



التاريخ: ٢٦ أيلول/سبتمبر ٢٠١٣
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي (عام ٢٠١٥ وما بعده)

غرض الوثيقة

تقدم إلى مجلس الإدارة مقترحات لاستكمال جدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر، إلى جانب مقترحات من أجل جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) وما بعدها للمؤتمر، في ضوء القرارات التي اتخذها مجلس الإدارة في دورته ٣١٧ (آذار/مارس ٢٠١٣) والمناقشات والنتائج التي خرجت بها الدورة الثانية بعد المائة (حزيران/يونيه ٢٠١٣) للمؤتمر. ومجلس الإدارة مدعو إلى اتخاذ قرارات بشأن جدول أعمال المؤتمر أو تقديم الإرشاد (انظر مشاريع القرارات في الفقرة ١٣).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

الانعكاسات السياسية: اتخاذ قرار بشأن اختيار بنود لجدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) وما بعدها 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 بشأنها.

إجراء المتابعة المطلوب: الأعمال التحضيرية لمناقشات المؤتمر، بما في ذلك تنظيم الاجتماعات التحضيرية.

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

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.317/INS/2(Rev.)؛ الوثيقة GB.317/PV (الفقرات ٣-٣٩)؛ الوثيقة GB.316/INS/4؛ الوثيقة GB.319/WP/GBC/1 (الفقرات ٨-٥٥)؛ الوثيقة GB.317/WP/GBC/1؛ الوثيقة GB.317/INS/10؛ الوثيقة GB.319/WP/GBC/1.

مقدمة

١. قرر مجلس الإدارة، في دورته ٣١٧ (آذار/ مارس ٢٠١٣)، استكمال جدول أعمال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر باختيار البندين التاليين: "١" 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)؛ "٢" تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم (وضع معيار، مناقشة مزدوجة).

٢. وفيما يتعلق بجدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر، سبق واتخذت القرارات التالية: "١" مناقشة ثانية بشأن بند وضع المعايير المعنون " تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم"؛ "٢" مناقشة البند المتكرر بشأن الهدف الاستراتيجي المتعلق بالحماية الاجتماعية (حماية العمل) بموجب دورة المناقشة المتكررة. وقرر مجلس الإدارة، في دورته ٣١٧ (آذار/ مارس ٢٠١٣)، تأجيل اتخاذ قراره لاستكمال جدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر إلى دورته ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣).^١

٣. والمطلوب من مجلس الإدارة أن يستكمل جدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر وأن يستهل المناقشات بشأن اختيار البنود الواجب إدراجها في جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر وما بعدها.

٤. ويسترعى انتباه مجلس الإدارة إلى المسألتين التاليتين. أولاً، استجابة للطلبات التي قُدمت في الدورة ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢) لمجلس الإدارة، والتعليقات التي أُبدت خلال المشاورات الثلاثية بشأن جدول أعمال المؤتمر، أرسل المكتب خطاباً إلى جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية وإلى أمانتي مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال، يدعوها فيها إلى تقديم مقترحات بشأن جدول أعمال المؤتمر لينظر فيها مجلس الإدارة^٢. ومن المفترض أن تصل هذه المقترحات إلى المكتب بحلول شهر تشرين الثاني/ نوفمبر من كل عام، وهو أمر من شأنه أن يتيح للمكتب تقييم وإعداد هذه المقترحات حتى ينظر فيها مجلس الإدارة في دورته في آذار/ مارس من العام التالي. ثانياً، اقترح تقرير المدير العام المقدم إلى الدورة الثانية بعد المائة (٢٠١٣) للمؤتمر، من بين مبادرات مؤوية منظمة العمل الدولية، أن تقوم المنظمة بتقييم الخطوات المتخذة من أجل تعزيز تنفيذ وتأثير إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨ (إعلان العدالة الاجتماعية)^٣. كما ذكر التقرير بأن المؤتمر هو من يضطلع بعملية التقييم "في الوقت الذي يحدده مجلس الإدارة وبالطرائق التي يراها ملائمة"، كما أضاف أنه "يبدو من المناسب النظر في وقت مبكر في إجراء مثل هذا الاستعراض"^٤. وعليه، لا بد لمجلس الإدارة من أن يدرج، في الوقت المناسب، تقييم تأثير إعلان العدالة الاجتماعية، في جدول أعمال دورات المؤتمر المقبلة^٥.

^١ الوثيقة GB.317/INS/2(Rev.)؛ الوثيقة GB.317/PV، الفقرات ٣-٣٩. منذ الدورة ٣١٧ (آذار/ مارس ٢٠١٣) لمجلس الإدارة، جرى إدراج المسائل المرتبطة بعملية وضع جدول أعمال المؤتمر في المناقشة بشأن تحسين سير أعمال مؤتمر العمل الدولي؛ انظر الوثيقة GB.319/WP/GBC/1.

^٢ تنص الفقرة ١ من المادة ١٤ في الدستور على ما يلي: "يقرر مجلس الإدارة جدول أعمال جميع دورات المؤتمر، ويضع في اعتباره أي اقتراح بشأن الجدول المذكور تتقدم به حكومة أي دولة عضو، أو تتقدم به أي منظمة ذات صفة تمثيلية معترف بها في مفهوم المادة ٣، أو أي منظمة دولية عامة".

^٣ تقرير المدير العام: نحو مؤوية منظمة العمل الدولية: الحقائق والتجديد والالتزام الثلاثي، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، ٢٠١٣، التقرير الأول (ألف)، ١٥٥(١).

^٤ المرجع نفسه، الفقرة ٨٤.

^٥ الوثيقة GB.319/INS/3/1.

٥. ولدى إعداد هذه الوثيقة، أخذ المكتب في الاعتبار التعليقات التي أهدت خلال الدورة ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢) والدورة ٣١٧ (أذار/ مارس ٢٠١٣) لمجلس الإدارة بشأن صياغة المقترحات ومضمونها^١. كما أخذ المكتب في الاعتبار المناقشات التي جرت خلال الدورة الثانية بعد المائة (٢٠١٣) للمؤتمر والنتائج ذات الصلة.

٦. وقبل التطرق إلى جوهر المقترحات، ينبغي التذكير بإيجاز أنه عملاً بدستور منظمة العمل الدولية^٢ والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي^٣ والنظام الداخلي لمجلس الإدارة^٤ يتألف جدول أعمال المؤتمر من جزأين يتناولان على التوالي البنود الدائمة والبنود المتخصصة. ويطلب 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 إجراء مناقشة مفردة رهناً بقرار مجلس الإدارة.

٨. وبعد اعتماد إعلان العدالة الاجتماعية، مما حدا بالمؤتمر إلى اعتماد خطة المناقشات المتكررة بشأن الأهداف الاستراتيجية للمنظمة^٥، قرر مجلس الإدارة أن تتبع المناقشات المتكررة دورة من سبع سنوات، وذلك بإجراء مناقشة العمالة والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية الاجتماعية مرتين في الدورة المذكورة، ومناقشة الحوار الاجتماعي مرة واحدة^٦. واستناداً إلى ذلك، أدرج مجلس الإدارة المناقشة المتكررة كبنود في جدول أعمال المؤتمر لكل دورة من دوراته ضمن دورة السبع سنوات^٧، وفقاً للتسلسل التالي: العمالة (مناقشة متكررة أولى، ٢٠١٠)؛ الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) (مناقشة متكررة أولى، ٢٠١١)؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (مناقشة متكررة أولى، ٢٠١٢)؛ الحوار الاجتماعي (٢٠١٣)؛ العمالة (مناقشة متكررة ثانية، ٢٠١٤)؛ الحماية الاجتماعية (حماية العمل) (مناقشة متكررة ثانية، ٢٠١٥)؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (مناقشة متكررة ثانية، ٢٠١٦).

^٦ انظر الطلب الذي تقدمت به مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي؛ الفقرة ٢٨، الوثيقة GB.316/PV/(&Corr).

^٧ دستور منظمة العمل الدولية، المادة ١٤ (١) والمادة ١٦ (٣).

^٨ قواعد المؤتمر، النظام الأساسي العام، المواد ٧ و٧ مكرر و٨.

^٩ النظام الداخلي لمجلس الإدارة، القسم ٥ والفقرة ٦-٢.

^{١٠} إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، الجزء ثانياً (ألف) "١".

^{١١} الوثيقة GB.304/PV، الفقرة ١٨٣ (ب).

^{١٢} يقرر مجلس الإدارة الطرائق المتبعة في المناقشة المتكررة، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، مرفق، الجزء ثانياً (باء).

ألف - استكمال جدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر

٩. يقدم الجدول ألف لمحة عامة عن سبعة مقترحات والقرارات ذات الصلة التي يمكن أن يتخذها مجلس الإدارة. خمسة من هذه المقترحات موضوعة بغية إجراء مناقشات عامة ومقترحات بغية وضع معيار. وقد ورد ذكر جميع هذه المقترحات في الوثيقة المقدمة إلى الدورة ٣١٧ (أذار/ مارس ٢٠١٣) لمجلس الإدارة. والملاحق من الأول إلى السابع بهذه الوثيقة، تفصل كل مقترح من هذه المقترحات، بما في ذلك بما يتعلق بمنشئها ومستوى الدعم المقدم خلال المناقشات السابقة في مجلس الإدارة وأي علاقة بينود مقترحة أخرى حيثما ينطبق ذلك^{١٣}.

