقترح الدعم من مجموعة أصحاب العمل ومن حكومات الصين وفرنسا واليابان؛ كما دعمت البند من حيث المبدأ^٢ كل من حكومات كندا وإيطاليا وبلدان الشمال الأوروبي وهولندا وسويسرا؛ واقترحت معظم الهيئات المكونة كبنود للمناقشة في ٢٠١٦. وأشارت مجموعة العمال إلى أنها لم تدعم إجراء مناقشة عامة بشأن التعاون التقني^٣. ومن المزمع إجراء مناقشة بشأن استراتيجية التعاون التقني المقبلة لمنظمة العمل الدولية في الدورة ٣٢٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤) لمجلس الإدارة. ويمكن اعتبار هذه المناقشة بمثابة إعداد للمناقشة العامة المقترحة.

٢. ويعتبر التعاون التقني أداة عمل مهمة بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية ويسهم في 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 والنتائج التشغيلية لمنظمة العمل الدولية ويضع موضع التنفيذ مجالات الأهمية البالغة الثمانية وينفذ البرامج القطرية للعمل اللائق. وبالتالي، فإن المقترح يرتبط بجميع البنود الأخرى المقترحة لدورات المؤتمر المقبلة، وهو مناسب لها. والتعاون التقني أساسي بالنسبة إلى برنامج عمل معظم منظمات الأمم المتحدة وعلّة وجود العديد منها.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٣. لطالما شددت الهيئات المكونة على أهمية التعاون التقني في تطوير القدرات وتحقيق أهداف المنظمة. ومن شأن المناقشة العامة المقترحة أن تمكن المكتب من تحسين تماشي برنامجها الحالي والمستقبلي للتعاون التقني مع متطلبات ووقائع الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية، والتركيز المتجدد على الفعالية الإنمائية على حد ما شددت عليه البلدان النامية والشركاء الإنمائيون.

القيمة المضافة لبحث المؤتمر

٤. أجريت آخر مناقشة عامة بشأن "دور منظمة العمل الدولية في التعاون التقني" خلال الدورة ٩٥ لمؤتمر العمل الدولي (٢٠٠٦). وفي تلك المناسبة، اعتمد المؤتمر قراراً دعا إلى استعراض الموضوع بعد خمس سنوات. إلا أن هذا الاستعراض لم يتم بعد.

٥. ومن شأن المناقشة العامة أن تحدد موقع برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية ضمن السياق الداخلي والخارجي المتغير، ومن شأنها أن توفر الإرشاد من أجل زيادة يعتد بها في نطاق هذا البرنامج وحجمه وفعاليتته واتساقه مع التركيز على مجالات الأهمية البالغة.

^١ أشار الاقتراح الأصلي إلى "سياق العمالة والاقتصاد العالمي المتغير". ويقترح المكتب الإشارة بكل بساطة إلى "سياق عالمي متغير" من أجل استيعاب عناصر أخرى، مثل النقاش بشأن فعالية المساعدة وإطار ما بعد عام ٢٠١٥.

^٢ أشارت هذه البلدان إلى أن المناقشة العامة بشأن التعاون التقني ينبغي أن تجري بعد استعراض العمليات الميدانية لمنظمة العمل الدولية. وهذا ما سيكون عليه الحال إذا أدرج البند في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي ٢٠١٦.

^٣ الوثيقة GB.319/INS/PV/Draft، الفقرة ٧.

٦. وخلال عام ٢٠١٣، قام المكتب، في إطار برنامج المدير العام للإصلاح، بعمليات استعراض داخلية للعمليات الميدانية والتعاون التقني، التي لها تأثير مباشر على المناقشة العامة المقترحة. بالإضافة إلى ذلك، من شأن مناقشات مجلس الإدارة في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥ حول إطار السياسة الاستراتيجية الجديد لمنظمة العمل الدولية (٢٠١٦-٢٠٢١) أن تحدد الأولويات العليا لبرنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية وأن توفر الإرشاد للتحضير للمناقشة العامة المقترحة بشأن التعاون التقني.
٧. وتسلط أربعة عوامل خارجية أساسية الضوء على أهمية المناقشة العامة المقترحة وملاءمة توقيتها:

