

مرفقات

تقرير عن نتائج اعمال الدورة 107
لمؤتمر العمل الدولي
جنيف، مايو/ أيار – يونيو / حزيران 2018



107th Session of the
International Labour Conference
Building a future with decent work



المرفقات



**107th Session of the
International Labour Conference**
Building a future with decent work



المرفقات

1- الكلمات:

- * كلمة معالي السيد/ مراد زمالي وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الجزائري في الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية
- * كلمة سعادة السيد / فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية في الملتقى التضامني مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة
- * كلمة الدكتور المهدي الأمين وزير العمل والتأهيل بدولة ليبيا في الملتقى التضامني مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة
- * كلمة الدكتور المهدي الأمين وزير العمل والتأهيل بدولة ليبيا باسم المجموعة العربية في الدورة 107 لمؤتمر العمل الدولي 2018
- * كلمة سعادة السيد / فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية في الدورة 107 لمؤتمر العمل الدولي

2- ملاحظات المجموعة العربية على تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي حول أوضاع العمال في الأراضي العربية المحتلة.

3- محاضر الأعمال المؤقت المتضمنة لاستنتاجات اللجان الفنية والتي تم اعتمادها من المؤتمر في دورته (107) لعام 2018:

- * محضر الأعمال المؤقت (7 أ) المتضمن لاستنتاجات لجنة التعاون الإنمائي الفعال (البند الرابع)
- * محضر الأعمال المؤقت (8 أ) المتضمن لاستنتاجات لجنة العنف والتحرش في عالم العمل والمقترحة من أجل اتفاقية تكملها توصية (البند الخامس)
- * محضر الأعمال المؤقت (6 أ) المتضمن لاستنتاجات لجنة الحوار الاجتماعي والثلاثية (البند السادس)
- * محضر الأعمال المؤقت (1ج) المتضمن للتعديلات على مدونة اتفاقية العمل البحري لعام 2006 (البند الثامن) .



كلمة

سعادة الأستاذ / فايز على المطيري

المدير العام لمنظمة العمل العربية

في الدورة 107 لمؤتمر العمل الدولي



107th Session of the
International Labour Conference
Building a future with decent work

السيد رئيس المؤتمر
أصحاب المعالي والسعادة
السيدات والسادة الحضور

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

أود بداية أن أتقدم بالتهنئة إلى رئيس وهيئة مكتب
المؤتمر، وممثلي الفرق والمجموعات على نيلهم
الثقة، كما أثني على حسن اختيار موضوع تقرير
السيد غاي رايدر لهذه الدورة "مبادرة المرأة في
العمل: الدفع قدماً نحو المساواة" والذي يأتي في إطار
إطلاق مبادرة مئوية المرأة في العمل، إحدى المبادرات
السبع بمناسبة المئوية الأولى لمنظمة العمل الدولية،

ليعكس سعيكم الدؤوب لتعزيز المساواة وتذليل العقبات الهيكلية المتجذرة في طريق تحقيقها، وحث أطراف الإنتاج في العالم على تحقيق المساواة بين الجنسين في مكان العمل، والسير قدماً نحو تنفيذ الهدف الخامس لأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2030.

الحضور الكريم

هذا العام، تناولت في تقريري لمؤتمر العمل العربي موضوع "ديناميكية أسواق العمل العربية: التحولات ومسارات التقدم " من خلال تتبع آلية عمل هذه الأسواق، وما تعانيه من ضغوط غير مسبوقة؛ كتباطؤ النمو الاقتصادي، والطفرة الشبابية، ومحدودية فرص

العمل، وتنامي ظاهرة الهجرة جراء الأزمات التي طالت بعض دولنا العربية، كما أكد التقرير على أهمية تمكين المرأة العربية ودعم أنشطتها المعرفية لزيادة الفرص وتحسين نوعية الوظائف المتاحة لها في أسواق العمل وتعزيز قدرتها التنافسية للانخراط في برامج وخطط التنمية المستدامة.

فمن الصعب تنمية مجتمع يهمل جزءاً من قوته البشرية القادرة على الإنتاج في ظل التسارع المذهل لتطور التكنولوجيا ووسائل الاتصال، وتغير طبيعة أسواق العمل وتبدل مفهوم العمل التقليدي، وبرز أنماط تشغيل حديثة، والتي تعتبر عوامل جذب تسهل دخول المرأة سوق العمل وتساعد على تحسين وضعها

المعيشي، واستثمار طاقاتها بالشكل الأمثل بما يتلاءم مع طبيعة دورها الاجتماعي والأسري.

ويأتي هذا الطموح مواكباً لتوجهات منظمة العمل العربية في سعيها لتعزيز المساواة وجسر الفجوة في معدلات المشاركة بين الجنسين؛ بإيجاد الإطار التشريعي لتنظيم شروط وظروف عمل المرأة وحمايتها من خلال ما أصدرته من معايير عمل عربية تضمنت أحكاماً أكدت على مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في الأجر والتعليم والتدريب، ورعاية الأمومة، الى جانب جهود لجنة شؤون عمل المرأة العربية في خدمة قضايا المرأة العاملة في مختلف المجالات .

سيداتى سادتى..

إن التصعيد الأخير من جانب الاحتلال الاسرائيلي على
أرض فلسطين في الذكرى السبعين للنكبة، يناشد
ضميرنا الإنساني لوقف النزيف البشري وتدهور
الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، إلى جانب المعاناة
اليومية التي يعيشها عمال وشعب فلسطين، وحرمانهم
من أبسط حقوقهم في انتهاك لجميع الأعراف
والمواثيق الدولية، فلنساهم معاً في إعادة الحقوق إلى
مستحقها، ودعوة الجهات المانحة لاستثمار الطاقات
البشرية الواعدة بدعم مشاريع التشغيل والأعمال
الريادية.

وأجدد هنا دعوتي لمنظمة العمل الدولية وأطراف
الإنتاج الثلاث في العالم لعقد مؤتمر للمانحين لدعم
الصندوق الوطني الفلسطيني للتشغيل والحماية
الاجتماعية؛ لإيجاد فرص العمل اللائق للشابات
والشباب.

السيدات والسادة

تأكيداً لقرار مؤتمر العمل العربي في الدورة "45"
لعام 2018 ، وما أقرته المجموعة العربية التي
اجتمعت على هامش أعمال الدورة "107" لمؤتمر
العمل الدولي ، فإننا نطالب بإعادة النظر في منهجية
وآلية لجنة المعايير حتى لا يكون هناك أي شبهة
أنحياز أو انتقائية في تحديد الحالات المخالفة لمعايير

العمل غير تلك التي تتعلق بالأهداف المعلنة والمعروفة
لمنظمة العمل الدولية، ونؤكد على أهمية الالتزام
بالشفافية والحيادية في تعامل اللجنة مع الدول العربية
حفاظاً على مصداقيتها وتحقيق أهدافها.

ختاماً... أتمنى لأعمال هذه الدورة كل النجاح
والتوفيق.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

كلمة

الدكتور / المهدي ورضمي الأمين

وزير العمل والتأهيل بدولة ليبيا – رئيس المجموعة العربية

في الدورة 107 لمؤتمر العمل الدولي



107th Session of the
International Labour Conference
Building a future with decent work

بسم الله الرحمن الرحيم

السيد / رئيس المؤتمر...

أصحاب المعالي والسعادة

السيدات الحضور...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

يسعدني أن أتحدث إليكم باسم المجموعة العربية المشاركة في أعمال الدورة 107 لمؤتمر العمل الدولي وأن أتقدم بالتهنئة الى رئيس وهيئة مكتب المؤتمر على نبيلهم ثقة المشاركين متمنيا لهم التوفيق والنجاح في ادارة أعمال هذه الدورة.

يسعدني أيضا أن أعرب للسيد غاي رايدر عن تقدير المجموعة العربية للجهود التي يبذلها من أجل تحسين أوضاع العمال وشروط العمل اللائق في العالم وفي المنطقة العربية بشكل خاص،إننا كمجموعة عربية ننوه بحسن اختيار موضوع تقريرالمدير العام المقدم للدورة 107 للمؤتمر والذي يتناول " قضايا النساء في العمل " ويعرض بالتحليل جملة العراقيل التي تحول دون بلوغ

الأهداف المنشودة كما يقترح مجموعة حلول لتجاوزها

ورغم الجهود التي قامت بها المجموعة الدولية للنهوض بأوضاع النساء في العالم، إلا أننا لم نصل بعد لتحقيق هدف المساواة، كما أن التقدم المحرز في هذه الجهود يعتبر بطيئاً وغير متكافئ مما يعزز قراركم بجعل هذه القضية محورا من المحاور السبعة للاحتفال بمئوية منظمة العمل الدولية.

كما أننا نعبر عن تقديرنا لقراركم بالتفاوض بين مختلف أطراف الانتاج خلال جلسات المؤتمر حول المعايير الدولية لمكافحة العنف والتحرش في مواقع العمل باعتبار أن حقوق النساء في العمل تعتبر شرطا أساسيا لتمكينهن اقتصاديا وسياسيا .

إننا واعدون بهشاشة أوضاع النساء وعدم تمكنهن من ولوج عالم العمل، خاصة أمام ما تشهده أسواق العمل العربية من بروز أنماط جديدة للعمل تعتمد على مهارات علمية وتقنية عالية، وهو ما يلزمنا جميعا بدعمهن وتوفير فرص التدريب ومكافحة الانقطاع

المدرسي وتوسيع مظلة الحماية الاجتماعية خاصة في الاقتصاد غير المنظم الذي تحتله الشريحة النسائية من مختلف الأعمار.

ان المجموعة العربية باتفاقها حول محتوى التقرير لتؤكد على عملها في نفس الاتجاه الذي رسمته منظمة العمل الدولية وتضع كافة جهودها لكسب الرهانات المطروحة على عاتق المنظمة لمحاربة الفقر والعنف ضد النساء وتوفير بيئة العمل اللائق، وهو ما ترجمته منظمة العمل العربية بالتزامها بتحديات أهداف التنمية المستدامة والتركيز على قضايا النساء حيث شرعنا في وضع استراتيجية عربية للنهوض بعمل المرأة في اطار اهداف التنمية المستدامة 2030 .

ورغم التزامنا برهانات أهداف التنمية المستدامة وتوفير بيئة العمل اللائق لكل الفئات العاملة وللنساء بشكل خاص ،فإننا لن نتجاهل قضية العاملات والعمال الفلسطينيين وما يعيشونه من انتهاكات في حقهم وفي حق كل الشعب الفلسطيني الذي يزرح تحت وطأة الاحتلال.انه من المؤكد اليوم أن يتعامل الجميع مع القضية الفلسطينية كقضية عادلة تستوجب الاهتمام

والتضامن من كل المجتمع الدولي، كما أنه لا حديث عن عدالة اجتماعية في غياب حقوق شعب بأسره.

وتطالب المجموعة العربية بأطراف الانتاج الثلاثة منظمة العمل الدولية أن تعمل على وضع خطط وآليات لضمان حق العمال الفلسطينيين في العمل اللائق في كل الأراضي الفلسطينية واسترجاع كافة الشعب لحقوقه المسلوبة. كما ندعو المنظمة كشريك في انشاء الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية و لوضع كل الجهود الكفيلة بحسن سيره .

السيدات والسادة

لقد شهد العالم في العشرية الأخيرة العديد من الأزمات الاقتصادية والمالية القت بظلالها على كافة المنطقة العربية التي تعيش بدورها تغيرات هامة أثرت بشكل كبير على الواقع الاقتصادي والاجتماعي لشعوب المنطقة العربية، كما أدى واقع النزاعات والحروب الى تعثر عملية التنمية وخاصة في مستوى بطالة الشباب حيث أن أسواق العمل تشهد ديناميكية وتغيرات في مستوى بنيتها وهو ما يفرض علينا بذل المزيد من الجهود لكسب التحديات المطروحة وتحقيق أهداف التنمية الشاملة والمستدامة 2030.

في الختام أود التأكيد على الدور الهام الذي تلعبه أطراف الانتاج في البلدان الأعضاء بمنظمة العمل الدولية وعلى أهمية التضامن وبذل الجهود لتحقيق العدالة الاجتماعية والرفاهية لكافة شعوب العالم دون تمييز.

كلمة

معالي السيد / مراد زمالي

وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي - الجزائر

الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية



107th Session of the
International Labour Conference
Building a future with decent work



الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين،

سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين،

■ السيد المدير العام لمنظمة العمل العربية.

■ أصحاب المعالي والسعادة،

■ حضرات السيدات والسادة،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

أودّ في مستهل كلمتي أن أتقدم بخالص التحية لوفود الدول العربية المشاركة في هذه الدورة لمؤتمر العمل الدولي.

واسمحوا لي أن أعرب - باسم الدولة الجزائرية - عن كامل التقدير والعرفان للسيد فايز علي المطيري، المدير العام لمنظمة العمل العربية، على ما يبذله من جهود لتعزيز وترقية دور ومكانة المنظمة، وتوحيد الرؤى والمواقف العربية في مجالات العمل والتشغيل والحماية الاجتماعية، سواء داخل الأقطار العربية أو على مستوى المحافل الإقليمية والدولية.

السيدات والسادة،

كما تعلمون فقد تقدمت الجزائر خلال الدورة الخامسة والأربعين (45) لمؤتمر العمل العربي، المنعقدة بالقاهرة في شهر أبريل المنصرم، بمقترح لإدراج بند ضمن جدول أعمال المجموعة العربية عشية انعقاد الدورة 107 لمؤتمر العمل الدولي، يتعلق بممارسات لجنة المعايير وسياستها التمييزية ضد بعض الدول العربية.

إنّ الهدف من هذا الاقتراح يرمي إلى مناقشة مناهج عمل لجنة تطبيق المعايير لمكتب العمل الدولي، لاسيما طريقة ومعايير انتقاء البلدان لسماعها وعمل بعثات الاتصال المباشر.

إننا نرمي إلى تحقيق توافق بهذا الخصوص، وتوحيد الموقف العربي في إطار جهود منظماتنا لتعزيز التنسيق والتعاون بين الوفود العربية المشاركة في كافة المحافل الإقليمية والدولية، ومنها مؤتمر العمل الدولي، بحيث تكون قوة اقتراح ومبادرة.

فيما يخص الجزائر، أود التذكير - في عجلة - بأن لجنة تطبيق المعايير دأبت منذ سنوات على إدراج بلادي في قائمة الدول التي انتهكت معايير العمل الدولية، ومنها الدورة الماضية 106.

خلال تلك الدورة، قدم رئيس البعثة الجزائرية جميع التوضيحات وعناصر المعلومات المتعلقة بعالم الشغل ببلدنا. ولقد ثمنت ردود فعل مندوبي لجنة تطبيق المعايير المسجلة في النشرات اليومية للأشغال التقدم المحرز في مجال الحوار الاجتماعي في الجزائر وهذا ما أثبتته غالبية التدخلات من خلال تقديرها الايجابي لهذا التقدم (26 من أصل 36).

إلا أن هذا التقييم الإيجابي من داخل لجنة تطبيق المعايير ذاتها، لم يثن القائمين عليها بإرسال بعثة اتصال مباشر إلى الجزائر.

رغم ذلك، وفور استلام مراسلة مكتب العمل الدولي الذي أعلن من خلالها تنقل البعثة، جاء رد الجزائر إيجابيا مع طلب الحصول على تفاصيل حول المواضيع المرجعية من أجل تحضير ظروف سير أشغال هذه البعثة .

وبعد استلام المواضيع المرجعية التي تتضمن رغبة البعثة في عقد لقاءات على مستوى بعض الدوائر الوزارية ومع المنظمات النقابية للعمال وأصحاب العمل، قامت الجزائر بكافة التدابير والتحضيرات والترتيبات الضرورية لعمل البعثة حيث تم إعداد مشروع برنامج مفصل شمل بصفة عامة كل رغبات بعثة الاتصال المباشر.