الجدول ألف: الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر

المقترح	الطبيعة	مجلس الإدارة مدعو للقيام بما يلي:
١. العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية (الملحق الأول)	مناقشة عامة	تقديم التوجيه بشأن إدراج هذا المقترح في جدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر
٢. العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١) (الملحق الثاني)	وضع معيار	تقديم التوجيه بشأن إدراج هذا المقترح في جدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر
٣. التعاون التقني الفعال لمنظمة العمل الدولية في سياق عالمي متغير (الملحق الثالث)	مناقشة عامة	تقديم التوجيه بشأن إدراج هذا المقترح في جدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر
٤. العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل (الملحق الرابع)	وضع معيار	تقديم التوجيه بشأن إدراج هذا المقترح في جدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر
٥. بناء عالم عمل متنوع وشمولي (الملحق الخامس)	مناقشة عامة	تقديم التوجيه بشأن إدراج هذا المقترح في جدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر
٦. المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة (الملحق السادس)	مناقشة عامة	تقديم التوجيه بشأن إدراج هذا المقترح في جدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر
٧. القطاع العام: تطوير القوى العاملة، التقدم في المسار الوظيفي وظروف الاستخدام في القطاع العام (الملحق السابع)	مناقشة عامة	تقديم التوجيه بشأن إدراج هذا المقترح في جدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر

^{١٣} انظر طلب مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي؛ الوثيقة GB.316/PV(& Corr.)، الفقرة ٢٨.

باء - مقترحات بشأن جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر

١٠. يتضمن جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر أصلاً المناقشة المتكررة الثانية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ضمن دورة المناقشات المتكررة. بالإضافة إلى ذلك، فإن مجلس الإدارة مدعو إلى النظر في أي مقترحات يمكن استبقاؤها للدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥). وفيما يتعلق بالمقترح المعنون "العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية"، يجدر التذكير بأنه في حال لم يتم اختياره لإدراجه في جدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر، ينبغي النظر في إدراجه في جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر^{١٤}.

جيم - إرشادات وخيارات لدورات المؤتمر المقبلة

١١. بغية تعزيز فعالية وشفافية عملية وضع جدول الأعمال، في حال عدم اختيار أحد المقترحات السبعة الواردة في الجدول ألف لإدراجه في جدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) أو الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر، سيكون من المهم أن يوفر مجلس الإدارة إرشاداً واضحاً للمكتب 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.

١٢. بالإضافة إلى ذلك، خلال المناقشات التي جرت في الدورة ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢) والدورة ٣١٧ (آذار/ مارس ٢٠١٣) لمجلس الإدارة، وفي الدورة الثانية بعد المائة (٢٠١٣) للمؤتمر، تم تحديد اقتراحات أخرى لجدول أعمال المؤتمر. ويقترح المكتب القيام بإجراءات متابعة في هذا الصدد بغية تمكين مجلس الإدارة، في الوقت المناسب، من النظر في أهميتها باعتبارها مقترحات ممكنة لجدول أعمال المؤتمر في المستقبل. ويقدم الجدول باء لمحة عامة عن الخيارات وإجراءات المتابعة ذات الصلة التي يقترحها المكتب. وترد التفاصيل في الملحق الثامن.

الجدول باء: دورات المؤتمر المقبلة

الخيارات	المتابعة المقترحة
١. تسوية نزاعات العمل (الملحق الثامن، الفقرات ٥-١)	الاضطلاع بأنشطة بحثية في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، بشأن أداء النظم الوطنية لمنع النزاعات وتسويتها، كما اقترحت لجنة المناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي، في الدورة الثانية بعد المائة (٢٠١٣) للمؤتمر.
٢. انتقال عالم العمل إلى اقتصاد منخفض الكربون (الملحق الثامن، الفقرات ٦-٩)	رهنأ بتوافر الموارد، تنظيم اجتماع للخبراء كمتابعة للاستنتاجات بشأن "تحقيق العمل اللائق والوظائف الخضراء والتنمية المستدامة"، التي اعتمدها المؤتمر في دورته الثانية بعد المائة (٢٠١٣).
٣. أشكال الاستخدام غير العادية (الملحق الثامن، الفقرات ١٠-١٣)	رهنأ بتوافر الموارد، استهلال البحوث وتنظيم اجتماع للخبراء خلال الفصل الثاني من عام ٢٠١٤ من أجل زيادة قاعدة المعارف بشأن أشكال الاستخدام غير العادية والسياسات ذات الصلة، بغية تقديم مقترحات بشأن إجراءات المتابعة المحتملة، بما في ذلك مدى استصواب الاضطلاع بنشاط يتعلق بوضع المعايير.
٤. البطالة طويلة الأجل (الملحق الثامن، الفقرة ١٤)	إدراج الموضوع في التقرير المعد للمناقشة المتكررة بشأن الهدف الاستراتيجي للعمالة، المزمع إجراؤها خلال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر.
٥. هجرة اليد العاملة (الملحق الثامن، الفقرة ١٥)	إجراء متابعة خلال الدورة ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤) لمجلس الإدارة، في ضوء النتيجة والتوصيات الصادرة عن الاجتماع الثلاثي بشأن هجرة اليد العاملة، الذي سيعقد في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٣.

^{١٤} الفقرة ١٢ (١٦) من الاستنتاجات التي اعتمدها المؤتمر بشأن المناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي تنص على أن: "تنتظر في أن يدرج، بعناية مجلس الإدارة، بند لمناقشة بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية، في دورة من دورات مؤتمر العمل الدولي في موعد أقصاه عام ٢٠١٦، في ضوء الدعم المقدم خلال هذه المناقشة المتكررة؛ انظر محضر الأعمال المؤقت رقم ١١، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، جنيف، حزيران/ يونيو ٢٠١٣.

١٣. على ضوء ما تقدم:

(أ) بالإشارة إلى الجدول ألف ووفقاً للممارسة المعتادة، مجلس الإدارة مدعو إلى استكمال جدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر، باختيار بند واحد من البنود المقترحة السبعة التالية:

"١" العمل اللانق في سلاسل التوريد العالمية (مناقشة عامة)؛

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

"٣" التعاون التقني الفعال لمنظمة العمل الدولية في سياق عالمي متغير (مناقشة عامة)؛

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

"٥" بناء عالم عمل متنوع وشمولي (مناقشة عامة)؛

"٦" المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة (مناقشة عامة)؛

"٧" القطاع العام: تطوير القوى العاملة، التقدم في المسار الوظيفي وظروف الاستخدام في القطاع العام (مناقشة عامة)؛

(ب) بالإشارة إلى جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر، مجلس الإدارة مدعو إلى القيام بما يلي:

"١" اختيار بند واحد أو بندين من المقترحات التي لم يتم استبقاؤها على جدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) للمؤتمر؛

"٢" تأجيل اتخاذ قرار استكمال جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر، إلى دورته ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤)؛

(ج) فيما يخص دورات المؤتمر المقبلة، مجلس الإدارة مدعو إلى تقديم المشورة إلى المكتب بشأن ما يلي:

"١" عدم النظر في البنود المقترحة الواردة في الجدول ألف والتي لم يتم استبقاؤها سواء في جدول أعمال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) أو الدورة الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) للمؤتمر، أو أي تدابير أخرى من شأنها أن تتيح إجراء بحث مستفيض؛

"٢" المتابعة الواجب إجراؤها فيما يتعلق بالخيارات الخمسة الواردة في الجدول باء.

الملحق الأول

العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية (مناقشة عامة)

طبيعة وسياق البند المقترح

١. ناقش مجلس الإدارة في دورتيه ٣١٦ و ٣١٧ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢ وأذار/ مارس ٢٠١٣) مقترحاً يجمع مقترحين سابقين بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية ومناطق تجهيز الصادرات في مقترح وحيد معد للمناقشة العامة. وخلال الدورة ٣١٧، حصل المقترح على دعم المجموعة الأفريقية والدانمرك وألمانيا والولايات المتحدة ومجموعة العمال. واعتمد مؤتمر العمل الدولي، في دورته الثانية بعد المائة (حزيران/ يونيه ٢٠١٣)، استنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي، طلب فيها من منظمة العمل الدولية أن "تنظر في أن يدرج، بعناية مجلس الإدارة، بند لمناقشة بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية، في دورة من دورات مؤتمر العمل الدولي في موعد أقصاه عام ٢٠١٦".^١
٢. ويراعي هذا المقترح التعليقات والاقتراحات التي أبدت في مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢ وأذار/ مارس ٢٠١٣، وفي إطار مناقشة تقرير المدير العام المقدم إلى الدورة الثانية بعد المائة (٢٠١٣) لمؤتمر العمل الدولي، بالإضافة إلى الاستنتاجات المتعلقة بالمناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي والتي اعتمدها المؤتمر في دورته الثانية بعد المائة (٢٠١٣).

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٣. يشير مفهوم سلاسل التوريد العالمية إلى الطابع الدولي لسلاسل التوريد من خلال التجارة المنسقة. وتتسم سلاسل التوريد العالمية بتجزئة عملية الإنتاج إلى شبكة من الجهات الفاعلة (بما في ذلك العمال ومنظماتهم وقطاعات الأعمال) والعلاقات، توفر السلع والخدمات والمعلومات، مما يضيف قيمة إلى المنتج. وهذا هو النهج المتبع في تنظيم قطاعات الأعمال العالمية من أجل تطوير إنتاج أكثر فعالية من حيث التكلفة وتوسيع الأسواق لمنتجاتها وخدماتها من خلال الاستفادة من ترسيخ العولمة عبر زيادة تحرير التجارة والمعلومات وتكنولوجيا المعلومات الجديدة ووسائل النقل الأكثر فعالية، من بين أمور أخرى. وسلاسل التوريد العالمية، التي يشمل البعض منها العمليات في مناطق تجهيز الصادرات، لها تأثير قوي على هيكلية أسواق العمل عبر أنحاء العالم وقد أفضت إلى تغييرات يعتد بها في التقسيم العالمي للعمل وفي التدفقات التجارية بين البلدان.^٢
٤. وتشكل سلاسل التوريد العالمية وسيلة أساسية ترتبط من خلالها بلدان نامية عديدة بالاقتصاد العالمي، وقد أدت إلى استحداث المنشآت والعمالة والنمو على نحو يعتد به. بالإضافة إلى ذلك، يمكن لسلاسل التوريد العالمية أن تسهم في نشر المعارف والتكنولوجيات الإنتاجية فيما بين الاقتصادات عند مراحل مختلفة من التنمية، وبالتالي تحسن الأداء والإنتاجية. وفي الوقت نفسه، هناك نقاش حول انعكاسات سلاسل التوريد العالمية على كمية العمالة والإيرادات ونوعيتها وتوزيعها في جميع أنحاء العالم. كما استرعت سلاسل التوريد العالمية المزيد من الانتباه نتيجة الحوادث التي وقعت مؤخراً، مما سلط الضوء على ضرورة تحسين فهم كيفية الاستفادة من إمكاناتها إلى أقصى حد بغية توليد النمو والعمالة المنتجة، والتصدي في الوقت نفسه للمسائل المتعلقة بتطبيق معايير العمل الدولية وتحقيق العمل اللائق.