- في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة قرارات بشأن الاستعراض الشامل للسياسات، الذي يجري كل أربع سنوات والذي يرسى التوجهات السياسية على نطاق المنظومة بالنسبة إلى التعاون الإنمائي للفترة ٢٠١٣-٢٠١٦. و"تحت" الوكالات المتخصصة بشدة على مراعاة هذه التوجهات في برامج التشغيل الخاصة بها بهدف تعزيز الاتساق على مستوى منظومة الأمم المتحدة.
- يتوقع أن تعتمد الجمعية العامة للأمم المتحدة في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٥، "أهداف التنمية المستدامة"، التي ستوفر بوصفها خليفة الأهداف الإنمائية للألفية، إطار التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية للسنوات القادمة. ولذا فإن مناقشة عامة بشأن التعاون التقني في حزيران/ يونيو ٢٠١٦، ستكون في الوقت المناسب تماماً.
- إن الشراكة من أجل تعاون إنمائي فعال، التي استهلكت في بوسان، جمهورية كوريا، في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١، والتي انضمت إليها منظمة العمل الدولية بفعل عضويتها في المجموعة الإنمائية للأمم المتحدة، تضع معالم شراكة إنمائية أكثر شفافية ومساءلة وإطلاقة وفعالية واستناداً إلى النتائج.
- ما فتئت بيئة التنمية تتغير بشكل سريع من حيث تشكيلها وتعقيدها؛ وبشكل عام، تقلصت المساعدة الإنمائية الرسمية في السنوات الأخيرة بسبب القيود المالية في البلدان المانحة التقليدية، في حين تحولت بعض البلدان المتلقية السابقة إلى جهات مانحة. ويلعب القطاع الخاص، بما في ذلك المؤسسات، دوراً متزايد الأهمية في التعاون الإنمائي. كما بات المجتمع المدني والسلطات المحلية هيئات فاعلة نشطة بدورها في هذا المجال. ويتجلى هذا الاتجاه في تقرير الفريق رفيع المستوى الذي يدعو إلى شراكة عالمية جديدة تضم هذه الجهات الفاعلة، ويشدد على حاجة الاقتصادات التي تمر بمرحلة تحول إلى الوظائف والنمو الشامل^٤.

٨. ومن شأن مناقشة عامة خلال المؤتمر أن توفر الإرشاد إلى المكتب بشأن دوره وموقعه في الشراكة العالمية الجديدة وضمن الإطار الإنمائي الدولي في المستقبل الذي حددته أهداف التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥.

النتيجة المتوخاة

٩. من شأن المناقشة العامة أن تستعرض وتفتح استراتيجية التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية، التي اعتمدها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩^٥ في ضوء التغييرات الداخلية والخارجية المشار إليها أعلاه ومع مراعاة مناقشة مجلس الإدارة المتوقع إجراؤها في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤ (انظر أعلاه). ومن شأنها أن تحدد المؤشرات وتضع الأهداف بالنسبة إلى المكتب من حيث حشد الموارد وتقديم الخدمات الأساسية والمالية وتنوع الشراكات الإنمائية والاتساق مع الأولويات التي حددتها الهيئات المكونة من خلال إطار السياسة الاستراتيجية والبرنامج والميزانية والبرامج القطرية للعمل اللانق، والتبليغ والإطلاقة وفعالية التنمية. ويمكن أن تستكمل الاستراتيجية بخطة عمل محددة زمنياً تهدف إلى تعزيز نطاق برنامج التعاون التقني للمنظمة وحجمه وفعاليتها.

^٤ شراكة عالمية جديدة: القضاء على الفقر وتحويل الاقتصادات من خلال التنمية المستدامة. تقرير صادر عن فريق الشخصيات البارزة الرفيع المستوى المعني ببرنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، أيار/ مايو ٢٠١٣.

^٥ الوثيقة GB.306/TC/1.