كما قامت الجزائر أيضا، بإضافة دائرة وزارية مع تحفظها على نقطتان تتعلقان باللقاء مع أشخاص يزعمون تمثيل منظمين نقابيين مزعومتين ليس لهما تأسيس قانوني وذلك بسبب عدم مطابقة قوانينهما الأساسية للتشريع الجزائري في مجال ممارسة الحق النقابي وللنصوص القانونية السارية المفعول بالجزائر.

إلا أننا تفاجأنا بإلغاء البعثة بكاملها من قبل مصالح مكتب العمل الدولي. وقد يستخلص من ذلك، أن البعثة تم تحضيرها خصيصا للقاء هاتين المنظميتين المزعومتين وممثليهم الذين يتم استقبالهم بشكل مستمر بجنيف وذلك بهدف إضفاء الشرعية عليهم في الجزائر.

السيدات والسادة،

ليس من قبيل المفارقة التذكير بأن الجزائر بادرت للانخراط - طواعية - في منظمة العمل الدولية في أكتوبر 1962، أي ثلاثة أشهر فقط بعد استرجاع سيادتها الوطنية. وصدقت لحد الآن على ستين (60) اتفاقية دولية للعمل من ضمنها الثمانية (8) الأساسية، لاسيما الاتفاقية رقم 87 حول الحريات النقابية وحماية الحق النقابي وكذا الاتفاقية رقم 98 حول الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية.

كما عملت بلادي على بناء نظام وقاية فعال وقوي لترقية الحوار والتشاور الاجتماعي في مجال العلاقات الجماعية للعمل، وذلك عبر منظومتها التشريعية والتنظيمية، واستنادا للمعايير الدولية المكرسة في المجال.

فضلا عن ذلك، فقد حرص فخامة رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة على تكريس هذه المبادئ دستوريا، لاسيما في التعديل الدستوري الأخير (2016)، الذي ينص صراحة وبشكل مباشر على هذه الحقوق، لاسيما الحق في العمل والحق في الحماية، والأمن، والنظافة و الضمان الاجتماعي، والحق النقابي والحق في الإضراب.

هذا الالتزام، أثمر مشهدا نقابيا وطنيا يتكون من 101 منظمة نقابية منها 65 منظمة نقابية عمالية و 36 منظمة نقابية لأصحاب الأعمال، تنشط بصفة عادية و تشارك في عملية الحوار سواء على المستوى الوطني أو على مستوى القطاعات التي تنشط فيها.

كما تمكّنا من إرساء حوار اجتماعي دائم ومنتظم تجسّد في اللقاءات الثلاثية التي بلغت 21 اجتماعا ثلاثيا، باتت تشكل الفضاء الأمثل للتشاور بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين، حيث تعبّر جميع الأطراف عن انشغالها سواء على المستوى الاجتماعي أو الاقتصادي.

مما سبق، يتضح جليا التزام بلادي بضمان الحق في الممارسة النقابية وحق العمال في إنشاء منظمات نقابية للدفاع عن حقوقهم المادية والمعنوية في إطار القانون.

فليس هناك أي حجر على ممارسة الحق النقابي في الجزائر، والفيصل بين الجميع هو القانون وقرارات العدالة.

أشير في هذا الصدد، أننا أحصينا خلال السنة المنصرمة 2017، حوالي 112 حالة نزاع جماعي في العمل (أي إضرابات)، منها أربع 04 إضرابات ذات طابع وطني، وهو مؤشر واضح على حيوية المشهد

النقابي في الجزائر، رغم أننا نتمنى ونعمل على أن يقل عدد هذه النزاعات العمالية، باعتماد ثقافة الحوار.

من المفارقات، أن التجربة الجزائرية في المجال، لاقت أكثر من مرة استحسان وإشادة مكتب العمل الدولي، الذي أبرم مع الجزائر اتفاقية لتوسيع الاستفادة من التجربة الجزائرية في الحوار الاجتماعي والضممان الاجتماعي إلى الدول الإفريقية، في إطار التعاون جنوب - جنوب.

السيدات والسادة،

لا يتعلق الأمر بوضعية تخص الجزائر فقط، فقد تعرضت العديد من الدول العربية لنفس المعاملة، كما تشتكي العديد من الدول الإفريقية ودول أمريكا اللاتينية من ذات الممارسات للجنة المعايير.

إن العامل المشترك لكل هذه الحالات يتمثل في تركيز لجنة المعايير وبعثات الاتصال المباشر، في كل مرة، على بعض الأشخاص وعلى تنظيمات تنتحل صفة "النقابية" لممارسة نشاطات لا تمت بصلة للعمل النقابي، أو تفتقد لصفة الشرعية القانونية والاعتراف الرسمي بها من طرف السلطات المختصة في هذا المجال، أو ليس لها صفة التمثيلية في أحسن الأحوال.

وعليه، فإنّ الجزائر تلتزم توحيد موقف منظمتنا لاسيما فيما يخص إعادة النظر في مناهج عمل لجنة مراقبة تطبيق المعايير، حتى لا يكون هناك أي انحياز أو خلفيات غير تلك التي تتعلق بالأهداف المعلنة والمعروفة لمنظمة العمل الدولية في اختيار الحالات المخالفة للمعايير الدولية.

وفي إطار مبادرة إصلاح منظمة العمل الدولية، فإننا ندعو إلى إضفاء الشفافية في تحديد المعايير التي تنتهجها لجنة تطبيق المعايير في اتخاذ قراراتها على اعتبار أنها تمثل الأطراف الثلاثية.

في هذا الصدد، من الجلي أن كل هيئات المنظمة وهياكلها تقوم على مبدأ الثلاثية، باستثناء لجنة المعايير التي تظل، إلى الآن، متمسكة بمبدأ الثنائية، وهو ما يتناقض صراحة مع صميم مبادئ منظمتنا القائمة على التوازن والتشاور الثلاثي الأطراف.

كما ندعو إلى طرح مسألة الإصلاحات التي يجب أن تدخل على أعمال هذه اللجنة خاصة تلك المتعلقة بالمساواة في التصويت عند اتخاذ القرارات من أجل تعزيز التركيبة الثلاثية.

وإذ تجدد الجزائر التزامها واحترامها لآراء وملاحظات أجهزة منظمة العمل الدولية في كل الميادين والمجالات، نظرا لما تمثله هذه الأجهزة من الدعائم التي تساهم في ترقية تطبيق المبادئ العامة للقانون، فإنها تحرص بشدة، على أن يتم ذلك بعيدا عن الاعتبارات غير الموضوعية وفي إطار احترام السيادة الوطنية للدول الأعضاء .

وفي هذا الصدد لابد أن يؤخذ بعين الاعتبار التقدم الملحوظ الذي تشهده بلداننا العربية في مجال الارتقاء بالعمل النقابي من خلال المنظومات التشريعية والقانونية للعمل السارية المفعول وبعث سياسة الحوار الاجتماعي وخلق المناخ الملائم لممارسة العمل النقابي الذي تكرسه جل الدساتير العربية كحق من الحقوق الأساسية للأفراد.

من جهة أخرى، تطالب الجزائر بضرورة تفعيل القرار الثامن المتخذ في الدورة الخامسة والأربعين لمؤتمر العمل العربي والقاضي بطلب المنظمة الدولية التوسع في استعمال اللغة العربية في كافة الوثائق الخاصة بأعمال المؤتمر واتخاذ الإجراءات التنفيذية اللازمة لذلك، وهو ما نصت عليه العديد من التوصيات الصادرة عن المؤتمرات السابقة.

كما تدعو لجنة المعايير إلى طرح وضعية العمال الفلسطينيين في الأراضي المحتلة وما يتعرضون له من انتهاكات وتجاوزات يومية من طرف سلطات الاحتلال الإسرائيلي.

السيدات والسادة،

ستقوم الجزائر، خلال أشغال هذه الدورة، بالرد على كافة الإدعاءات الكاذبة من أي مصدر كانت وتقديم كل التوضيحات وكل الوثائق والأدلة بخصوص التكفل بالحريات النقابية.

وسنظل ندعو إلى مواصلة إصلاح مناهج عمل لجنة المعايير حتى في حال لم يتم إدراج بلدنا في قائمة الدولية المعنية، ذلك أننا نعتقد جازمين بأن العدالة والحق والمساواة هي الأسس التي ينبغي أن يقوم عليها سير منظماتنا لتحقيق الأهداف التي تأسست لأجلها.

في الختام، أجدد دعوتي لأعضاء منظماتنا الموقرة إلى دعم الجزائر والبلدان العربية الشقيقة أثناء أشغال الدورة السابعة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي من خلال الدعوة إلى مراجعة إجراءات أجهزة المراقبة لمنظمة العمل الدولية لاسيما تلك المتعلقة بلجنة تطبيق المعايير.

أشكركم على كرم الإصغاء والسلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته.

كلمة

سعادة الأستاذ / فايز على المطيري

المدير العام لمنظمة العمل العربية

في الملتقى الدولي للتضامن مع عمال وشعب
فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى



107th Session of the
International Labour Conference
Building a future with decent work

- معالي السيد / سمير مراد

رئيس الدورة "107" لمؤتمر العمل الدولي

وزير العمل بالمملكة الأردنية الهاشمية

- معالي الدكتور المهدي ورضمي الأمين

رئيس المجموعة العربية في الدورة 107 لمؤتمر العمل الدولي

وزير العمل والتأهيل في دولة ليبيا.

- معالي السيد مأمون أبو شهلا

وزير العمل في دولة فلسطين

- سعادة السيد غاي رايدر

مدير عام منظمة العمل الدولية

رئيس فريق الحكومات

- معالي السيد / جى باك

رئيس فريق أصحاب الأعمال

- سعادة السيد / ماتونزى مدوابا

رئيس فريق العمال

- سعادة السيدة / كتالينا باسشي

أصحاب المعالي والسعادة ممثلو أطراف الإنتاج والمنظمات
والهيئات العربية والاقليمية والدولية
السيدات والسادة الحضور

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

يتجدد لقاءنا هذا العام والجرح ينزف والقلب يحزن من هول ما
يجري على أرض فلسطين الحبيبة، وإن تجمعنا اليوم ما هو إلا
لتوحيد المواقف، وحشد التضامن لنصرة القدس الشريف والشعب
الفلسطيني المكبوم، ويشرفني حضوركم ودعمكم المستمر لحقوق
عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة.

أخوتي وأخواتي

كونوا على يقين أن العيش لن يهنأ للطغاة يوماً، ولن يشعر
الغاصب بالأمن والسلام طالما أن هناك حقوق سلبية لشعوب
تعيش تحت نير الظلم والاحتلال، ولن نسمح أن تسلب هوية
القدس العربية التي تضرب جذورها عميقة في تاريخ الأمم
والديانات السماوية بقرارات انتهازية جائرة تخرق جميع
المواثيق والاتفاقات الدولية، فالشرعية الدولية والقرارات الأممية
تؤكد أن وضع القدس استثنائي، وأن أي إجراءات يتخذها نظام
الفصل العنصري الملطخ بدماء الفلسطينيين لفرض سياسة الأمر
الواقع على مدينة القدس الشريف، هي لاغية وباطلة.

إن نقل السفارة الأمريكية بالتزامن مع الذكرى الـ 70 لنكبة فلسطين، وعزم عدد من الدول الأجنبية على القيام بهذا الفعل المشين، يعد استهانة وتحدياً لمشاعر العرب مسلمين ومسيحيين ولأحرار العالم ومناهضي العنصرية، وإمعاناً في العبث بتاريخ القدس وتهويدها، وهذا ليس إلا استكمالاً لسياسات الاحتلال الممنهجة بالاعتداء المنتظم على الأماكن المقدسة والمسجد الأقصى بالاعتداءات المتكررة، ناهيك عن عمليات الحفر المتواصل تمهيداً لتقسيم الحرم القدسي، إلى جانب عزل الأحياء العربية وإبعاد مواطنيها خارج القدس.

أخوتي وأخواتي

خلال هذا العام سقطت الكثير من الأقنعة، وسقط معها قناع "الحيادية" الذي كان من المفترض أن يميز راعي السلام الأول في المنطقة العربية، ليثير زوبعة بعثت جهود سنوات لإحياء عملية السلام المزعومة في الشرق الأوسط، ونسفت معها كل ثوابت الشرعية الدولية، ولم يبق من الحقيقة المؤلمة سوى دماء الشهداء التي سالت على الدروب المؤدية إلى القدس العربية، ليسيطروا ملحمة بطولية تلقن جميع المتخاذلين درساً في الوطنية والانتماء وحق تقرير المصير.

أخواتي.. أخوتي

يتعرض العمال الفلسطينيون داخل الخط الأخضر والمستوطنات والمناطق الصناعية لشتى أشكال التمييز والممارسات التعسفية على عشرات الحواجز العسكرية الإسرائيلية التي تعترض طريق عملهم يومياً، يوم العمل هذا قد يمتد من ساعات الفجر الأولى إلى وقت متأخر من الليل بحد أدنى من الأجر، بتكاليف انتقال باهظة واستغلال ممنهج من قبل سماسرة تصاريح العمل في أبشع أنواع

الإتجار بالعمال، وحرمانهم من أبسط حقوقهم في انتهاك صارخ لجميع الأعراف والمواثيق الدولية.

في حين لا يزال الكيان الصهيوني يعزز من توسعه الاستيطاني المجحف بمواصلة بناء الوحدات السكنية من جهة وهدم المنازل والتجمعات والمنشآت ومصادرة الأراضي والموارد الفلسطينية وعزل المناطق عنصرياً وتشديد الحصار على غزة والسيطرة الكاملة على الاقتصاد ومقومات التنمية وبالتالي تقويض أي فرصة لتنمية اقتصادية واجتماعية وأية جهود لحل سياسي.

وهنا أجدد دعوتي لمنظمة العمل الدولية لتكثيف جهودها في دعم عمال فلسطين من خلال عقد مؤتمر المانحين لدعم الصندوق الوطني الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية لتوفير التمويل اللازم والنهوض بالواقع التنموي المتأزم.

وختاماً

للقدس منا السلام، واليوم الذي سنصلي فيه جميعاً بإذن الله على أرضها المقدسة آتٍ، ليس ببعيد، لتبقى رمزاً للتآخي بين الأديان السماوية، حيث أقصر الدروب بين الأرض والسماء.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته..

فايز علي المطيري

المدير العام لمنظمة العمل العربية

كلمة

الدكتور / المهدي ورضمي الأمين

وزير العمل والتأهيل بدولة ليبيا – رئيس المجموعة العربية

في الملتقى الدولي للتضامن مع عمال وشعب
فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى



107th Session of the
International Labour Conference
Building a future with decent work

السلام عليكم ورحمة الله

السيدات والسادة أطراف الحوار الاجتماعي والعدالة الاجتماعية بالعالم ، إن ما تتعرض له دولة فلسطين المحتلة والشعب الفلسطيني الجريح من ممارسات ترقى إلى جرائم حرب ضد الإنسانية من قبل سلطات الاحتلال الصهيوني وداعمته الولايات المتحدة الأمريكية، يعد منافيا لما أتت به الرسائل والكتب السماوية الثلاثة التي أرسى قواعد العدالة ودعائم السلام بين الشعوب دون تفرقة أو تمييز ، كما أن تصرفاتها تلك تعد خرقا

=

وانتهاكاً صارخاً ومرفوضاً للمواثيق والأعراف الدولية وقرارات الشرعية الصادرة عن الأمم المتحدة التي أكدت على أحقية الشعب الفلسطيني تقرير مصيره وفي أن تكون له دولته المستقلة على أرض فلسطين وعاصمتها القدس الشريف.