^١ انظر الفقرة ١٢ (١٦) من الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي، محضر الأعمال المؤقت رقم ١١، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، جنيف، حزيران/ يونيه ٢٠١٣.

^٢ في المؤلفات الأكاديمية الحالية، يستشف التمييز بين "سلاسل التوريد العالمية" و"سلاسل القيم العالمية"، عموماً من خلال "القيمة المضافة" إلى المنتج. وفي هذا السياق، يشير وصف سلاسل التوريد العالمية، بحكم الواقع، إلى سلاسل القيم العالمية.

^٣ وفقاً لتقرير الاستثمار العالمي لعام ٢٠١٣ الصادر عن الأونكتاد، تمثل سلاسل التوريد العالمية ٨٠ في المائة من التجارة العالمية (الصفحة x).

٥. مع الازدهار الذي حققته سلاسل التوريد العالمية تاريخياً في مجال التصنيع، فإنها تكتسب الآن أهمية في الكثير من القطاعات الاقتصادية الأخرى من قبيل الزراعة وصيد الأسماك وخدمات قطاع الأعمال والنقل، مما يبرز بقدر أكبر ضرورة تعزيز النهج القطاعي في مقاربة العمل اللائق. وقد وضعت قطاعات أعمال عالمية عديدة مدونات سلوك ونظماً خاصة للتدقيق رداً على الضغط المتنامي والتوقعات بألا تكون مسؤولة عن عملياتها الخاصة فحسب، بل عن ممارسات العمل لدى شركائها التجاريين، بمن فيهم الموردون ومزودو الموارد اللوجستية والوسطاء، الذين يعمل الكثيرون منهم في بلدان تشهد ثغرات مهمة في مجال الإدارة السديدة. وهناك ضرورة للمزيد من الفهم لترتيبات العمل وفرص العمالة التي يمكن أن تولدها سلاسل التوريد العالمية، وتحديات العمل اللائق المتأتية عنها على مستوى قطاع بعينه.
٦. إن 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 ومجتمعات وطنية ومحلية على النمو بشكل مستدام وشامل وتعزيز فرص العمل والمساهمة في تحقيق العمل اللائق للجميع.
٧. وتعتبر منظمات أصحاب العمل أن سلاسل التوريد العالمية في الإجمال تمثل فرصاً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية الإيجابية واستحداث القيم والدخل والثروة واستيعاب العمال المستبعدين سابقاً. ومنظمات أصحاب العمل متنبهة في الوقت نفسه، إلى أن تكاثر مدونات السلوك ونظم الرصد يمكنه أن يفضي إلى تكاليف إضافية وشكوك بالنسبة إلى المنشآت، من دون أن يؤدي بالضرورة إلى تحسين ظروف العمل. وهناك قلق أيضاً من أن تجد المنشآت نفسها تتكبد مسؤوليات من المفروض على الحكومات الاضطلاع بها.
٨. وتعرب منظمات العمال عن قلقها من أن تنظيم الإنتاج حول سلاسل التوريد العالمية غالباً ما يكبد المجتمع التكاليف ويهدد الحقوق في العمل، لا سيما في مجالات الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي. وتنتقد منظمات العمال أكثر فأكثر نظم الرصد الخاصة التي تضعها قطاعات الأعمال العالمية، لعدم إشراك العمال في تصميمها أو تنفيذها ولعدم المساهمة في المضي قدماً بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.
٩. ولقد 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. وعليه، كان من شأن تنظيم الإنتاج على طول سلاسل التوريد العالمية أن استحدث تحديات جديدة وحيزاً لإقامة حوار اجتماعي عابر للحدود.

القيمة المضافة لمناقشة عامة

١٠. بالرغم من الأهمية الكبرى التي ترتديها سلاسل التوريد العالمية في تحديد معالم عالم العمل، لم تُسَنح الفرصة بعد أمام المؤتمر لمناقشة المسألة ككل ولتناول الجوانب المتعلقة بولايته الأساسية. ومن شأن مناقشة عامة أن تغطي الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية وكافة المجالات ذات الأهمية الحاسمة عملياً، إلى جانب القضايا المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز. ومن شأنها أن توفر فرصة مهمة للمؤتمر لاستعراض مجموعة البحوث القائمة واستراتيجيات الهيئات المكونة والخيارات السياسية، بالإضافة إلى الكثير من المبادرات المرتبطة بسلاسل التوريد العالمية التي تحيل إلى تعزيز معايير العمل^٤.

^٤ تشمل هذه المبادرات عدداً متزايداً من الاتفاقات الإطارية الدولية وإدراج نظم إصدار الشهادات في الاتفاقات التجارية والمشتريات المستدامة والاستثمار المسؤول اجتماعياً 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 المتوخاة

١١. من شأن الاستنتاجات المنبثقة عن مناقشة عامة أن تقدم إرشاداً هاماً للهيئات المكونة، إلى جانب توضيح وإعادة تأكيد ولاية منظمة العمل الدولية وتحديد الوسائل التي تكفل للمنظمة زيادة اتساق السياسات وتقديم الدعم إلى هيئاتها المكونة في اقتناص الفرص ومواجهة التحديات الكامنة أمام تعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. ويمكن أن تلعب الاستنتاجات دوراً مهماً في تحديد المجالات المحتملة للعمل فيما بين الوكالات وأنشطة منظمة العمل الدولية في المستقبل، بما في ذلك في التعزيز الفعال لإعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية على المستويين العالمي والقطري، والبحوث والاحتياجات في مجال بناء القدرات والنتائج المتعلقة بالمعايير.

تحضير مناقشة المؤتمر

١٢. سيستند التقرير المقدم إلى المؤتمر إلى قاعدة المعارف المكتسبة من خلال البحوث وتنفيذ البرامج والإرشاد السياسي الذي توفره، ضمن جملة أمور، الاجتماعات القطاعية الثلاثية والعمل المرتبط بتعزيز إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، وغير ذلك من نتائج مناقشات المؤتمر. وبغية دعم هذه المناقشة، لا بد للمكتب من أن يضطلع بأبحاث جديدة.

الملحق الثاني

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 (أذار/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.
٢. واعتمدت التوصية رقم ٧١ نهجاً استشرافياً وتناولت مسألة إعادة السلام من خلال العمالة بعد نزاع مسلح. وقد اعتمدت هذه التوصية عام ١٩٤٤ في السياق المحدد للحرب العالمية الثانية. وقد تطورت السياقات والتهج المعنية بالانتعاش ما بعد النزاعات تطوراً كبيراً خلال العقود الأخيرة. وأفضت التغييرات الجيوسياسية الكبرى 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 تغير المناخ أنماط انعدام المساواة. وفي المقابل، اكتسبت خبرة يعتد بها في معالجة مجموعة من حالات الأزمات.
٣. 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 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 وفعاليتيه وتحقيق الحد الأقصى منه.
٤. 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 إطراره بشكل أوثق في السياق الحالي للنزاعات متعددة الأوجه وعلاقتها المتداخلة مع تدهور البيئة والكوارث الطبيعية 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.

^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

٥. نظراً للهيكل الثلاثي الفريد لمنظمة العمل الدولية وخبرتها، تتمتع المنظمة بميزة نسبية واضحة في تعزيز العمل اللائق في حالات ما بعد النزاع، وتؤدي دوراً حاسماً في الجهود المبذولة في حالات ما بعد النزاع من أجل إعادة الإعمار والتنمية.
٦. وتعتبر العمالة وتوليد الدخل أمراً حيوياً في حالات ما بعد النزاع 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 المبيّنة في سياسة الأمم المتحدة. وقد أفضت البرامج التي وضعتها ونفذتها منظمة العمل الدولية والشركاء الآخرون خلال العقدين الماضيين، 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 الكوارث، 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

٧. لا تقدم التوصية رقم ٧١ - بما فيها المبادئ الأحد عشر الواردة فيها - نهجاً تدريجياً ومتسفاً 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 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.
٨. 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 الهيئات المكونة الثلاثية في تصميم وتنفيذ سياسات العمالة وبرامجها، كجزء من بناء السلم والأمن ومقاومة الكوارث، وعلى دور معايير العمل الدولية ذات الصلة. وستتيح مراجعة التوصية رقم ٧١ أمام منظمة العمل الدولية فرصة فريدة لمتابعة الوفاء بولايتها في تعزيز العدالة الاجتماعية وتحقيق السلم العالمي.

النتيجة المتوخاة

٩. من شأن معيار مراجع عن "العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث"، أن يعزز فعالية المنظمة في مجال بناء السلم وأن يقدم إطاراً معيارياً شمولياً للبلدان التي تواجه تعقيدات حالات الطوارئ والنزاعات المعاصرة. ومن الممكن تعزيز تنفيذ المعيار المراجع في البلدان المعرضة للنزاعات ولللكوارث الدورية، من خلال وضع خطة عمل يمكن أن ينص عليها الصك المراجع وأن يقدم الدعم لوضع برامج قطرية للعمل اللائق.

