



الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية

مؤتمر العمل الدولي

الدورة " 111 "

جنيف - 5 - 16 يونيو / حزيران 2023

تقديم

أولاً : تنفيذاً لقرار مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الدورة العادية رقم (346) ، والتي عقدت خلال شهر نوفمبر 2022 ، بشأن تحديد موعد وجدول أعمال الدورة العادية (111) لمؤتمر العمل الدولي ، فقد تقرر عقدها خلال الفترة من 5 - 16 يونيو / حزيران 2023 .

ثانياً : جرت العادة أن تعقد اجتماعات الفرق الثلاثة (حكومات - أصحاب أعمال - عمال) خلال اليوم السابق لافتتاح فعاليات المؤتمر، بهدف انتخابات هيئة مكاتب كل منها وتقديم الترشيحات للمناصب ضمن هيئة مكتب المؤتمر ومختلف اللجان النظامية والفنية المنبثقة عن هذه الدورة، وذلك لتمكين اللجان من مباشرة أعمالها بداية من اليوم الأول لعقد المؤتمر .

ثالثاً : سيتم تنظيم اجتماعات المجموعات الإقليمية، ومن بينها المجموعة العربية ، خلال يوم الأحد الموافق 4 يونيو / حزيران 2023 ، بهدف التنسيق والتشاور بين الوفود العربية الثلاثة المشاركة في المؤتمر، حول الموضوعات ذات الاهتمام والمصالح المشتركة ، وتشكيل ممثلي المجموعة العربية في كل من لجنتي التنسيق والصياغة.

رابعاً : في إطار حرص منظمة العمل العربية على بذل مزيد من الجهود لتسهيل وتفعيل دور ومشاركة الوفود العربية الثلاثية (حكومات - أصحاب أعمال - عمال) للدفاع عن المصالح العربية المشتركة في المحافل الدولية ، وبوجه خاص ضمن مؤتمر العمل الدولي السنوي ؛ فقد قام مكتب العمل العربي بإعداد وثيقة البند السادس من جدول أعمال الدورة (49) لمؤتمر العمل العربي خلال الفترة (22 - 29 مايو / أيار 2023) بشأن التحضير لعقد الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية المشاركة في الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2023 ، على أن يتم من خلال مكتب العمل العربي اتخاذ الإجراءات والترتيبات اللوجستية والتنفيذية لعقد هذا الاجتماع.

خامسا : تتضمن هذه الوثيقة قسمين:

القسم الأول:

يتضمن مقترحات وتصورات منظمة العمل العربية بشأن عقد الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية.

القسم الثاني:

يتضمن بعض المعلومات الأساسية المتاحة حول الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2023 ، وحتى تاريخ إعداد هذه الوثيقة.

فايز علي المطيري

المدير العام

أولاً: القسم الأول

مقترحات وتصورات منظمة العمل العربية

بشأن: الاجتماع التنسيقى الأول للمجموعة العربية

أولاً: يتخذ مكتب العمل العربى سنوياً جميع الإجراءات والترتيبات اللوجستية التنفيذية لتنظيم أنشطة واجتماعات المجموعة العربية المشاركة في مؤتمر العمل الدولي مع تقديم مقترحات بشأن موعد ومكان ومشروع جدول أعمال الاجتماع التنسيقى الأول للمجموعة العربية واجتماعات اللجان المنبثقة عنها، وكذلك الاجتماعات اللاحقة بالإضافة إلى إعداد وتوفير جميع الوثائق المتعلقة بهذه الأنشطة.

ثانياً: قام مكتب العمل العربى بإعداد وثيقة البند الثامن من جدول أعمال الدورة (98) لمجلس إدارة منظمة العمل العربية (مارس / آذار 2023) بشأن الإعداد والتحضير للاجتماع السنوي للمجموعة العربية المشاركة في الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي 5 - 16 يونيو / حزيران 2023)، وتمت الموافقة عليها وكذلك قرار المجلس بإداراجها على مؤتمر العمل العربى في دورته القادمة، حيث تم إعداد البند السادس والذي يتضمن المقترحات التالية:

مشروع جدول أعمال

الاجتماع التنسيقى الأول للمجموعة العربية

أولاً : مشروع جدول أعمال الاجتماع التنسيقى الأول للمجموعة العربية
يقترح أن يتضمن جدول الأعمال عرض ومناقشة الموضوعات التالية:

البند الأول: المسائل الإجرائية:

1- رئاسة المجموعة العربية.

2- كلمة المجموعة العربية في المؤتمر .

البند الثاني: رئاسة الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي والمناصب الأخرى المنبثقة عنه.

البند الثالث: دعم المطالب الفلسطينية:

(أ) متابعة تنفيذ قراري مؤتمر العمل الدولي لعامي 1974، 1980: بشأن إدانة السلطات الإسرائيلية لممارستها التفرقة العنصرية وانتهاكها الحريات والحقوق النقابية وكذلك آثار الاستيطان الإسرائيلي على أوضاع العمال العرب في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى.

(ب) عقد ملتقى دولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى على هامش أعمال الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2023.

(ت) متابعة برامج التعاون الإنمائي لصالح فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى.

1 - البرنامج المعزز للتعاون الإنمائي لمصلحة الأراضي العربية المحتلة:

2 - دعم الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية:

البند الرابع: الموقف من التصديقات - تعديل 1986 على دستور منظمة العمل الدولية بشأن توسيع التمثيل في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي .

البند الخامس: التوسيع في استخدام اللغة العربية في منظمة العمل الدولية.

البند السادس: التعاون الإنمائي لصالح البلدان العربية مع منظمة العمل الدولية.

البند السابع : ما يستجد من أعمال.

ثانياً: سير أعمال الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية

البند الأول: المسائل الإجرائية:

1. رئاسة المجموعة العربية:

إن رئاسة اجتماعات المجموعة العربية في هذه الدورة تكون استناداً لما جرت عليه العادة والعرف لمعالي الوزير الذي ترأس الدورة (الأخيرة) لمؤتمر العمل العربي، وعليه يتم خلال الجلسة الأولى دعوة رئيس الدورة (49) لمؤتمر العمل العربي (مايو / 2023 لتسلم رئاسة الاجتماع أو من ينوب عنه.

من جهة أخرى يتم خلال الجلسة الأولى للمجموعة العربية تشكيل كل من لجنتي التنسيق والصياغة من السادة أعضاء الوفود العربية المشاركة في أعمال الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2023.

2. كلمة المجموعة العربية في المؤتمر:

من المناسب التذكير بالتوصيات الصادرة عن الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية (104) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2015.. وبوجه خاص ما يلي:

لقد اتخذ مجلس إدارة منظمة العمل العربية في دورته العادية 83 (الرياض، أكتوبر / تشرين الأول 2015) في هذا الشأن قراراً ينص ضمن أموراً أخرى، وذلك على النحو التالي: تأكيد ضرورة وأهمية تطبيق التوصية الصادرة عن الاجتماع التنسيقي الأول للمجموعة العربية المشاركة في الدورة (104) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2015 بشأن تكليف رئيس المجموعة بإلقاء كلمة باسم البلدان العربية أمام المؤتمر وخلال اجتماعات دورات مؤتمر العمل الدولي المقبلة.

كما تم تأكيد هذا القرار في الدورة (87) لمجلس إدارة منظمة العمل العربية (القاهرة، أكتوبر / تشرين الأول 2017).

وتنفيذا لقرارات الأجهزة الدستورية لمنظمة العمل العربية في هذا الشأن، يتولى رئيس المجموعة العربية إلقاء كلمة باسم الدول العربية في الدورة الحالية لمؤتمر العمل الدولي.

البند الثاني : رئاسة الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي والمناصب الأخرى المنبثقة

عنه:

من المعروف أنه طبقا لنظام الدورية بين الأقاليم الجغرافية الأربعة، تتناول تلك الأقاليم

بالتوالي رئاسة المؤتمر، علما بأن الدورات السابقة كانت على النحو التالي:

الدورة (110) 2022	- الأرجنتين (السيد / كلوديو موروني - وزير العمل والعمالة والضمان الاجتماعي)
الدورة (109) 2021	- افريقيا (المغرب)
الدورة (108) 2019	- أوروبا (سويسرا)
الدورة (107) 2018	- آسيا (المملكة الأردنية)
الدورة (106) 2017	- أمريكا اللاتينية (بنما)
الدورة (105) 2016	- إفريقيا (جنوب أفريقيا) .
الدورة (104) 2015	- أوروبا (جمهورية لاتقيا) .
الدورة (103) 2014	- الأرجنتين .
الدورة (102) 2013	- آسيا والباسفيك .
الدورة (101) 2012	- أمريكا اللاتينية (جمهورية الدومينيكان) .
الدورة (100) 2011	- إفريقيا (الكامرون) .
الدورة (99) 2010	- أوروبا (فرنسا) .

وعليه فإن الدورة (111) لعام 2023 لم تتضح إلى الآن الدولة التي ستتولى رئاستها.

**** أما بالنسبة للمناصب الأخرى المنبثقة عن المؤتمر فستكون كالتالي :**

- نائباً رئيس المؤتمر.
- رئاسة الفرق.
- رئاسة اللجنة التنظيمية.
- رئاسة لجنة اعتماد العضوية.
- رئاسة لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية.
- رئاسة اللجنة المالية.
- رئاسة اللجان الفنية.

وفي هذا الصدد فإنه في حال وجود رغبة لأعضاء الوفود العربية في الترشح لأي من هذه المناصب أن تبدي رغبتها مسبقاً ومبكراً لشغل هذا المنصب، حتى تتمكن المجموعة العربية من التنسيق في هذا الشأن مع المجموعات الإقليمية الأخرى وفرق العمل الثلاثة التي يشاركون فيها.

البند الثالث : دعم المطالب الفلسطينية :

(أ) متابعة تنفيذ قراري مؤتمر العمل الدولي لعامي 1974، 1980: بشأن إدانة السلطات الإسرائيلية لممارستها التفرقة العنصرية وانتهاكها الحريات والحقوق النقابية وكذلك آثار الاستيطان الإسرائيلي على أوضاع العمال العرب في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى :

يتم من خلال مكتب العمل العربي إعداد التقريرين التاليين:

1- تقرير تحليلي لما سيرد في تقرير بعثة مكتب العمل الدولي التي ستزور فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى خلال شهر مارس / آذار 2023 (ملحق تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي إلى الدورة "111" لمؤتمر العمل الدولي لعام 2023.

وتقوم لجنة الصياغة المنبثقة عن المجموعة العربية المشاركة في مؤتمر العمل الدولي بدراسة ملحق تقرير المدير العام لمكتب العمل الدولي بشأن أوضاع العمال في الأراضي العربية المحتلة، وكذلك التقرير التحليلي لمكتب العمل العربي المذكور أعلاه من أجل وضع الصيغة النهائية لملاحظات المجموعة العربية على ملحق التقرير والتي يتم إرسالها إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي وتوزيعها على وفود المؤتمر باللغتين العربية والإنجليزية.

الأمر الذي يساعد على تطوير برامج منظمة العمل الدولية في التركيز على الاحتياجات التنموية الفلسطينية، وتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والانسانية التي يعيشها عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى في ظل تعنت الاحتلال الإسرائيلي، واستمرارية الإجراءات والممارسات التعسفية والضغطات المتشددة بشكل متزايد والتي يفرضها الاحتلال على الاقتصاد الفلسطيني مع عزل المناطق الجغرافية ومصادرة الموارد الطبيعية وتقييد حركة الأشخاص والموارد ووسائل ومستلزمات الإنتاج والبناء.

كذلك التأكيد على ملاحظات المجموعة العربية المتكررة على تقارير المدير العام لمكتب العمل الدولي في الأعوام السابقة حول وضع عمال الأراضي العربية المحتلة حول المطالب المتكررة للمجموعة العربية بشأن ضرورة صياغة الاستنتاجات الواردة في تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية حول الأراضي العربية المحتلة في شكل خطة عمل

يتم تمويلها وتنفيذها بالأساس من منظمة العمل الدولية.