إن الخطوة الأمريكية الأخيرة وقرارها الانفرادي الأحادي الجانب بنقل سفارتها للقدس فضلاً عن أنه يعد خروجاً على معايير الحق والعدل والأنصاف ، فإن آثاره وتبعاته ستكون وخيمة على دول المنطقة وسيقوض فرص السلام وسيؤثر على الوضع القانوني والنهائي للقدس ، فضلاً عن آثاره الأخرى المدمرة وخاصة في تغذية الإرهاب والتطرف

وترسيخ بيئة عدم الاستقرار بمنطقة الشرق الأوسط .

أن حالة الا سلم والا إستقرار في المنطقة ساعد إسرائيل على الاستمرار في نهجها الاستفزازي غير القانوني والأخلاقي ومكنها من فرض واقع جديد على الأرض ، في ظل فشل وعجز مجلس الأمن والأمم المتحدة المستمر في تبني قرارات ملزمة توقف الانتهاكات الخطيرة التي تقوم بها إسرائيل في المنطقة ، والتي تعرض السلم والأمن الدوليين للخطر .

إن هذه الممارسات والتصرفات الهمجية لسلطات الاحتلال الصهيوني جعلت الشعب الفلسطيني الأعزل في حالة حرب دائمة ، مما أثر سلباً على سوق العمل الفلسطيني وجعل

معدل البطالة بها يسجل أرقاماً قياسية غير مسبوقة مما عمق من تفشي ظاهرة الفقر وارتفاع نسبته بين السكان إضافة إلى الأضرار التي لحقت بالاقتصاد الفلسطيني.

الأمر الذي يتطلب اضطلاع منظمة العمل الدولية بدورها نحو تحقيق السلام الاجتماعي والعدالة الاجتماعية وترسيخ حقوق الإنسان في المجال الاجتماعي والاقتصادي للشعب الفلسطيني ، وفضح الممارسات الانسانية التي تقوم بها سلطات الاحتلال ، وتثمن المجموعة العربية المواقف الثابتة للدول الصديقة والمحبة للسلام تجاه إرساء قواعد العدل والانصاف ، كما نثمن عالياً وقوفها الداعم لقضية فلسطين قضيتنا الرئيسية والمركزية ، وأدانة السياسات الهمجية والعنصرية الاستعمارية الإسرائيلية وما

يتعرض له الشعب الفلسطيني الأعزل من
عدوان بشع ، لأكثر من سبعين سنة والذي
خلق وضعاً مأساوياً يبعث على القلق ، فضلاً
عن انتهاك صارخ لحقوق الإنسان للسكان
المدنيين بالأراضي الفلسطينية المحتلة ،
وحرمانهم من ممارسة أبسط حقوقهم المدنية
بما فيها حق الاحتجاج والتظاهر السلمي ضد
الكيان المحتل الغاصب للأرض .

إننا نطالب المجتمع الدولي بصفة عامة
ومنظمة العمل الدولية بصفة خاصة ، بتقديم
المزيد من الدعم المادي والمعنوي للشعب
الفلسطيني ومساعدته في إنهاء الاحتلال
واستعادة أرضه المغتصبة وإيقاف الجرائم
والإنتهاكات الخطيرة التي ترتكب في حق
الشعب الفلسطيني الأعزل واستعادة كافة
حقوقه المشروعة وفق قرارات الشرعية

الدولية ومبادرة السلام العربية ، وعلى
الأخص في إنشاء دولته المستقلة على أرض
فلسطين وعاصمتها القدس الشريف .

وفقنا الله جميعاً .

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

المهدي ورضمي الأمين

وزير العمل التأهيل بدولة ليبيا

ورئيس المجموعة العربية

ملاحظات المجموعة العربية
حول ملحق تقرير المدير العام بعنوان
" وضع الأراضي العربية المحتلة "



107th Session of the
International Labour Conference
Building a future with decent work



ملاحظات المجموعة العربية
حول ملحق تقرير المدير العام
بغوان
"وضع الأراضي العربية المحتلة"

الدورة 107 لمؤتمر العمل الدولي لعام 2018

1- تعرب المجموعة العربية عن شكرها وتقديرها للسيد /غاي رايدر المدير العام لمكتب العمل الدولي لحرصه المستمر على إرسال بعثة تقصي الحقائق إلى فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى لإعطاء صورة حقيقية لما يحدث على أرض الواقع، والآثار السلبية لاستمرار الممارسات التعسفية للاحتلال الاسرائيلي على الحياة الاقتصادية والاجتماعية لعمال و شعب فلسطين المحتلة والأراضي العربية المحتلة الأخرى وكذلك التأثير على التنمية بشكل عام وذلك تنفيذاً لقرارات دورتي مؤتمر العمل الدولي لعامي 1974 و. 1980

2- تثمن المجموعة العربية ما جاء في تمهيد المدير العام للتقرير بأنه لا بد من حل الدولتين بما يتمشى مع قرارات الأمم المتحدة ذات الصلة، وأن لا سلام بدون تعاون الفلسطينيين. لذا فإن إنهاء الاحتلال هو شرط لازم لتحقيق حقوق العمال وجعل العمل اللائق حقيقة واقعة.

3- كذلك تقدم المجموعة شكرها لبعثة تقصي الحقائق التي زارت إسرائيل والأراضي العربية المحتلة بما فيها الجولان السوري، لإجراء تقييم وضع العمال هناك، ولزيارة البعثة للجامعة العربية ومنظمة العمل العربية بالقاهرة لتبادل الرأي مع مسئوليتها. وتنتهي المجموعة العربية على أعضاء البعثة تحليلهم بالحياد والموضوعية.

4- تؤكد المجموعة بأنه وفي غياب عملية سياسية ودبلوماسية على أساس اتفاقات أوصلو يؤدي ذلك إلى تعزيز الاحتلال والسيطرة على الأراضي العربية المحتلة، وهذا ما ترفضه المجموعة رفضاً باتاً.

5- تدعو المجموعة العربية المدير العام لمكتب العمل الدولي الى بذل أقصى جهوده لإحياء عملية السلام آخذاً في الاعتبار إنقاذ سوق العمل الفلسطينية المتدهورة والتي سيؤدي إنقاذها إلى تحسين أوضاع العمال في الأراضي المحتلة، وتخفيض نسبة البطالة المتزايدة، التي وصلت 40% كما تؤكد المجموعة أن السلام هو خيار عربي استراتيجي لارجعة فيه وأن القضية الفلسطينية تبقى قضية العرب الأولى.

6- كما تدعو المدير العام لمكتب العمل الدولي للتدخل لدى السلطات الإسرائيلية لإيجاد حل مناسب للرسوم الباهظة التي يدفعها العمال الفلسطينيون للسماسرة بغرض الحصول على تصاريح عمل. وكذلك الانتظار الطويل منذ الساعات الأولى للصباح عند المعابر.

7- كذلك تناشد المجموعة العربية المدير العام لمكتب العمل الدولي بإرسال بعثة متخصصة إلى إسرائيل للتفاوض مع المسؤولين بخصوص تحويل مستحقات العمال الفلسطينيين المتراكمة منذ عشرات السنين، لا سيما وأن المدير العام وبعد زيارته لإسرائيل والأراضي

العربية الفلسطينية المحتلة قد لمس بأن التطلع إلى الحوار وبناء الثقة لم يحب كلياً. وأن نقابات العمال انطلاقاً من إدراكها للحاجة إلى معاملة جميع العمال معاملة عادلة ومتساوية قامت بتمهيد الطريق من خلال اتفاقات المفاوضة الجماعية مع أصحاب العمل الذين يقرون بالحاجة إلى اليد العاملة الفلسطينية.

8- تؤكد المجموعة العربية على الاهتمام بمؤسسة الضمان الاجتماعي الفلسطينية التي تعاني من نقص كبير في الموارد المالية والتمويل وتطلب من المدير العام لمكتب العمل الدولي تخصيص الأموال اللازمة للمؤسسة من ميزانية المنظمة، وعقد مؤتمر المانحين، والمتابعة مع الدول والهيئات التي وعدت بمساعدات مالية للمؤسسة حيث أن هذه المؤسسة تسد ثغرة مهمة في مجال الحماية. وتوفر فرصة لتحسين التماسك الاجتماعي.

9- أن تعمل منظمة العمل الدولية على رفع القيود المفروضة على التنقل وسبل الوصول إلى الموارد الطبيعية التي فرضتها سلطات الاحتلال الاسرائيلي مما يساعد على خلق فرص عمل للفلسطينيين. كذلك العمل على إنهاء الممارسات التمييزية.

10- تؤكد المجموعة العربية على أهمية مناقشة ملحق تقرير المدير العام والخاص بالأراضي العربية المحتلة والذي يعتبر جزءاً لا يتجزأ من تقرير المدير العام، في الجلسة العامة أو إحدى جلسات المؤتمر وذلك وقوفاً إلى جانب الحق والعدالة.

11- وبالنسبة للجولان السورية المحتلة فيلاحظ أن عدد المستوطنين قد تساوى مع عدد السوريين وأنهم يمتلكون حوالي 90% من الأراضي الزراعية وغيرها مما أجبر السوريين على التخلي عن الزراعة والاتجاه للعمل في البناء والخدمات. كما لجأ الكثير من السوريين إلى أخذ الجنسية الإسرائيلية لتسهيل أوضاعهم الخاصة لغرض العمل وامتلاك الأراضي خاصة الزراعية. هذا وتطلب المجموعة من المدير

العام لمكتب العمل الدولي التدخل لدى السلطات الإسرائيلية لتصحيح أوضاع العمال السوريين.

12- ترى المجموعة العربية أنه كان من الضروري زيارة البعثة جنوب لبنان المحتل لتضمين ما يحدث للعمال والمواطنين اللبنانيين في التقرير.

13- ترى المجموعة أن التقرير لا يتضمن خطة عمل أو برنامج عمل لمنظمة العمل الدولية يساعد على تحسين الأوضاع السائدة للعمال في الأراضي المحتلة، الأمر الذي يستوجب بذل المزيد من الجهد من المدير العام للمنظمة وأجهزتها الدستورية، للاستجابة إلى المطالب العربية المتكررة لعدة دورات لمؤتمر العمل الدولي.

14- يصف التقرير وضع العمال بأنه سيظل وضعاً هشاً وأن وجود الاحتلال لا يزال طاغياً في الضفة الغربية بما فيها القدس الشرقية وأن غزة لا تزال تعيش في عزلة تامة وأن الاقتصاد واستخدام الأرض والموارد الطبيعية مكبلة بمجموعة قيود وعوائق يضعها الاحتلال. في هذا السياق تطلب المجموعة العربية باستخدام عبارات صريحة وواضحة تدعو إلى إنها الاحتلال الإسرائيلي فوراً لفلسطين وبقيّة الأراضي العربية المحتلة في إطار حل الدولتين وبناء الدولة الفلسطينية المستقلة وعاصمتها القدس الشريف.



6A

مؤتمر العمل الدولي

محضر الأعمال المؤقت

الدورة ١٠٧، جنيف، أيار/ مايو - حزيران/ يونيو ٢٠١٨

C.D.R.

لجنة المناقشة المتكررة: الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي

التاريخ: الخميس، ٧ حزيران/ يونيو ٢٠١٨

البند السادس من جدول الأعمال:
مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي
بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي،
بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن
العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨

تقارير لجنة المناقشة المتكررة:
الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي: قرار
واستنتاجات مقدمة من أجل أن يعتمدها المؤتمر

يتضمن محضر الأعمال المؤقت هذا، نص القرار والاستنتاجات التي قدمتها لجنة المناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، بغية أن يعتمدها المؤتمر.

وقد نُشر تقرير أعمال اللجنة على موقع المؤتمر على الانترنت في محضر الأعمال المؤقت رقم 6B، وهو مقدم من أجل أن يعتمده المؤتمر، رهناً بالتصويبات التي يمكن لأعضاء اللجنة تقديمها حتى ١٥ حزيران/ يونيو ٢٠١٨، الساعة السادسة مساءً.

قرار مقترح بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في جنيف في دورته السابعة بعد المائة في عام ٢٠١٨،

وقد أجرى مناقشة متكررة ثانية بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي تمشياً مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨ (إعلان العدالة الاجتماعية)، للنظر في الطريقة التي ينبغي للمنظمة أن تستجيب بموجبها، بفعالية أكبر لواقع واحتياجات الدول الأعضاء فيها، من خلال الاستخدام المنسق لكافة وسائل العمل،

١. يعتمد الاستنتاجات التالية التي تتضمن إطاراً للعمل بشأن تعزيز الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي؛

٢. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي (المكتب) إلى النظر في الاستنتاجات على النحو الواجب وإلى إرشاد المكتب في إنفاذها؛

٣. يطلب إلى المدير العام أن يقوم بما يلي:

(أ) إعداد خطة عمل لإنفاذ الاستنتاجات، لينظر فيها مجلس الإدارة؛

(ب) إبلاغ الاستنتاجات إلى المنظمات العالمية والإقليمية المعنية وإلى اللجنة العالمية بشأن مستقبل العمل لاستعراض اهتمامها؛

(ج) مراعاة الاستنتاجات عند إعداد مقترحات البرنامج والميزانية المقبلة وحشد الموارد من خارج الميزانية؛

(د) إبقاء مجلس الإدارة على اطلاع على عملية تنفيذ الاستنتاجات.

الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي

المبادئ التوجيهية والسياق

إن المؤتمر، إذ يذكّر بالقرار بشأن المناقشة المتكررة الأولى عن الحوار الاجتماعي، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي (يسمى لاحقاً "المؤتمر") في دورته الثانية بعد المائة في عام ٢٠١٣، يؤكد من جديد على الجدوى التامة للمبادئ التوجيهية الواردة فيه. وللحوار الاجتماعي، القائم على احترام الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، دورٌ حاسم في وضع السياسات الكفيلة بالنهوض بالعدالة الاجتماعية. وهو وسيلة لتحقيق التقدم الاجتماعي والاقتصادي. والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي ضروريان لإحلال الديمقراطية والإدارة السديدة.

إن وجود منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال حرة ومستقلة وقوية وتمثيلية، بالاقتران بثقة والتزام واحترام الحكومات لاستقلالية الشركاء الاجتماعيين ونتائج الحوار الاجتماعي، إنما هي شروط أساسية لإرساء حوار اجتماعي فعال.

إن الحوار الاجتماعي يتخذ أشكالاً متنوعة ومستويات مختلفة وفقاً للتقاليد والسياقات الوطنية، بما في ذلك على شكل حوار اجتماعي عابر للحدود في إطار اقتصاد يتسم أكثر فأكثر بالعولمة ويزداد تعقيداً. ولا يوجد نهج موحد لتنظيم الحوار الاجتماعي وتعزيزه. غير أن المفاوضة الجماعية تبقى في صميم الحوار الاجتماعي. كما أن المشاورات وتبادل المعلومات وغير ذلك من أشكال الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين ومع الحكومات، تتسم بالأهمية هي الأخرى.

ويؤدي الحوار الاجتماعي الثلاثي والثنائي دوراً مهماً في تحديد الأجور وشروط العمل وتعزيز العمل اللائق والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز وتوفير الحماية الاجتماعية والسلامة والصحة المهنية ودعم تنمية المهارات والحد من أوجه انعدام المساواة واستباق التغيرات وإدارتها. ويمكن أن يكون الحوار الاجتماعي محركاً قوياً للصمود الاقتصادي والاجتماعي وللقدرة على المنافسة والاستقرار وتحقيق النمو والتنمية الشاملين والمستدامين.