تحضير مناقشة المؤتمر

١٠. سوف يراعي تقرير المؤتمر عمليات استعراض الإصلاح ودراسة استقصائية عن مدى الرضا، مما يمكن المستفيدين والهيئات المكونة والهيئات المانحة والشركاء ووحدات ومكاتب التنفيذ في المكتب وفي الميدان من الإعراب عن وجهات نظرها بشأن أهمية وفعالية برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية. كما سيستفيد من سلسلة مناقشات مجلس الإدارة، من قبيل المناقشات بشأن الآفاق الإقليمية للتعاون التقني في أفريقيا (الدورة ٣١٥ لمجلس الإدارة) وآسيا (الدورة ٣١٨) والأمريكتين (الدورة ٣١٩) وأوروبا (الدورة ٣٢٠)، وبشأن التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث (الدورتان ٣١٥ و ٣١٦)، وبشأن الشراكات بين القطاعين العام والخاص (الدورتان ٣١٦ و ٣٢٠)، وبشأن استراتيجية التعاون التقني المقبلة لمنظمة العمل الدولية (الدورة ٣٢١). كما أن التقرير المقدم إلى المؤتمر سيراعي استنتاجات الاجتماع الإقليمي الأمريكي الثامن عشر (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٤) والاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر (٢٠١٥). وسيقوم بإعداد التقرير موظفو منظمة العمل الدولية الثابتون ولن يستلزم موارد إضافية.

الملحق الثالث

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

طبيعة وسياق البند المقترح

١. هذا المقترح هو متابعة لقرار صادر عن المؤتمر عام ٢٠٠٩ بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق. وقد نظرت فيه الدورات ٣١٦ و٣١٧ و٣١٩ لمجلس الإدارة. وفي الدورة ٣١٦ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢)، حظي المقترح بدعم كبير من مجموعة العمال. كما دعمت المجموعة الأفريقية وحكومتا الهند وإيطاليا المقترح، في حين أيدت مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي وحكومتا المملكة المتحدة وكندا إجراء مناقشة عامة. أما مجموعة أصحاب العمل فلم تؤيد المقترح، لكنها أشارت إلى ضرورة مقارنة مسألة العنف في عالم العمل من منظور أوسع نطاقاً. وخلال الدورة ٣١٧ (آذار/مارس ٢٠١٣)، قدم الدعم لمقترح معدل من جانب مجموعة العمال الذين رغبوا في التطرق إلى مسألة العنف القائم على الجنس والتحرش الجنسي؛ وأعدت حكومتا الهند وإيطاليا تأكيد دعمهما، كما قدمت حكومتا كندا والمكسيك دعمهما للمقترح المعدل. وأعربت حكومة أستراليا أيضاً عن دعمها لإدراج المقترح في الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر. وفي الدورة ٣١٩ (تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣) تلقى المقترح المعدل الدعم من مجموعة العمال وحكومات كندا والهند وإيطاليا. واعتبرت بلدان منطقة أوروبا الشمالية وحكومتا هولندا وسويسرا أن هذا الموضوع مهم يستلزم مقارنة من منظور أوسع نطاقاً. وأعربت حكومة الولايات المتحدة عن دعمها للمقترح ما دام يشمل عناصر أخرى من قبيل العنف أو التهديد الممارس ضد أي شريك من الشركاء في الأنشطة المرتبطة بالعمل.
٢. ويؤلى اهتمام دولي متزايد إلى مسألة العنف القائم على نوع الجنس، حيث تشير الاستنتاجات المتفق عليها في الدورة السابعة والخمسين (٢٠١٣) للجنة وضع المرأة بشأن القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات، إشارات محددة إلى عالم العمل. وفي جلسة خاصة للجنة المذكورة، تعهد قادة أحد عشر صندوقاً وبرنامجاً ووكالة متخصصة في الأمم المتحدة، بما فيها منظمة العمل الدولية، بالعمل معاً لوضع حد لبلاء العنف الممارس ضد النساء والفتيات، مع إشارة خاصة إلى القضاء على التحرش الجنسي في مكان العمل. كما أفاد تقرير منظمة الصحة العالمية عام ٢٠١٣ بشأن التقديرات العالمية والإقليمية للعنف ضد النساء أن ٣٥ في المائة من النساء في العالم تعرضن إما لعنف جسدي و/أو جنسي من شريكهن أو لعنف جنسي من غير شريكهن. ويُنظر إلى القضاء على انعدام المساواة بين الجنسين في الحصول على فرص العمل المنظم بأجر على أنه إحدى الوسائل للتصدي لذلك. وتتوخى هيئة الأمم المتحدة للمرأة هدفاً قائماً بذاته يتمثل في تحقيق المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة وتمكين المرأة في الإطار الإنمائي لما بعد عام ٢٠١٥. ويشمل هذا الهدف مكوناً عن التخلص من العنف، وهي مواضيع يزمع مناقشتها جميعاً في اجتماع فريق العمل مفتوح العضوية، في شباط/فبراير ٢٠١٤.
٣. ويمكن أن تسهم منظمة العمل الدولية بإثراء مفاهيمي لهذه الجهود من خلال إرساء معناها ضمن ولايتها الفريدة في عالم العمل. وتعالج منظمة العمل الدولية حالياً المسألة بطريقة عامة من خلال الإشراف على المعايير القائمة بشأن المساواة بين الجنسين، لا سيما اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١). بالإضافة إلى ذلك، تنادي توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠، باتخاذ تدابير ترمي إلى الوقاية من العنف والتحرش في مكان العمل وحظرهما. وتنص المادة ٢٠(٣) من اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)، على الحماية من التحرش الجنسي. وتشمل المادة ٥ من اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) العنف القائم على نوع الجنس. وبالتالي، في حين تشمل بعض معايير منظمة العمل الدولية مسائل العنف والتحرش الجنسي، لا تزال هناك ثغرات خصوصاً إذا كان لا بد من التصدي للعنف بمعناه الأوسع.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٤. إن العنف ضد المرأة والرجل في مكان العمل لهو شاغل عالمي. وهو مرتبط بالتغيرات في تنظيم العمل وكثافة العمل وتقلب الأجور والوظائف وأثر الأزمة الاقتصادية، حيث يفضي ارتفاع البطالة وخسارة الوظائف في صفوف الرجال إلى تزايد العنف في المنزل وامتداده إلى مكان العمل. والتحرش الجنسي والاعتداء (سواء أكان جسدياً أو كلامياً أو عاطفياً أو نفسياً) والمضايقة النفسية والتنمر والإرهاق المرتبط بالعمل وغير ذلك من أشكال العنف، مظاهر تلمس كافة المهن والقطاعات والعمال، رجالاً ونساءً. ويشكل العنف في عالم العمل قضية من قضايا حقوق الإنسان، كما يعتبر مشكلة من مشاكل الصحة والتعليم والمشاكل القانونية والاجتماعية - الاقتصادية. وهناك أيضاً مبررات عملية متينة للقضاء على العنف ضد النساء والرجال، إذ تشمل التكاليف التي تتكبدها المنشآت، تغيّب العمال وزيادة معدل تجددهم وانخفاض الأداء الوظيفي والإنتاجية والسمعة العامة السيئة. وبالنسبة إلى العمال، يمكن أن يؤدي ذلك إلى زيادة الضغط النفسي وتراجع مستوى الاندفاع لديهم وزيادة احتمال إصابتهم بفيروس نقص المناعة البشرية وارتفاع نسبة الحوادث وحالات الإعاقة، بل من الممكن أن يؤدي إلى الموت. وقد اعتمد المؤتمر العالمي الثاني للمرأة، التابع للاتحاد الدولي لنقابات العمال (داكار، تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٣) استنتاجات وتوصيات تنص على هذه القضية^١.