2- تقرير المدير العام لمنظمة العمل العربية بشأن المستوطنات الإسرائيلية وآثارها الاقتصادية والاجتماعية السلبية على أوضاع أصحاب الأعمال والعمال في فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى، وترجمته إلى اللغات الثلاث الفرنسية والإنجليزية والإسبانية وتعميمه على المشاركين في الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2023.

ويتم إعداد هذا التقرير المهم الذي يصف حقيقة ما يجري على أرض الواقع استناداً إلى تقارير وزارات العمل في فلسطين وفي الأراضي العربية المحتلة الأخرى وأي معلومات وبيانات متوفرة لدى منظمة العمل العربية من مصادر عربية وإقليمية ودولية.

(أ) عقد ملتقى دولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى على هامش أعمال الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2023:

- صدر قرار من مجلس إدارة منظمة العمل العربية في دورته (98) مارس 2023 بخصوص فلسطين يتضمن (ضمن أمور أخرى) عقد ملتقى دولي للتضامن مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى على هامش أعمال الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2023، حيث يتم من خلال مكتب العمل العربي والبعثة الدائمة لمنظمة العمل العربية بجنيف إجراء الاتصالات المناسبة مع الجهات المعنية، واتخاذ التدابير والترتيبات التنفيذية لتنظيم هذا الملتقى في أحسن الظروف وذلك بالتنسيق والتعاون مع الهيئات المعنية في دولة فلسطين.
- ويقترح أن يتضمن جدول أعمال الملتقى إلقاء كلمات لكل من:

1- سعادة السيد/ فايز علي المطيري - المدير العام لمنظمة العمل العربية.

2- معالي / رئيس المجموعة العربية.

3- معالي الدكتور / نصري أبو جيش وزير العمل بدولة فلسطين.

4- سعادة السيد / جالبيرت هومبو - المدير العام لمنظمة العمل الدولية.

5- ممثلو الفرق الثلاثة (حكومات - أصحاب أعمال - عمال) من جنسيات ومن أقاليم

أو مجموعات إقليمية مختلفة.

- ويمثل هذا الملتقى المتميز فرصة حقيقية لتجميع الأصدقاء ومحبي السلام حول العالم للتعريف بحقيقة الأوضاع غير الإنسانية التي يمر بها عمال وشعب فلسطين، والتنديد والاستنكار الجماعي للممارسات والإجراءات التعسفية للاحتلال الإسرائيلي الغاشم لدفع مكونات المجتمع الدولي إلى بذل مزيد من الجهود لإنهاء الاحتلال وبناء الدولة الفلسطينية المستقلة وعاصمتها القدس الشريف.

(ب) متابعة برامج التعاون الإنمائي لصالح فلسطين والأراضي العربية المحتلة الأخرى .

1. البرنامج المعزز للتعاون الإنمائي لمصلحة الأراضي العربية المحتلة:

- نظراً للظروف والتحديات الصعبة التي تمر بها فلسطين والبلدان العربية المحتلة يتم تكرار الطلب سنوياً من منظمة العمل الدولية بزيادة برامج التعاون الإنمائي لصالح تلك البلدان.

2. دعم الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية:

- تعددت قرارات مؤتمر العمل العربي ومجلس إدارة منظمة العمل العربية في دوراته المختلفة وملاحظات المجموعة العربية المتكررة للمطالبة **بانعقاد مؤتمر دولي للمانحين لدعم هذا الصندوق**، وقد تم بالفعل عقد عدة اجتماعات للجنة الثلاثية المشكلة من معالي وزير العمل بفلسطين ومدير المكتب الإقليمي للدكتورة ربا جردات ومعالي السيد / فايز علي المطيري المدير العام لمنظمة العمل العربية للتنسيق حول آلية انعقاد هذا الاجتماع وقد عقد هذا الاجتماع خلال يوم 23 / فبراير / 2023 بالمملكة الأردنية، برعايه وزارة التعاون الدولي الألمانية وقد صدر عنه إعلان عمان، كذلك تم توقيع عدد من بروتوكولات التعاون مع الجهات العربية والدولية المانحة حيث تجاوزت إجمالي المبالغ الممنوحة للصندوق الخمسين مليون دولار .
- حيث جاء إنشاء الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية كنتيجة لتوصيات محلية وعربية ودولية، فقد أنيط بمنظمة العمل الدولية مهمة إنشاء الصندوق كمبادرة دولية لمساعدة المتعطلين، عن العمل، حيث إن الصندوق يسعى بالدرجة الأولى إلى محاربة الفقر من خلال إيجاد فرص عمل دائمة وتحسين مستوى العمال وصقل مهاراتهم وتبني ودعم مشاريع تشغيلية وتقديم الحماية الاجتماعية للعاملين.
- كما جاء في المرسوم الرئاسي " إنشاء الصندوق الفلسطيني للتشغيل والحماية الاجتماعية " ، وأن الموارد المالية للصندوق تتكون من المنح والهبات والمبالغ التي ترد من الأفراد والحكومات العربية والأجنبية والمؤسسات والمنظمات الدولية والإقليمية والمحلية والمبالغ المخصصة في الموازنة العامة للسلطة الفلسطينية، غير أن الصندوق قد عانى في الماضي ولايزال يعاني من مشكلة نقص الموارد المالية لاعتماده أساساً على دعم الحكومة الفلسطينية التي تعيش أزمات مالية متكررة ، مما

يتطلب مواصلة الجهود العربية والدولية لتعزيز ودعم الصندوق لتمكينه من تحقيق الأهداف المرجوة منه.

البند الرابع : الموقف من التصديقات - تعديل 1986 على دستور منظمة العمل الدولية بشأن توسيع التمثيل في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي :

تم مناقشة هذا الموضوع على هامش إجتماعات المجموعة العربية المنعقدة خلال مجلس إدارة منظمة العمل الدولية الدورة "374" مارس جنيف 2023 وتم الاتفاق على بذل المساعي مع ممثلي الدول الصناعية الكبرى للتصديق عي هذا التعديل، حيث لم يتبقي لدخول التعديل حيز التنفيذ سوى توقيع ثلاثة دول فقط من الدول الصناعية الكبرى.

البند الخامس : التوسيع في استخدام اللغة العربية في منظمة العمل الدولية:

وحيث يلاحظ عدم ترجمة بعض البنود المعروضة ضمن جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي إلى اللغة العربية، فقد يكون من المناسب تأكيد ضرورة الاستمرار في المطالبة بالتوسع في استخدام اللغة العربية في أعمال منظمة العمل الدولية، وذلك سواء من خلال الاتصالات المباشرة مع السيد المدير العام لمكتب العمل الدولي أو المراسلات الموجهة لمنظمة العمل الدولية أو من خلال مداخلات السادة الأعضاء العرب في اجتماعات اللجان أو الجلسات العامة للمؤتمر ومجلس الإدارة.

كما أنه من المفيد الإشارة وتأكيد توجهات وقرارات الأجهزة الدستورية لمنظمة العمل العربية والمتعلقة بدعوة الوفود العربية إلى استخدام اللغة العربية في جميع كلماتهم ومداخلاتهم في اجتماعات منظمة العمل الدولية وكذلك في المراسلات الموجهة إليها.

ومن جانبها، فإن منظمة العمل العربية مستمرة، سواء من خلال المراسلات أو اللقاءات الدورية المباشرة التي تجرى بين سعادة المدير العام للمنظمة والمدير العام لمكتب العمل الدولي، في تأكيد حاجة المجموعة العربية إلى المزيد من التوسع في استخدام اللغة العربية في أعمال ووثائق المؤتمر سواء في الجلسات العامة أو اللجان مع رغبة المجموعة العربية في أن تتم مستقبلاً ترجمة كل التقارير المعروضة للنقاش ومشاريع الصكوك والاستنتاجات والتعديلات والتقارير المعتمدة.

ومن الجدير بالذكر أن هذا البند تقترحه منظمة العمل العربية سنوياً ضمن بنود

مشروع جدول أعمال المجموعة العربية ويتم التأكيد على هذا المطلب ويلاحظ أن التقدم في هذا الأمر يسير ببطيء مشهود نتمنى من منظمة العمل الدولية أن يشهد تقدماً سريعاً نظراً لأهميته للمجموعة العربية.

البند السادس : التعاون الإنمائي لصالح البلدان العربية مع منظمة العمل الدولية :

- لقد تمكنت منظمة العمل العربية من إقامة علاقات متميزة للتعاون البناء مع منظمة العمل الدولية للارتقاء بقضايا العمل والعمال وتحقيق أهداف التنمية الشاملة المستدامة في البلدان العربية وذلك منذ عدة عقود من الزمن، حيث تم توقيع اتفاقية تعاون بين الطرفين منذ عام 1976 والتي تمت إعادة النظر فيها وصولاً إلى توقيع مذكرة تفاهم بين المنظمتين عام 2007 لتكون الإطار العام للتنسيق والتعاون بينهما.
- كما يتم التباحث حول حاجة البلدان العربية إلى مزيد من برامج وخطط التعاون الفني التي تقدمها منظمة العمل الدولية وفق متطلبات واحتياجات التنمية في الوطن العربي في المرحلة المقبلة وصولاً إلى التأكيد والاتفاق على أهمية تعزيز التعاون بين المنظمتين وتنفيذ مزيد من الأنشطة المشتركة لمصلحة البلدان العربية من خلال المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية للبلدان العربية ببيروت.
- وقد قامت منظمة العمل العربية بدعوة الأعضاء العرب ضمن مجلس إدارة منظمة العمل الدولية المشاركين في الدورة "347" لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية بجنيف، مارس 2023 ودعوة الدكتورة ربا جرادات المدير العام المساعد والمدير الإقليمي لمكتب بيروت، حيث تم التأكيد على مطالب وقرارات مؤتمر العمل العربي فيما يخص زيادة التعاون الإنمائي لصالح البلدان العربية . كما أكد مدير عام منظمة العمل العربية على قرارات مجلس إدارة منظمة العمل العربية خاصة فيما يتعلق بأهمية ادراج ملحق تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية حول فلسطين والأراضي العربية المحتلة على دورات مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ومؤتمر العمل الدولي .

البند السابع : ما يستجد من أعمال .

ثانياً : القسم الثاني
معلومات أساسية عن الدورة (111)
لمؤتمر العمل الدولي لعام 2023

أولاً: موعد ومكان عقد الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2023:

1. بناء على قرارات مجلس إدارة مكتب العمل الدولي يتم تنظيم وعقد اجتماعات الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2023 ومختلف اللجان النظامية والفنية المنبثقة عنه - كالمعتاد - خلال الفترة 5 - 16 يونيو / حزيران 2023.

وفور معرفة آلية ومكان الانعقاد سيقوم مكتب العمل العربي بتحديد موعد اجتماعات المجموعة العربية والاجتماع الأول للجنة الصياغة والاجتماع الأول للجنة التنسيق العربية المنبثقة عن الاجتماع الأول للمجموعة العربية وموعد تنظيم الملتقى التضامني مع عمال وشعب فلسطين والأراضي العربية المحتلة .

ثانياً: جدول أعمال الدورة (111) لمؤتمر العمل الدولي لعام 2023 :
البنود الدائمة:

1. تقارير رئيس مجلس الإدارة والمدير العام
2. مشروع البرنامج والميزانية للفترة 2024-2025 وأسئلة أخرى
3. معلومات وتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات

البنود المدرجة على جدول الأعمال من قبل المؤتمر أو مجلس الإدارة:

4. التلمذة الصناعية (وضع المعايير، المناقشة الثانية)
5. مناقشة متكررة بشأن الهدف الاستراتيجي للحماية الاجتماعية (حماية العمل)
6. انتقال عادل، بما في ذلك النظر في السياسات الصناعية والتكنولوجيا، نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع (مناقشة عامة)
7. إلغاء اتفاقية عمل دولية واحدة وسحب أربع اتفاقيات وبروتوكول واحد و18 توصية

8. اتفاقية وتوصية مقترحة بشأن المراجعة الجزئية لـ 15 من صكوك العمل الدولية بعد إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

ثالثاً: اللجان :

**** لجنة النظم :**

تجتمع هذه اللجنة عند الحاجة في حالة وجود مقترحات لتعديل نظام العمل بالمؤتمر.