تحضير مناقشة المؤتمر

١٠. هناك الكثير من البحوث والوثائق المتاحة بشأن هذا الموضوع. وتشكل سياسة الأمم المتحدة ومذكرتها الإرشادية ذات الصلة جزءاً لا يتجزأ من هذه المعارف. ومن شأن العملية التحضيرية أن تشمل مشاورات مع الأمم المتحدة وعملية مشاورات ثلاثية من الممكن تنظيمها في شباط/فبراير ٢٠١٤، رهناً بالموافقة على إجراء مثل هذه المشاورات.

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.

الملحق الثالث

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

طبيعة وسياق البند المقترح

١. ينبثق هذا المقترح عن اقتراح قدم بالنيابة عن مجموعة أصحاب العمل خلال المشاورات الثلاثية غير الرسمية بشأن جدول أعمال المؤتمر في أيلول/سبتمبر ٢٠١٢. وأنداك، عبّر الممثلون عن المجموعة الأفريقية ومجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي عن دعمهم لهذا المقترح. وذكر بالنيابة عن مجموعة العمال أنه ينبغي مناقشة البند في مجلس الإدارة. وقدم المقترح للمرة الأولى في الدورة ٣١٧ (آذار/مارس ٢٠١٣) لمجلس الإدارة. وأشارت مجموعة أصحاب العمل إلى المقترح بوصفه من "المسائل التي يمكن أن تكون ذات جدوى للعمل مستقبلاً ... في جدول أعمال الدورات المقبلة". وتلقى هذا المقترح الدعم من حكومات كندا والصين وفرنسا والهند وإيطاليا وسويسرا والولايات المتحدة. ويجدر التذكير بأن جدول أعمال الدورة ٣١٩ (تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣) لمجلس الإدارة يتضمن بنداً بعنوان "برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية: الاتجاهات والتوقعات منذ عام ٢٠٠٠"، ينبغي مناقشته ضمن جزء التعاون التقني في قسم وضع السياسات. 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 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.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٢. لطالما شددت الهيئات المكونة على أهمية التعاون التقني في تطوير القدرات وتحقيق أهداف منظمة العمل الدولية. ومن شأن المناقشة العامة المقترحة أن تمكن المكتب من تحسين تماشي برنامج الحالي والمستقبلي للتعاون التقني مع القيم التي تتبادى بها منظمة العمل الدولية ومضمون معايير العمل الدولية ذات الصلة، إلى جانب احتياجات ومتطلبات ووقائع الهيئات المكونة الثلاثية للمنظمة، والتشديد المتجدد على البلدان النامية باعتبارها جهات فاعلة في التعاون الإنمائي، وذلك تمسياً مع إعلان العدالة الاجتماعية.

القيمة المضافة لمناقشة عامة في المؤتمر

٣. أجريت آخر مناقشة عامة بشأن "دور منظمة العمل الدولية في التعاون التقني" خلال الدورة ٩٥ (٢٠٠٦) لمؤتمر العمل الدولي. وفي تلك المناسبة، اعتمد المؤتمر قراراً دعا إلى استعراض الموضوع بعد خمس سنوات. إلا أنّ هذا الاستعراض لم يتم وحين الوقت الآن لإجرائه. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، اعتمد مجلس الإدارة استراتيجية التعاون التقني والهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية في سياق عملية إصلاح الأمم المتحدة^٢.

٤. 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 وفعالته واتساقه مع الأهداف الاستراتيجية والمسائل المشتركة لإعلان العدالة الاجتماعية والمجالات ذات الأهمية القصوى الواردة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. وعلى وجه الخصوص، من شأن

^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 الوثيقة GB.306/TC/1.

مناقشة عامة أن تمكّن من إرساء الروابط الضرورية مع نتائج مناقشات البند المتكرر، مما من شأنه أن يوفر الاتساق مع استراتيجية التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية.

٥. وخلال عام ٢٠١٣، سيقوم المكتب، في إطار برنامج المدير العام للإصلاح، بعمليات استعراض داخلية للعمليات الميدانية والتعاون التقني، التي لها تأثير مباشر على المناقشة العامة المقترحة. وتسلط أربعة عوامل خارجية أساسية الضوء على أهمية المناقشة العامة المقترحة وملاءمة توقيتها:

■ في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة القرار ٢٢٦/٦٧ بشأن الاستعراض الشامل للسياسات، الذي يجري كل أربع سنوات والذي يرسي "التوجهات السياسية الأساسية على نطاق المنظومة" بالنسبة إلى التعاون الإنمائي للفترة ٢٠١٣-٢٠١٦. و"تحت" الوكالات المتخصصة بشدة على مراعاة هذه التوجهات في برامج التشغيل الخاصة بها.

■ هناك عمليات جارية لوضع برنامج إنمائي دولي يقوم على الأهداف الإنمائية للألفية ويحقق نجاحها، إلى جانب التطرق إلى الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة (البعد الاقتصادي والاجتماعي والبيئي)، كما أعيد تأكيده في مؤتمر ريو ٢٠٠٠. وسيستتير بحصيلة هذه العمليات، التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية ومساهماتها في الأنشطة التنفيذية للأمم المتحدة من أجل التنمية لفترة ما بعد عام ٢٠١٥.

■ من شأن القرار ٢٢٦/٦٧ والقرار الصادر عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن تنفيذ^٣ والمناقشات الجارية في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بشأن نهج التعاون التقني، بما في ذلك القدرة الإنمائية للهيئات المكونة،^٤ أن توفر الأساس لمواصلة منظمة العمل الدولية سعيها إلى تحقيق شراكة تعاون إنمائي تكون أكثر شفافية ومساءلة وفعالية وتفضي إلى نتائج على المستوى القطري.

■ 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. والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث يتزايد بشكل كبير، وتلعب السلطات المحلية والقطاع الخاص والجمعيات والمجتمع المدني أدواراً متنوعة ومتزايدة الأهمية في التعاون الإنمائي. ويتجلى هذا الاتجاه في تقرير الفريق رفيع المستوى الذي يدعو إلى شراكة عالمية جديدة تضم هذه الجهات الفاعلة، ويشدد على حاجة البلدان التي تمر بمرحلة تحول إلى الوظائف والنمو الشامل^٥.

٦. ومن شأن مناقشة عامة خلال المؤتمر أن توفر الإرشاد إلى منظمة العمل الدولية بشأن دورها وموقعها في الشراكة العالمية الجديدة، ضمن الإطار الإنمائي الدولي في المستقبل الذي حددته أهداف التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥، إلى جانب استعراض تنفيذ التدابير المطلوبة في الملحق بإعلان العدالة الاجتماعية^٦.

^٣ الوثيقة E/2013/L.17.

^٤ الوثيقة GB.317/POL/6.

^٥ 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.

^٦ "توفر المنظمة، عند طلب الحكومات والمنظمات الممثلة للعمال ولأصحاب العمل، كل المساعدة الملائمة ضمن ولايتها في دعم الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء من أجل تحقيق التقدم في اتجاه الأهداف الاستراتيجية، وذلك من خلال استراتيجية وطنية أو إقليمية متكاملة ومتسقة، عن طريق أمور من بينها:

"١" تعزيز وتبسيط أنشطة التعاون التقني الخاصة بها ضمن إطار البرامج القطرية للعمل اللانق وإطار منظومة الأمم المتحدة؛

"٢" توفير الخبرات والمساعدة العامة التي قد تطلبها أي دولة عضو لغرض اعتماد استراتيجية وطنية واستكشاف شراكات ابتكارية لتطبيقها؛

"٣" استنباط أدوات مناسبة لتقييم التقدم المحرز تقييماً فعالاً وتخمين الأثر الذي يمكن أن تتركه العوامل والسياسات الأخرى على الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء؛

"٤" التصدي للاحتياجات والقدرات الخاصة للبلدان النامية وللنظمات الممثلة للعمال ولأصحاب العمل، بما في ذلك السعي إلى حشد الموارد (متابعة إعلان العدالة الاجتماعية، الجزء ثانياً، جيم)."

النتيجة المتوخاة

٧. من شأن المناقشة العامة أن توفر فرصة أمام منظمة العمل الدولية لاستعراض وتنقيح استراتيجية التعاون التقني التي اعتمدها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩ في ضوء التغييرات الداخلية والخارجية المشار إليها أعلاه. ومن شأنها أن تحدد الأهداف بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية من حيث حشد الموارد وتقديم الخدمات الأساسية والمالية وتنوع الشراكات الإنمائية والتبليغ والإطالة وفعالية التنمية. ويمكن أن تشمل الاستراتيجية خطة عمل محددة زمنياً تهدف إلى تعزيز نطاق برنامج التعاون التقني للمنظمة وحجمه وفعاليتها، مما يعزز الهيكل الثلاثي باعتباره إحدى سماته الأساسية ويقوي واقع أنه ينبغي أن يقوم على مضمون معايير العمل الدولية ذات الصلة.

تحضير مناقشة المؤتمر

٨. سوف يراعي تقرير المؤتمر عمليات استعراض الإصلاح ودراسة استقصائية عن مدى الرضا، مما يمكن الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وشركاء التنمية و وحدات ومكاتب التنفيذ في المنظمة من الإعراب عن وجهات نظرها بشأن أهمية وفعالية برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية. كما سيستفيد من استعراض الهيكل الميداني الجاري.

الملحق الرابع

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 الدورتان ٣١٦ و ٣١٧ 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 مقاربة مسألة العنف في عالم العمل من منظور أوسع نطاقاً. وخلال الدورة ٣١٧ (أذار/ 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 كندا والمكسيك دعمهما للمقترح المعدل. وأعربت حكومة أستراليا أيضاً عن دعمها لإدراج المقترح في الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر.