٥. ويرتبط هذا المقترح بمقترحات أخرى مطروحة حالياً أمام مجلس الإدارة، وتتعلق بجدول أعمال المؤتمر: بناء عالم عمل متنوع وشمولي؛ العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية.

القيمة المضافة لعملية وضع المعايير

٦. تتناول منظمة العمل الدولية أصلاً مسألة العنف في العمل من خلال الإشراف على معاييرها المتعلقة بالمساواة، إلى جانب تلك المتعلقة بالعمل الجبري وعمل الأطفال والحرية النقابية وتفتيش العمل والشعوب الأصلية والعمال المهاجرين. وعلى سبيل المثال، قدمت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، في تقريرها لعام ٢٠١٣، ١٦ ملاحظة بشأن التحرش الجنسي في الاستخدام والمهنة. وكان من شأن التقرير العالمي المعنون إنهاء عمل الأطفال في العمل المنزلي وحماية العمال من ظروف العمل التعسفية (٢٠١٣)، أن سلط الضوء بدوره على نسبة ونطاق العنف الممارس ضد العمال المنزليين الأطفال. وقد تصدت اجتماعات عقدت مؤخراً لهذه القضية في السياق الأعم للاستغلال في العمل، مثلاً في اجتماع الخبراء الثلاثي بشأن العمل الجبري والاتجار بغرض الاستغلال في العمل^٢، وهناك بالتالي صلة بنشاط وضع المعايير لعام ٢٠١٤ في سياق الاتفاقية رقم ٢٩.