**** اللجنة التنظيمية:**

تتكون اللجنة من (28) عضواً عن فريق الحكومات: (14) عضواً عن فريق منظمات أصحاب الأعمال (14) عضواً عن فريق العمال، وتقوم بتنظيم سير أعمال المؤتمر، ويمكن دعوتها للاجتماع في أي وقت لدراسة موضوعات محددة .

**** لجنة اعتماد العضوية :**

تتكون اللجنة من ممثل عن الحكومات وممثل عن أصحاب الأعمال وممثل عن العمال وتكون اجتماعاتها مغلقة " المادة (5) والقسم (ب) من دستور منظمة العمل الدولية

**** تشكيل الوفود :**

تتكون الوفود المشاركة في مؤتمر العمل الدولي من أربعة أعضاء (2 حكومات ، 1 أصحاب أعمال ، 1 عمال) ، ويمكن أن يكون لكل عضو مستشارون فنيون بواقع (2 مستشار) لكل بند فني (المادة 2 ، 3 من الدستور) ، وبالتالي يمكن مرافقة (10) مستشارين فنيين فقط لكل عضو مشارك في الدورة (110) لمؤتمر العمل الدولي 2022 ، مع الأخذ بعين الاعتبار القرارات المتعلقة بمشاركة المرأة في اجتماعات منظمة العمل الدولية .

**** تسجيل المتحدثين :**

- تقرير رئيس مجلس الإدارة وتقرير المدير العام :

بإمكان الأشخاص الراغبين في إجراء مداخلة التسجيل في وقت مبكر عن طريق

الفاكس أو الهاتف أو البريد الإلكتروني وذلك على النحو التالي:

• **الهاتف:** + 41227997476

• **الفاكس:** + 41227998944

• **بريد الكتروني:** orateurs@ilo.org

· ويتم التسجيل في أثناء عقد المؤتمر بالتوجه إلى مكتب تسجيل .

حجز قاعات الاجتماعات :

على من يرغب في حجز قاعة اجتماعات التقدم بطلب في وقت مبكر

عن طريق البريد الإلكتروني ilcrooms@ilo.org .

1. التسجيل في اللجان :

- **حكومات :** [reloff- conf @ilo .org](mailto:reloff-conf@ilo.org)

- **أصحاب الأعمال:** [actemp – conf@ilo .org](mailto:actemp-conf@ilo.org)

- **العمال :** [actrav – conf@ ilo .org](mailto:actrav-conf@ilo.org)

رابعاً : ملخص لبعض أهم البنود المدرجة على جدول أعمال
مؤتمر العمل الدولي الدورة 111 جنيف
(5 – 16 يونية 2023)

ملخص تقرير المدير العام
"النهوض بالعدالة الاجتماعية"

مؤتمر العمل الدولي، الدورة 111، 2023
البند الأول في جدول الأعمال

المقدمة

يقدم هذا التقرير رؤية للنهوض بالعدالة الاجتماعية وتعزيز العمل اللائق ليتناسب مع الطموح العالمي وليواجه نقاط الضعف الموجودة داخل الأنظمة والسياسات السائدة وسيكون ذلك من خلال الاجتماعات الثلاثية وتشكيل تحالف عالمي مع الجهات الفاعلة الرئيسية الأخرى لتجديد العقد الاجتماعي وترسيخ المبدأ التأسيسي لمنظمة العمل الدولية بأن "العمل ليس سلعة".

حيث أشار التقرير إلى تفاقم الازمات والتحديات واضطراب وارتفاع تكاليف المعيشة، فمع كل تغير يحدث في الظواهر المناخية بجانب عدم الاستقرار الجيوسياسي، يتم الدفع بملايين من الناس إلى الورا، فترجع الشركات عن الاستثمار، وتمنع الاقتصادات من خلق وظائف كافية وتترك العديد من

العمال وأسرهم غير متأكدين من كيفية تحملهم لمعظم الضروريات الأساسية.

وليقي التقرير الضوء على مفهوم للعدالة الاجتماعية فيتطرق المدير العام إلى وصف المجتمعات والسياسات والمؤسسات بأنها عادلة أو غير عادلة.

- ولكن ما هو مفهوم العدالة الاجتماعية الذي يغذي هذا التقييم؟
- وكيف يمكن لهذا المنظور أن يوجه العمل المستمر والمتضافر نحو تحقيق العدالة الاجتماعية؟

“في حين أنه لا يمكن إحلال السلام الشامل والدائم إلا إذا كان قائماً على العدالة الاجتماعية...”

فاجتمعت الحكومات ومنظمات أرباب العمل والعمال في منظمة العمل الدولية لمعالجة ظروف العمل غير المقبولة في كثير من الأحيان ومع انتشار انعدام الأمن والحرمان والاضطرابات الصناعية في ذلك الوقت. وأصبح الهيكل الثلاثي، الذي لم يكن موجوداً على المستوى الوطني في وقت تأسيس منظمة العمل الدولية، وسيلة إجرائية راسخة لتعزيز العدالة الاجتماعية.

حيث تطرق التقرير في الفصل الأول إلى وصف العدالة الاجتماعية على نطاق واسع بأنها ذات أربعة أبعاد:

1. البعد الأول هو حقوق الإنسان العالمية وقدراته، وتشمل أيضاً حرية تكوين الجمعيات، التي توفر أسس المشاركة الديمقراطية والحوار الاجتماعي.
2. البعد الثاني يتعلق بالمساواة في الحصول على فرص العمل والنشاط الإنتاجي التي تمكن الناس من السعي وراء رفاهيتهم المادية في ظروف الأمن الاقتصادي.

3. يشمل البعد الثالث المفهوم الأوسع للتوزيع العادل. وهي تهتم بالإنصاف في نتائج التوزيع بما في ذلك حصة عادلة من فوائد النمو الاقتصادي.

4. البعد الرابع يتعلق بالتحويلات العادلة. يركز هذا البعد الطريقة التي تؤثر بها التحويلات الكبيرة على رفاهية الناس. يهتم هذا البعد في المقام الأول بالسياسات والتدابير التي تزيد من الفرص وتقلل من المخاطر.

▪ ولفت الانتباه إلى النهوض بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق حيث يشكل دخل العمل المصدر الرئيسي للدخل لمعظم الأسر حيث يمكن الناس من تطوير إمكاناتهم وتحقيقها بالكامل، كما توجد روابط سببية بين العمل اللائق والجوانب الأخرى للتنمية البشرية التي تنعكس في الأبعاد المختلفة للعدالة الاجتماعية حيث لديه القدرة على إحداث مسار إنمائي إيجابي ومستدام.

▪ وأشار إلى إن الإخفاق في النهوض بالعدالة الاجتماعية فيما يتعلق بمستوى معيشي لائق والحصول على رعاية صحية فعالة وتعليم جيد يقوض التقدم نحو العمل اللائق، كما تمثل الإخفاقات "عجز فردي في رأس المال البشري". فهي تمثل أزمة تقييد الإمكانيات الإنتاجية وقدرة البلدان على النهوض بالعمل اللائق وتأمينه.

كما أوضح الفصل الثاني إلى المنعطفات التي تتعرض لها المجتمعات والمؤسسات فبجانب كل تنمية اجتماعية واقتصادية وزيادة في متوسط مستويات المعيشة تزداد المخاوف بشأن تزايد عدم المساواة الاقتصادية وقد تفاقمت هذه الحالة الآن بسبب مزيج ضار من الديون وارتفاع أسعار الغذاء والطاقة والظواهر الجوية الشديدة والتوترات والصراعات الجيوسياسية. فيستمر الظلم ويزداد الفقر وتزداد الحوادث والأمراض المهنية كل عام بجانب تعرض أكثر من شخص واحد من كل خمسة أشخاص عاملين للعنف والتحرش في العمل، سواء كان جسدياً أو نفسياً أو جنسياً، خلال حياته العملية.

- ويؤدي أيضا إلى انتشار انعدام الأمن في سوق العمل فيواجه العمال مخاطر أكبر بكثير عندما يتعلق الأمر بالصدمات الخارجية والدورات الاقتصادية خاصة العاملين بالاقتصاد غير الرسمي. كما أدت المخاطر المتزايدة المتعلقة بالمناخ والأحداث المتطرفة إلى زيادة تآكل الأمن الاقتصادي مما سيجعل عدد من الأفراد إلى مغادرة منازلهم ويصبحوا جزءاً من العدد المتزايد من "لاجئي المناخ".
- وعالية فإن عدم المساواة مرتفع ومتصاعد، حيث تشير بعض الاتجاهات إلى أن العمال، في المتوسط، يتلقون حصة أقل من النمو الاقتصادي. لا يزال العمل غير الرسمي ذي الدخل المنخفض نقص الاستثمار في الخدمات العامة أحد الأسباب الرئيسية لارتفاع مستويات عدم المساواة.
- ونتج عن ذلك تفكك العقود الاجتماعية فعبّر الأمين العام للأمم المتحدة في تقريره إن هناك "انفصال متزايد بين الناس والمؤسسات التي تخدمهم، حيث يشعر الكثيرون بأنهم متخلفون عن الركب ولم يعودوا واثقين من أن النظام يعمل لصالحهم" وذلك نتيجة الفشل في وضع قيم الكرامة الإنسانية والعدالة الاجتماعية في مركز اقتصاداتنا ومجتمعاتنا. ولكن هناك طرق لاستعادة الثقة في المؤسسات العامة من خلال الحوار الاجتماعي والحوكمة الفعالة والشاملة والازدهار المشترك.

فسعى هذا التقرير عبر الفصل الثالث إلى:

النهوض بالعدالة الاجتماعية وتعزيز العمل اللائق وذلك من خلال تعزيز نهج محوره الإنسان في مستقبل العمل المستمر والمتضافر، العام والخاص ويكون ذلك عن طريق تعزيز الحوكمة الشاملة والفعالة للعمل فتؤدي التطورات التكنولوجية والطلبات على العمل المرن إلى الشك في قدرة الأطر التنظيمية القائمة على توفير الحماية الكافية للعمالة والمساواة في المعاملة، كما قد يؤدي الافتقار إلى الاستثمار في القدرات المؤسسية إلى زيادة تآكل فعالية المؤسسات التنظيمية، فاتخذ مؤتمر العمل الدولي خطوات مهمة في هذا الاتجاه، باعتماد اتفاقية العمال المنزليين، 2011 (رقم

(189)، واتفاقية العنف والتحرش، 2019 (رقم 190). في السنوات القادمة، ستجتمع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال في المؤتمر للنظر في كيفية النهوض بالعدالة الاجتماعية فيما يتعلق بأشكال العمل الجديدة في اقتصاد المنصة، والعمل المقدر بأقل من قيمته في اقتصاد الرعاية والعمل غير المحمي في الاقتصاد غير الرسمي.