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 خاصة إلى عالم العمل. وفي جلسة خاصة للجنة المذكورة، تعهد قادة ١١ 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. ويشمل الإعلان السياسي للجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١١، هدفاً و غاية بشأن القضاء على انعدام المساواة بين الجنسين والإساءة والعنف القائم على نوع الجنس وسياسة التسامح المعدوم في مسألة العنف القائم على نوع الجنس.

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 الهينات 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 والتتمر والإرهاق المرتبط بالعمل وغير ذلك من أشكال العنف، مظاهر تمس كافة المهن والقطاعات والعمال، رجالاً ونساءً. ويشكل

العنف في مكان 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، تغيب 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.

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 والشعوب الأصلية. 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. وتشمل المعايير الحديثة التي تتصدى لمسألة العنف في العمل الاتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠٠.

٧. وذكور 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. 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 الدعام الأربعة للعمل اللائق، ويشمل المشورة السياسية والإرشاد والحاجة إلى جمع البيانات المصنفة حسب الجنس. ومن شأن المعايير الجديدة أن تستند إلى خبرة منظمة العمل الدولية في مساعدة المجموعات في حالة محتملة من الاستضعاف، بمن في ذلك النساء والرجال الذين قد يكونون معرضين لأشكال عديدة من التمييز، مثل العمال المهاجرين والعاملين في الاقتصاد غير المنظم والعمال المنزليين والأشخاص المعرضين بشدة للإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية.

النتيجة المتوخاة

٨. من شأن وضع اتفاقية وتوصية عن العنف ضد المرأة والرجل في مكان العمل أن يوفر أساساً متيناً للإجراءات التي تتخذها الحكومات والعمال وأصحاب العمل ومنظماتهم. وسيوفر هذان الصكان العناصر الضرورية لسياسة وطنية بشأن العنف في العمل، بما في ذلك تعاريف واضحة وإرشادات بشأن أدوار الشركاء الثلاثين ومسؤولياتهم ومسئوليتهم، وسيشددان على ضرورة إيجاد نهج شامل واتساق سياسي يتجاوز مسائل العمل والاستخدام. ومن شأن الحوار الاجتماعي والاتفاقات الجماعية أن تلعب دوراً محورياً في هذا الصدد.

تحضير مناقشة المؤتمر

٩. سيتم الاضطلاع بالأعمال التحضيرية لمناقشة المؤتمر 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 والاقتصاد غير المنظم والشباب والعمال الريفيين وتفتيش العمل ومبادرة مؤبة منظمة العمل الدولية بشأن المرأة في العمل والتصدي لانعدام المساواة والتمييز. وسوف يستنير العمل بالبحوث القائمة، إلى جانب تنظيم ورش عمل محتملة في أفريقيا وآسيا والأمريكيتين، والتشاور مع منظومة الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الدولية العامة.

الملحق الخامس

بناء عالم عمل متنوع وشمولي (مناقشة عامة)

طبيعة وسياق البند المقترح

١. ينبثق هذا المقترح عن اقتراح قَدّم بالنيابة عن مجموعة أصحاب العمل خلال المشاورات الثلاثية غير الرسمية بشأن جدول أعمال المؤتمر في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٢، وأعيد تقديمه خلال الدورة ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢) لمجلس الإدارة. وخلال الدورة ٣١٦، 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. 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 سترعى البحوث ذات الصلة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية والإرشادات ونتائج المساعدة التقنية وأنشطة التعاون^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. وهناك روابط مع مقترحات أخرى تترسخ في مبدأ عدم التمييز وتشمل زيادة خطر التعرض للعنف كمظهر من مظاهر التمييز في مكان العمل وكأداة له.

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 بما في ذلك زيادة البطالة وخفض الأجور والإعانات والاقطاعات في البنية الأساسية الاجتماعية مثل الرعاية المقدمة للأطفال والمسنين. وتظهر البيانات أنّ 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 بالأمن الوطني والتنوع الديني والعرق ومسائل الجنسين، ومن

^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 لجنوب أفريقيا، 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.

الصعب الفصل بين الجوانب المتداخلة للاستبعاد القائم على نوع الجنس والالتزام الوطني والأصل الإثني والعرق والدين.

٤. وتشكل الحالات القائمة على الحقوق والمبررات التجارية أسباباً لا تقبل الجدل لتتبع أماكن العمل وجعلها شمولية. وتتعلق احتياجات الهيئات المكونة باتجاهات من قبيل تشيخ السكان وزيادة الهجرة والتعددية الثقافية واحتدام المنافسة في الأسواق العالمية. وتوسع تدابير التنوع مجمعات الموارد لأصحاب العمل ويقوم تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة ببناء قطاعات أعمال ومجمعات أقوى.

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 وبمناخ 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 إمكانات التنوع والشمولية. ومن شأن المقترح أن يزود الهيئات المكونة بممارسات جيدة ابتكارية لتعزيز الشمولية، والمكتب بإرشادات ملموسة بشأن العمل متعدد التخصصات من أجل تنوير الدعم التقني لكل من الهيئات المكونة والنظام متعدد الأطراف. وهو مجدٍ بوجه خاص للمجالات ذات الأهمية البالغة المنصوص عليها في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. وتمشياً مع إعلان العدالة الاجتماعية، يتسق هذا المقترح مع القضايا المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، المدرجة في النتائج البرنامجية.

النتيجة المتوخاة

٧. من شأن الاستنتاجات المحتملة لمناقشة مؤتمر العمل الدولي أن تقدم إرشاداً ذا جدوى ويوقته إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، إلى جانب منظمة العمل الدولية، عن الأنشطة والتدابير الممكنة اتخاذها من أجل بناء وتعزيز قوى عاملة متنوعة وشمولية.

تحضير مناقشة المؤتمر

٨. لقد باشر المكتب بالفعل بحثاً معمقاً بشأن تطبيق معاييره المتعلقة بالمساواة، على أساس العديد من أسباب التمييز، بما فيها نوع الجنس والتوجه الجنسي والجنسية. 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. وينبغي إدماج المسائل ذات الصلة ببناء عالم عمل متنوع وشمولي، في أنشطة مبرمجة تتضمن ورش عمل مع الهيئات المكونة. وستكون 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.

الملحق السادس

المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة
(مناقشة عامة)

طبيعة وسياق البند المقترح

١. ينبثق هذا المقترح عن اقتراح قدّم بالنيابة عن مجموعة أصحاب العمل خلال المشاورات الثلاثية غير الرسمية بشأن جدول أعمال المؤتمر في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٢، وأعيد تقديمه خلال الدورة ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢) لمجلس الإدارة.
٢. وهناك براهين تجريبية متينة على أن المنشآت الصغيرة والمتوسطة هي المحرك الرئيسي لخلق الوظائف في جميع البلدان وأنّ غالبية صافي الوظائف المستحدثة في القطاع الخاص تعزى إلى هذه الشريحة من المنشآت. وتعتبر المنشآت الصغيرة والمتوسطة الجهة المساهمة الكبرى في العمالة المنظمة في كافة أنحاء العالم، إذ تبلغ حصة 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. وتكون دينامية خلق الوظائف مرتفعة بشكل خاص في شريحة المؤسسات الصغيرة والفتية. وفي البلدان النامية حيث تشكل نوعية الوظائف والإنتاجية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة تحدياً كبيراً، هناك ندرة في البيانات التجريبية بشأن نوعية الوظائف. وتشير النتائج في أوروبا إلى أنّ نوعية العمالة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة أدنى مما عليه الحال في المنشآت الكبيرة، عند مقارنتها من حيث مستويات الأجور ووقت العمل والسلامة والصحة المهنيّتان والأمن الوظيفي.
٣. وشكل الدعم المقدم إلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة مجالاً رئيسياً في تدخل منظمة العمل الدولية. ويقدم المكتب مجموعة متكاملة من ستة تدخلات رئيسية هي: (١) ثقافة تنظيم المشاريع؛ (٢) تنظيم المشاريع والتدريب على الإدارة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛ (٣) التدريب على تنظيم المشاريع لدى المرأة؛ (٤) تطوير سلاسل القيم؛ (٥) وضع سياسات قائمة على البيانات من أجل بيئة مؤاتية؛ (٦) توفير التدريب في المنشآت الصغيرة والمتوسطة بشأن الإنتاجية وظروف العمل. ويجري توفير دعم إضافي بشأن الحصول على التمويل والتعاونيات والمسؤولية الاجتماعية للشركات. والمشورة المقدمة بشأن معايير العمل الأساسية تشكل جزءاً لا يتجزأ من هذه التدخلات.
٤. وتوصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩) هي الدليل المرجعي للعمل في هذا المجال. فهي توفر الإرشاد بشأن الأطر السياسية والقانونية وثقافة المنشأة والبنية التحتية للخدمات ودور منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. ويوفر قرار عام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، نهجاً استراتيجياً وإرشاداً مفصلاً بشأن النهج المتكامل لتعزيز المنشآت، بما في ذلك معلومات عما يعتبر بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة، مع الإشارة إلى أنّ مثل هذه البيئة تدمج السعي المشروع إلى الربح مع الحاجة إلى تنمية تحترم كرامة الإنسان والاستدامة البيئية والعمل اللائق. وإلى جانب الاتفاقيات الأساسية، هناك معايير أخرى ذات أهمية كبيرة هي: اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) والتوصية المصاحبة لها، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)؛ توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩)؛ توصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣).^١
٥. ويوفر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية الإرشاد فيما يخص العلاقة بين المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمشتريين في سلاسل التوريد. وأخيراً، ينبغي مراعاة الاستنتاجات التي اعتمدها المؤتمر في دورته الثانية بعد المائة (٢٠١٣) بشأن "تحقيق العمل اللائق والوظائف الخضراء والتنمية المستدامة".