وفي وقت باتت فيه منظمة العمل الدولية على قاب قوسين من الاحتفال بمئويتها، وعلى خلفية من التغيرات العميقة والسريعة التي تؤثر في عالم العمل، تجدد الهيئات المكونة الثلاثية وتؤكد التزامها بتعزيز وتطبيق مبادئ الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي. وتعيد التأكيد أيضاً على أن التنفيذ العملي لإجراءات منظمة العمل الدولية ينبغي أن يسترشد بالوقائع والاحتياجات المتنوعة للهيئات المكونة الوطنية، كما هو مبين في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨.

إن تكريس الحوار الاجتماعي على كافة المستويات وتعزيز أهميته وشموليته وفعاليته، بما في ذلك من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق، يتسم بأهمية خاصة من أجل التنفيذ الفعال للمبادرات المعنية، بما فيها برنامج عام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة (برنامج عام ٢٠٣٠) وأهداف التنمية المستدامة ذات الصلة، وفي سياق الإصلاح الجاري لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية.

ويؤدي الحوار الاجتماعي دوراً مهماً في رسم معالم مستقبل العمل ويراعي الاتجاهات الخاصة في مجالات العولمة والتكنولوجيا والديمقراطية وتغير المناخ.

ويبقى الحوار الاجتماعي المجدي بكافة أشكاله أمراً أساسياً لرفاه الشركاء الاجتماعيين والمجتمع. وعلى الرغم من التنمية الاقتصادية والاجتماعية، لا يزال هناك العديد من التحديات، بما في ذلك الفقر وتدني حصة العمل والسمة غير المنظمة ومواطن العجز في العمل اللائق وانعدام المساواة الاقتصادية والاجتماعية وبين الجنسين وضرورة مراعاة مصالح المجموعات المستضعفة. وتعجز بلدان كثيرة عن توفير حماية حق المفاوضة الجماعية حماية كاملة، وتشير البيانات إلى أن غالبية العمال منخرطون في العمالة غير المنظمة ويوجد قرابة ٢٥ مليون شخص في العمل الجبري.^١ وفي حين يمكن أن تكون سلاسل التوريد والإمداد العالمية محركاً للتنمية وتزيد من الفرص أمام الرجال والنساء للانتقال إلى السمة المنظمة، فإن أوجه القصور ضمن سلاسل التوريد والإمداد العالمية ساهمت في وجود مواطن العجز في العمل اللائق. ومن شأن التغيرات السريعة، بما فيها التقدم التكنولوجي والاقتصاد الأخضر، أن تستحدث فرصاً جديدة، غير أنها يمكن أن تؤدي أيضاً إلى حالات من التعتّل ونقل الوظائف. والحوار الاجتماعي لا غنى عنه لمواجهة هذه التحديات.

إطار العمل

١. إن المؤتمر، إذ يذكّر بأن إطار العمل الذي اعتمده في عام ٢٠١٣ يحدد الأهداف بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة، فإنه يدعو المكتب والهيئات المكونة إلى ضمان تنفيذ تلك الأهداف تنفيذاً فعالاً.

٢. وإطار العمل المقترح المنبثق عن المناقشة المتكررة الثانية بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، التي جرت خلال الدورة السابعة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي، يطلب من الدول الأعضاء ومنظمة العمل الدولية على حد سواء اتخاذ الإجراءات الكفيلة بإنفاذ الاستنتاجات المعتمدة والواردة في هذه الوثيقة.

^١ انظر:

Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage; Geneva, ILO, 2017.

تدابير من أجل تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي

٣. ينبغي للدول الأعضاء، بدعم من المنظمة، أن تقوم بما يلي:

(أ) ضمان أن يُمنح الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي الموارد المناسبة وأن يحصلوا أو يحافظوا على مكانة مهمة عند وضع السياسات، وذلك في عالم عمل ما فتئ يتطور وفي سياق تنفيذ أهداف التنمية المستدامة؛

(ب) الاضطلاع بمسؤولياتها في احترام وتعزيز وتحقيق المبادئ بشأن الحقوق الأساسية لأصحاب العمل وللعمال ومنظماتهم فيما يتعلق بالحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضة الجماعية، بوصفها ظروفاً مؤاتية لتحقيق الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي. ويدعو المؤتمر إلى التصديق العالمي على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) وتنفيذهما تنفيذاً فعالاً؛

(ج) تعزيز بيئة قانونية ومؤسسية مؤاتية للنهوض بحوار اجتماعي فعال؛

(د) تقوية آليات ومؤسسات الحوار الاجتماعي بشأن السياسات ذات الصلة بعالم العمل المتغير، بما في ذلك التغير التكنولوجي والاقتصاد الأخضر والتحويلات الديمغرافية والعولمة؛

(هـ) تعزيز المفاوضة الجماعية الطوعية على كافة المستويات المناسبة، في القطاعين العام والخاص على حد سواء، وفقاً للقوانين والممارسات المعنية، من أجل المساعدة على حصول الجميع على قسط عادل من ثمار التقدم وظروف عمل لائقة والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية والمساواة بين الجنسين، بالإضافة إلى تنمية المهارات وتعزيز استدامة المنشآت؛

(و) تشجيع التعاون الفعال في مكان العمل باعتباره أداة تسمح بضمان أماكن عمل آمنة ومنتجة، بحيث يحترم المفاوضة الجماعية ونتائجها ولا يقوض دور النقابات؛

(ز) تعزيز الرابط الفعال بين مختلف أشكال الحوار الاجتماعي ومستوياته؛

(ح) توفير الموارد المالية والتكنولوجية والبشرية اللازمة وتعزيز فعالية ونجاعة النظم الوطنية لإدارة العمل؛

(ط) ضمان احترام الحكومات والشركاء الاجتماعيين وتنفيذهم، حسب مقتضى الحال، نتائج الحوار الاجتماعي المتفق عليها؛

(ي) إرساء، حسب مقتضى الحال، آليات فعالة وشفافة وسهلة المنال لمنع وتسوية النزاعات، وتطويرها مع الشركاء الاجتماعيين؛

(ك) وضع نهج ابتكارية، بما فيها مبادرات لضمان أن تكون ممارسة الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، مشمولين ومحترمين في علاقات الاستخدام التي لم تكن موجودة فيها حتى الآن، وفي أشكال الاستخدام الجديدة والناشئة، وأن يكون العمال قادرين على التمتع بالحماية الممنوحة لهم بموجب الاتفاقات الجماعية المطبقة، عملاً بالقوانين السارية والظروف الوطنية؛

(ل) خلق بيئة مؤاتية لأصحاب العمل وللعمال لممارسة حقهم في التنظيم والمفاوضة جماعياً والمشاركة في الحوار الاجتماعي عند الانتقال إلى الاقتصاد المنظم. وينبغي للدول الأعضاء، عند تصميم هذه البيئة، أن تتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال وأن تشجع المشاركة النشطة لهذه المنظمات التي ينبغي أن تدرج في صفوفها، وفقاً للممارسة الوطنية، ممثلين عن المنظمات القائمة على العضوية والممثلة للعمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم؛

(م) توسيع نطاق التعاون من أجل تبادل الخبرات والممارسات الابتكارية بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي؛

(ن) دعم وتمويل خطة عمل منظمة العمل الدولية حول المقصد ٨-٨ من أهداف التنمية المستدامة في سياق تمويل برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية والتمويل من خارج الميزانية؛

(س) توفير بيئة مؤاتية للحوار الاجتماعي العابر للحدود، وتعزيزه حسب مقتضى الحال، من أجل النهوض بالعمل اللائق، بما في ذلك لصالح المجموعات المستضعفة من العمال في سلاسل التوريد والإمداد العالمية؛

(ع) تعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز وتشجيع تقوية وزيادة مشاركة المرأة والشباب وضلوعهم في الحوار الاجتماعي؛

(ف) تشجيع، حيثما يقتضي الحال، الحوار الاجتماعي الثلاثي بشأن المسائل ذات الصلة بهجرة اليد العاملة مع السلطات المعنية.

حشد وسائل عمل منظمة العمل الدولية بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي

٤. في وقت باتت فيه منظمة العمل الدولية على قاب قوسين من الاحتفال بمئويتها، يُطلب من المنظمة إنفاذ هذا القرار إنفاذاً كاملاً ومساعدة الدول الأعضاء على تعزيز الحوار الاجتماعي بجميع أشكاله وعلى كافة المستويات، تمثيلاً مع معايير منظمة العمل الدولية. وينبغي القيام بذلك باستخدام وسائل العمل التالية:

بناء القدرات وتعزيز التعاون الإنمائي

٥. ينبغي لمكتب العمل الدولي (المكتب)، بدعم من الهيئات المكونة وكجزء من البرنامج الأوسع للتعاون الإنمائي، بما في ذلك من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق والتعاون المعزز مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو (مركز تورينو)، وبالتعاون مع سائر الشركاء المعنيين، أن يعزز قدرة الهيئات المكونة ومؤسسات الحوار الاجتماعي للقيام بما يلي:

(أ) تعزيز قدرة المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال على أن تدرج في صفوفها، وفقاً للممارسة الوطنية، ممثلين عن المنظمات التمثيلية القائمة على العضوية للعمال والوحدات الاقتصادية من الاقتصاد غير المنظم لتمكينهم من المشاركة بفعالية في الحوار الاجتماعي الثلاثي والثنائي والتفاوض وتنفيذ الاتفاقات والتأثير على السياسات العامة تمثيلاً مع توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)؛

(ب) تشجيع إدماج العمال المنخرطين في علاقات استخدام لطالما كانوا فيها أقل إدماجاً والعمال المنخرطين في أشكال استخدام جديدة وناشئة، في الحوار الاجتماعي والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛

(ج) المشاركة في مفاوضات جماعية تسهم في أسواق العمل الشاملة والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز وتوزيع الأجور المنصفة وظروف العمل اللائقة وتعزيز الإنتاجية، مع مراعاة تنوع النظم والظروف الوطنية؛

(د) تعزيز فعالية وشمولية آليات ومؤسسات الحوار الاجتماعي الوطني الثلاثي بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين، لاسيما فيما يتعلق بالمجالات التي ترتبط بمستقبل العمل وأهداف التنمية المستدامة؛

(هـ) تعزيز الحوار الاجتماعي ودور الشركاء الاجتماعيين على كافة المستويات في تصميم وتنفيذ السياسات الرامية إلى دعم العمال والمنشآت على التكيف مع بيئة عمل سريعة التغير، بما في ذلك من خلال تنمية المهارات والتعلم المتواصل؛

(و) استخدام الحوار الاجتماعي بوصفه أداة تولد العمالة والعمل اللائق لأغراض الوقاية والانتعاش والسلام والقدرة على الصمود، فيما يتعلق بأوضاع الأزمات الناجمة عن النزاعات والكوارث، تمثيلاً مع توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)؛

(ز) تشجيع التعاون الفعال في مكان العمل بوصفه أداة تساعد على ضمان أماكن عمل آمنة ومنتجة، بشكل يحترم المفاوضة الجماعية ونتائجها ولا يقوض دور النقابات؛

(ح) الاضطلاع بدور أقوى في سياق دولي، لاسيما من خلال الحوار الاجتماعي العابر للحدود والقائم على المعارف والبحوث التي توفرها منظمة العمل الدولية؛

(ط) تشجيع مشاركة النساء والمجموعات الأخرى الممثلة تمثيلاً ناقصاً في منظمات الشركاء الاجتماعيين والسعي إلى تحقيق تمثيل متساوٍ بين النساء والرجال في مؤسسات الحوار الاجتماعي على المستويين الوطني والدولي؛

(ي) تعزيز نُظم لمنع وتسوية النزاعات على مختلف المستويات، تعزز الحوار الاجتماعي الفعال وترسي الثقة؛

(ك) إجراء البحوث والضلع في حوار اجتماعي بشأن سياسات سوق العمل وتنفيذها.

ينبغي أن يتبع المكتب استراتيجية نشطة لحشد الموارد دعماً للهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، مع مراعاة احتياجات الهيئات المكونة.

تعزيز البحوث والتدريب

٦. ينبغي للمكتب أن يضطلع ببرنامج البحوث الخاص به، متشياً مع الاستراتيجية البحثية للمنظمة من أجل القيام بما يلي:

(أ) إعداد تقرير رائد سنوياً بشأن الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي. وتحقيقاً لهذا الغرض، ينبغي للمكتب أن يطور المعارف وأن يجري بحثاً دقيقة وتقوم على البيانات بشأن دور وتأثير:

"١" المفاوضة الجماعية على أوجه انعدام المساواة والأجور وظروف العمل، وهو موضوع ينبغي أن يشملته التقرير على نحو منتظم؛

"٢" الحوار الاجتماعي في ترجمة التنمية الاقتصادية إلى تقدم اجتماعي والتقدم الاجتماعي إلى تنمية اقتصادية فضلاً عن دوره وتأثيره على الأداء الاقتصادي والقدرة التنافسية للمنشآت؛

"٣" الحوار الاجتماعي كوسيلة من أجل التصدي للتغيرات التي تقودها العولمة والتكنولوجيا والتحولات الديمغرافية وتغير المناخ والمخاطر البيئية، إلى جانب تسهيل إعادة الهيكلة والقدرة على الصمود في وجه الأزمات الاقتصادية؛

"٤" مختلف أشكال التعاون في مكان العمل من أجل تعزيز أماكن عمل آمنة ومنتجة؛

(ب) إصدار معلومات وإحصاءات وتحليلات مقارنة بشأن العلاقات الصناعية ومساعدة الدول الأعضاء على جمع معلومات محسنة في هذا المجال؛

(ج) إعداد أدوات تدريبية بشأن كافة أشكال الحوار الاجتماعي، تجسّد احتياجات الهيئات المكونة وتسُلط الضوء على الممارسات الابتكارية لعالم العمل المتغير؛

(د) توسيع قاعدة المعارف بشأن الممارسات الابتكارية في مجال الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية، بما في ذلك في مجالات من قبيل توسيع نطاق تغطية المفاوضة الجماعية لتشمل فئات العاملين لحسابهم الخاص وتعزيز السمة المنظمة وتحسين المساواة بين الجنسين وعدم التمييز وتنظيم فئات الوحدات الاقتصادية والعمال الذين يصعب تنظيمهم وتطوير المهارات والقابلية للاستخدام ومد نطاق الحماية الاجتماعية وتعزيز تبادل الخبرات فيما بين الدول الأعضاء؛

(هـ) مواصلة إجراء البحوث فيما يتعلق بسبل تمتع العاملين في المنصات الرقمية وفي اقتصاد الأعمال الصغيرة بالحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، وعلى هذا الأساس وبلاستناد إلى نتائج مناقشات مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة بعد المائة، اتخاذ مجلس الإدارة في دورته في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٩ قراراً بشأن ما إذا كان من المناسب أو لا عقد اجتماع ثلاثي؛

(و) السعي إلى توسيع نطاق الوصول إلى التدريب في كافة أقاليم منظمة العمل الدولية، من أجل المساعدة على تحقيق أقصى حد من التوعية بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي وبناء القدرات في الأقاليم ذات الموارد المحدودة، للمشاركة في الأنشطة التدريبية التي يقدمها مركز تورينو.