- أكدت منظمة العمل الدولية استمرار أهمية علاقة العمل في توفير حماية العمال، كما تحتاج الحكومات، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال، إلى توضيح نطاق القوانين واللوائح وتكييفه عند الضرورة لضمان الحماية الفعالة للعمال الذين يؤدون العمل في سياق علاقة العمل كما ان هناك حاجة للتأكد من أن إدارة العمل لديها الدعم السياسي المطلوب والقدرة الإدارية للاضطلاع بوظائف الحوكمة، بما في ذلك وكالتها الحاسمة في تطوير أطر تنظيمية فعالة.
- وضمان الوصول إلى العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والتعلم مدى الحياة وذلك أن تركز سياسات الاقتصاد الكلي على سياسات تحويلية تستهدف خلق فرص عمل لائقة ومنتجة كهدف مركزي. وينبغي أن يهدف هذا النهج إلى:
- إلى خلق فرص عمل مباشرة، دفع عجلة التحول الهيكلي، معالجة الاختلالات الاقتصادية الكلية)
- فسيناقدش مؤتمر العمل الدولي في دورته 111 (2023) العديد من هذه القضايا ويتفق على خارطة طريق للمضي قدماً فبجانب أزمة المناخ، يجب أن يركز الترويج للتحول الهيكلي الغني بالوظائف على ضمان الاستدامة البيئية. ولذلك يجب التنسيق الدقيق بين الوزارات والوكالات الحكومية ذات الصلة، والعمل مع الشركاء الاجتماعيين لضمان تحقيق نتائج شاملة ومستدامة
- سلطت منظمة العمل الدولية الضوء على تنشيط مؤسسات سوق العمل لتحقيق نتائج عادلة فاعتمدت استراتيجيات شاملة ومتكاملة لتقليل ومنع

عدم المساواة في عالم العمل وعليه **سيجري مؤتمر العمل الدولي، في دورته 111 (2023)، مناقشة حول حماية العمال.**

- حماية الناس طوال دورة الحياة تعد الحماية الاجتماعية حق من حقوق الإنسان لما توفره من مستوى معيشي لائق والقدرات اللازمة للناس لتحقيق إمكاناتهم الكاملة. وعليه ضرورة الاستثمار في أنظمة الحماية الاجتماعية، وخاصة في أراضيات الحماية الاجتماعية التي يمكن أن تضمن على الأقل مستوى أساسياً من أمن الدخل والوصول إلى الرعاية الصحية للجميع.
- فيحتاج المجتمع الدولي إلى النظر في طرق أخرى للمساعدة في سد فجوة التمويل من أجل الحماية الاجتماعية في البلدان منخفضة الدخل، بما في ذلك من خلال التزامات المساعدة الإنمائية الرسمية التي لم يتم الوفاء بها إلى حد كبير.

فأشار التقرير في الفصل الرابع إلى أهمية تشكيل تحالف عالمي من أجل العدالة الاجتماعية حيث من شأنه أن يرفع من العدالة الاجتماعية كضرورة حتمية للسياسة العالمية تتطلب تعاوناً متعدد الأطراف أكبر واتساقاً في السياسات **وتقدر منظمة العمل الدولية تنفيذ حد أدنى عالمي للحماية الاجتماعية لكبار السن، بما يتماشى مع أحكام اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، 1952 (رقم 102)، وتوصية أراضيات الحماية الاجتماعية، 2012 (رقم 202)، التي سيكون لها آثار ديموغرافية واقتصادية عميقة في البلدان المنخفضة الدخل والبلدان ذات الدخل المتوسط الأدنى، مما يؤدي إلى زيادة بنسبة 14.8 في المائة في الناتج المحلي الإجمالي للفرد في تلك البلدان في غضون عشر سنوات.**

- سيدعم التحالف العالمي الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في تحديد أوجه القصور في العدالة الاجتماعية وتصميم استراتيجيات لمعالجة هذه النواقص بشكل فعال ومستدام وسيتم **تقديم تقرير متكرر بصورة**

محدثة عن حالة العدالة الاجتماعية في العالم، ويسلط الضوء على نهج السياسات المبتكرة والتحويلية بشكل خاص للنهوض بحقوق الإنسان، وتأمين الوصول المتكافئ إلى فرص العمل والنشاط الإنتاجي.

- وسيخلق المسرع العالمي فرصًا استراتيجية وطرائق تدخل محددة لتحقيق العدالة الاجتماعية في البلدان النامية. وسيعزز الشراكات داخل التحالف العالمي. وعليه يجب تنسيق السياسات الدولية لرفع مستوى الحوار والمشاركة بين البنك الدولي وصندوق النقد الدولي وبنوك التنمية الإقليمية ومنظمة العمل الدولية حتى تتمكن كل مؤسسة من الوفاء بولايتها بشكل أفضل. قد يشمل ذلك:
 - مشاركة أوثق في الضمانات الاجتماعية في مشاريع الاستثمار والتنمية.
 - العمل المشترك لتحديد خيارات لتوسيع الحيز المالي للتوظيف الكامل وإنشاء أرضية للحماية الاجتماعية.
 - الحوار مع الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية بشأن الأطر المستدامة اجتماعيا لإعادة هيكلة الديون.
- يمكن للتحالف العالمي أن يعزز فعالية منظمة العمل الدولية من خلال البحث المشترك والتعاون مع منظمة التجارة العالمية، مع مراعاة البعد الاجتماعي لسلاسل التوريد بطرق تدمج التجارة والعمل اللائق. فدعا الأمين العام للأمم المتحدة، إلى تجديد العقد الاجتماعي، الراسخ في حقوق الإنسان على المستوى الوطني.

مشروع البرنامج والميزانية للفترة 2024-2025

تهدف مقترحات البرنامج والميزانية التي أعدها مكتب العمل الدولي للفترة 2024 – 2025 الى حشد كل ما أمكن من وسائل لتطوير حلول ملائمة تركز على الانسان وتسمح للعمال والمنشآت التكيف مع المخاطر والفرص الماثلة امام عالم العمل. فهي تجمع بين الاستمرارية في الالتزام بالأهداف العامة للمنظمة والتكيف والابتكار في أولويات عملنا واساليبنا في العمل، بهدف تلبية الاحتياجات المتطورة للهيئات المكونة الثلاثية. وتتمحور المقترحات حول ثماني نتائج سياسية تسعى الى تحديث النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية وتعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي واستحداث وظائف لائقة ومنشآت مستدامة وضمان المساواة وتوسيع نطاق الحماية للجميع، مع تحسين تماسك السياسات وزيادة الاستثمار لصالح العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق سواء في الدول الأعضاء او على المستوى العالمي.

ويتمثل أحد العناصر الرئيسية للمقترحات المعروضة على مجلس الإدارة في إنشاء تحالف عالمي من أجل العدالة الاجتماعية بغية تعزيز التنمية القوية والمستدامة والشاملة القائمة على عالم أكثر تضامناً وسياسات أكثر اتساقاً وتضافر أكبر بين مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة. وهناك أربعة برامج عمل ذات أولوية مقترحة لتعزيز التنسيق على مستوى مكتب العمل الدولي، وبالتالي تمهيد الطريق أمام الشركات والتعاون لصالح التحالف.

كما تعكس العوامل التمكينية الثلاثية المنقحة والمدرجة في المقترحات التزام منظمة العمل الدولية بتعزيز مكانتها كمركز عالمي للتميز في مجال المعارف والابتكار والدعوة والتوعية بشأن جميع القضايا المتعلقة بعالم العمل. وهي مدعومة بالتركيز على

التحسينات المستمرة في الإدارة السيادية للمنظمة وتنظيمها، بما يتناسب مع مستوى الأداء والمساءلة المطلوب منها من جانب الهيئات المكونة والجهات المساهمة. وتحقيقاً لهذه الغاية، تشمل مقترحات المدير العام إعادة توزيع ما مجموعه 18.4 مليون دولار أمريكي، هو ما أصبح ممكناً بسبب الجهود المستمرة للسعي لتحقيق مكاسب في الكفاءة وإعادة تحديد سمات الوظائف الحالية. ويقترح إعادة توزيع هذه الموارد لتعزيز قدرتنا على مستوى المكتب، بما في ذلك في الأقاليم، من خلال تخصيص الأموال لعقد اجتماعين للفريق العمال الثلاثي المعني بالية استعراض المعايير وتخصيص الموارد المناسبة لبرنامج العمل الأربعة المقترحة ذات الأولوية وبناء القدرات في مجال التدقيق الداخلي والاشراف.

وفي هذه الأوقات العصيبة، يدرك المدير العام لمنظمة العمل الدولية تمام الإدراك القيود المفروضة على المالية العامة في عدد كبير من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، والتي تعاني هي أيضاً من تداعيات الكثير من الازمات، وتبلغ الميزانية العادية المقترحة لإنجاز البرامج للفترة 2024 - 2025 ما قيمة 854,657,600 دولار أمريكي بالقيمة الثابتة للدولار، وهو ما يمثل زيادة متواضعة قدرها 1,9 مليون دولار أمريكي او 0.2 في المئة بالقيمة الحقيقية مقارنة بميزانية الفترة 2022 - 2023 بالإضافة الى ذلك، هناك حاجة الى زيادة اسمية قدرها 39.6 مليون دولار أمريكي للاحتفاظ بالمستوى الحقيقي لميزانية الفترة 2022 - 2023، مما يمثل زيادة في التكلفة بنسبة 4.6 في المئة على مدى فترة السنتين.

تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات (المواد رقم " 19، 22، 35 " من الدستور)

مقدمة

عقدت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التي عينها مجلس الإدارة لمكتب العمل الدولي لدراسة المعلومات والتقارير المقدمة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بشأن الإجراءات المتخذة بصدد الاتفاقيات والتوصيات، بموجب المواد رقم " 19، 22، 35 " من الدستور في دورتها الثالثة والتسعين خلال الفترة من 28 تشرين الثاني / نوفمبر 2022 إلى 10 كانون الثاني / ديسمبر 2022، بنسق مختلط تم ضم 16 عضواً شاركوا حضورياً وثلاثة خبراء إلى الاجتماع عن بعد بواسطة الإنترنت. وتتشرف اللجنة بتقديم تقريرها إلى مجلس الإدارة.

خلفية ونطاق المسح العام

1. وفقاً للمادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية، قرر مجلس الإدارة في دورته (337) (تشرين الأول / أكتوبر - تشرين الثاني / نوفمبر 2019)، أن تعد لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات الدراسة الاستقصائية العامة (CEACR) في عام 2021 والمقدمة إلى مؤتمر العمل الدولي في عام 2022 ستدرس الصكوك الستة التالية:
 - اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) (رقم 111) والتوصية (رقم 111)، عام 1958.
 - اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية (رقم 156) والتوصية (رقم 165)، عام 1981.
 - اتفاقية حماية الأمومة (رقم 183) والتوصية (رقم 191)، عام 2000.
2. وبعد هذا القرار، طلب مجلس الإدارة من المكتب إعداد مشروع نموذج تقرير للمسح العام بشأن الصكوك المذكورة أعلاه، وتم تأجيل إعداد المسح العام لاحقاً إلى عام 2022

بعد تفشي جائحة COVID-19 وتعديلات البرنامج المقابلة. في دورته 341 (مارس 2021) اعتمد مجلس الإدارة نموذج التقرير الذي ستستخدمه الدول الأعضاء لتقاريرها بموجب المادة رقم (19) من دستور منظمة العمل الدولية لإعداد المسح العام، الذي سيُقدم إلى المؤتمر في عام 2023.

3. أكدت مناقشات مجلس الإدارة في (أكتوبر / تشرين الأول 2019، ومارس / آذار 2021) على توقيت إجراء هذا المسح العام في ضوء التركيز المتجدد مؤخراً على المساواة بين الجنسين في العديد من البلدان، والتحديات المستمرة فيما يتعلق بتنفيذ الأدوات قيد المراجعة، والحاجة إلى تحديد ثغرات في المساواة بين الجنسين والعمل من أجل القضاء على التمييز ضد المرأة في العمل. لذلك درست اللجنة الصكوك الستة من منظور المساواة بين الجنسين. وتعتبر أن هذه الأدوات ذات أهمية مركزية لتحقيق المبدأ الأساسي المتمثل في تكافؤ الفرص والمعاملة بين العمال والعاملات ولمعالجة الجوانب الرئيسية لعدم المساواة بين الجنسين في عالم العمل. وفي هذا الصدد تشير إلى أن الاتفاقية رقم (111) معترف بها باعتبارها اتفاقية أساسية داخل منظمة العمل الدولية وخارجها، للقضاء على التمييز في الاستخدام والمهن.

4. في حين أن هذه هي المناسبة الأولى التي يتم فيها النظر في مواضيع التمييز بين الجنسين، وحماية الأمومة، وحالة العمال ذوي المسؤوليات الأسرية في دراسة استقصائية عامة.