٧. وصكوك منظمة العمل الدولية الجديدة التي تشمل جميع أشكال العنف في مكان العمل، من شأنها أن تعزز الإطار القائم لمعايير حقوق الإنسان الدولية والإقليمية بشأن العنف ضد المرأة عموماً. ونظراً لتنوع النهج المطروحة في الوقت الراهن، لا بد من معالجة المسألة ضمن إطار نهج أكثر هيكلية يشمل الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية. وهذه المعايير لن تشمل التمييز فحسب، بل المسائل الاجتماعية - الاقتصادية والقانونية والوصول إلى العدالة والسلامة والصحة المهنيين والتعليم، وستوفر أساساً متيناً لنهج شامل لمكافحة العنف في العمل، يغطي الدعائم الأربع للعمل اللائق، ويشمل المشورة السياسية والإرشاد الملموس وأهمية جمع وتحسين تحليل البيانات المصنفة حسب الجنس من شتى المصادر. وهكذا يمكن للمعايير الجديدة أن تستجيب للحاجة التي حددها المؤتمر الدولي الثامن عشر لخبراء إحصاءات العمل (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣)^٣. ومن شأنها أن تبرز الممارسات الحسنة من خلال الأدوات القائمة من قبيل

^١ يزمع اعتمادها في اجتماع اللجنة الثامنة للمرأة، التابعة للمؤتمر الدولي لنقابات العمال، في آذار/ مارس ٢٠١٤.

^٢ مكتب العمل الدولي: تقرير مقدم للمناقشة في اجتماع الخبراء الثلاثي بشأن احتمال اعتماد صك لمنظمة العمل الدولية بهدف استكمال اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، الوثيقة TMELE/1023 (جنيف، ١١-١٥ شباط/ فبراير ٢٠١٣).

^٣ لاحظت وثائق مكتب العمل الدولي (الوثيقة الداخلية رقم ٧) تحدي تعريف العنف المرتبط بالعمل مما يجعل من الصعب مقارنة البيانات. وهذا ما يطرح تحدي التمثيل الملائم للعنف المرتبط بالعمل في الإحصاءات الوطنية أو الدولية. ويشير تعريف مقترح تحديداً إلى عمل عنف قد يكون جسدياً أو نفسياً أو جنسياً بطبيعته، ويرتبط بممارسة القوة أو السلطة.

مجموعة أدوات المصانع العامة الصادرة عن إدارة "العمل الأفضل" والتي تشمل التحرش الجنسي بالإضافة إلى دليل التدريب الصادر عن الهيئتين في ٢٠٠٥ بعنوان مبادئ توجيهية إيطارية للتصدي للعنف في مكان العمل في قطاع الصحة. ومن شأنها أن تستند إلى خبرة منظمة العمل الدولية في مساعدة المجموعات الأكثر عرضة للعنف، بمن في ذلك النساء والرجال الذين يحتمل أن يتعرضوا لأشكال متعددة من التمييز، من قبيل العمال المهاجرين والعمال في الاقتصاد غير المنظم والعمال المنزليين والأشخاص المعرضين بشدة لخطر الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية.

النتيجة المتوخاة

٨. من شأن وضع اتفاقية وتوصية عن العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل أن يوفر أساساً متيناً للإجراءات التي تتخذها الحكومات والعمال وأصحاب العمل ومنظماتهم لمنع العنف في العمل واستدراكه. وسيوفر هذان الصكان العناصر الضرورية لسياسة وطنية بشأن العنف في العمل، بما في ذلك تعاريف واضحة وإرشادات بشأن أدوار الشركاء الثلاثين ومسؤولياتهم ومسؤوليتهم، وأهمية مجموعات البيانات الموثوقة، وسيشددان على ضرورة إيجاد نهج شامل واتساق سياسي يتجاوز مسائل العمل والاستخدام. ومن شأن الإرشاد للحوار الاجتماعي وحسن تصميم الاتفاقات الجماعية وسياسات الموارد البشرية وسياسات نقابات العمال وبرامج دعم مكان العمل أن تلعب دوراً محورياً في هذا الصدد. ومن شأنها أن تعزز سائر المساعي الدولية لإحياء النصوص العالمية ذات الصياغة العمومية، عن طريق توضيح الأدوار المزدوجة في عالم العمل (الوقاية والاستدراك).