الأنشطة المتصلة بالمعايير

٧. من باب مراعاة القرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة بعد المائة، ٢٠١٧، والذي دعا إلى حفز الإجراءات من خلال التعاون الإنمائي وغير ذلك من الوسائل لإطلاق حملات ترمي إلى التصديق العالمي على الاتفاقيات الأساسية الثمانية، ينبغي للمكتب أن يقوم بما يلي:

- مساعدة الدول الأعضاء على تذليل التحديات الماثلة أمام التصديق على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ لمنظمة العمل الدولية في كافة البرامج القطرية للعمل اللائق، وتنفيذهما تنفيذاً فعالاً؛
- تكثيف الجهود لتشجيع التصديق على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ واتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٦٧ (رقم ١٤٤) وتنفيذها تنفيذاً فعالاً وتعزيز تنفيذ صكوك أخرى ذات صلة؛
- تنظيم حدث رفيع المستوى بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية بالتعاون الوثيق مع الهيئات المكونة، خلال مئوية منظمة العمل الدولية بمشاركة نشطة من ممثلين عن لجنة الحرية النقابية ولجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات واللجنة الثلاثية لتطبيق المعايير.

تعزيز اتساق السياسات

٨. ينبغي لمنظمة العمل الدولية، تمشياً مع إعلان العدالة الاجتماعية وفيما يتعلق ببرنامجه عام ٢٠٣٠، أن تقوم بما يلي:

- (أ) ضمان أن يتمتع المكتب بنهج متسق وواضح للنظر في الحوار الاجتماعي وتعزيزه في كافة إداراته وأنشطته ومبادراته، بالاستناد إلى احتياجات وظروف الهيئات المكونة ومع مراعاة تأثير أنشطته على أرض الواقع؛
- (ب) إدماج الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في جميع النتائج السياسية وفي البرامج القطرية للعمل اللائق وفي برامج وأنشطة التعاون الإنمائي؛
- (ج) وضع مبادرات جديدة بشأن اتساق السياسات في بلدان رائدة بإشراك الهيئات المكونة الثلاثية وجميع السلطات المعنية والمنظمات الإقليمية والدولية، بالاستناد إلى الخبرات السابقة؛
- (د) توسيع نطاق الشراكات والتعاون مع منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات الدولية والإقليمية الأخرى والمجتمعات المحلية والمنظمات الإقليمية الفرعية، بغية إدماج الحوار الاجتماعي وتحقيق المقاصد المحددة في إطار أهداف التنمية المستدامة؛
- (هـ) تعزيز الهيكل الثلاثي وإشراك الشركاء الاجتماعيين في استراتيجيات وطنية ترمي إلى تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠، لاسيما الهدف ٨ بشأن العمل اللائق والنمو الاقتصادي؛
- (و) الاستناد بشكل نشط إلى برنامج منظمة العمل الدولية وطبيعتها الثلاثية الفريدة وخبرتها في مجال الحوار الاجتماعي وقدرتها على جمع الشمل، لتكون شريكاً أساسياً في الجهود الرامية إلى تحقيق إصلاح مثمر لمنظومة الأمم المتحدة، دعماً لولاية منظمة العمل الدولية وهيكلها؛
- (ز) المشاركة، مع مراعاة آراء الهيئات المكونة لها، في الميثاق العالمي من أجل الهجرة بغية ضمان إدماج الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي والعمل اللائق في عملية إعداد الميثاق وتنفيذه.



7A

مؤتمر العمل الدولي

محضر الأعمال المؤقت

الدورة ١٠٧، جنيف، أيار/ مايو - حزيران/ يونيه ٢٠١٨

C.D.G.

لجنة المناقشة العامة: التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية

التاريخ: الجمعة ٨ حزيران/ يونيه ٢٠١٨

البند الرابع من جدول الأعمال: التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة

تقارير لجنة المناقشة العامة: التعاون الإنمائي الفعال - قرار واستنتاجات مقدمة من أجل أن يعتمدها المؤتمر

يتضمن محضر الأعمال المؤقت هذا، نص القرار والاستنتاجات التي قدمتها لجنة المناقشة العامة: التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة، بغية أن يعتمدها المؤتمر.

وقد نُشر تقرير أعمال اللجنة على موقع المؤتمر على الإنترنت في محضر الأعمال المؤقت رقم 7B، وهو مقدم من أجل أن يعتمده المؤتمر، رهناً بالتصويبات التي يمكن لأعضاء اللجنة تقديمها حتى ١٥ حزيران/ يونيه ٢٠١٨، الساعة السادسة مساءً.

قرار مقترح بشأن التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في جنيف في دورته السابعة بعد المائة، ٢٠١٨،

وقد أجرى مناقشة عامة بشأن التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة،

١. يعتمد الاستنتاجات التالية؛

٢. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى إرشاد مكتب العمل الدولي في سعيه إلى إنفاذ الاستنتاجات؛

٣. يطلب من المدير العام أن يقوم بما يلي:

(أ) يعد خطة عمل لإنفاذ الاستنتاجات، من أجل نظر مجلس الإدارة فيها؛

(ب) يوزع الاستنتاجات على المنظمات المعنية على المستويين العالمي والإقليمي لاسترعاء انتباهها إليها.

الاستنتاجات بشأن التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة

يؤكد برنامج عام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة (برنامج عام ٢٠٣٠) مرة جديدة أهمية الصكوك الدولية المتصلة بحقوق الإنسان والقانون الدولي، ودمج العمل اللائق في أهدافه ومقاصده.

ودعماً لتحقيق برنامج عام ٢٠٣٠، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تعزز إدراك قيمها وولايته ومعاييرها والاعتراف بها في تعاونها الإنمائي وشراكاتها. ويترسخ هذا النشاط في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨) (إعلان العدالة الاجتماعية) وفي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨) وخطة عمل بوينس آيرس لتشجيع وتنفيذ التعاون التقني فيما بين البلدان النامية (١٩٧٨). كما أن المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال وحقوق الإنسان (٢٠١١) وبرنامج عمل أديس أبابا (٢٠١٥) واتفاق باريس بشأن تغير المناخ (٢٠١٥)، تسلم أيضاً بأهمية العمل اللائق.

وينبغي في الشفافية والمساءلة أن تدعم التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية وتزاعيا، حسب مقتضى الحال، مبادئ بوسان (٢٠١١) ووثيقة نيروبي الختامية (٢٠١٦) للشراكة العالمية من أجل التعاون الإنمائي الفعال.

أولاً - مشهد التعاون الإنمائي الجديد: التجارب مع عالم عمل متغير

١. يشهد عالم العمل تغيراً سريعاً من خلال مظاهر عديدة من بينها التحول التكنولوجي والعولمة وتغير المناخ والاتجاهات الديمغرافية وهجرة اليد العاملة. غير أن الفقر لا يزال مستمراً. وفي حين تبرز فرص جديدة لتسريع النمو الاقتصادي والحد من الفقر والتحول الهيكلي واستحداث فرص العمل وتشجيع احترام حقوق الإنسان الأساسية، فإن البلدان تواجه بدورها مجموعة من مواطن العجز في العمل اللائق وانعدام المساواة في الدخل، بما في ذلك تلك التي يواجهها الشباب والنساء والأشخاص المعوقون في سوق العمل. ويبقى الحصول على عمل لائق تحدياً في الاقتصادات غير المنظمة والاقتصادات الريفية. وتخلف أوضاع الأزمات الناشئة عن النزاعات والكوارث آثاراً على العديد من البلدان وتقضي إلى النزوح القسري. وعلى وجه الخصوص، من شأن الأعداد الكبيرة من اللاجئين أن تضع أعباء لا مبرر لها على اقتصادات البلدان المضيفة؛ وينبغي خفض هذه الأعباء من خلال التعاون الدولي بغية ضمان تقاسم العبء والمسؤولية على نحو أكثر إنصافاً وقابلية للتنبؤ.

٢. وبالاستناد إلى الأهداف الاستراتيجية الأربعة (العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والحقوق في العمل) التي يتضمنها برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية، تتطلب التحديات العالمية استجابات فعالة ونهجاً ابتكارية تكون مكيفة مع الوقائع الخاصة بكل بلد. ويوفر إعلان العدالة الاجتماعية والقرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الذي اعتمدته المؤتمر في دورته الخامسة بعد المائة (٢٠١٦)، إرشادات أساسية من أجل رسم معالم استجابات منظمة العمل الدولية عن طريق تعاونها الإنمائي ومساعدة الدول الأعضاء في السعي إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

٣. ويستتبع تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠ حشد الموارد على نطاق واسع. وفي هذا الصدد، لا مناص من تنفيذ برنامج عمل أدیس أبابا والهدف ١٧ من أهداف التنمية المستدامة تنفيذاً كاملاً. بالإضافة إلى ذلك، لا تزال المساعدة الإنمائية الرسمية تتسم بأهمية أساسية في ضمان سياسات وأدوات مستقلة وشفافة والدفع قدماً بالتعاون الإنمائي. كما أن الالتزام بنسبة ٠,٧ في المائة من جانب العديد من الحكومات المانحة في تخصيص الموارد للتعاون الإنمائي، أمر مهم بدوره. ورغم أن المساعدة الإنمائية الرسمية ما زالت مصدراً مهماً للتمويل من أجل التنمية، فإن هناك تركيزاً متزايداً على حشد الموارد المحلية وعلى الشراكات متعددة أصحاب المصلحة والتمويل الخاص وإعادة تموضع التعاون الدولي وفي الوقت ذاته مكافحة التحركات المالية غير المشروعة. وتحقيقاً لأهداف التنمية المستدامة، هناك حاجة إلى اعتمادات مالية مستدامة وأدوات تمويل ابتكارية، بما في ذلك الصناديق الجماعية، تقتضي قدراً أكبر من اتساق السياسات والدعم على جميع المستويات.

٤. ومن المحتمل أن يكون التمويل من أجل التنمية مرهوناً بالاستثمار المستدام الذي يمكن أن يتحقق في البلدان. ويستتبع هذا الأمر دوراً أساسياً لمنظمة العمل الدولية في استثارة وعي هيئاتها المكونة فيما يتعلق بالصلات بين التجارة والعمل ودعم مشاركة الشركاء الاجتماعيين وقدرتهم على الضلوع في وضع سياسات وبرامج تجارية واستثمارية للمصارف الإنمائية والمؤسسات الإقليمية متعددة الأطراف.

٥. ولا بد لاستراتيجية التعاون الإنمائي المستقبلية لمنظمة العمل الدولية من أن تراعي الوقائع المتغيرة في عالم العمل، بما في ذلك أشكال العمل المتنوعة وأشكال العمالة الجديدة، وأن تنهض ببرنامج العمل اللائق في الوقت نفسه.

ثانياً - منظمة عمل دولية وافية بالغرض في منظومة أمم متحدة إنمائية تامة الإصلاح

٦. يستند برنامج عام ٢٠٣٠ على أمور عديدة منها احترام حقوق الإنسان، بما في ذلك المساواة بين الجنسين، وتعزيزه الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة (الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والبيئية) ويسعى إلى عدم ترك أي شخص متخلفاً عن الركب ويضع برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية في صميمه. ومن شأن إصلاحات الأمين العام للأمم المتحدة الرامية إلى إنجاز أهداف برنامج عام ٢٠٣٠، أن تقرر تغييرات قديمة تخلف انعكاسات عميقة على التعاون الإنمائي.

٧. وبالنظر إلى أن منظمة العمل الدولية وكالة متخصصة ثلاثية فريدة من وكالات الأمم المتحدة، فإنها تضطلع بدور أساسي في تنفيذ عمليات إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية بهدف تعزيز فعالية التعاون الإنمائي. وفي منظومة أمم متحدة إنمائية تامة الإصلاح، سوف يتعين على منظمة العمل الدولية أن تغتنم فرصاً جديدة لتعزيز أنشطتها في استثارة الوعي والتوعية والإطلاقة بغية النهوض على نحو استباقي بولايتها ودورها المعياري والحوار الاجتماعي وتوفير الخبرة التقنية في جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق. وينبغي للنهج المستقبلي في مقاربة التعاون الإنمائي أن يضمن أن تقدم منظمة العمل الدولية الخدمات على نحو أفضل إلى هيئاتها المكونة وأن تمكّنها في الوقت ذاته من المشاركة في عمليات التنفيذ الوطنية بغية منحها دوراً حقيقياً في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية تامة الإصلاح والإسهام في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ومن شأن منظمة عمل دولية وافية بالغرض اليوم أن تضمن ملائمتها غداً.

ثالثاً - المبادئ التوجيهية من أجل التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية في المستقبل

٨. مع اقتراب منظمة العمل الدولية من احتفالها بمئويتها، يشكل التعاون الإنمائي لديها جزءاً لا يتجزأ من تقديم خدماتها الرامية إلى رفع التحديات في عالم العمل وبناء مجتمع عالمي يتسم بمستقبل مشترك من العمل اللائق للجميع ودعم الهيئات المكونة في تعزيز برنامج العمل اللائق ضمن الإطار الجامع لأهداف التنمية المستدامة. وتؤدي منظمة العمل الدولية وسائر وكالات الأمم المتحدة دوراً مهماً في مساعدة البلدان على رصد وتنفيذ أهداف التنمية المستدامة. والدور الفريد لمنظمة العمل الدولية، المحدد في دستورها وهيكلها الثلاثي وولايتها المعيارية، بما في ذلك نظامها الإشرافي، أمرٌ أساسي للاضطلاع بهذا الدور، وينبغي مراعاته بشكل تام في أي نظام للتمويل والبرمجة في المستقبل. ومن شأن نهج ابتكاري وأكثر فعالية للتعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية أن يتعزز بفضل المبادئ التوجيهية التالية:

(أ) *تعزيز الملكية والملاءمة على المستوى القطري.* ينبغي للتعاون الإنمائي أن يكون موجهاً نحو الطلب ومكيفاً مع الاحتياجات الخاصة بكل بلد وإقليم، لا سيما مواطن العجز في العمل اللائق وفقاً لتعريفها في الأطر الإنمائية الوطنية وتحديدها من خلال عمليات الحوار الاجتماعي مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. ولا بد للشركاء الاجتماعيين لمنظمة العمل الدولية، بوصفهم ممثلي عالم العمل، أن يكونوا ضالعين بنشاط في تنفيذ ورصد وتقييم برنامج عام ٢٠٣٠. وتمثل البرامج القطرية للعمل اللائق بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية السبيل الأساسي لدعم البلدان في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وتتسم إعادة تقييم البرامج القطرية للعمل اللائق وتمشيها مع أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والخطط الإنمائية الوطنية، بأنها حاسمة من أجل استمرار ملاءمة التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية.

(ب) *الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية.* ينبغي تعزيز أهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية وإدماجها في عملية وضع البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية بالتنسيق مع المنسقين المقيمين للأمم المتحدة.

(ج) *استراتيجية أكثر تنسيقاً واتساقاً.* يقتضي التعاون الإنمائي الفعال قدراً أكبر من الاتساق في الميزانية والبرامج والسياسات ضمن منظمة العمل الدولية ومع الهيئات المكونة وفيما بينها وفي منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وفيما بين طيف أوسع نطاقاً من أصحاب المصلحة، بما في ذلك المؤسسات المالية الدولية والمنشآت والشركاء الإنمائيون والوزارات الحكومية الأخرى الضالعة في تنفيذ سياسات العمل اللائق. وينبغي للتعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية أن يعزز جميع دعائم العمل اللائق تعزيزاً متوازناً.

(د) *تعزيز دور منظمة العمل الدولية في منظومة الأمم المتحدة إنمائية أكثر تكاملاً.* ما فتئت القيمة المضافة لمنظمة العمل الدولية في التعاون الإنمائي تتمثل في نهجها المتوازن إزاء عالم العمل من خلال الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي والحماية الاجتماعية ووضع المعايير ووظيفتها الإشرافية. كما أن خبرتها التقنية الممتدة على مدى الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق، هي سمة أساسية تتحلى بها منظمة العمل الدولية.