5. الاتفاقية رقم (111) والتوصية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، وكذلك الاتفاقية رقم (156) والتوصية رقم 165 حول العمال ذوي المسؤوليات الأسرية، كان موضوع العديد من الدراسات الاستقصائية العامة التي أجريت بين عامي 1963 و2012. ومع ذلك، فهذه هي المرة الأولى التي يتم فيها فحص الاتفاقية رقم (183) والتوصية رقم 191 بشأن حماية الأمومة.

6. تقر اللجنة بوفرة معايير منظمة العمل الدولية (الاتفاقيات والتوصيات والبروتوكولات) التي تتناول صراحة، بالإضافة إلى الأدوات التي تم فحصها في هذه الدراسة الاستقصائية، القضايا ذات الصلة بالمساواة بين الجنسين، إرساء الحقوق والضمانات التي تساعد على تحقيق المساواة بين الجنسين.

هذه الشواغل على وجه الخصوص، المجالات الموضوعية التالية: تحديد الأجور والمساواة في الأجر بين الرجال والنساء عن العمل المتساوي القيمة؛ القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك العنف والتحرش الجنسي؛ حماية الأمومة مزايا الحماية الاجتماعية؛ تمكين المرأة أثناء الأزمات والكوارث؛ زيادة العجز في العمل اللائق الذي

تواجه المرأة في الاقتصاد غير الرسمي؛ تمكين النساء والفتيات كعامل رئيسي في الاستجابة العالمية لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز؛ مشاركة المرأة في سوق العمل وسياسات التوظيف؛ جانباً من جوانب السلامة والصحة المهنية الخاصة بالمرأة؛ فرص تعلم متساوية؛ ومشاركة المرأة على قدم المساواة في الحوار الاجتماعي وعمليات إدارة العمل.

وترى اللجنة أن جميع معايير منظمة العمل الدولية، من الناحية العملية له دور أساسي في تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل، بغض النظر عما إذا كانت تشير صراحة إلى المساواة بين الجنسين أم لا. وينطبق هذا بشكل خاص على الأدوات التي تهم القطاعات والمهن وترتيبات العمل والأوضاع التي يتم فيها تهيمن النساء، بالإضافة إلى الأدوات التي تتناول العمل الجبري، و الحد الأدنى للأجور، و الحماية الاجتماعية، و الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، وإدارة العمل، بما في ذلك تفتيش العمل .

7. كما كانت اللجنة واعية طوال فترة إعداد هذه الدراسة الاستقصائية العامة للدعوة التي وجهتها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، عند اختيار الأدوات المراد استعراضها واعتماد الاستبيان للتركيز في الدراسة الاستقصائية على المساواة بين الجنسين، لذلك ركزت اللجنة دراستها على جوانب الأدوات التي تتعلق في المقام الأول بهذا الموضوع، بدلاً من إجراء فحص شامل لجميع الأبعاد التي تغطيها. وينطبق هذا بشكل خاص على الاتفاقية رقم (111) والتوصية رقم 111، اللتين لهما نطاق تطبيق واسع يشمل جميع أشكال التمييز على أساس الأسباب السبعة المنصوص عليها صراحة في المادة 1 (1) (أ) من الاتفاقية رقم 111 (العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الأصل الاجتماعي)، وكذلك جميع أشكال التمييز على أساس أسس إضافية تحددها الدول الأعضاء المصادقة على أساس المادة 1 (1) (ب) من الاتفاقية رقم (111)، مثل العمر أو الإعاقة أو حالة فيروس نقص المناعة البشرية الحقيقية أو المتصورة .

في ضوء ما سبق، يبحث هذا المسح العام في التمييز على أساس الجنس والمسؤوليات الأسرية والأمومة فيما يتعلق بالمرأة والرجل في العمل والوظيفة. وتذكر اللجنة بأن التمييز على أساس الجنس يشمل التمييز على أساس الخصائص البيولوجية، فضلاً عن عدم المساواة في المعاملة الناشئة عن أسباب اجتماعية.

على الرغم من أن المساواة بين الجنسين لا يمكن أن تتحقق دون معالجة أشكال متعددة ومتقاطعة من التمييز على أساس أسس أخرى، في مصلحة التوفيق لا تتم الإشارة إلى هذه الأسباب الأخرى للتمييز إلا عندما تتقاطع مع أو تتعلق بتحقيق المساواة بين الجنسين. ومع ذلك تود اللجنة أن تؤكد على حقيقة أن أسباب التمييز الأخرى هذه لا

تخضع لتحليل موسع في الدراسة الاستقصائية العامة الحالية، ولا تعني أي نوع من التسلسل الهرمي فيما يتعلق بأسس التمييز المحظورة المنصوص عليها في الاتفاقية رقم (111) أو التوصية رقم 111.

تضمنت القائمة الأولية للحالات المقدمة من لجنة الشركاء الاجتماعيين بشأن تطبيق

المعايير - ILC 2023 عدد 40 دولة منها 4 دول عربية وهي:

(العراق – الأردن – لبنان – تونس)

- جمهورية العراق – بشأن الاتفاقية رقم: 182
- المملكة الاردنية الهاشمية – بشأن الاتفاقية رقم: 98
- الجمهورية اللبنانية: 29 **
- الجمهورية التونسية: 87

مرفق قائمة بأسماء كافة الدول:

القائمة الأولية للحالات المقدمة من لجنة الشركاء الاجتماعيين بشأن تطبيق المعايير مؤتمر العمل الدولي 2023		
رقم الاتفاقية (الاتفاقيات)	الدولة	
**111	افغانستان	1
129/81	ألبانيا	2
122	أرمينيا	3
105	أذربيجان	4
169	البرازيل	5
**105	كامبوديا	6
122	الكاميرون	7
155	جمهورية افريقيا الوسطى	8
111	الصين	9
122	كوستاريكا	10
98	اكوادور	11
144	السلفادور	12
158	فرنسا	13
MLC , 2006	الجابون	14
87	جواتيمالا	15
26	غينيا بيساو	16

87	هايتي	17
98	إندونيسيا	18
182	العراق	19
129/81	إيطاليا	20
98	الأردن	21
87	كازاخستان	22
81	قيرغيزستان	23
**29	لبنان	24
87	ليبيريا	25
87	مدغشقر	26
98	ناميبيا	27
182	نيبال	28
87	هولندا - Sint Maarten	29
**87	نيكاراغوا	30
**111	نيكاراغوا	31
**182	نيجيريا	32
98	شمال مقدونيا	33
87	بيرو	34
87	فلبين	35
87	تونس	36
105	تركمانستان	37
87	المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية	38
98	أوروغواي	39
87	زيمبابوي	40

التملذة الصناعية الجيدة

مقدمة

1. في دورته 334 (أكتوبر - نوفمبر 2018)، قرر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي أن يدرج في جدول أعمال الدورة 110 (2022) لمؤتمر العمل الدولي بنداً يتعلق بالتملذة الصناعية (وضع المعايير).
2. ووفقاً للمادة 46 (1) من النظام الأساسي للمؤتمر، أعد المكتب تقريراً أولياً يحدد القانون والممارسات المتعلقة بالتملذة الصناعية في مختلف البلدان، وتضمن استبيانياً. تم إرسال التقرير إلى الدول الأعضاء في ديسمبر 2019. ودُعيت الحكومات لإبداء آرائها بحلول مارس 2021، بعد التشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال. واستناداً إلى الردود الواردة، أعد المكتب تقريراً ثانياً عن هذا البند، أرسل بعد ذلك إلى الدول الأعضاء. شكل هذان التقريران الأساس للمناقشة الأولى لهذا البند من قبل المؤتمر، في دورته 110، في عام 2022.
3. في 11 حزيران / يونية 2022، اعتمد مؤتمر العمل الدولي، المنعقد في جنيف في دورته 110، القرار التالي:
 - المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد اعتمد تقرير اللجنة المعنية للنظر في البند الرابع من جدول الأعمال.
 - وقد وافق بشكل خاص على اقتراح توصية بشأن إطار التملذة الصناعية الجيدة كاستنتاجات عامة، وذلك بهدف التشاور مع الحكومات، يقرر إدراج بند بعنوان "التملذة الصناعية" في جدول أعمال دورته العادية التالية لإجراء مناقشة ثانية بهدف اعتماد توصية ما.

4. في ضوء هذا القرار ووفقاً للمادة 46 (6) من النظام الأساسي للمؤتمر، أعد المكتب نص توصية مقترحة بشأن التلمذة الصناعية الجيدة، والتي تمت صياغتها بناءً على المناقشة الأولى التي أجراها المؤتمر وتأخذ في الاعتبار حساب الردود على الاستبيان في تقرير القانون والممارسة. وأحيلت التوصية المقترحة إلى الحكومات في تقرير ثالث صدر بعد شهرين من اختتام الدورة 110 للمؤتمر، وفقاً للنظام الأساسي للمؤتمر.

5. تمشيا مع الممارسة المتبعة في عام 1988، أتيحت تقارير لجنة وضع المعايير الخاصة بالتلمذة الصناعية للدول الأعضاء بكاملها، بالإضافة إلى سجل المناقشة التي جرت في الجلسة العامة للمؤتمر.

6. في التقرير الثالث (ILC.111 / التقرير الرابع {1})، وعملاً بالمادة 46 (6) من النظام الأساسي، تمت دعوة الحكومات لإرسال تعديلاتها أو تعليقاتها المقترحة بحلول 14 تشرين الثاني (نوفمبر) 2022 على أبعد تقدير، بعد استشارة المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال. وطلب من الحكومات تحديد المنظمات التي استشارتها والتفكير في نتائج هذه المشاورات في ردودها. وتجدر الإشارة إلى أن هذه المشاورات إلزامية بالنسبة للبلدان التي صادقت على اتفاقية المشاورة الثلاثية (معايير العمل الدولية)، 1976 (رقم 144). وأخيراً، طلب من الحكومات أيضاً إبلاغ المكتب، في نفس التاريخ، بما إذا كانت تعتبر أن النص المقترح يوفر أساساً مرضياً للمناقشة الثانية من قبل المؤتمر في دورته 111 (يونيو 2023).

7. في الوقت الذي أُعد فيه تقرير المكتب الرابع، كان المكتب قد تلقى ردوداً من الهيئات المكونة من 47 دولة عضو، بما في ذلك حكومات الدول الأعضاء الـ 46 التالية: الأرجنتين، أستراليا، النمسا، أذربيجان، بلجيكا، البرازيل، بلغاريا، بوركينا فاسو، كندا، كوستاريكا، كرواتيا، كوبا، التشيك، الدنمارك، مصر، فنلندا، ألمانيا، غواتيمالا، أيرلندا، إسرائيل، اليابان، الكويت، لاتفيا، مالطا، المكسيك، ناميبيا، نيوزيلندا، النرويج، عمان، باكستان، بنما، بيرو وبولندا والبرتغال وجنوب إفريقيا وإسبانيا والسودان والسويد وسويسرا وتايلاند وتوغو وترينيداد وتوباغو وتونس وتركيا والولايات المتحدة الأمريكية وأوروغواي.

8. أشارت الغالبية العظمى من الحكومات إلى أن ردودها قد صيغت بعد مشاورات مع منظمات أصحاب العمل والعمال. وقد أدرجت بعض تلك الحكومات في ردودها الآراء التي أعربت عنها هذه المنظمات حول نقاط معينة. بالإضافة إلى ذلك، قامت 24 منظمة لأصحاب العمل و22 منظمة للعمال بإرسال ملاحظاتها بشكل منفصل. كما أرسلت المنظمة الدولية لأصحاب العمل (IOE) والاتحاد الدولي لنقابات العمال (ITUC) ردوداً.