تحضير مناقشة المؤتمر

٩. سيتم الاضطلاع بالأعمال التحضيرية بالتنسيق مع العمل المتعلق بمجالات الأهمية البالغة، المنصوص عليها في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، بما في ذلك حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة وإضفاء الصفة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم والوظائف والمهارات لصالح الشباب والعمل اللائق في الاقتصاد الريفي وتعزيز امتثال مكان العمل من خلال تفتيش العمل ومبادرة مئوية منظمة العمل الدولية بشأن المرأة في العمل^٤ والتصدي لانعدام المساواة والتمييز. وسوف يستنير العمل بالبحوث والتوعية القائمة على جمع البيانات، بحيث تبرز المواد البحثية وحملات التوعية استراتيجيات الوقاية الفعالة والاستجابات الناجحة بهدف وضع نهج شمولي لمنع العنف في العمل والتصدي له. وستشكل ورش العمل الإقليمية في أفريقيا وآسيا والأمريكيتين، والتشاور مع منظومة الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الدولية عنصراً هاماً من الأعمال التحضيرية ما قبل المؤتمر.

^٤ مكتب العمل الدولي: نحو مئوية منظمة العمل الدولية: الحقائق والتجديد والالتزام الثلاثي، تقرير المدير العام، التقرير الأول (ألف)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، جنيف، ٢٠١٣.

الملحق الرابع

بناء عالم عمل متنوع وشمولي (مناقشة عامة)

طبيعة وسياق البند المقترح

١. ينبثق هذا المقترح عن اقتراح قدمته مجموعة أصحاب العمل خلال المشاورات الثلاثية غير الرسمية بشأن جدول أعمال المؤتمر (أيلول/ سبتمبر ٢٠١٢)، وأعيد تقديمه خلال الدورة ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢) لمجلس الإدارة. وخلال الدورة المذكورة، دعمت المجموعة الأفريقية المقترح لجدول أعمال المؤتمر لعام ٢٠١٥؛ ورأت حكومة المملكة المتحدة إمكاناته المحتملة؛ وأيدت حكومة كندا النظر فيه بشكل مستفيض. وخلال الدورة ٣١٧ (آذار/ مارس ٢٠١٣) لمجلس الإدارة، أشارت مجموعة أصحاب العمل إلى المقترح باعتباره "من المسائل التي يمكن أن تكون ذات جدوى للعمل مستقبلاً ... في جدول أعمال الدورات المقبلة". وأيدت حكومتا البرازيل وكندا المقترح للنظر فيه مجدداً، شأنهما شأن المجموعة الأفريقية؛ كما دعمت حكومة الصين المقترح. وخلال مناقشة تقرير رئيس مجلس الإدارة المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي عن الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، دعا قرابة ٣٠ مندوباً إلى معالجة المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والشعوب الأصلية و/أو الأشخاص المعوقين. وخلال الدورة ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣) لمجلس الإدارة، أيدت المجموعة الأفريقية وحكومة كوبا المقترح في حين اعتبرت بلدان منطقة أوروبا الشمالية وحكومتا هولندا وسويسرا أنه ينطوي على إمكانيات. وأشارت مجموعة العمال إلى أنها لم تؤيد مناقشة عامة بشأن بناء عالم عمل متنوع وشمولي. وتشمل معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالمقترح، المساواة في الأجور وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة وحماية الأمومة والعمال ذوي المسؤوليات العائلية والأشخاص المعوقين والشعوب الأصلية والقبلية والسن والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية. كما ستراعى البحوث ذات الصلة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية والإرشادات ونتائج المساعدة التقنية وأنشطة التعاون التقني^١. وستؤخذ في الحسبان أيضاً الأنشطة ذات الصلة التي تضطلع بها المنظمات الدولية^٢.