(هـ) *دور القطاع الخاص في التنمية المستدامة.* إن القطاع الخاص، بما في ذلك المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، مفيد في ضمان النمو والاستثمار واستحداث العمالة اللائقة والمنتجة وفي توفير الحماية الاجتماعية ودعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة، لا سيما الهدف ٨ منها. بالإضافة إلى ذلك، يشكل إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية والاستنتاجات بشأن تعزيز المنشآت المستدامة (٢٠٠٧) أدوات أساسية. وينبغي لاستراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية أن ترفع إلى أقصى حد الإمكانيات الإنمائية للقطاع الخاص من خلال تعزيز بيئة مؤاتية من أجل المنشآت المستدامة والقادرة على الصمود.

(و) *عدم ترك أحد متخلفاً عن الركب.* تمشياً مع المبدأ الذي يقوم عليه برنامج عام ٢٠٣٠، لا بد للتعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية من أن يعزز تركيزه على المساواة بين الجنسين وإدماج الأشخاص المعوقين والشباب والمجموعات المحرومة الأخرى المستبعدة من سوق العمل والتي لا تستفيد من الحماية الاجتماعية المناسبة، من خلال استحداث ظروف وبيئات لصالح فرص العمالة والدخل. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تدعم الجهود الرامية إلى تعزيز سبل حصول الفقراء العاملين والعمال في الاقتصادات الريفية غير المنظمة على عمل لائق.

(ز) نهج برنامجي من أجل تحقيق النتائج والأثر. توخياً لتحقيق النتائج والاستدامة، لا بد للتعاون الإنمائي من أن ينتهج نهجاً مركزاً وبرنامجياً وأطول أمداً، بما في ذلك من خلال البرامج الرائدة لمنظمة العمل الدولية وغيرها من المبادرات مع مراعاة الخطط الإنمائية الوطنية طويلة الأمد، حسب مقتضى الحال.

(ح) تركيز أقوى على تنمية القدرات. سوف يكون التعاون الإنمائي الفعال مرهوناً بتقوية قدرات منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة وأصحاب المصلحة الوطنيين الآخرين ومنظومة الأمم المتحدة الإنمائية، بما في ذلك نظام المنسق المقيم للأمم المتحدة، بهدف تعميم وتنفيذ برنامج العمل اللائق، وفي الوقت نفسه تعزيز القدرات الوطنية للمؤسسات المسؤولة عن تلقي التعاون الإنمائي وتوفيره.

(ط) تعزيز الشفافية وتقاسم المسؤولية من خلال الحوار الاجتماعي. من المطلوب تحسين الشفافية في التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية لضمان الشفافية المالية والمساءلة والمشاركة الفعالة من جانب الهيئات المكونة من خلال الحوار الاجتماعي واستخلاص الدروس من النتائج. ومن المطلوب أيضاً مشاركة فعالة من الهيئات المكونة الثلاثية وأصحاب المصلحة المعنيين في عملية تنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق ومكونات أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية بغية ضمان تقاسم الأهداف وتحقيق نتائج أفضل.

(ي) شراكات تشمل الجميع. ينبغي في المشاركة مع القطاع الخاص وأصحاب المصلحة الآخرين الذين يعززون العمل اللائق بما في ذلك من خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص أو غير ذلك من الآليات، أن تعزز إدراك القيم والولاية والمعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية والاعتراف بها.

(ك) تمويل التنمية. توخياً لتحقيق برنامج عام ٢٠٣٠، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تسعى إلى إقامة الشراكات الابتكارية وإلى التمويل، بما يحترم في الوقت ذاته مبادئ المساءلة والشفافية، لسد الثغرات في الموارد وتقديم الخدمات على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية والمحلية، بما في ذلك من خلال الصناديق الجماعية والتحالفات متعددة أصحاب المصلحة.

(ل) استخدام أكبر للتعاون المثلث والتعاون بين بلدان الجنوب. بالاستناد إلى خبرة جميع الهيئات المكونة، يمثل التعاون المثلث والتعاون بين بلدان الجنوب سبيلاً استراتيجياً يؤدي إلى تعزيز التعلم والتعاون اللذين يعودان بالفائدة على الجميع دعماً لبرنامج عام ٢٠٣٠.

رابعاً - خريطة الطريق

٩. بالنظر إلى المبادئ التوجيهية والتغيرات في عالم العمل والتعاون الإنمائي وإصلاح الأمم المتحدة وأهداف التنمية المستدامة، فإن:

(١) منظمة العمل الدولية مدعوة إلى القيام بما يلي:

(أ) الترويج والتوعية على نحو استباقي لصالح قيمتها المضافة الفريدة، بما في ذلك هيكلها الثلاثي ونشاطها المعياري وحوارها الاجتماعي، في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠ ضمن إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية على الأصعدة العالمية والإقليمية والوطنية والمحلية، بما في ذلك إدماج أولويات البرامج القطرية للعمل اللائق في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية؛

(ب) تقوية قدرات هيئاتها المكونة للمشاركة بفعالية في تحقيق أهداف برنامج عام ٢٠٣٠، والتركيز بقدر أكبر على بناء القدرات المؤسسية والتنظيمية المستدامة، بما في ذلك بدعم من مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية. وينبغي استخدام البرامج الرائدة والمبادرات الأخرى تحقيقاً لهذا الغرض؛

(ج) دعم الهيكليات الثلاثية على المستوى الوطني لتعزيز مشاركة الهيئات المكونة في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية؛

(د) تعميق وتوسيع وتنويع الشراكات، بما في ذلك مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى، والمؤسسات المالية الدولية والقطاع الخاص وتعزيز المشاركة في طرائق التمويل الابتكارية والشبكات والتحالفات متعددة أصحاب المصلحة، من قبيل تلك التي تعالج العمل الجبري وعمل الأطفال وأشكال الرق

المعاصرة. وينبغي للمكتب أن يحدد الفرص والمخاطر المرتبطة بأشكال آليات التمويل الابتكارية الجديدة بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية ويقدم تقارير بشأنها إلى مجلس الإدارة للمناقشة واتخاذ القرارات؛

(هـ) تسهيل التعاون المثلث والتعاون بين بلدان الجنوب بوصفه من طرائق التعاون الإنمائي الاستراتيجية والفعالة والمفيدة للجميع بهدف تشجيع التعلم بين الأقران واستخدام الخبرة المحلية؛

(و) تعزيز حشد الموارد من خلال التمويل الطوعي لبرامجها من الشركاء الإنمائيين من القطاعين العام والخاص والتمويل المحلي وطرائق تمويل الأمم المتحدة. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تتقاسم خبراتها ونهجها في هذا المجال مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى؛

(ز) مساعدة البلدان في معالجة التوصيات الصادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بتنفيذ معايير العمل الدولية، بناءً على طلبها؛

(ح) تعزيز الإطار الشامل لسياسة العمالة، على مستوى البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، من أجل تعزيز العمالة الكاملة واللائقة والمنتجة والمختارة بحرية، كما يرد ذكره في الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الثالثة بعد المائة (٢٠١٤)؛

(ط) مساعدة الدول الأعضاء على تعزيز قدرات مؤسسات إدارة العمل والمؤسسات الأخرى المشاركة في رصد وإنفاذ قوانين العمل الوطنية؛

(ي) استكشاف طرائق مرنة وسريعة وابتكارية من أجل تقديم الخدمات داخل البلدان بالاستناد إلى الاحتياجات والأولويات الوطنية وبمشاركة فعالة من الشركاء الاجتماعيين؛

(ك) مواصلة استكشاف سبل الوصول إلى الهيئات الفاعلة في الاقتصاد غير المنظم والاستمرار في تقديم الدعم للانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؛

(ل) دعم تنفيذ العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، بما فيها المنشآت متعددة الجنسية؛

(م) مساعدة الدول الأعضاء في استهلال أو تحسين جمع ونشر البيانات والإحصاءات المصنفة الاقتصادية والمتصلة بالعمل، بما في ذلك بحسب نوع الجنس والإعاقة، بوصف ذلك أساساً لقياس التقدم المحرز في تحقيق أهداف ومقاصد ومؤشرات التنمية المستدامة المتصلة بالعمل اللائق، التي تمثل منظمة العمل الدولية الوكالة المؤتمنة عليها؛

(ن) تحسين استخدام أدوات جمع البيانات والإدارة القائمة على النتائج وتقييمها، بما في ذلك عمليات تقييم الأثر، لتبيان ما هو ناجح ودعم الارتقاء بعمليات التدخل وتعزيز إطلالة برنامج العمل اللائق؛

(س) استعراض تركيبة هيكليتها الميدانية في سياق منظومة الأمم المتحدة الإنمائية تامة الإصلاح؛

(ع) وضع خطة عمل بوصفها متابعة لإرشادات واستنتاجات المؤتمر فيما يتعلق بالتعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة.

(٢) الحكومات بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ينبغي أن تنتظر في ما يلي:

(أ) تقوية اتساق السياسات، بما في ذلك دور منظمة العمل الدولية مع المؤسسات المالية الدولية، وتحقيق التماسي مع طرائق التمويل المعنية دعماً لتحقيق العمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة؛

(ب) تعزيز المشاركة مع القطاع الخاص بوصفه المحرك الرئيسي للنمو وفرص العمل والحفاظ في الوقت ذاته على مصالح أصحاب العمل والعمال؛

(ج) تكوين بيئة مؤاتية يمكن لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال فيها أن تنمو وتعمل على نحو مستقل.

(٣) شركاء التنمية لمنظمة العمل الدولية ينبغي أن ينظروا في ما يلي:

(أ) دعم الحساب التكميلي للميزانية العادية؛

(ب) تعزيز برنامج العمل اللائق ودور منظمة العمل الدولية عند وضع ترتيبات التمويل الجماعي وصناديق الإنتمان متعددة الشركاء في الأمم المتحدة، أو الإسهام فيها.



8A

مؤتمر العمل الدولي

محضر الأعمال المؤقت

الدورة ١٠٧، جنيف، أيار/ مايو - حزيران/ يونيه ٢٠١٨

C.N.

لجنة وضع المعايير: العنف والتحرش في عالم العمل

التاريخ: الجمعة، ٨ حزيران/ يونيه ٢٠١٨

البند الخامس من جدول الأعمال: العنف والتحرش ضد المرأة والرجل في عالم العمل

تقارير لجنة وضع المعايير: العنف والتحرش في عالم العمل: قرار واستنتاجات مقترحة مقدمة من أجل أن يعتمدها المؤتمر

يتضمن محضر الأعمال المؤقت هذا، نص القرار والاستنتاجات المقترحة التي قدمتها لجنة وضع المعايير بشأن: العنف والتحرش في عالم العمل، بغية أن يعتمدها المؤتمر.

وقد نُشر تقرير أعمال اللجنة على موقع المؤتمر على الانترنت في محضر الأعمال المؤقت رقم 8B، وهو مقدم من أجل أن يعتمده المؤتمر، رهناً بالتصويبات التي يمكن لأعضاء اللجنة تقديمها حتى ١٥ حزيران/ يونيه ٢٠١٨، الساعة السادسة مساءً.

قرار بشأن إدراج بند في جدول أعمال الدورة العادية المقبلة للمؤتمر، بعنوان "العنف والتحرش في عالم العمل"

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

إذ اعتمد تقرير اللجنة المعنية لدراسة البند الخامس من جدول الأعمال،

وإذ أقر بوجه خاص كاستنتاجات عامة بهدف التشاور مع الحكومات، المقترحات من أجل اتفاقية تكملها
توصية بشأن العنف والتحرش في عالم العمل،

يقرر إدراج بند بعنوان "العنف والتحرش في عالم العمل"، في جدول أعمال دورته العادية المقبلة من
أجل إجراء مناقشة ثانية بهدف اعتماد اتفاقية تكملها توصية.

الاستنتاجات المقترحة

ألف- شكل الصكوك

١. ينبغي أن يعتمد مؤتمر العمل الدولي معايير بشأن العنف والتحرش في عالم العمل.

٢. ينبغي أن تتخذ هذه المعايير شكل اتفاقية تكملها توصية.

باء- التعاريف والنطاق

٣. في مفهوم هذه المعايير:

(أ) تُفهم عبارة "العنف والتحرش في عالم العمل" على أنها مجموعة من التصرفات والممارسات غير المقبولة أو التهديدات المرتبطة بها، سواء حدثت مرة واحدة أو تكررت، تهدف أو تؤدي أو يحتمل أن تؤدي إلى إلحاق ضرر جسدي أو نفسي أو جنسي أو اقتصادي، وتشمل العنف والتحرش على أساس نوع الجنس؛

(ب) يفهم تعبير "العنف والتحرش على أساس نوع الجنس" على أنه العنف والتحرش الموجهان ضد الأشخاص بسبب جنسهم أو نوع جنسهم، أو اللذان يمسان على نحو غير متناسب أشخاصاً ينتمون إلى جنس معين أو نوع جنس معين، ويشمل التحرش الجنسي؛

(ج) يشمل مصطلح "العامل" الأشخاص في جميع القطاعات، على السواء في الاقتصاد المنظم وغير المنظم، وسواء في المناطق الحضرية أو الريفية، بمن فيهم: المستخدمون كما يرد تعريفهم في القوانين والممارسات الوطنية، فضلاً عن الأشخاص العاملين، بغض النظر عن وضعهم التعاقدية، الأشخاص الضالعين في التدريب، بمن فيهم الأشخاص الضالعون في التدريب والتلمذة الصناعية، والعمال المسرحين والعمال المتوقفين مؤقتاً عن العمل والمتطوعين والباحثين عن عمل وطالبي الوظائف.

٤. ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل ينبغي أن تغطي الحالات التي تحدث في سياق العمل أو تكون مرتبطة به أو ناشئة عنه:

(أ) في مكان العمل، بما في ذلك الأماكن العامة والخاصة حيثما تشكل مكان عمل؛

(ب) في الأماكن التي يتلقى فيها العامل أجراً أو يأخذ استراحة أو يتناول وجبة طعام أو يستخدم المرافق الصحية ومرافق الاغتسال؛

(ج) عند التوجه إلى العمل والعودة منه؛

(د) خلال الرحلات أو السفر أو التدريب أو الأحداث أو الأنشطة الاجتماعية ذات الصلة بالعمل؛

(هـ) خلال الاتصالات المرتبطة بالعمل، التي تتيحها تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛

(و) في أماكن الإقامة التي يوفرها صاحب العمل.

٥. ضحايا ومرتكبو العنف والتحرش في عالم العمل يمكن أن يكونوا من أصحاب العمل والعمال وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال وأطراف ثالثة، بمن فيهم العملاء والزبائن ومقدمو الخدمات والمستخدمون والمرضى والجمهور.