9. وقد أعد هذا التقرير على أساس الردود الواردة من الحكومات ومنظمات أرباب العمل والعمال ويتضمن النقاط الأساسية لملاحظاتهم. وهي مقسمة إلى ثلاثة أقسام: الأول يشتمل على تعليقات ذات طبيعة عامة، والثاني يحتوي على ملاحظات المكونات على أحكام محددة للتوصية المقترحة، والثالث يحتوي على نص التوصية المقترحة. قدمت بعض الملاحظات معلومات شيقة ومفيدة عن سياقات وطنية محددة؛ في حين أن هذه المعلومات مفيدة للغاية لعمل المكتب، لم يتم نسخها في هذا التقرير ولكنها ألهمت التوجيهات الواردة في التوصية المقترحة.

10. نظراً للقيود المفروضة على طول تقارير المؤتمر، لم تُستنسخ الردود بالكامل؛ تم تجميع الاقتراحات المماثلة معاً. عندما لم يكن لدى أي من المكونات أي تعليقات على فقرات معينة، تم حذف الفقرات. اتبعت معظم التعليقات عن كُتب هيكل نص التوصية المقترحة وحددت أجزاء النص التي أشارت إليها. وفي الحالات التي لم يكن الأمر كذلك قام المكتب قدر استطاعته، بربط الملاحظات بالأقسام ذات الصلة من التقرير.

11. ووردت ردود إضافية من حكومة إقليمية لإحدى الدول الأعضاء ومن شركة تابعة للقطاع الخاص. وقد لوحظت ردودهم ولكن لم يتم تمثيلها في التحليل في هذا التقرير.

12. عُدّل النص المقترح للتوصية في ضوء الملاحظات التي أبدتها الحكومات ومنظمات أرباب العمل والعمال وللأسباب المبينة في تعليقات المكتب. كما تم إجراء بعض التغييرات الطفيفة في الصياغة، على وجه الخصوص، لضمان التوافق التام بين الصيغ اللغوية للسك المقترح. إذا قرر المؤتمر ذلك، فستكون هذه النصوص بمثابة أساس للمناقشة الثانية، في الدورة 111 (يونيو 2023).

13. يشير المكتب إلى أن المناقشة المزدوجة لوضع المعايير هي عملية تراكمية تشمل إعداد المكتب لأربعة تقارير على مدى عامين ونصف العام. وبالنظر إلى القيود الصارمة المفروضة على طول تقارير المؤتمر، لم يكن من الممكن أن نكرر في هذا التقرير الرابع والأخير التوضيحات المقدمة في كل من التقارير السابقة. ومع ذلك، فإن كل هذه التقارير، جنباً إلى جنب مع محضر المناقشة في الدورة 110 (2022)، تمثل كلاً وتحتوي على مادة مفيدة لفهم التقدم في البناء والأساس المنطقي للتوصية المقترحة. يمكن الوصول إليها على موقع المؤتمر. حيث يتم تشجيع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال على الاستفادة الكاملة من جميع التقارير في التحضير للمناقشة الثانية والأخيرة.

14. رحبت أغلبية كبيرة من الحكومات ومنظمات أرباب العمل والعمال التي ردت بالتغييرات على التوصية المقترحة وأعربت عن ارتياحها للجهود التي بذلها المكتب لإدماج القضايا التي أثيرت خلال المناقشة الأولى في الدورة 110 مؤتمر. وهم يعتبرون أن النص المنقح يوفر الأساس لتوافق واسع النطاق وأساس مرضٍ لمزيد من المناقشة في الدورة 111 للمؤتمر (يونيو 2023).

عدم ترك أي شخص خلف الركب

تنفيذ الحماية الشاملة للعمال في عالم العمل

المناقشة الثانية المتكررة بشأن الهدف الاستراتيجي للحماية الاجتماعية (حماية العمال)، في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (2008) بصيغته المعدلة في عام 2022.

المقدمة

لماذا تعتبر حماية العمل أمراً مهماً؟

❖ حماية العمل في صميم العدالة الاجتماعية والعمل اللائق

1. في ظل التزام منظمة العمل الدولية بحماية العمال منذ إنشائها. عقد مؤتمر العمل الدولي أول مناقشة متكررة حول الهدف الاستراتيجي للحماية الاجتماعية (حماية العمال) في دورته الرابعة بعد المائة (2015)، وقد أسفرت هذه المناقشة عن اعتماد استنتاجات، من بين أمور أخرى، تبرز أن حماية العمال هي في صميم ولاية منظمة العمل الدولية. وهو مدرج في دستور منظمة العمل الدولية لعام (1919) ومرتكز على المبادئ التأسيسية للمنظمة، بما في ذلك المبادئ القائلة بأن العمل ليس سلعة، وأن اعتماد ظروف العمل الإنسانية في جميع البلدان أمر أساسي للعدالة الاجتماعية والسلام الشامل والدائم. أقر إعلان فيلادلفيا لعام (1944)، الذي أصبح جزءاً لا يتجزأ من الدستور في عام (1946)، بالالتزام الرسمي لمنظمة العمل الدولية لمواصلة البرامج بين دول العالم التي ستحقق "سياسات تتعلق بالأجور والمكاسب، وساعات العمل وغيرها من الشروط من العمل المحسوب لضمان حصة عادلة من ثمار التقدم للجميع، وحد أدنى من الأجر المعيشي لجميع العاملين والمحتاجين إلى هذه الحماية". يؤكد كل من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (1998)، بصيغته المعدلة في عام 2022، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (2008)، بصيغته المعدلة في عام 2022 (إعلان العدالة الاجتماعية)، على

الالتزام بتطوير حماية العمال الكافية وتشمل إشارات صريحة إلى الحق في ظروف عمل صحية وآمنة.

2. كما هو موضح في إعلان العدالة الاجتماعية، تتكون الحماية الاجتماعية من الضمان الاجتماعي وحماية العمل. هاتان الركيزتان للحماية الاجتماعية مكملتان وتوفران معاً الحماية الاجتماعية التي يحتاجها العمال وأسرهم، وتدبر الضمان للوصول الفعال إلى الرعاية الصحية والمزايا العينية الأخرى التي تهدف إلى تأمين الحماية الاجتماعية.

حماية العمل هي المفتاح لضمان احترام كرامة الإنسان وحقوقه في العمل، وضمان حصة عادلة من مكاسب الإنتاجية للعمال، ومواجهة "السباق نحو القاع" داخل البلدان وفيما بينها. كما أنه يساهم في تحسين الإنتاجية والتنمية الاقتصادية المستدامة من خلال تعزيز تكافؤ الفرص وخلق بيئة يمكن التنبؤ بها، ويمكن لأصحاب العمل والشركات العمل فيها، كما تساهم الأنظمة الفعالة للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية في حماية العمل الشاملة.

❖ حماية العمل في وقت الأزمات المتعددة

3. يجب أن تتطور حماية العمال مع التحولات في عالم العمل. تؤكد الاستنتاجات المتعلقة بالمناقشة المتكررة حول الحماية الاجتماعية (حماية العمل) لعام (2015) على أن تنظيم ظروف العمل في مجالات الأجور، ووقت العمل، والسلامة والصحة المهنية وحماية الأمومة أمر أساسي لحماية العمال الفعالة والشاملة.

ويذكرون أن تعزيز حماية العمل في أحد المجالات له آثار إيجابية في الأبعاد الأخرى، مع نتائج يعزز بعضها البعض، ويؤكدون على الحاجة إلى تعزيز البعد الجنسي. ومع ذلك، فقد لاحظوا أن التحولات الجارية قد ولدت فرصاً وتحديات فيما يتعلق بتوفير حماية عمل فعالة للعمال، ولا سيما الفئات الأكثر ضعفاً. وبالتالي، فإنهم يطالبون بإيلاء اهتمام خاص لمجالات محددة مثل: تنظيم وقت العمل وتحسين التوازن بين العمل والحياة؛ ضمان أن القوانين واللوائح المتعلقة بحماية العمال تغطي بشكل كاف جميع المؤسسات، بما في ذلك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في الاقتصاد الرسمي وغير الرسمي، وجميع العمال، بما في ذلك العمال في أشكال التوظيف غير القياسية.

4. **يقر إعلان الذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية** بشأن مستقبل العمل (إعلان الذكرى المئوية)، الذي اعتمده المؤتمر في دورته 108 (الذكرى المئوية) (2019)، بأن منظمة العمل الدولية تحتفل بالذكرى المئوية لتأسيسها في وقت التغيير التحويلي في عالم العمل، من خلال الابتكارات التكنولوجية والتحويلات الديموغرافية والتغيرات البيئية والمناخية والعولمة، وكذلك في وقت استمرار عدم المساواة، والتي لها آثار عميقة على طبيعة ومستقبل العمل، وعلى مكان وكرامة الناس فيه. ويؤكد من جديد استمرار أهمية علاقة العمل كوسيلة لتوفير اليقين والحماية القانونية للعمال، مع الاعتراف بمدى الطابع غير الرسمي والحاجة إلى ضمان اتخاذ إجراءات فعالة لتحقيق الانتقال إلى السمة الرسمية، وأنه ينبغي أن يتمتع جميع العمال بالحماية الكافية وذلك وفقاً لبرنامج العمل اللائق. كما يدعو منظمة العمل الدولية إلى توجيه جهودها، من بين أمور أخرى، لتعزيز حقوق العمال كعنصر أساسي لتحقيق النمو الشامل والمستدام، وتحقيق المساواة بين الجنسين في العمل من خلال أجندة تحويلية، وضمان تكافؤ الفرص والمعاملة. للجميع، لتعزيز الانتقال من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي ولعب دور رائد في العمل اللائق في هجرة اليد العاملة.

5. **حماية العمال أمر بالغ الأهمية من أجل منع الأزمات وتمكين التعافي وبناء القدرة على الصمود.** بعد حوالي عقد من الأزمة المالية العالمية، ضرب العالم جائحة فيروس كورونا (COVID-19). حتى وقت كتابة هذا التقرير، كان هناك حوالي 700 مليون حالة مؤكدة من COVID-19، وحوالي 7 ملايين حالة وفاة على مستوى العالم. تشير التقديرات إلى وجود أكثر من 100 مليون حالة من حالات ما بعد COVID-19. لقد كان للوباء تأثير مدمر على عالم العمل، بما في ذلك الخسائر في دخل العمل والأعمال، مما أدى إلى إغلاق المؤسسات وإفلاسها (لا سيما بين الشركات متناهية الصغر والصغيرة والمتوسطة) وتعطل سلسلة التوريد. وقد أدى ذلك إلى زيادة انعدام الأمن الوظيفي والدخل، وخلق تحديات جديدة فيما يتعلق بالصحة والسلامة والحقوق في العمل، وتفاقم الفقر وعدم المساواة الاقتصادية والاجتماعية. لقد كان له تأثير غير متكافئ على عالم العمل عبر البلدان والقطاعات والمؤسسات والعمال، حيث كان النساء والمهاجرون والشباب والأشخاص ذوو الإعاقة والعمال غير الرسميين من بين الأكثر تضرراً. ومع ذلك فقد شدد على الترابط بين جميع أفراد المجتمع وجميع البلدان.

6. لا يزال العالم يواجه أزمات أخرى، مثل الاحتباس الحراري، وتصاعد التوترات الجيوسياسية، والصراعات، والتي تسببت أيضاً في انتكاسات فيما يتعلق بالأبعاد الرئيسية لحماية العمال. إلى جانب الانتعاش غير المتكافئ من الوباء والاختناقات المستمرة في سلاسل التوريد، أدت هذه الأزمات إلى خلق ظروف للركود التضخمي، وهي الفترة الأولى من ارتفاع التضخم إلى جانب النمو المنخفض منذ السبعينيات.