^١ الصوك التالية هي أيضاً ذات أهمية كبرى: اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)؛ اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٤)؛ اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١ (رقم ١٣٥)؛ اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)؛ توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)؛ توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨).

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٦. نظراً لأهمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة بالنسبة إلى النمو الاقتصادي والتنمية واستحداث فرص العمل وضرورة ضمان ظروف عمل لائق للعمال في عملياتها، تتمتع دول أعضاء كثيرة بسياسات محددة تستهدف المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وهناك طلب متزايد من جانب الهيئات المكونة على دعم المكتب في هذه المجالات، كما يظهر ذلك بحكم أنّ ثلثي البلدان الأعضاء في منظمة العمل الدولية، التي وضعت برنامجاً قطرياً كاملاً للعمل اللائق، قد اختارت مسألة تنمية المنشآت كإحدى أولوياتها الثلاث.
٧. والعوامل الثلاثة التي غالباً ما 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؛ بنية تحتية غير مناسبة، لا سيما كمزود للطاقة لا يمكن الاعتماد عليه، إلى جانب النقل والمياه؛ صعوبة الحصول على التمويل. والعوامل التي غالباً ما تذكرها نقابات العمال بالإشارة إلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة، هي غياب الحرية النقابية والتغطية السيئة للمفاوضة الجماعية وضرورة تحسين السلامة والصحة المهنيين وظروف العمل، فضلاً عن الحاجة إلى إيجاد توازن أفضل بين الأجور ومداخل أصحاب العمل.

القيمة المضافة لبحث المؤتمر

٨. في ضوء المساهمة الكبرى للمنشآت الصغيرة والمتوسطة من حيث العمالة والنشاط الاقتصادي، تبقى المسألة الأساسية مسألة معرفة ما هي أنواع السياسات والتدابير والترتيبات المؤسسية التي من شأنها أن توفر الدعم وفي الوقت نفسه تعزز تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة وتمكنها من استحداث وتوفير الوظائف المطلوبة كميّاً ونوعياً. ولا يوجد نهج وحيد أوحد لتصميم هذه التدخلات وتطبيقها. ولا بد من الاعتراف بتنوع الأوضاع بين البلدان ويتعين على التدخلات أن تنتهج نهجاً متنسقاً ومتكاملاً يراعي المجالات السياسية الأخرى مثل الصناعة والتجارة والتعليم والتدريب والعلوم والتكنولوجيا والسياسات القطاعية والكلية، ويدعم في الوقت نفسه المبادئ والقيم العالمية التي تتنادي بها منظمة العمل الدولية.
٩. وفي خطاب المدير العام إلى الدورة الثانية بعد المائة (٢٠١٣) للمؤتمر، دعا إلى التزام مباشر بقدر أكبر بين أنشطة منظمة العمل الدولية والمنشآت. وبما أنّ معظم المنشآت تنتمي إلى شريحة المنشآت الصغيرة والمتوسطة، فلا بد من أن يكون هذا القطاع المهم مجموعة مستهدفة في المقام الأول.

النتيجة المتوخاة

١٠. استناداً إلى المعلومات المستوفاة بشأن وضع قطاع المنشآت الصغيرة والمتوسطة واحتياجاته وسياساته وبرامجه الناجحة الرامية إلى تعزيز هذه الشريحة من المنشآت، سوف يوفر المؤتمر الإرشاد ويركز على نهج منظمة العمل الدولية سعياً إلى تعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

تحضير مناقشة المؤتمر

١١. المسائل المحتملة التي يمكن معالجتها في التقرير المقدم إلى المؤتمر، هي التالية:
- ما هي احتياجات المنشآت الصغيرة والمتوسطة والعاملين فيها، وما هي القيود التي يواجهونها، بما في ذلك فيما يتعلق بالحقوق في العمل وظروف العمل؟ وكيف تتفاوت هذه الاحتياجات والقيود في قطاع الخدمات أو في القطاعين الصناعي أو الزراعي، وبحسب مستوى التنمية؟
 - ما هي الاستراتيجيات الدولية الناجحة من أجل تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وما هو النهج الذي انتهجته منظمة العمل الدولية؟
 - هل توجد سياسات أو برامج دعم تعمل بشكل أفضل من غيرها من حيث استحداث الوظائف ونوعية الوظائف المستحدثة؟ ينبغي أن يشمل ذلك تحليلاً للتدخلات التي تعزز الحقوق في العمل والإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

- ما يمكن القيام به بغية زيادة تحسين بيئة الأعمال المؤاتية، وهو ما يشكل عقبة رئيسية أمام نمو العمالة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة؟
- كيف يمكن ربط تدخلات المنشآت الصغيرة والمتوسطة بفعالية مع سياسات وبرامج أخرى من قبيل السياسات الصناعية وتهيئة سلاسل القيم وسياسات تنمية المهارات؟
- كيف يمكن لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أن تسهم في إقامة شراكات في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، لا سيما من خلال المفاوضة الجماعية؟

الملحق السابع

القطاع العام: تطوير القوى العاملة، التقدم في المسار الوظيفي وظروف الاستخدام (مناقشة عامة)

طبيعة وسياق البند المقترح

١. ينبثق هذا المقترح عن اقتراح قدّم بالنيابة عن مجموعة أصحاب العمل خلال المشاورات غير الرسمية التي جرت في أيلول/سبتمبر ٢٠١٢، وأعيد تقديمه خلال الدورة ٣١٦ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢) لمجلس الإدارة.
٢. وللبنود المقترح نطاق واسع. وأهمية أن يتمتع القطاع العام بنوعية عالية وفعالية كبيرة تشكل اليوم أولوية أساسية. وتستخدم كل دولة عضو عمالاً في القطاع العام، بالرغم من عدم وجود إحصاءات عالمية بشأن ذلك. ونظراً إلى أن وجود قوى عاملة ماهرة وملتزمة في القطاع العام أمر أساسي لكي يتسم القطاع العام بالفعالية والنجاح، فمن الضروري توفير المكافأة والمسارات المهنية المستدامة في القطاع العام بغية استحداث قطاع عام أكثر مهارة وتنوعاً. ويخضع القطاع العام حالياً لعملية إصلاح في بعض البلدان، وتقوم الحكومات في عدد كبير من البلدان بوضع أو تنفيذ استراتيجيات جديدة بشأن التوظيف والاختيار وإدارة الأداء والإدارة القائمة على النتائج. وفي الوقت نفسه، يتباين التفاعل بين الحكومة بصفتها صاحب عمل وبين العمال وممثلهم. وفي بلدان عديدة، لا يزال هناك نقص في الاعتراف الكامل بالحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية بالنسبة إلى العاملين في القطاع العام.

احتياجات ووقائع الهيئات المكونة في ضوء الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية

٣. نظرت المجتمعات الدولية والأوساط الأكاديمية مؤخراً في طرائق ترمي إلى الحفاظ على جودة الخدمات العامة في سياق الأزمة. ومن شأن التركيز المقترح للمناقشة عن تطوير القوى العاملة والتقدم في المسار المهني وظروف العمل، أن يساعد على تصميم خطط ترمي إلى جذب القطاع العام للمهنيين الماهرة من أجل توفير خدمات عامة ذات جودة، بما في ذلك بغية الوفاء بأهداف التنمية المستدامة قيد المناقشة في سياق عملية ما بعد عام ٢٠١٥ ومتابعة مؤتمر ريو +٢٠؛ كما ستساعد المناقشة على تحديد الممارسات الحديثة والدروس المستفادة والمجالات المحتملة للعمل المستقبلي، وتوفر في الوقت نفسه الإرشاد من أجل تعزيز العمل في القطاع العام (الحكومة الوطنية والمحلية) بما في ذلك من خلال تنمية الموارد البشرية والتنوع والتقدم في المسار المهني.

القيمة المضافة لبحث المؤتمر

٤. من شأن مناقشة المؤتمر أن توفر إمكانية مناسبة التوقيت لمناقشة الاستراتيجيات الرامية إلى تعزيز القطاع العام حتى يجذب ويطور ويستبقي أفضل المواهب بغية توفير خدمات عامة ذات جودة، وهو ما يمكنه أن يساعد على تحسين مستويات المعيشة والمجتمع المحلي وبيئة الأعمال. وفي دراسات أجرتها مؤخراً منظمة العمل الدولية، وجدت أن التخطيط السيء للمسار المهني هو من أوجه الضعف الرئيسية في وزارات العمل^١ وأن التدابير التي اتخذت مؤخراً في أوروبا تزيد من مخاطر هجرة الأدمغة وانخفاض المهارات لدى عمال القطاع العام^٢. وقد تكون برامج خفض الديون المنفذة خلال الأزمات المالية الإقليمية، قد خفضت انجذاب العمال من ذوي المؤهلات العالية لوظائف القطاع العام. ومن شأن المؤتمر أن يوفر الإرشاد من أجل تقليل تلك المخاطر. ولعل النقاشات الجارية ستستفيد من الخبرة التي اكتسبتها منظمة العمل الدولية في مجال الحوار الاجتماعي وتحسين ظروف العمل.

^١ انظر:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_216424.pdf.

^٢ انظر: Daniel Vaughan-Whitehead, ed., "Public Sector Shock" (ILO, 2013).

٥. ومن شأن هذه المناقشة أن ترتبط بمجالات عالية الأهمية بشأن "تعزيز وظائف أكثر وأفضل من أجل نمو شامل" و"الوظائف والمهارات لصالح الشباب"، الواردة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.
٦. وتقدم اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١) إطاراً للمفاوضات بشأن ظروف العمل، لكنها لا تعالج مضامينها فيما يتعلق بتطوير القوى العاملة أو التقدم في المسار المهني. ومن شأن اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) واتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) واتفاقية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٤٩)، إلى جانب توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)، أن توفر إرشاداً مهماً ومن شأن إجراء مناقشة عامة أن تقيم الروابط بين هذه العناصر ضمن خطة عمل متسقة.