جيم- الاستنتاجات المقترحة من أجل اتفاقية

٦. ينبغي للاتفاقية أن تتضمن ديباجة تنص على ما يلي:

(أ) تذكر بأن إعلان فيلادلفيا يؤكد على أن لجميع البشر، أيّاً كان عرقهم أو معتقداتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص؛

(ب) تؤكد من جديد على أهمية الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية؛

(ج) تذكر بصكوك دولية أخرى ذات صلة من قبيل الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة؛

(د) تقرّ بحق كل إنسان في التمتع بعالم عمل خالٍ من العنف والتحرش، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس؛

(هـ) تذكر بأن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل هي شكل من أشكال انتهاك حقوق الإنسان وتهديد لتكافؤ الفرص وهي غير مقبولة ولا تتماشى مع العمل اللائق؛

(و) تذكر بأن على عاتق الدول الأعضاء مسؤولية كبرى في تعزيز بيئة عامة لا تسامح فيها إزاء العنف والتحرش بغية تسهيل منع مثل هذه السلوكيات وبأن جميع الهيئات الفاعلة في عالم العمل يجب أن تمتنع عن ممارسة العنف والتحرش، وتمنع هذه الظاهرة وتتصدى لها؛

(ز) تقرّ بأن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل تؤثر على صحة الأشخاص النفسية والجسدية والجنسية وعلى كرامتهم وعلى أسرهم وعلى البيئة الاجتماعية؛

(ح) تقرّ بأن ظاهرة العنف والتحرش تؤثر كذلك على نوعية الخدمات التي يقدمها القطاع العام والخاص، ويمكنها أن تحول دون وصول الأشخاص، لا سيما النساء، إلى سوق العمل والبقاء فيه وتحقيق التقدم؛

(ط) تشير إلى أن ظاهرة العنف والتحرش لا تتماشى مع تعزيز المنشآت المستدامة وتؤثر سلباً على تنظيم العمل وعلى علاقات مكان العمل والتزام العمال وسمعة المنشأة والإنتاجية؛

(ي) تقرّ بأن ظاهرة العنف والتحرش على أساس نوع الجنس تمس على نحو غير متناسب النساء والفتيات، وتسلم بأن نهجاً شاملاً ومتكاملاً ويستجيب لقضايا الجنسين ويتصدى للأسباب الكامنة ولعوامل الخطر، بما في ذلك القوالب النمطية المتعلقة بالجنسين والأشكال المتعددة والمتقاطعة للتمييز وعلاقات القوة غير المتساوية والقائمة على نوع الجنس، ضروري للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل؛

(ك) تشير إلى أن العنف المنزلي يمكن أن يؤثر على العمالة والإنتاجية والصحة والسلامة وأن عالم العمل ومؤسساته والحكومات يمكن أن تساعد، كجزء من التدابير الوطنية الأخرى، على الاعتراف بالعنف المنزلي والاستجابة والتصدي له.

٧. ينبغي لكل دولة عضو تصدق على الاتفاقية أن تعترف بحق التمتع بعالم عمل خالٍ من العنف والتحرش، وفقاً للقوانين والظروف الوطنية، وأن تعتمد، بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، نهجاً شاملاً ومتكاملاً ومراعياً لقضايا الجنسين من أجل القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، يتضمن ما يلي:

(أ) حظر قانوني لكافة أشكال العنف والتحرش؛

(ب) ضمان أن تتناول السياسات المعنية ظاهرة العنف والتحرش؛

- (ج) اعتماد استراتيجية شاملة ترمي إلى تنفيذ تدابير كفيلة بمنع العنف والتحرش ومكافحتها؛
- (د) إرساء آليات للإنفاذ والرصد وتعزيزها؛
- (هـ) ضمان توفير سبل الانتصاف والدعم للضحايا؛
- (و) النص على عقوبات؛
- (ز) وضع الأدوات وتوفير الإرشاد والتعليم والتدريب واستشارة الوعي؛
- (ح) توفير وسائل فعالة للتفتيش والتحقيق في حالات العنف والتحرش في مكان العمل من خلال هيئات تفتيش العمل وغيرها من الهيئات المختصة.

المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية

٨. بغية القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، ينبغي لكل دولة عضو أن تحترم وتعزز وتحقق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لاسيما الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي والقضاء الفعلي على عمل الأطفال والقضاء على التمييز فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة، فضلاً عن تعزيز العمل الآمن واللائق.
٩. ينبغي لكل دولة عضو أن تعتمد قوانين ولوائح وطنية تحظر العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس.
١٠. ينبغي لكل دولة عضو أن تعتمد قوانين ولوائح وسياسات تضمن الحق في المساواة وعدم التمييز لجميع العمال، بمن فيهم العاملات والعمال الذين ينتمون إلى مجموعة أو أكثر من المجموعات المستضعفة أو المجموعات في أوضاع استضعاف تكون متأثرة بالعنف والتحرش في عالم العمل بشكل غير تناسبي.

تدابير الوقاية

١١. ينبغي لكل دولة عضو أن تتخذ تدابير مناسبة لمنع العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك:
- (أ) تحديد القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكون فيها العمال أكثر تعرضاً للعنف والتحرش، وذلك بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية ومن خلال وسائل مطبقة أخرى؛
- (ب) اتخاذ تدابير ترمي إلى حماية هؤلاء العمال حماية فعلية؛
- (ج) حماية الخصوصية والسرية فيما يخص الأفراد المعنيين، بقدر المستطاع وحسب مقتضى الحال.
١٢. ينبغي لكل دولة عضو أن تعتمد قوانين ولوائح وطنية تستلزم من أصحاب العمل أن يتخذوا خطوات، بقدر ما يكون ذلك معقولاً عملياً، لمنع العنف والتحرش في عالم العمل، ولاسيما القيام بما يلي:
- (أ) مراعاة مسألة العنف والتحرش والمخاطر النفسية والاجتماعية المرافقة لها عند تنظيم السلامة والصحة المهنية؛
- (ب) اعتماد سياسة، بالتشاور مع العمال وممثليهم، بشأن جميع أشكال العنف والتحرش؛
- (ج) تحديد الأخطار وتقييم مخاطر العنف والتحرش، بمشاركة العمال وممثليهم، واتخاذ تدابير للوقاية منها ومكافحتها؛
- (د) تزويد العمال بالمعلومات وتدريبهم بشأن الأخطار والمخاطر المحددة في العنف والتحرش وما يصاحب ذلك من تدابير الوقاية والحماية.

الإنفاد والرصد ودعم الضحايا

١٣. ينبغي لكل دولة عضو أن تتخذ تدابير ملائمة ترمي إلى:

- (أ) رصد وإنفاذ القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالعنف والتحرش في عالم العمل؛
- (ب) ضمان تمتع جميع الأشخاص المعنيين بسبل سهلة للوصول إلى سبل انتصاف ملائمة وفعالة وإلى آليات آمنة وعادلة وفعالة للإبلاغ ولتسوية النزاعات في حالات العنف والتحرش، بما في ذلك:
 - "١" آليات الشكاوى والتحقيق على مستوى مكان العمل؛
 - "٢" آليات تسوية النزاعات خارج مكان العمل؛
 - "٣" سبل الوصول إلى المحاكم أو هيئات القضاء؛
 - "٤" حماية مقدمي الشكاوى والشهود والمبلغين، من التعرض للأذى أو للأعمال الانتقامية؛
 - "٥" تدابير الدعم القانوني والاجتماعي والطبي والإداري لمقدمي الشكاوى؛
- (ج) النص على عقوبات، حيثما كان ذلك ملائماً، في حالات العنف والتحرش في مكان العمل؛
- (د) النص على أن تتاح لضحايا العنف على أساس نوع الجنس في عالم العمل سبل الوصول الفعلية إلى آليات فعالة وآمنة ومراعية للجنسين لتسوية النزاعات، إلى جانب الدعم والخدمات وسبل الانتصاف؛
- (هـ) الاعتراف بانعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل وتتخذ تدابير للتصدي لها؛
- (و) ضمان أن يكون للعمال الحق في الانسحاب من وضع عمل يعتقدون لسبب معقول أنه يشكل تهديداً وشيكاً وخطيراً على حياتهم أو صحتهم بسبب العنف والتحرش، دون أن يترتب عليهم من ذلك عواقب لا مبرر لها؛
- (ز) ضمان أن تمتلك مفتشيات العمل وغيرها من الهيئات المعنية، حسب مقتضى الحال، سلطة التصدي للعنف والتحرش، بما في ذلك إصدار أوامر تستلزم تدابير لها قوة الإنفاذ الفوري وأوامر بالتوقف عن العمل في حالات وجود خطر وشيك على الحياة أو الصحة.

الدعم والإرشاد

١٤. ينبغي لكل دولة عضو، بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، أن تسعى إلى ضمان ما يلي:

- (أ) أن تكون ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل معالجة في السياسات الوطنية المعنية، من قبيل السياسات المعنية بالسلامة والصحة المهنية والمساواة وعدم التمييز والهجرة؛
- (ب) أن تكون الإرشادات أو الموارد أو التدريب أو الأدوات الأخرى متوفرة لأصحاب العمل وللعمال ولمنظماتهم وللسلطات المعنية؛ وأن تكون المبادرات، بما فيها حملات استثارة الوعي، متخذة.

وسائل التنفيذ

١٥. ينبغي أن تطبق الاتفاقية عن طريق القوانين واللوائح ومن خلال الاتفاقات الجماعية وغير ذلك من التدابير تمثيلاً مع الممارسة الوطنية، بما في ذلك عن طريق توسيع أو تكثيف التدابير الموجودة بشأن السلامة والصحة المهنية بحيث تشمل العنف والتحرش، أو عن طريق وضع تدابير محددة حيثما تقتضي الحاجة.

دال- الاستنتاجات المقترحة من أجل توصية

١٦. ينبغي للتوصية أن تتضمن ديباجة تشير إلى أنه ينبغي النظر إلى أحكام التوصية بالاقتران بأحكام الاتفاقية.

المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحماية

١٧. ينبغي للدول الأعضاء، عند اعتماد نهج شامل ومتكامل للقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، أن تتناول العنف والتحرش في عالم العمل في قانون العمل والعمالة والسلامة والصحة المهنية والمساواة وعدم التمييز، وفي القانون الجنائي حسب مقتضى الحال.

١٨. ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن لجميع العمال، بمن فيهم العاملون في القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكونون فيها أكثر عرضة للعنف والتحرش، أن يتمتعوا بالحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية على أكمل وجه، تمثيلاً مع اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨).

١٩. ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير مناسبة ترمي إلى ما يلي:

(أ) تشجيع المفاوضة الجماعية على كافة المستويات كوسيلة لمنع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والتصدي لها ومعالجة انعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل؛

(ب) دعم هذه المفاوضة الجماعية من خلال جمع ونشر المعلومات بشأن الاتجاهات والممارسات الجيدة المعنية فيما يتعلق بعملية التفاوض ومحتوى الاتفاقات الجماعية.

٢٠. ينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير تشريعية أو غيرها من التدابير لحماية العمال المهاجرين، بصرف النظر عن وضع المهاجر، ولا سيما العاملات المهاجرات في بلدان المنشأ والعبور والمقصد، حسب مقتضى الحال، من العنف والتحرش في عالم العمل.

٢١. ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن أن تراعي الأحكام بشأن العنف والتحرش الواردة في القوانين واللوائح والسياسات الوطنية، صكوك منظمة العمل الدولية بشأن المساواة وعدم التمييز، بما فيها اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) وتوصية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ٩٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) وتوصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، وغير ذلك من الصكوك المعنية.

تدابير الوقاية

٢٢. ينبغي لأحكام السلامة والصحة المهنية بشأن العنف والتحرش، الواردة في القوانين واللوائح والسياسات الوطنية، أن تراعي الصكوك المعنية بالسلامة والصحة المهنية الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

٢٣. ينبغي للدول الأعضاء، حسب مقتضى الحال، أن تحدد أنه ينبغي للعمال ولممثلهم أن يشاركوا في تصميم وتنفيذ ورصد السياسة التي يعتمدها صاحب العمل بشأن العنف والتحرش، كما هو مشار إليه في النقطة ١٢(ب)، على أن تقوم هذه السياسة بما يلي:

(أ) تذكر أنه لن يكون هناك تسامح مع العنف والتحرش؛

(ب) إرساء برامج للوقاية من العنف والتحرش تكون، إذا اقتضى الأمر، ذات أهداف قابلة للقياس؛

(ج) تحديد حقوق ومسؤوليات العمال وأصحاب العمل؛

[(د) توفير المعلومات بشأن إجراءات الشكاوى والتحقيق؛

(هـ) ضمان أن تراعى على النحو الواجب، كافة الاتصالات الداخلية والخارجية المتعلقة بالعنف والتحرش، وأن يُتخذ ما يلزم بصددھا.

٢٤. ينبغي لعمليات تقييم المخاطر في مكان العمل المشار إليها في النقطة ١٢ (ج) أن تراعى عوامل من شأنها أن تزيد من احتمال التعرض للعنف والتحرش، لاسيما المخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية، بما في ذلك العوامل الناجمة عن أطراف ثالثة من قبيل الزبائن والعملاء ومقدمي الخدمات والمستخدمين والمرضى والجمهور، والناجمة كذلك عن التمييز، ووجود علاقات سلطة غير متكافئة ومعايير متعلقة بنوع الجنس ومعايير ثقافية واجتماعية تغذي العنف والتحرش.

٢٥. ينبغي للدول الأعضاء أن تعتمد تدابير محددة من أجل القطاعات والمهن وترتيبات العمل التي يكون فيها العمال أكثر عرضة للعنف والتحرش، من قبيل العمل الليلي والعمل في أماكن معزولة والخدمات والرعاية الصحية وخدمات الطوارئ والعمل المنزلي والنقل والتعليم والترفيه.

٢٦. ينبغي للدول الأعضاء أن تضمن ألا تقضي تدابير منع العنف والتحرش إلى تقييد مشاركة النساء والمجموعات المستضعفة في وظائف أو قطاعات أو مهن بعينها، أو استبعادها منها، بما في ذلك المجموعات التالية:

(أ) العمال الشباب والمسنون؛

(ب) العاملات الحوامل والمرضعات والعمال ذوو المسؤوليات العائلية؛

(ج) العمال ذوو الإعاقة؛

(د) العمال المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية؛

(هـ) العمال المهاجرون؛

(و) العمال المتحدرون من الشعوب الأصلية والقبلية؛

(ز) العمال من الأقليات الإثنية أو الدينية؛

(ح) العمال المنتمون إلى نظام الطوائف؛

(ط) العمال من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين وأولئك الذين لا تتطابق صفاتهم مع جنسهم.

الإنفاذ والرصد ودعم الضحايا

٢٧. ينبغي لسبل الانتصاف المناسبة والفعالة المشار إليها في النقطة ١٣ (ب) في حالات العنف والتحرش، ألا تقتصر على حق الاستقالة مع تعويض وأن تشمل ما يلي:

(أ) الإعادة إلى العمل؛

(ب) التعويض عن الأضرار المادية وغير المادية؛

(ج) الأوامر التي تقتضي من صاحب العمل أن يتخذ تدابير لها قوة إنفاذ فوري لضمان إيقاف سلوكيات بعينها أو لتغيير سياسات أو ممارسات معينة؛

(د) الرسوم والتكاليف القانونية.

٢٨. ينبغي لضحايا العنف والتحرش أن يتمتعوا بسبل الحصول على تعويض في حالات الإصابة بإعاقة نفسية واجتماعية أو إعاقة جسدية من شأنها أن تؤدي إلى عجز عن العمل.

٢٩. ينبغي للآليات المتخصصة لتسوية النزاعات فيما يتعلق بالعنف على أساس نوع الجنس، والمشار إليها في النقطة ١٣ (د)، أن تشمل ما يلي:

(أ) المحاكم المتخصصة في حالات العنف على أساس نوع الجنس؛

(ب) الإجراءات المعجلة؛

(ج) توفير المشورة والمساعدة القانونيتين لمقدمي الشكاوى؛

(د) الأدلة وموارد المعلومات الأخرى المتاحة باللغات الأكثر انتشاراً في البلد؛

(هـ) نقل عبء الإثبات.

٣٠. ينبغي للدعم والخدمات وسبل الانتصاف المتخصصة المقدمة لضحايا العنف على أساس نوع الجنس، والمشار إليها في النقطة ١٣ (د)، أن تشمل ما يلي:

(أ) الدعم لمساعدة الضحايا على العودة إلى سوق العمل؛

(ب) خدمات المشورة والإعلام، بما في ذلك في مكان العمل؛

(ج) خطوط للطوارئ على مدار ٢٤ ساعة؛

(د) خدمات الطوارئ؛

(هـ) الرعاية والعلاج الطبيين؛

(و) مراكز لمواجهة الأزمات، بما فيها الملاجئ؛

(ز) وحدات شرطة متخصصة لتوفير الدعم للضحايا.

