مكتب العمل الدولي

مجلس الإدارة

الدورة 320، جنيف، 13-27 آذار/ مارس 2014

الوثيقة: GB.320/LILS/4

قسم المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية
جزء معايير العمل الدولية وحقوق الإنسان

LILS

التاريخ: ٦ آذار/ مارس ٢٠١٤
الأصل: إنكليزي

البند الرابع من جدول الأعمال

مبادرة المعايير: متابعة بشأن لجنة تطبيق المعايير في مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٢

غرض الوثيقة

مجلس الإدارة مدعو إلى أن يعطي توجيهاته بشأن الإجراءات المقترحة لمعالجة القضايا الرئيسية العالقة في نظام الإشراف كما ترد في الفقرات ٤٠-٤٣.

الهدف الاستراتيجي المعني: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

الانعكاسات السياسية: لا توجد.

الانعكاسات القانونية: يمكن أن يكون للمتابعة في نهاية المطاف مثل هذه الانعكاسات.

الانعكاسات المالية: تحدد رهناً بالقرارات المتخذة.

إجراء المتابعة المطلوب: وفقاً للقرار الذي سيتخذ.

الوحدة مصدر الوثيقة: مكتب المدير العام.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.319/PV/Draft؛ تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، جنيف، ٢٠١٤.

هذه الوثيقة المقدمة إلى مجلس الإدارة مطبوعة بعدد محدود من النسخ للتقليل إلى أدنى حد من الأثر البيئي لأنشطة وعمليات منظمة العمل الدولية والإسهام في الحياد المناخي وتحسين الفعالية. لذا يرجى من أعضاء مجلس الإدارة والمراقبين الكرام التفضل بإحضار نسخهم إلى الاجتماعات وتجنب طلب نسخ إضافية. وكل وثائق مجلس الإدارة متاحة على الانترنت على العنوان: www.ilo.org.

المقدمة

١. بناءً على طلب مجلس الإدارة في دورته ٣١٩ في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣[١]، استهل المدير العام عملية تشاورية مع المجموعات كافة كي يقدم إلى مجلس الإدارة في دورته الحالية مقترحات ملموسة تتصدى للقضايا الرئيسية العالقة فيما يتصل بنظام الإشراف على المعايير.

٢. واتخذ المكتب إجراءات تتفق مع الحاجة الملحة، كما شدّد على ذلك مجلس الإدارة، إلى تحقيق تقدم يُعتد به بشأن المسائل التي تتسم بأهمية جوهرية بالنسبة إلى سير أعمال نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية قبل دورة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٤. واسترشد كذلك في إجراءاته بتركيز مجلس الإدارة على أهمية المشاركة الثلاثية الكاملة في العملية بوصف ذلك ركناً أساسياً لتكوين توافق في الآراء والحفاظ على قوة النظام وسلطته.

المشاورات

٣. وأجُريت المشاورات التي طلبها مجلس الإدارة اعتباراً من تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٣ وحتى أوائل آذار/ مارس ٢٠١٤، وشملت جميع المجموعات في مجلس الإدارة. وبعد جولة أولى من المشاورات، وفرّت وثيقة غير رسمية أعدّها المدير العام الأساس لجولة إضافية من المشاورات. كذلك، تمّت استشارة أعضاء لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات فضلاً عن موظفي منظمة العمل الدولية والاختصاصيين المعنيين الذين تشاركوا مع المكتب في السابق.

٤. ولم تكشف المشاورات المجالات التي كانت الآراء مختلفة بشأنها فقط، بل كشفت كذلك المجالات التي حشدت توافقاً قوياً حولها، ولا سيما:

- توافق حول ضرورة أن يظل لدى منظمة العمل الدولية نظام إشراف قوي وموثوق يتمتع بدعم جميع الأطراف؛
- ضرورة اتخاذ الإجراءات بسرعة للحفاظ على قوة النظام وسلطته على أساس مقترحات واضحة لتذليل القضايا العالقة.

٥. وبينت المشاورات مقداراً كبيراً من الرضا العام من النظام فيما بين الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وإن كان البعض قد أعرب عن قلقه بشأن قضايا محددة. وغالباً ما يُنظر إليه على أنه من بين أكثر النظم فعالية في النظام متعدد الأطراف.

٦. وعلى الرغم من ذلك، هناك أيضاً مجموعة من الآراء التي تعتبر أنّ النظام لا يعمل على نحو مرضٍ. وفي حين لا ترى الأغلبية هذا الرأي، من المُسلّم به أنه واقع يقتضي معالجة إذا أريد الحفاظ على الدعم الثلاثي الكامل للنظام.

٧. ومن شأن عدم توفر استجابات مرضية لهذه الشواغل أن يعود بالضرر على سير النظام وقوته، وقد بات هذا الضرر واقعاً. ولقد أبدى حتى من ليس لديهم مشاكل أساسية مع الطريقة الجارية لعمل النظام، استعدادهم للمساهمة في إعادة تكوين التوافق اللازم.