النتيجة المتوخاة

٧. قد تتمثل إحدى النتائج المحتملة لمناقشة المؤتمر في وضع خطة عمل من شأنها أن تركز على دعم قطاع عام يقدم خدمات عامة ناجعة وفعالة من حيث التكلفة، ويستخدم قوى عاملة عالية التدريب والمهارات والحماسة وتتمتع بالحقوق الأساسية في العمل. وتقدم استنتاجات الاجتماع المشترك بشأن تنمية الموارد البشرية في الخدمة العامة في سياق التكيف الهيكلي والتحول، ١٤-١٨ كانون الأول/ديسمبر ١٩٩٨،^٣ أساساً جيداً لأنشطة محددة وهادفة يتعين أن يقترحها المؤتمر، مثلاً "النظر على نحو أنشط وأوسع في الانعكاسات الاجتماعية وتلك المتعلقة بالمعايير، الناجمة عن السياسات والبرامج الاقتصادية والمالية الدولية، لا سيما بالنظر إلى ارتباطها بتنمية الموارد البشرية في سياق إصلاحات القطاع العام".
٨. ومن شأن خطة العمل أن تدعو أيضاً إلى إجراء بحوث محددة وتنظيم اجتماعات أو أنشطة أخرى قد تبرز الحاجة إلى إدراجها في المقترحات المستقبلية للبرنامج والميزانية.

تحضير مناقشة المؤتمر

٩. يشمل النشاط السابق لمنظمة العمل الدولية المرتبط بهذه المسألة، النقاشات التي جرت مؤخراً في مؤتمر العمل الدولي بشأن تفتيش العمل (٢٠١١) وبشأن الحوار الاجتماعي (٢٠١٣)، ومنتدى الحوار العالمي بشأن ظروف العاملين في التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة، ٢٢-٢٣ شباط/فبراير ٢٠١٢،^٤ والاجتماع المشترك لعام ١٩٩٨. كما قامت شعبة الأمم المتحدة للإدارة العامة وإدارة التنمية بتنظيم منتديات وإصدار دراسات عن هذه المسائل.
١٠. ومن شأن المناقشة في اللجنة أن تستند إلى العمل الذي سبق واضطلع به المكتب في مجال الخدمة العامة والتعليم والخدمات الصحية والمفاوضات الطوعية والمفاوضة الجماعية في القطاع العام. ومن شأن المشاورات واسعة النطاق مع الهيئات المكونة أن تضمن أن تتجلى احتياجاتها في التقرير وفي نقاط المناقشة.

^٣ انظر: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1999/99B09_32_engl.pdf.

^٤ انظر:

http://www.ilo.org/sector/Resources/recommendations-conclusions-of-sectoral-meetings/WCMS_177906/lang--en/index.htm.

الملحق الثامن

خيارات لبحث لاحق في مجلس الإدارة
والمتابعة المقترحة ذات الصلة١- تسوية نزاعات العمل (التنسيق مع خطة العمل،
من باب متابعة الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة
عن الهدف الاستراتيجي للحوار الاجتماعي)

١. وضعت ثلاثة اقتراحات ذات صلة على جدول أعمال المؤتمر، في سياق المشاورات الثلاثية غير الرسمية التي جرت في أيلول/سبتمبر ٢٠١٢. وقدم الاقتراح الأول بالنيابة عن مجموعة أصحاب العمل بهدف إجراء مناقشة عامة بشأن "تسوية المنازعات: تعزيز الآليات الفعالة لتسوية المنازعات". وقدم الاقتراح الثاني بالنيابة عن مجموعة العمال بغية وضع معايير بشأن المبادئ التوجيهية المتعلقة بتسوية نزاعات العمل من أجل تسوية فعالة وسريعة لنزاعات العمل، في ضوء المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٢ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. كما أشير إلى إمكانية النظر في هذه المسألة في ضوء نتائج المناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي في عام ٢٠١٣. وكان الاقتراح الثالث مقديماً أصلاً إلى مجلس الإدارة وتناول بنداً مقترحاً لتعزيز علاقات صناعية سليمة من خلال منع نزاعات العمل وتسويتها، ليكون محل مناقشة عامة لمتابعة الاستنتاجات الصادرة عن فريق عمل كارتيي. وفي ضوء المقترح الذي تقدم به المكتب إلى الدورة ٣١٦ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢)^١ لمجلس الإدارة، كان هناك تسليم بأنه سيتم معالجة الموضوع أولاً ضمن إطار المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٣ بشأن الحوار الاجتماعي.

٢. وعليه، قام التقرير المعد لمناقشة اللجنة المعنية بالمناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي، باستعراض الاتجاهات والتحديات والفرص المرتبطة بمنع نزاعات العمل وتسويتها، كما فصلت الأنشطة التي اضطلع بها المكتب في هذا المجال. وأكدت مناقشة اللجنة واستنتاجاتها الفائدة والأهمية الكبيرتين من منع نزاعات العمل وتسويتها بشكل فعال فيما بين الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. كما شدد نائب الرئيس من مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال والعديد غيرهما من الأعضاء الحكوميين، على ضرورة تحقيق سيادة القانون وتعزيز علاقات صناعية سلمية ومنتجة. كما تشاطروا الخبرات التي اكتسبتها بلدانهم، مع التشديد على التنوع الكبير الموجود بين الآليات الوطنية لتسوية نزاعات العمل وضرورة أن يقوم المكتب بتحليل مستفيض عن أفضل آليات حل النزاعات في سياقات مختلفة وسبب ذلك. وقد أشير إلى توسيع نطاق بحوث منظمة العمل الدولية بشأن أداء آليات تسوية النزاعات، على أنه شرط لازم قبل إبلاء المزيد من النظر في وضع مبادئ توجيهية لتسوية نزاعات العمل تسوية فعالة، على نحو ما اقترحت مجموعة العمال على اللجنة.

٣. وفيما يتعلق بمنع نزاعات العمل وتسويتها، توصلت اللجنة المعنية بالمناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي إلى الاستنتاج التالي:

"١" ينبغي للدول الأعضاء، بدعم من المنظمة، أن تضمن احترام سيادة القانون بما في ذلك من خلال تفتيش العمل وإنفاذ قوانين العمل بفعالية، وتعزز آليات منع النزاعات وتسويتها، إقراراً منها بأن هذه المهام هي من مسؤوليات الحكومات^٢.

"٢" منظمة العمل الدولية مدعوة إلى أن توسع نطاق مساعدتها لتعزيز وتحسين أداء نظم وآليات منع نزاعات العمل وتسويتها، بما في ذلك من أجل معالجة شكاوى العمل الفردية معالجة فعالة، من خلال البحوث وإرشاد الخبراء وبناء القدرات وتبادل الخبرات^٣.

^١ الوثيقة GB.316/INS/2، الفقرات ٨٥-٨٧.

^٢ انظر محضر الأعمال المؤقت رقم ١١، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، جنيف، حزيران/يونيه ٢٠١٣، الفقرة ٩(٤).

^٣ المرجع نفسه، الفقرة ١٢(٦).

٤. وتقدّم إلى هذه الدورة لمجلس الإدارة خطة عمل لمتابعة هذه الاستنتاجات. وهي تفصّل الأنشطة البحثية المقترحة من جانب المكتب من أجل جمع وتحليل المعلومات بشأن أداء النظم الوطنية لمنع النزاعات وتسويتها، كما اقترحت لجنة المناقشة المتكررة عن الحوار الاجتماعي. وهذا العنصر من خطة العمل يتيح أيضاً إيفاد الاستنتاجات الصادرة عن فريق عمل كارتيي فيما يتعلق بتوصية التوفيق والتحكيم الاختياريين، ١٩٥١ (رقم ٩٢).

٥. وفي هذا السياق، يقترح المكتب تأجيل النظر في مقترح بشأن تسوية نزاعات العمل، رهناً بتقديم المكتب مقترحاً جديداً في عام ٢٠١٦، يستند إلى الاستنتاجات المستمدة من بحوثه الإضافية في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

٢- انتقال عالم العمل إلى اقتصاد منخفض الكربون

٦. قدّم مقترح من أجل وضع اتفاقية (تكملها توصية) بشأن انتقال عالم العمل إلى اقتصاد منخفض الكربون، إلى مجلس الإدارة في دورته ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢)، بعد اقتراح قدّم بالنيابة عن مجموعة العمال خلال المشاورات الثلاثية غير الرسمية بشأن جدول أعمال المؤتمر في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٢. وفي ضوء اقتراح المكتب^٦، تم التسليم بضرورة تأجيل النظر في هذا المقترح، رهناً بالنتيجة المتوخاة من المناقشة العامة بشأن التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء في الدورة الثانية بعد المائة (٢٠١٣) للمؤتمر.

٧. وناقشت لجنة التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء، في الدورة الثانية بعد المائة (٢٠١٣) للمؤتمر، أهمية معايير العمل الدولية ودورها بشيء من الاستفاضة. وقد أرست الاستنتاجات التي اعتمدها المؤتمر إطاراً سياسياً أساسياً للتصدي لتحديات الانتقال المنصف للجميع. وفيما يتعلق بصكوك منظمة العمل الدولية القائمة والجديدة، تشمل الاستنتاجات مقترحاً لتنظيم اجتماع للخبراء لتوفير المزيد من الإرشاد بشأن المسائل المتعلقة بتخصير الاقتصادات والوظائف الخضراء والانتقال المنصف للجميع^٧.