اعتمد المؤتمر في دورته (109) عام 2021، "النداء العالمي للعمل" يحدده التدابير اللازمة لخلق انتعاش محوره الإنسان من أجل التعافي من أزمة COVID-19، ويكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، حيث حذر المؤتمر من أن تأثير الأزمة قد تفاقم مسبقاً. ووجود عجز في العمل اللائق، وزيادة الفقر، واتساع أوجه عدم المساواة، وكشف الفجوات الرقمية داخل البلدان وفيما بينها. وأكدت من جديد الالتزام بتوفير الحماية الكافية لجميع العمال، بما في ذلك في مجالات الأجور ووقت العمل والسلامة والصحة في العمل. كما أكد من جديد الحاجة إلى إدخال واستخدام وتكييف العمل عن بعد وترتيبات العمل الجديدة الأخرى من أجل الاحتفاظ بالوظائف وتوسيع فرص العمل اللائق من خلال وسائل أخرى، من بينها التنظيم، والحوار الاجتماعي، والمفاوضة الجماعية، والتعاون في مكان العمل، والجهود المبذولة للحد من الفوارق في الوصول الرقمي، واحترام معايير العمل الدولية والخصوصية وتعزيز حماية البيانات والتوازن بين العمل والحياة. كما أقرت بالحاجة إلى ضمان اتخاذ إجراءات فعالة لتحقيق الانتقال إلى العمل الرسمي والعمل اللائق، وتنفيذ جدول أعمال تحويلي للمساواة بين الجنسين، وتنفيذ أجندة تحويلية عبر القطاعين العام والخاص لتحقيق المساواة والتنوع والإدماج بهدف القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل والتميز على كافة الأصعدة.

7. **كما أعاد المؤتمر التأكيد على الالتزام بضمان الحماية المناسبة للعمال واحترام حقوقهم في استنتاجاته بشأن عدم المساواة وعالم العمل لعام (2021) وأدرج ضمن المبادئ التوجيهية لتطوير عمالة متماسكة وشاملة ومتكاملة السياسات في عالم العمل سريع التطور في الاستنتاجات المتعلقة بالمناقشة المتكررة الثالثة حول التوظيف لعام 2022.**

8. **تعد الأبعاد المختلفة لحماية العمل عناصر مكملة ومترابطة لاستراتيجيات التعافي التي تركز على الإنسان من أجل تنمية شاملة ومستدامة ومرنة مع توفير العمل اللائق**

للجميع. زادت خطة التنمية المستدامة لعام 2030 (خطة 2030)، التي اعتمدها جميع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في عام 2015، من أهمية تحقيق الرخاء المشترك والعمل اللائق للجميع على المستوى الدولي. وهي تهدف، من بين أمور أخرى، بحلول عام 2030 إلى: تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق لجميع النساء والرجال، بما في ذلك الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، والأجر المتساوي لقاء العمل المتساوي القيمة؛ لحماية حقوق العمل وتعزيز بيئات عمل آمنة ومأمونة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، ولا سيما المهاجرات، وأولئك الذين يعملون في وظائف غير مستقرة؛ واعتماد سياسات، لا سيما السياسات المالية وسياسات الأجور والحماية الاجتماعية، وتحقيق مزيد من المساواة بشكل تدريجي.

في أعقاب أزمة COVID-19، حذر الأمين العام للأمم المتحدة من أن العالم يسير على طريق "تباعده كبير" إذا لم يتم تغييرها، فسوف يؤدي ذلك إلى التخلي عن أهداف خطة عام 2030. وتم اقتراح مساراً للمضي قدماً يركز على تجديد العقد الاجتماعي، وتضامن أكبر مع الشباب والأجيال القادمة، واتفاق عالمي جديد.

❖ نحو حماية عمالية شاملة وكافية وفعالة

9. حماية العمال هدف أساسي اليوم، وكما كانت عندما تأسست منظمة العمل الدولية. تم تطوير حماية العمل في المقام الأول فيما يتعلق بالعمالين بأجر. ومع ذلك تاريخياً، تم استبعاد مجموعات معينة من العمال بأجر وبعض القطاعات الاقتصادية والمهن، مثل العمال الزراعيين وعمال المنازل، من تغطية قانون العمل. علاوة على ذلك، منذ الثمانينيات، وتحت ضغوط المنافسة، تطالب الشركات بمزيد من المرونة في الإنتاج والتنظيم. وقد أدى ذلك إلى تنوع ترتيبات التوظيف في بعض الأحيان، مع حدود أكثر غموضاً في علاقة العمل.

حدثت تطورات مهمة لضمان توفير الحماية العمالية لجميع العمال، بغض النظر عن وضعهم التعاقدية أو خصائصهم الشخصية. ومع ذلك، لا يزال عدد كبير جداً من العمال لا يستفيدون من التقدم المحرز، لأنهم إما مستبعدون من تغطية التشريعات، أو يعملون في الاقتصاد غير الرسمي أو في قطاعات أو مهن أو ترتيبات عمل لا تتمتع بمستويات كافية من حماية العمال. العديد من هؤلاء العمال هم من النساء والشباب والأشخاص

الذين يواجهون التمييز العنصري والعمال المهاجرين والأشخاص ذوي الإعاقة. يجب أن تستجيب حماية العمال للتحديات القديمة، فضلاً عن التحديات الجديدة الناشئة عن القوى التي تغير عالم العمل، بما في ذلك التحولات الديموغرافية والتكنولوجية والبيئية. على سبيل المثال، مع انتشار التكنولوجيا بشكل متزايد في عالم العمل اليوم، يحتاج العمال إلى الحماية من إساءة استخدام الأجهزة التكنولوجية، والتي يمكن أن تشمل الحصول على بياناتهم الشخصية واستخدامها دون موافقة، والتطفل على خصوصيتهم، وفحص الأداء من خلال وسائل تدخلية أو إعادة إنتاج التحيز الجنسي أو العرقي أو غيره من التحيزات في الإدارة بواسطة الخوارزميات.

10. يجب أن تكون حماية العمال شاملة ومناسبة وفعالة. أثبتت التجربة أن حماية العمال تحتاج إلى مواكبة التحولات في عالم العمل مع احترام، على وجه الخصوص، ثلاثة مبادئ يمكن تعزيزها على أساس توافق الآراء الثلاثي بشأن حماية العمال، **على النحو المبين أدناه:**

- **الشمولية:** لصالح العمال والمنشآت والمجتمعات المستدامة ككل، يجب توفير ظروف عمل لائقة وحماية مناسبة لجميع العمال دون تمييز. قد يؤدي التمييز ضد مجموعات معينة إلى خلق ضغط هبوطي على ظروف العمل لجميع العمال، وقد يؤدي إلى منافسة غير عادلة بين الشركات، مما يقوض التقدم الاقتصادي والعدالة الاجتماعية. وبالتالي، فإن الشمولية تتطلب أجندة تحويلية للمساواة والتنوع والإدماج تهدف إلى القضاء على العنف والتحرش في عالم العمل والتمييز على جميع الأسس.

تتطلب الشمولية أيضاً أخذ تنوع عالم العمل في الاعتبار، بما في ذلك الأشكال المتنوعة للترتيبات التعاقدية والتحديات والفرص المتعلقة بالتحول الرقمي للعمل مثل العمل عن بعد أو عمل المنصة.

- **الكفاية:** يجب أن يتمتع جميع العمال بحماية كافية وفقاً لبرنامج العمل اللائق، مسترشداً بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل المنصوص عليها في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (1998)، بصيغتها المعدلة في عام 2022، ومبادئ وأحكام معايير العمل الدولية، مع مراعاة الظروف الوطنية المختلفة. يمكن لمستويات الحماية غير الكافية والامتدنية أن تعرض رفاه العمال

للخطر، مما يؤدي إلى منافسة غير عادلة بين البلدان والشركات، ويقوض التقدم الاقتصادي والعدالة الاجتماعية. وعلى العكس من ذلك، قد تؤدي المستويات العالية غير الواقعية من الحماية إلى تقويض التنفيذ الفعال وزيادة البطالة وتشجيع السمة غير المنظمة.

• **الفعالية:** تشكل استراتيجيات الامتثال والإنفاذ جزءاً لا يتجزأ من أي نقاش حول حماية العمال. عدم الامتثال للقوانين واللوائح والاتفاقيات الجماعية يقوض الحماية الفعالة للعمال، ويضر بالعمال والشركات التي تحترم القانون والمجتمعات والاقتصادات بشكل عام. من أجل التنفيذ الفعال، يجب أن تأخذ اللوائح تنوع عالم العمل في الاعتبار، بما في ذلك التحديات الخاصة التي قد تواجهها الشركات الصغيرة والمتوسطة الحجم. قد تقع بعض الشركات دون عتبات تشريعات العمل الحالية أو قد تعمل في الاقتصاد غير الرسمي حيث يكون الامتثال ضعيفاً. تقع المسؤولية الأساسية عن إنفاذ القانون والامتثال على عاتق الحكومات، لكن أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم جميعاً لهم دور يلعبونه في تعزيز الامتثال وضمانه.

11. تساهم أنظمة الحوار الاجتماعي الفعالة في توفير حماية عمالية شاملة وكافية وفعالة. يوفر الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضات الجماعية والتشاور الثلاثي والتعاون في مكان العمل، أساساً أساسياً للتطوير المستمر لحماية العمال. يمكن للحوار الاجتماعي أن يساعد في تحقيق التوازن بين الاحتياجات المشروعة لكل من العمال والشركات.

المفاوضة الجماعية هي آلية مهمة للتنظيم تكمل التشريعات وتساهم في تحسين كفاية وشمولية حماية العمال. ويشير هذا إلى أهمية الأطر التنظيمية والسياسية التي تدعم حرية تكوين الجمعيات والاعتراف الفعال بالحقوق في المفاوضات الجماعية، وتشجع إنشاء وتشغيل منظمات لأصحاب العمل والعمال بحيث تكون حرة ومستقلة وقوية وتمثيلية.

في عالم العمل اليوم، تعد قدرة منظمات العمال وأصحاب العمل على الوصول إلى وتمثيل مصالح واحتياجات مجموعة من العمال والمؤسسات، بما في ذلك في الاقتصاد غير الرسمي، أمراً حيوياً لأهمية حماية العمل وشرعيتها.

❖ ما الذي يتضمنه التقرير

12. **يحلل هذا التقرير** التقدم الذي تم إحرازه في ضمان الحماية الشاملة والكافية والفعالة للعمال منذ أن عُقدت المناقشة المتكررة الأولى بشأن الهدف الاستراتيجي للحماية الاجتماعية (حماية العمال) في عام (2015). وهذه المناقشة المتكررة الثانية حول هذا الموضوع هي في الوقت المناسب بشكل خاص لتقييم أهمية وفعالية الاستجابات المتخذة لضمان حماية العمال في أعقاب الأزمات غير المسبوقة.

13. **يستعرض التقرير** الأبعاد الثلاثة لحماية العمل التي أبرزها إعلان العدالة الاجتماعية، وهي الأجور، ووقت العمل، والسلامة والصحة المهنتين، بما في ذلك الحق في عدم التعرض للعنف والتحرش. علاوة على ذلك، فإنه يأخذ في الاعتبار بعدين تقليديين آخرين لحماية العمل، وهما حماية الأمومة وحماية العمالة، بالإضافة إلى بُعد آخر يكتسب أهمية مع رقمته الاقتصاد: حماية البيانات الشخصية للعمال.

14. **في جميع الفصول، يبحث التقرير** حالة العمال المنخرطين في أشكال التوظيف وترتيبات العمل ذات الأهمية الخاصة اليوم، وتحديدًا العمالة المؤقتة، والعمل عن بعد، وعمل المنصة. لا تدعي أنها شاملة، فهي تنظر أيضًا في وضع مجموعتين من العمال الذين يميلون إلى التعرض للتمييز، وهما العمال المهاجرون والعمال ذوو الإعاقة، ومجموعتان مهنيتان تقدمان نسبة عالية من العمالة غير الرسمية، وهما عاملات المنازل، والعاملين من المنزل.

15. **يقدم الفصل الأول لمحة عامة موجزة** عن البيانات المتاحة حول الأبعاد المختلفة لحماية العمال، **ويركز الفصل الثاني** على التدابير التي اتخذتها الحكومات والشركاء الاجتماعيون من أجل توفير حماية عمالية شاملة وكافية وفعالة للجميع، **ويبحث الفصل الثالث** في التقدم المحرز والتدابير التي اتخذتها منظمة العمل الدولية منذ عام 2015 لدعم هيئاتها المكونة في هذا المسعى. أخيرًا، تحتوي الاستنتاجات على ملاحظات ودروس رئيسية تنبثق من تحليلات الفصول السابقة وتقدم لمحة عامة عن المجالات التي تتطلب مزيدًا من الاهتمام في المستقبل.