٨. ولئن كان من الصحيح، كما تفيد المشاورات، أنّ مجالات الجدل القائمة قد نشأت حول قضية محددة هي قضية حق الإضراب، فلا بد لإجراءات معالجتها من أن تتصدى للمسائل التي تثيرها فيما يتعلق بالنظام.

[١] الوثيقة GB.319/PV/Draft، الفقرات ٥٦٥-٥٦٧.

أهم القضايا العالقة

٩. أعقب المناقشات التي جرت في مؤتمر العمل الدولي وفي مجلس الإدارة وفي محافل أخرى، لا سيما بعد أن تعذر على لجنة تطبيق المعايير إنجاز أعمالها في عام ٢٠١٢، إعلان مواقف وآراء لن تكررها هذه الوثيقة. ولكن يمكن أن يستخلص منها عدد محدد من القضايا الرئيسية التي تستلزم المعالجة وعدد محدد كذلك من الاستجابات الممكنة. وتشير المشاورات إلى الحاجة في هذه المرحلة إلى اتخاذ قرار ذي طبيعة سياسية أكثر منه الاستفاضة في التفكير القانوني أو النظري.

١٠. ولهذه الأسباب، صُمم إطار الاستجابات الممكنة الوارد أدناه بهدف تسهيل نظر مجلس الإدارة في الخطوط الرئيسية للإجراءات اللازمة لضمان قوة وسلطة نظام الإشراف في المستقبل. ويمكن لهذه الإجراءات المتخذة بما يتمشى مع دستور منظمة العمل الدولية أن تشمل ما يلي:

- بيان توافقي صريح حول ولاية لجنة الخبراء؛
- سبل العمل الممكنة في الحالات التي يكون فيها تساؤل أو نزاع فيما يتعلق بتفسير اتفاقية من الاتفاقيات؛
- إدخال عدد من التسويات على ترتيبات العمل الجارية لنظام الإشراف؛
- تأكيد الالتزام بإنشاء آلية لاستعراض المعايير.

ولاية لجنة الخبراء

١١. في هذا المجال، برزت قضيتان هامتان. تتناول الأولى ما إذا كانت لجنة الخبراء قد تخطت ولايتها أم لا فيما يتعلق بالمعنى الذي أسندته إلى الاتفاقيات في تقاريرها.

١٢. وتتناول الثانية مركز التعليقات التي تقدمها اللجنة في تقاريرها، والقيمة القانونية لهذه التعليقات.

١٣. وتمثل اعتراض أساسي في أنّ الخبراء ضلعوا في تفسير معنى الاتفاقيات في حين أنّ الدستور يحصر هذه الوظيفة بمحكمة العدل الدولية. وعليه، برز على ما يبدو توافق في الآراء يعتبر أنّ درجة من التفسير ملازمة وضرورية لمهمة الخبراء في تقييم تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها. بيد أنه لا يزال هناك بعض الفوارق في الرأي حول مدى هذا التفسير.

١٤. وهناك بعض الشواغل المرتبطة بما تقدم حول مسألة الأثر الموضوعي لتعليقات الخبراء، لا سيما حين لا تكون موضوع مناقشة واستنتاجات ثلاثية محددة كما حدث في إحدى الحالات الخمس والعشرين المختارة لتنظر فيها لجنة المؤتمر. وقد ازدادت هذه القضية أهمية مع تزايد استخدام مضامين تقارير الخبراء كنقاط مرجعية خارج منظمة العمل الدولية.

١٥. وقد أولي حتى اليوم قدر كبير من الاهتمام إلى أن يُدرج في تقرير لجنة الخبراء نص يذكر صراحة طبيعة ولايتها وحدود هذه الولاية ومركز آرائها وتوصياتها. وقد سبق للخبراء أن خصصوا فقرات في الجزء العام من تقريرهم لعام ٢٠١٣ لهذه المسائل، وقد قاموا بذلك أيضاً هذه السنة في تقرير عام ٢٠١٤ كما يرد أدناه:[٢]

الولاية

لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات هي هيئة مستقلة ينشئها مؤتمر العمل الدولي ويعين أعضاءها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي. وهي مؤلفة من خبراء قانونيين مكلفين بحث تطبيق اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. وتضطلع لجنة الخبراء بتحليل نزيه وتقني لطريقة تطبيق الدول الأعضاء للاتفاقيات من حيث القانون والممارسة، مدركة في الوقت ذاته مختلف الحقائق والنظم القانونية الوطنية. ويتعين عليها، إذ تقوم بذلك، أن تحدد النطاق القانوني لأحكام الاتفاقيات ومضمونها ومغزاها. أما آراؤها وتوصياتها فليست ملزمة وإنما يقصد منها أن ترشد إجراءات

[٢] مكتب العمل الدولي: *تطبيق معايير العمل الدولية ٢٠١٤ (الجزء الأول)*. تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (الجزء ١ ألف)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، جنيف، ٢٠١٤، الفقرة ٣١.