٢. ويرتبط هذا المقترح بمقترحات أخرى ينظر فيها مجلس الإدارة بشأن جدول أعمال المؤتمر، وهي: العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل؛ التعاون التقني الفعال لمنظمة العمل الدولية في سياق عالمي متغير.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٣. لقد تعاضمت تحديات التمييز المتعدد جراء الأزمة الاقتصادية العالمية، وفاقمت من أوجه انعدام المساواة في صفوف الأكثر استضعافاً أمام التمييز، بما في ذلك زيادة البطالة وخفض الأجور والإعانات والاقطاعات في البنية الأساسية الاجتماعية مثل الرعاية المقدمة للأطفال والمسنين. وتظهر البيانات أن الشباب، الفتيان منهم والفتيات، والأقليات العرقية والعمال المهاجرين والعمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز أو المتأثرين به والعمال المسنين والأشخاص المعوقين والنساء، هم من أكثر الفئات تضرراً. وتظهر التوترات جلياً للعيان في كافة أنحاء العالم فيما يتعلق بالاستبعاد والتمييز بما في ذلك في صفوف القوى العاملة.

^١ تشمل البحوث والدراسات ما يلي: إدارة التنوع في مكان العمل؛ التمييز على أساس السن والعمال المسنون؛ التعاون التقني ووباء فيروس نقص المناعة البشرية - تعزيز القدرة على الاستجابة؛ التمييز متعدد الجوانب في عالم العمل؛ دراسات حالة بشأن تطبيق اتفاقية حماية الأمومة واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية؛ تقارير مشتركة مع كيانات من الأمم المتحدة عن الهجرة الدولية والعنصرية والتمييز وكراهية الأجانب. وتشمل المساعدة التقنية ما يلي: إعداد عمليات تقييم للوظائف غير منحازة إلى جنس من الجنسين؛ مشروع اندونيسيا بشأن النساء في مراكز القيادة؛ مشروع التمكين الاقتصادي للجنوب الأفريقي، الذي يرمي إلى الحد من مواطن الاستضعاف المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية في ممرات النقل؛ المشروع بشأن حماية حقوق العمال المنزليين المهاجرين في لبنان. ومن الأمثلة عن شراكات منظمة العمل الدولية بين القطاعين العام والخاص، الشبكة العالمية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالأعمال والإعاقة، التي تركز على إدماج ذوي الإعاقة في مكان العمل.

^٢ مبادئ تمكين المرأة، مبادرة من هيئة الأمم المتحدة للمرأة والاتفاق العالمي للأمم المتحدة؛ وتعزيز شراكات متعددة أصحاب المصلحة بموجب اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة.

٤. وتشكل الحالات القائمة على الحقوق والمبررات التجارية أسباباً لا تقبل الجدل لتتبع أماكن العمل وجعلها أكثر شمولية. وتتعلق احتياجات الهيئات المكونة باتجاهات من قبيل تشيخ السكان وزيادة الهجرة والتعددية الثقافية واحتدام المنافسة في الأسواق العالمية. وتوسع تدابير التنوع والشمولية مجمعات الموارد لأصحاب العمل ويقوم تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة ببناء قطاعات أعمال ومجتمعات أقوى. والتنوع في أماكن العمل، بما في ذلك من حيث نوع الجنس والإعاقة والانتماء العرقي والأبعاد الوطنية والدينية، يقدم إمكانيات كبرى لاستحداث وظائف إضافية وتوسيع فرص العمل لتشمل المجموعات المستبعدة منها غالباً، ويوفر في الوقت ذاته فوائد تشغيلية كبيرة لأصحاب العمل ولزبائنهم. ومن شأن أسواق العمل الشمولية أن تحقق أقصى وأكمل إمكانيات القوى العاملة وتزيد معدلات العمالة وتحقق قدراً أكبر من تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة فضلاً عن تحسين نوعية الوظائف بما في ذلك من خلال التدريب وتنمية المهارات. كما تسهم القوى العاملة المشمولة في معالجة التحديات الناشئة من قبيل تقلص عدد السكان في سن العمل واستدامة نظم الحماية الاجتماعية^٣.

٥. وفيما يتعلق بالبيانات ذات الصلة بالمقترح، فإنّ التقديرات بشأن المعايير ذات الصلة بالمساواة متاحة أو يجري تجميعها. وتشمل الاحتياجات المحددة بناء القدرات في مجال جمع البيانات وتحليلها والإصلاح التشريعي والسياسي وإعادة التقييم المؤسسي فيما يتعلق بالآليات الوطنية المعنية بالمساواة بين الجنسين وبمناهضة التمييز، والتوعية وبناء القدرات بشأن التنوع والشمولية.