إلغاء اتفاقية عمل دولية واحدة وسحب أربع اتفاقيات وبروتوكول واحد و 18 توصية

مقدمة

1. قرر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي ، في دورته 343 (تشرين الثاني / نوفمبر 2021)، أن يدرج في جدول أعمال الدورة 111 (2023) لمؤتمر العمل الدولي بندا بشأن إلغاء اتفاقية واحدة وسحب أربعة. اتفاقيات وبروتوكول واحد و 18 توصية.
2. وأدرجت اتفاقية رعاية البحارة، عام 1987 (رقم 163) على جدول الأعمال لإلغائها.

تم وضع الاتفاقيات والبروتوكولات والتوصيات التالية على جدول أعمال الانسحاب:
اتفاقية الضمان الاجتماعي (البحارة)، عام 1946 (رقم 70) ؛ اتفاقية إقامة الأطقم، عام 1946 (رقم 75) ؛ اتفاقية الضمان الاجتماعي (البحارة) (مراجعة)، عام 1987 (رقم 165) ؛ اتفاقية تفتيش العمل (البحارة)، عام 1996 (رقم 178) ؛ بروتوكول، عام 1996 لاتفاقية الشحن التجاري (المعايير الدنيا)، عام 1976 ؛ التوصية المتعلقة بقوانين البحارة الوطنية، عام 1920 (رقم 9) ؛ التوصية المتعلقة بالتأمين ضد البطالة (للبحارة)، عام 1920 (رقم 10) ؛ توصية تفتيش العمل، عام 1923 (رقم 20) ؛ التوصية المتعلقة بتفتيش العمل (البحارة)، عام 1926 (رقم 28) ؛ توصية رعاية البحارة في الموانئ، عام 1936 (رقم 48) ؛ التوصية المتعلقة بالضمان الاجتماعي للبحارة (الاتفاقيات)، عام 1946 (رقم 75) ؛ التوصية المتعلقة بالبحارة (الرعاية الطبية للمعالين)، عام 1946 (رقم 76) ؛ توصية بشأن الفراش وأواني الطعام وأحكام متنوعة (أطقم السفن)، عام 1946 (رقم 78) ؛ التوصية المتعلقة بصناديق طب السفن، عام 1958 (رقم 105) ؛ المشورة الطبية في التوصية البحرية، عام 1958 (رقم 106) ؛ التوصية المتعلقة بالظروف الاجتماعية

والسلامة (البحارة)، عام 1958 (رقم 108)؛ توصية رعاية البحارة، عام 1970 (رقم 138) ؛ التوصية المتعلقة بإقامة الطاقم (تكييف الهواء)، عام 1970 (رقم 140) ؛ التوصية المتعلقة بإقامة الطاقم (التحكم في الضوضاء)، عام 1970 (رقم 141) ؛ توصية منع الحوادث (البحارة)، عام 1970 (رقم 142) ؛ التوصية المتعلقة بالشحن التجاري (تحسين المعايير) ، عام 1976 (رقم 155) ؛ توصية رعاية البحارة، عام 1987 (رقم 173) ؛ وتوصية تفتيش العمل (البحارة)، عام 1996 (رقم 185).

3. باستثناء التوصية رقم (20)، استند قرار مجلس الإدارة إلى التوصيات التي صاغتها اللجنة الثلاثية الخاصة (STC) المنشأة بموجب اتفاقية العمل البحري، عام 2006 ، بصيغتها المعدلة (MLC - 2006) في الجزء الأول من اجتماعها الرابع (19-23 أبريل 2021).

تم تكليف اللجنة الفنية المتخصصة بمراجعة 68 صكاً بحرياً من قبل مجموعة العمل الثلاثية لآلية مراجعة المعايير (SRM TWG) ، وتم فحص المجموعة الأولى من 34 صكاً في اجتماعها الثالث في 2018 ، وقدمت المجموعة الثانية المكونة من 34 صكاً إلى اجتماعها الرابع.

4. عملاً بالفقرة 9 من المادة (19) من دستور منظمة العمل الدولية ، يحق للمؤتمر ، بأغلبية الثلثين ، وبناءً على توصية مجلس الإدارة ، إلغاء اتفاقية سارية إذا بدا أنها قد فعلت ذلك. فقد الغرض منه ، أو أنه لم يعد يقدم مساهمة مفيدة في تحقيق أهداف المنظمة. تعد القدرة على اقتراح إلغاء الاتفاقيات أداة مهمة في عملية آلية مراجعة المعايير ، والتي تهدف إلى ضمان أن يكون لدى المنظمة مجموعة قوية ومحدثة من معايير العمل الدولية. وستكون هذه هي المرة الرابعة التي يُطلب فيها من مؤتمر العمل الدولي اتخاذ قرار بشأن الإلغاء المحتمل لاتفاقيات العمل الدولية.

5. إذا قرر المؤتمر إلغاء أو سحب الصكوك المشار إليها أعلاه ، فسيتم حذفها من مجموعة معايير منظمة العمل الدولية. وعلى وجه الخصوص ، فإن الدول الأعضاء التي صدقت على الاتفاقية رقم (163) ولا تزال ملزمة بها لن تكون ملزمة بعد الآن بتقديم تقارير بموجب المادة رقم (22) من الدستور ولا يجوز أن تخضع بعد الآن لإدعاءات (المادة رقم

24) أو شكاوى (المادة رقم 26) لعدم -مراعاة. من جانبها ، لن يُطلب من الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية فحص تنفيذ تلك الاتفاقية وسيتخذ المكتب الخطوات اللازمة لضمان عدم إعادة نسخ الصكوك الملغاة أو المسحوبة في أي مجموعة من معايير العمل الدولية أو الإشارة إليها في صكوك أو مدونات سلوك أو وثائق مماثلة.

6. وفقا للمادة 52 (1) من النظام الأساسي ، عند إدراج بند بشأن الإلغاء أو الانسحاب في جدول أعمال المؤتمر ، يقوم المكتب بإبلاغ الحكومات من أجل الوصول إليها قبل 18 شهراً على الأقل.

افتتاح دورة المؤتمر التي سيناقش فيها هذا البند ، تقرير قصير واستبيان يطلب منهما خلال فترة 12 شهراً تحديد موقفهما وأسباب موقفهما من موضوع الإلغاء المقترح أو الانسحاب مع المعلومات ذات الصلة. ونتيجة لذلك ، تم إرسال التقرير السابع (1) إلى الدول الأعضاء التي تمت دعوتها لإرسال ردودها إلى المكتب بحلول 9 ديسمبر 2022 على أبعد تقدير. بعد التذكير بالإجراء والقرارات ذات الصلة الصادرة عن المؤتمر والجهاز الرئاسي ، لخص التقرير السابع (1) الأسباب التي قدمها الجهاز الرئاسي لاقتراح إلغاء أو سحب الصكوك المذكورة أعلاه.

7. وقت إعداد هذا التقرير ، تلقى المكتب ردوداً من حكومات الدول الأعضاء الـ 72 التالية: الجزائر ، أرمينيا ، أستراليا ، النمسا ، أذربيجان ، البحرين ، بلجيكا ، البوسنة والهرسك ، بلغاريا ، بروندي ، كمبوديا ، كندا ، كولومبيا ، كوستاريكا ، كرواتيا ، كوبا ، قبرص ، الدنمارك ، مصر ، إستونيا ، فنلندا ، فرنسا ، ألمانيا ، غانا ، اليونان ، غواتيمالا ، غينيا ، أيسلندا ، إندونيسيا ، أيرلندا ، إسرائيل ، إيطاليا ، جامايكا ، اليابان ، الأردن ، لاتفيا ، ليتوانيا ، لوكسمبورغ ، ماليزيا ، مالي ، موريشيوس ، المكسيك ، المغرب ، هولندا ، نيوزيلندا ، النيجر ، النرويج ، عمان ، باكستان ، بنما ، باراغواي ، بيرو ، الفلبين ، بولندا ، البرتغال ، قطر ، الاتحاد الروسي ، المملكة العربية السعودية ، صربيا وسيشيل وسلوفاكيا وسلوفينيا وجنوب إفريقيا وإسبانيا وسريلانكا والسويد وسويسرا وترينيداد وتوباغو وتركيا والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية وأوروغواي وأوزبكستان.

8. وفي دعوته ، لفت المكتب انتباه الحكومات إلى المادة 52 (1) من النظام الأساسي للمؤتمر ، والتي تتطلب من الدول الأعضاء "استشارة المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال قبل الانتهاء من ردودها".

9. وأكدت حكومات الدول الأعضاء التالية وعددها 47 دولة أن منظمات أرباب العمل والعمال قد استشيرت أو شاركت في صياغة الردود: استراليا ، النمسا ، البحرين ، بلجيكا ، البوسنة والهرسك ، بلغاريا ، بروندي ، كندا ، كولومبيا ، كوستاريكا ، كرواتيا ، الدنمارك ، مصر ، إستونيا ، فنلندا ، فرنسا ، ألمانيا ، اليونان ، غواتيمالا ، أيسلندا ، إندونيسيا ، أيرلندا ، إيطاليا ، جامايكا ، لاتفيا ، ليتوانيا ولوكسمبورغ ومالي والمكسيك والمغرب وهولندا ونيوزيلندا والنيجر والنرويج وباكستان وبنما وباراغواي وبولندا والبرتغال والمملكة العربية السعودية وصربيا وسلوفينيا وإسبانيا والسويد وسويسرا وترينيداد وتوباغو وأوروغواي. بالإضافة إلى ذلك ، أشارت حكومات الدول الأعضاء الـ 14 التالية إلى أنها في وقت تقديم ردودها لم تكن قد تلقت بعد مدخلات من جميع الشركاء الاجتماعيين: البحرين ، وبلغاريا ، وكوستاريكا ، والدانمرك ، وإستونيا ، وغواتيمالا ، وأيرلندا ، ولاتفيا ، والمكسيك ، النيجر ، والنرويج ، وبنما ، وباراغواي ، وسلوفينيا.

10. وقد أُعد هذا التقرير على أساس الردود الواردة ، ويرد مضمونها ، إلى جانب التعليقات الموجزة، في الصفحات التالية.

اتفاقية وتوصية مقترحتان بشأن المراجعة الجزئية التي تتناول 15 صكاً من صكوك العمل الدولية بعد إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

مقدمة

1. اعتمد مؤتمر العمل الدولي، في دورته 110 (2022)، قراراً بتعديل الفقرة 2 من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (1998) "إعلان 1998" بحيث تشمل العمل الآمن والصحي. البيئة في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ودعا القرار مجلس الإدارة إلى اتخاذ جميع الإجراءات المناسبة بهدف إدخال بعض التعديلات المترتبة على اعتماد القرار على جميع معايير العمل الدولية ذات الصلة.
2. في دورته 346 (أكتوبر - نوفمبر 2022)، قرر مجلس الإدارة أن يدرج على جدول أعمال الدورة 111 (2023) للمؤتمر بندا يتعلق باعتماد اتفاقية وتوصية بهدف إدخال تعديلات على أحكام محددة في 15 صكاً نتيجة لتعديل إعلان عام 1998.
3. نظراً إلى الطابع الرسمي للبحث للصكوك المقترحة، قرر مجلس الإدارة، مثلما هو الحال بالنسبة إلى اتفاقية مراجعة المواد الختامية، عام 1946 (رقم 80) واتفاقية مراجعة المواد الختامية، عام 1961 (رقم 116)، تعميم تقرير موجز على الدول الأعضاء، بما في ذلك النصوص المقترحة للصكوك التي ستكون بمثابة أساس لمناقشة المؤتمر باعتماد قرار يدعو إلى التصديق الفوري وواسع النطاق على الاتفاقية المقترحة.