٨. وعلى وجه الخصوص، تقترح الاستنتاجات أن ينظر اجتماع الخبراء في أحكام معايير العمل الدولية الأكثر صلة بتحقيق اقتصاد غني بالوظائف ومنصف ومستدام بيئياً، وذلك بالاستناد إلى تحليل قائم على البيانات. ومن الممكن تنظيم هذا الاجتماع للخبراء في عام ٢٠١٥، رهناً بموافقة مجلس الإدارة.

٩. وتجدر الإشارة إلى أنّ أمام مجلس الإدارة وثيقة تشمل خطة عمل استراتيجية كمتابعة لاعتماد القرار الذي اعتمده المؤتمر في حزيران/ يونيو ٢٠١٣ بشأن التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء. ويتعلق أحد إجراءات المتابعة المقترحة بتنظيم اجتماع للخبراء، على نحو ما أشير إليه أعلاه^٨.

٣- أشكال الاستخدام غير العادية

١٠. تشير استنتاجات المؤتمر بشأن المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (٢٠١٢) 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"، وتدعو منظمة العمل الدولية إلى "تنظيم اجتماع للخبراء وإجراء البحوث ودعم الدراسات الوطنية بشأن الآثار الإيجابية والسلبية المحتملة لأشكال الاستخدام غير العادية على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتحديد وتقاسم أفضل الممارسات بشأن تنظيمها"^٩. وخلال الدورة ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢) لمجلس الإدارة، سلطت مجموعة العمال الضوء على الحاجة إلى نشاط وضع معايير بشأن أشكال الاستخدام غير العادية، وخلال الدورة ٣١٧

^٤ الوثيقة GB.316/INS/4، الفقرتان ٨٨ و ٨٩.

^٥ مؤتمر العمل الدولي، محضر الأعمال المؤقت رقم ١٢، الدورة ١٠٢، جنيف، حزيران/ يونيو ٢٠١٣، الفقرة ٢٤ (تقرأ في ضوء الفقرة ١٩ من الاستنتاجات).

^٦ الوثيقة GB.319/INS/3/2.

^٧ مكتب العمل الدولي: محضر الأعمال المؤقت رقم ١٥، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠١، جنيف، ٢٠١٢، الفقرتان ١٢ و ١٣ (ب).

(أذار/ مارس ٢٠١٣) لمجلس الإدارة، أدرج المكتب هذا البند في مقترحات جدول أعمال دورات المؤتمر المقبلة^٨.

١١. وفي التقرير الذي أعده المدير العام للدورة الثانية بعد المائة (٢٠١٣) للمؤتمر، سلط الضوء على أنّ "الاستخدام المعتاد" أصبح الاستثناء أكثر منه القاعدة، وعلى أنّ وجهات النظر متباينة بشدة بشأن ما لظهور الاستخدام "غير النمطي" من آثار على تحقيق العمل اللائق وعلى ما ينبغي القيام به. كما يشير التقرير إلى أنه، أيًا كانت وجهات النظر، فإن هذه المسألة ستكون موضوع قرارات وإجراءات سياسية متخذة على المستوى الوطني، ومن المهم لمنظمة العمل الدولية أن تكون موجودة في هذه النقاشات، إذا أريد للمنظمة أن تبقى على ملاءمتها^٩. وخلال مناقشة تقرير المدير العام، شدد رئيس مجموعة العمال على أنه ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تضمن حصول جميع العمال، وليس فقط العمال في وظائف بدوام كامل، على الحماية الكاملة التي توفرها تشريعات العمل والضمان الاجتماعي، وعلى أنّ أنشطة جديدة لوضع المعايير مطلوبة في هذه المجالات. وقام رئيس مجموعة أصحاب العمل بتسليط الضوء على ضرورة النظر مجدداً في كيفية إنفاذ الحقوق في السياق الجديد وما هي المسؤوليات الواقعة على الأطراف في هذا النهج الجديد، متفقاً في الوقت نفسه مع ما جاء في تقرير المدير العام بشأن تحوّل أشكال الاستخدام المعتادة إلى استثناء. كما أعرب عددٌ من الحكومات عن قلقه إزاء ارتفاع أشكال الاستخدام غير النمطية وأشار إلى ضرورة إيجاد التوازن السليم بين المرونة والحماية.

١٢. وبغية تنوير عملية صنع القرار بشكل أفضل، تبرز الحاجة إلى براهين تجريبية متينة للتحقق من أثر تزايد أشكال الاستخدام غير العادية على حماية العمال وتنمية المنشآت والأداء الإجمالي لسوق العمل وللاقتصاد. ويستلزم ذلك أساساً وضع الإحصاءات بشأن الأنماط المختلفة لأشكال الاستخدام غير العادية، بما في ذلك معدل العضوية النقابية بين العمال المعنيين وتغطيتهم بالاتفاقات الجماعية، في الاقتصادات الناشئة والصناعية على حد سواء. وقد يكون من المهم بالقدر نفسه إجراء دراسات توثق التدابير التي اتسمت بالنجاح في تنظيم علاقات الاستخدام وتحسين حصول العمال "غير النمطيين" على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وغير ذلك من أوجه الحماية وضمان تفتيش العمل الفعال، من أجل تعزيز أمن الاستخدام والمساواة في المعاملة وأجور العمال الضالعين في أشكال الاستخدام غير العادية.

١٣. ومن المقترح أن تستهل منظمة العمل الدولية، رهناً بتوافر الموارد، البحوث المشار إليها أعلاه وأن تنظم اجتماعاً للخبراء خلال الفصل الثاني من عام ٢٠١٤ لزيادة قاعدة المعارف بشأن أشكال الاستخدام غير العادية والسياسات ذات الصلة، وتقديم مقترحات بشأن إجراءات المتابعة المحتملة، بما في ذلك مدى استئناس الاضطلاع بنشاط لوضع المعايير. ويُقترح أن ينظر اجتماع الخبراء في المجموعة الكاملة لأشكال الاستخدام غير العادية. وفي حال أوصى اجتماع الخبراء الاضطلاع بنشاط لوضع معايير، يمكن أن يركز ذلك على عقود الاستخدام محددة الأجل والعمالة المؤقتة، إذ سبق اعتماد معايير لمنظمة العمل الدولية تشمل مسائل تتعلق بعلاقة الاستخدام ووكالات الاستخدام الخاصة والعمل لبعض الوقت والعمل في المنزل.

٤- البطالة طويلة الأجل

١٤. في ضوء الإرشاد الذي وفره الفريق الاستشاري الثلاثي في جنيف إلى المكتب، سيتم إدراج المسألة في التقرير المعد للمناقشة المتكررة عن الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، والمزمع عقدها خلال الدورة الثالثة بعد المائة (٢٠١٤) للمؤتمر. وقد تنظر المناقشة المتكررة والاستنتاجات في إجراء متابعة إضافية، حسب مقتضى الحال.

^٨ الوثيقة GB.317/INS/2(Rev.)، الفقرة ١٨.

^٩ تقرير المدير العام: نحو مئوية منظمة العمل الدولية: الحقائق والتجديد والالتزام الثلاثي، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، ٢٠١٣، التقرير الأول (ألف)، الفقرات ٧١-٧٣.

١٥. توصلت الهيئات المكونة الثلاثية، خلال الدورة ٩٢ (٢٠٠٤) لمؤتمر العمل الدولي، إلى توافق في الآراء مفاده أنّ أي نهج عادل للعمال المهاجرين يتطلب أسلوباً يقوم على الحقوق ويدرك احتياجات سوق العمل، كما اعتمدت خطة عمل بشأن العمال المهاجرين. وكان محورها الأساسي الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة، الذي سمح لمجلس الإدارة بإصدار منشوره خلال الدورة ٢٩٥ (آذار/ مارس ٢٠٠٦). وشدد مجلس الإدارة في دورته ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢) على ضرورة أن تزيد منظمة العمل الدولية من إطلاقتها في المناقشات العالمية بشأن الهجرة والتنمية وبرنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥. وتحقيقاً لهذا الغرض، طلب من المدير العام جملة أمور منها، تنظيم اجتماع ثلاثي يمكن المنظمة من تقييم النتائج المنبثقة عن حوار الجمعية العامة للأمم المتحدة رفيع المستوى المعني بالهجرة الدولية والتنمية (نيويورك، ٣-٤ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣)، والنظر في مجالات لإجراء منظمة العمل الدولية متابعة محتملة، مع مراعاة الطبيعة المتغيرة للهجرة الدولية لليد العاملة وانعكاساتها على عالم العمل^{١٠}. ويشير المدير العام في تقريره المقدم إلى الدورة الثانية بعد المائة (٢٠١٣) للمؤتمر، إلى تباين الاتجاهات الديمغرافية واتجاهات الدخل المضافة إلى ضغوط الهجرة، ويسلط الضوء على أنّه "لا بد لمنظمة العمل الدولية من أن تضطلع بدور مهم في الارتقاء بالإطار متعدد الأطراف، الذي يحترم حقوق الأشخاص العاملين المعنيين ومصالحهم على أكمل وجه"^{١١}. وخلال مناقشة التقرير المذكور، شددت حكومات كثيرة على تزايد أهمية معالجة مسائل هجرة اليد العاملة لتحقيق العمل اللائق للجميع. ومن الممكن معالجة مسألة هجرة اليد العاملة خلال الدورة ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤) لمجلس الإدارة ضمن إطار جدول أعمال المؤتمر، مع مراعاة النتائج والتوصيات الصادرة عن الاجتماع الثلاثي بشأن هجرة اليد العاملة، الذي سيعقد في جنيف بين ٤ و٨ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٣.

^{١٠} الوثيقة GB.317/INS/13/2.

^{١١} تقرير المدير العام: نحو مسؤولية منظمة العمل الدولية: الحقائق والتجديد والالتزام الثلاثي، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، ٢٠١٣، التقرير الأول (ألف)، الفقرة ٢٠.