القيمة المضافة لبحث المؤتمر

٦. من شأن مناقشة عامة 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 على المكتب والهيئات المكونة والنظام متعدد الأطراف اتخاذها لتسخير إمكانيات التنوع والشمولية. ومن شأن المقترح، الذي استشير بصدده كل من مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، أن يزود الهيئات المكونة بممارسات جيدة ابتكارية لتعزيز التنوع والشمولية، والمكتب بتوجيهات بشأن العمل متعدد التخصصات من أجل توفير الدعم التقني. والقضايا مجدية بوجه خاص للمجالات ذات الأهمية البالغة المنصوص عليها في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. وتمشياً مع إعلان العدالة الاجتماعية، تتسق هذه القضايا مع القضايا المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز.

النتيجة المتوخاة

٧. من شأن الاستنتاجات المحتملة لمناقشة مؤتمر العمل الدولي أن تقدم إرشاداً ذا جدوى وبوقته بشأن الحوار الحديث والبحوث المحدثة والممارسات الجيدة. وستوفر الاستنتاجات إطاراً شاملاً لمقاربة القضايا المتصلة بالتنوع والشمولية، بما في ذلك القضاء على التمييز والنهوض بالمساواة في الوقت نفسه. وستتضمن الاستنتاجات إرشاداً واضحاً بشأن الإجراءات العملية التي يمكن أن تتخذها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، إلى جانب المكتب من أجل بناء وتعزيز قوى عاملة متنوعة وشمولية.

٨. وستشمل الأهداف المنشودة تبادل البيانات وتحليلها كجزء من استراتيجية للنشر والتوعية. وسيجري تقاسم المعارف هذا عن طريق الحكومات والشركاء الاجتماعيين. ويمكن أن يشمل هذا الأمر إصدار نشرات إخبارية تتضمن على نحو دوري مقالات عن التنوع والشمولية كذلك الصادرة عن المنظمة الدولية لأصحاب العمل وشتى قنوات التواصل التي يدعمها الاتحاد الدولي لنقابات العمال. وسيجري تحديد الاتجاهات والتحديات والفرص من أجل بناء قوى عاملة متنوعة وشمولية، بما في ذلك تلك المنبثقة عن الاجتماعات الإقليمية من قبيل الاجتماع الإقليمي الأمريكي الثامن عشر في ٢٠١٤ والاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر في ٢٠١٥.

^٣ انظر:

Framework Agreement on Inclusive Labour Markets, Business Europe, European Trade Union Confederation, Business Europe, European Association of Craft Small and Medium-Sized Enterprises, and European Centre of Employers and Enterprises Providing Public Services, Brussels, 25 March 2010.

تحضير مناقشة المؤتمر

٩. لقد باشر المكتب بالفعل بحثاً معمقاً بشأن تطبيق معاييره المتعلقة بالمساواة، على أساس أسباب التمييز، ولديه قاعدة بيانات واسعة بشأن القوانين الوطنية المتعلقة بعدم التمييز والمساواة. وتوفر استنتاجات المؤتمر لعام ٢٠٠٩ بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، نقطة مرجعية ثابتة للمناقشة. ويوفر قرار واستنتاجات مؤتمر ٢٠١٣ بشأن العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد، أساساً للتصدي لمسألة الشيوخة ضمن سياق التنوع. وتجري حالياً البحوث بشأن العديد من أسباب التمييز. كما يجري تقديم مواد التدريب وورش العمل الإقليمية من أجل أصحاب العمل، وتركز الشبكة العالمية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالأعمال والإعاقة على إدماج الإعاقة في مكان العمل مع الشركات متعددة الجنسية ومنظمات أصحاب العمل. ويقدم مركز التدريب الدولي إلى الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، دورة عن التنوع والشمولية وعدم التمييز في عالم العمل، كما يجري إعداد دليل عن التنوع العرقي. وينبغي إدماج المسائل ذات الصلة ببناء عالم عمل متنوع وشمولي، في أنشطة مبرمجة تتضمن ورش عمل مع الهيئات المكونة. ونظراً إلى ندرة الدراسات القائمة على البراهين حول هذا الموضوع، ستكون هناك حاجة لاستعراض شامل للمؤلفات والمزيد من الأبحاث حول آثار التنوع في مكان العمل على الاقتصاد والأعمال وفوائده، وحول دور العلاقات الصناعية في هذا الصدد.