٣١. ينبغي للتدابير الرامية إلى التصدي لانعكاسات العنف المنزلي على عالم العمل والمشار إليها في النقطة ١٣ (هـ)، أن تشمل ما يلي:

(أ) إجازة مدفوعة الأجر لضحايا العنف المنزلي؛

(ب) ساعات عمل مرنة لضحايا المطاردة والعنف المنزلي؛

(ج) نقل ضحايا العنف المنزلي بشكل مؤقت أو دائم إلى أماكن عمل أخرى؛

(د) الحماية المؤقتة من صرف ضحايا العنف المنزلي؛

(هـ) عمليات تقييم مخاطر مكان العمل، خاصة بالعنف المنزلي؛

(و) نظام إحالة إلى تدابير التخفيف العامة فيما يتعلق بالعنف المنزلي، حيثما وجدت؛

(ز) استشارة الوعي بآثار العنف المنزلي.

٣٢. ينبغي مساعدة مرتكبي العنف والتحرش في عالم العمل، من خلال توفير المشورة وغير ذلك من التدابير، حسب مقتضى الحال، بغية تجنب تكرار حدوث أعمال العنف والتحرش وتسهيل إعادة إدماجهم في العمل.

٣٣. ينبغي لمفتشي العمل والسلطات المختصة الأخرى أن تتبع تدريباً يراعي قضايا الجنسين بهدف تحديد ومعالجة العنف والتحرش والمخاطر والأخطار النفسية والاجتماعية والعنف على أساس نوع الجنس والتمييز ضد مجموعات محددة من العمال.

٣٤. ينبغي لولاية الهيئات الوطنية المسؤولة عن السلامة والصحة المهنيين والمساواة وعدم التمييز، بما في ذلك المساواة بين الجنسين، أن تشمل العنف والتحرش في عالم العمل.

٣٥. ينبغي للدول الأعضاء أن تجمع وتنشر إحصاءات بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، مصنفة بحسب الجنس ونوع العنف والتحرش وقطاع النشاط الاقتصادي، ولا سيما فيما يتعلق بمجموعات العمال المشار إليها في النقطة ١٠.

الدعم والإرشاد

٣٦. ينبغي للدول الأعضاء أن تضع وتنفذ وتنشر ما يلي:

(أ) برامج ترمي إلى التصدي لعوامل تزيد من احتمال وقوع أعمال عنف وتحرش، بما في ذلك التمييز وعلاقات السلطة غير المتكافئة والمعايير المتعلقة بنوع الجنس والمعايير الثقافية والاجتماعية التي تغذي العنف والتحرش؛

(ب) مبادئ توجيهية تراعي الجنسين وبرامج تدريب لمساعدة القضاة ومفتشي العمل ورجال الشرطة والمدعين العامين وغيرهم من المسؤولين الحكوميين على الوفاء بولايتهم فيما يتعلق بالعنف والتحرش، إلى جانب مساعدة أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم على الوقاية من العنف والتحرش والتصدي لهما؛

(ج) مدونات ممارسات نموذجية وسياسات لماكن العمل وأدوات لتقييم المخاطر، سواء أكانت عامة أو خاصة بكل قطاع، بشأن كافة أشكال العنف والتحرش، مع مراعاة الحالات الخاصة بالعمال المتضررين بشكل غير متناسبي؛

(د) حملات لاستثارة الوعي بمختلف لغات البلد، بما في ذلك بلغات العمال المهاجرين المقيمين في البلد، تنشر مبدأ عدم قبول العنف والتحرش، لاسيما العنف على أساس نوع الجنس، وتتصدى للسلوكيات التمييزية وتمنع وصم الضحايا ومقدمي الشكاوى والشهود والمبلغين عن العنف والتحرش؛

(هـ) مناهج تعليمية تراعي الجنسين على كافة مستويات التعليم والتدريب المهني؛

(و) برامج ومواد تدريبية للصحفيين وغيرهم من العاملين في وسائط الإعلام بشأن العنف على أساس نوع الجنس، بما في ذلك أسبابه الأساسية وعوامل الخطر الناجمة عنه؛

(ز) حملات ترمي إلى تعزيز أماكن عمل آمنة وصحية ومتناسقة تكون خالية من العنف والتحرش.

٣٧. ينبغي للدول الأعضاء، عند تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، أن توفر الموارد والمساعدة للعاملين في الاقتصاد غير المنظم وجمعياتهم بغية الوقاية من العنف والتحرش والتصدي لهما في الاقتصاد غير المنظم.]



1C

مؤتمر العمل الدولي

محضر الأعمال المؤقت

الدورة ١٠٧، جنيف، أيار/ مايو - حزيران/ يونيو ٢٠١٨

التاريخ: ٢٤ أيار/ مايو ٢٠١٨

البند الثامن من جدول الأعمال: المسائل البحرية

المحتويات

الصفحة

البند الثامن من جدول الأعمال: المسائل البحرية

٣ إقرار التعديلات على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، بصيغتها المعدلة،
كما اعتمدتها اللجنة الثلاثية الخاصة المنشأة بموجب المادة الثالثة عشرة من الاتفاقية

٥ الملحق

إقرار التعديلات على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، بصيغتها المعدلة، كما اعتمدتها اللجنة الثلاثية الخاصة المنشأة بموجب المادة الثالثة عشرة من الاتفاقية

١. اجتمعت اللجنة الثلاثية الخاصة المنشأة بموجب المادة الثالثة عشرة من اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦،^١ من ٢٣ إلى ٢٧ نيسان/ أبريل ٢٠١٨ في جنيف، واعتمدت وفقاً للفقرة ٤ من المادة الخامسة عشرة من اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، تعديلات على اللائحة التنفيذية للمدونة ١-٢ واللائحة ٢-٢ واللائحة ٥-٢ من اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. واعتمدت التعديلات بأغلبية ساحقة.^٢ ويرد نص التعديلات في الملحق.
٢. وبموجب الفقرة ٥ من المادة الخامسة عشرة من اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، والمادة ١٧ من النظام الداخلي للجنة الثلاثية الخاصة، يتعين على رئيس اللجنة أن يبلغ مجلس الإدارة بالتعديلات على المدونة مقترنة بالتعليق عليها، لأجل إحالتها إلى الدورة المقبلة لمؤتمر العمل الدولي. ونظراً إلى أن الاجتماع الثالث للجنة انعقد بعد الدورة ٣٣٢ لمجلس الإدارة (آذار/ مارس ٢٠١٨)، أحيطت هيئة مكتب مجلس الإدارة علماً بتلك التعديلات وقررت إحالتها إلى الدورة ١٠٧ لمؤتمر العمل الدولي.
٣. والتعديلات التي قدمتها مجموعة ممثلي البحارة إلى اللجنة الثلاثية الخاصة تتعلق بحماية أجور البحارة ومستحقاتهم عندما يُحتجزون على متن السفينة أو بعيداً عنها نتيجة أعمال قرصنة أو سطو مسلح على السفن.^٣
٤. ويتعلق التعديل الأول باللائحة التنفيذية للمدونة ١-٢ - اتفاقات استخدام البحارة - ويراد به ضمان استمرار نفاذ اتفاق استخدام البحار عندما يُحتجز نتيجة أعمال قرصنة أو سطو مسلح على السفن.
٥. ويتعلق التعديل الثاني باللائحة التنفيذية للمدونة ٢-٢ - الأجور - وينص على أن الأجور والمستحققات الأخرى المنصوص عليها بموجب اتفاق استخدام البحارة واتفاق المفاوضة الجماعية المعني أو القوانين الوطنية المطبقة، بما في ذلك التحويلات المخصصة، يستمر دفعها خلال طيلة فترة الاحتجاز وحتى يتم تحرير البحار وإعادته إلى الوطن حسب الأصول المرعية أو، في حال وفاة البحار خلال الاحتجاز، حتى تاريخ وفاته وفقاً لما هو منصوص عليه في القوانين أو اللوائح الوطنية المطبقة.
٦. ويتعلق التعديل الثالث باللائحة التنفيذية للمدونة ٥-٢ - الإعادة إلى الوطن - ويراد به ضمان عدم انقضاء الحق في الإعادة إلى الوطن حيثما يكون البحار محتجزاً نتيجة أعمال قرصنة أو سطو مسلح على السفن.

^١ دخلت اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، حيز النفاذ في ٢٠ آب/ أغسطس ٢٠١٣، وفي ١٠ أيار/ مايو ٢٠١٨ كانت ٨٦ دولة عضواً قد صدقت عليها. ويمكن الاطلاع على المزيد من المعلومات على الموقع الإلكتروني التالي: www.ilo.org/mlc.

^٢ لم يكن هناك أي صوت ضد التعديلات وامتنعت ثلاث حكومات فقط عن التصويت.

^٣ في مفهوم التعديلات، يحمل مصطلح *القرصنة* نفس المعنى الوارد في اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار، ١٩٨٢ ويعني مصطلح *السطو المسلح على السفن* أي عمل غير قانوني من أعمال العنف أو الاحتجاز أو أي عمل سلب أو تهديد في هذا الصدد، غير أعمال القرصنة، يُرتكب لأغراض خاصة ويكون موجهاً ضد سفينة أو ضد أشخاص أو ممتلكات على متنها، في المياه الداخلية لدولة بعينها أو المياه الأربيلية أو البحر الإقليمي، أو أي عمل يحرص على ارتكاب أحد الأعمال الموصوفة أعلاه أو يسهل عن عمد ارتكابها.

٧. وتمشياً مع الفقرة ٥ من المادة الخامسة عشرة من الاتفاقية، تقتضي موافقة المؤتمر على التعديلات أن تُصوت لصالحها أغلبية ثلثي المندوبين الحاضرين المقترعين. وفي حال موافقة المؤتمر على هذه التعديلات، تبُلغ إلى الدول الأعضاء التي سُجلت تصديقاتها على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، قبل تاريخ موافقة المؤتمر. وتُمنح هذه الدول الأعضاء فترة سنتين من تاريخ الإبلاغ (ما لم يحدد المؤتمر فترة مختلفة) لكي تعرب رسمياً عن عدم الموافقة على التعديلات. ويبدأ نفاذ التعديلات بعد ستة أشهر من انتهاء تلك الفترة ما لم تعرب أكثر من ٤٠ في المائة من الدول الأعضاء التي صدقت على الاتفاقية والتي تمثل حصتها ما لا يقل عن ٤٠ في المائة من الحمولة الإجمالية العالمية، إعراباً رسمياً عن عدم موافقتها على التعديلات. وإذا لم تحصل التعديلات على هذه الأغلبية، تحال إلى اللجنة الثلاثية الخاصة لبحثها من جديد.

٨. ويجدر التذكير بأن مؤتمر العمل الدولي كان قد وافق لأول مرة في دورته الثالثة بعد المائة (حزيران/ يونيه ٢٠١٤)، على التعديلات التي اعتمدتها اللجنة الثلاثية الخاصة^٤. وتعلقت تلك التعديلات بمسائل التخلي عن البحارة والمطالبات بالتعويض في حالة وفاة البحار أو في حالة إصابته بإعاقاة طويلة الأجل، تكون ناجمة عن إصابة مهنية أو مرض مهني أو خطر مهني. ودخلت هذه التعديلات حيز النفاذ في ١٧ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٧. وأقر مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٥ (حزيران/ يونيه ٢٠١٦)، تعديلين آخرين اعتمدتهما أيضاً اللجنة الثلاثية الخاصة^٥. يهدف التعديل الأول إلى القضاء على التحرش والتنمر على متن السفن، وينص التعديل الآخر، في ظروف خاصة، على إمكانية تمديد مدة سريان شهادة العمل البحري لفترة لا تتجاوز خمسة أشهر. ويُتوقع أن تدخل هذه التعديلات حيز النفاذ في ٨ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٩.

٩. والمؤتمر مدعو إلى النظر في التعديلات على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، بالصيغة التي اعتمدها اللجنة الثلاثية الخاصة في اجتماعها الثالث، بغية الموافقة عليها.

^٤ مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، محضر المداولات، محضر الأعمال المؤقت رقم ٢ ورقم ١٦.

^٥ مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، محضر المداولات، محضر الأعمال المؤقت رقم ٣-١.

الملحق

التعديلات على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، فيما يتعلق باللائحة ١-٢

المعيار ألف ١-٢ - اتفاقات استخدام البحارة

تُدرج الفقرة ٧ الجديدة:

٧. تقتضي كل دولة أن يستمر اتفاق استخدام البحار نافذاً عندما يكون محتجزاً على متن السفينة أو بعيداً عنها نتيجة أعمال قرصنة أو سطو مسلح على السفن، بغض النظر عما إذا كان التاريخ المحدد لانتهائه قد انقضى أو كان أحد الطرفين قد أبلغ تعليق الاتفاق أو إنهائه. وفي مفهوم هذه الفقرة:

(أ) يحمل مصطلح *القرصنة* نفس المعنى الوارد في اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار، ١٩٨٢؛

(ب) يعني مصطلح *السطو المسلح على السفن* أي عمل غير قانوني من أعمال العنف أو الاحتجاز أو أي عمل سلب أو تهديد في هذا الصدد، غير أعمال القرصنة، يُرتكب لأغراض خاصة ويكون موجهاً ضد سفينة أو ضد أشخاص أو ممتلكات على متنها، في المياه الداخلية لدولة بعينها أو المياه الأرخبيلية أو البحر الإقليمي، أو أي عمل يحرص على ارتكاب أحد الأعمال الموصوفة أعلاه أو يسهل عن عمد ارتكابها.

التعديلات على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، فيما يتعلق باللائحة ٢-٢

المعيار ألف ٢-٢ - الأجور

تُدرج الفقرة ٧ الجديدة:

٧. عندما يُحتجز البحار على متن السفينة أو بعيداً عنها نتيجة أعمال قرصنة أو سطو مسلح على السفن، يستمر دفع الأجور والمستحقات الأخرى المنصوص عليها في اتفاق استخدام البحارة واتفاق المفاوضة الجماعية المعني أو القوانين الوطنية المطبقة، بما في ذلك التحويلات المخصصة، على نحو ما هو منصوص عليه في الفقرة ٤ من هذا المعيار، طيلة فترة الاحتجاز وحتى يتم تحرير البحار وإعادته إلى الوطن حسب الأصول المرعية تمثيلاً مع المعيار ألف ١-٥-٢، أو، في حال وفاة البحار خلال الاحتجاز، حتى تاريخ وفاته وفقاً لما هو منصوص عليه في القوانين أو اللوائح الوطنية المطبقة. يحمل المصطلحان "قرصنة" و"سطو مسلح على السفن" نفس المعنى الوارد في الفقرة ٧ من المعيار ألف ١-٢.

التعديلات على مدونة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، فيما يتعلق باللائحة ٥-٢ - الإعادة إلى الوطن

المبدأ التوجيهي باء ١-٥-٢ - الحق في الإعادة إلى الوطن

يُستعاض عن الفقرة ٨ بالنص التالي:

٨. يجوز أن ينقضي الحق في الإعادة إلى الوطن إذا لم يطالب البحار به خلال فترة معقولة من الوقت تحددها القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية، ما عدا في الحالات التي يكون فيه محتجزاً على متن السفينة أو بعيداً عنها نتيجة أعمال قرصنة أو سطو مسلح على السفن. يحمل المصطلحان "قرصنة" و"سطو مسلح على السفن" نفس المعنى الوارد في الفقرة ٧ من المعيار ألف ١-٢.