السلطات الوطنية. وهي تستمد قدرتها على الإقناع من مشروعية واتزان عمل اللجنة القائم على حيادها وتجربتها وخبرتها. وهناك تسليم تام بدور اللجنة التقني وسلطتها الأدبية، لا سيما وأنها دأبت على الاضطلاع بمهمة الإشراف منذ ما يزيد على ٨٥ سنة، بموجب تشكيلها واستقلالها وأساليب عملها القائمة على الحوار المتواصل مع الحكومات، آخذة في الحسبان المعلومات التي تقدمها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وقد تجلى ذلك في إدراج آراء وتوصيات اللجنة في التشريعات الوطنية والصكوك الدولية وأحكام المحاكم.

١٦. وقد قدم الخبراء بياناً واضحاً عن الولاية التي أناطهم بها مجلس الإدارة. ولا يمكن أن ينبثق تغيير جوهري في تلك الولاية إلاّ عن قرار سياسي تتخذه الهيئات المعنية في منظمة العمل الدولية. ومن شأن المناقشات والمشاورات التي جرت حتى اليوم أن تشير إلى أنّ الصيغة التي قدمها الخبراء في تقريرهم لعام ٢٠١٤ يمكن أن تعالج على النحو المناسب الشواغل التي أثيرت وتفضي إلى التوافق.

الإجراءات في حالة عدم الاتفاق على تفسير اتفاقية

١٧. من المسلم به عموماً (بما في ذلك من جانب الخبراء أنفسهم) أنه من المشروع أن يكون للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية آراء تختلف عن آراء لجنة الخبراء بشأن تطبيق أو تفسير اتفاقية من الاتفاقيات، وأن تعرب عن هذا الاختلاف. وحقيقة الأمر أنّ دستور منظمة العمل الدولية قد ذكر هذا الاحتمال منذ البداية وتضمن حكماً محدداً لهذه الاحتمالات في المادة ٣٧ منه، التي تنص على ما يلي:

المادة ٣٧

١. تحال إلى محكمة العدل الدولية، للبت فيها، أي مسألة أو منازعة بشأن تفسير هذا الدستور أو تفسير أي اتفاقية لاحقة عقدتها الدول الأعضاء عملاً بأحكام هذا الدستور.

٢. خروجاً على أحكام الفقرة ١ من هذه المادة، يجوز لمجلس الإدارة أن يضع قواعد، يعرضها على المؤتمر لإقرارها، من أجل تكوين محكمة للبت العاجل في أي منازعة أو مسألة تتصل بتفسير اتفاقية ما يمكن أن يحيلها إليها مجلس الإدارة أو تحال إليها وفقاً لأحكام الاتفاقية المعنية. على أن أي محكمة مكونة بمقتضى هذه الفقرة تكون ملزمة بجميع الأحكام أو الفتاوى الصادرة عن محكمة العدل الدولية. ويتم إبلاغ الدول الأعضاء في المنظمة بكل حكم يصدر عن تلك المحكمة، وتعرض على المؤتمر أي ملاحظات قد تبديها هذه الدول بصددها.

١٨. وكان سبق لمجلس الإدارة أن كرّس نقاشاً مستفيضاً وغير حاسم لخيارات العمل بموجب المادة ٣٧(١) أو ٣٧(٢)، أثيرت خلاله اعتراضات في الماضي على فقرتي المادة.

- في حالة المادة ٣٧(١)، قام الاعتراض على أنّ اللجوء إلى محكمة العدل الدولية قد يكون بطيئاً ومرهقاً وأنه بأي حال قد لا يعطي إجابات عملية؛ وأنه قد يكون من المسيء إظهار عدم قدرة منظمة العمل الدولية على تذليل صعوباتها داخلياً.

- في حالة المادة ٣٧(٢)، أفادت الاعتراضات أنّ تكوين محكمة (أو آلية مماثلة) من شأنه أن يُقوّض سلطة لجنة الخبراء وأن يُستخدم على نحو مبالغ فيه لأغراض المواءمة السياسية وليس توخياً للوضوح القانوني. كما كانت اعتبارات التكلفة مثاراً للقلق.

١٩. وعلى الرغم من التردد كثيراً حتى اليوم في اللجوء إلى خيارٍ من الخيارين الواردين في المادة ٣٧ من الدستور، لم تتمكن الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية من التقدم في اتجاه تكوين توافق في الآراء حول أي أسلوب آخر لتسوية القضية المحددة والمثيرة للاضطراب التي تواجهها في الوقت الراهن.

٢٠. وفي ظل هذه الظروف وبالنظر إلى عدم احتمال أن يتمكن الحوار الثلاثي المستمر من إعادة التوافق ضمن الوضع الراهن المؤسسي فضلاً عن الضرورة الملحة للخروج من الطريق المسدود حالياً، لا بد لمجلس الإدارة من أن يبحث بجدية في الإجراءات الواردة في المادة ٣٧.

٢١. وقد كشفت المشاورات عن الاهتمام باستكشاف المزيد من إمكانيات العمل بموجب المادة ٣٧(١) والمادة ٣٧(٢) على السواء إلى جانب الآراء المتباينة التي أعرب عنها بشأن مزايا كل فقرة من هذه المادة.

٢٢. وتشير الآراء المعرب عنها إلى ضرورة أن تستكشف أيضاً بمزيد من التفصيل، الطرائق والتكاليف والضمانات المحتملة التي يمكن أن ترتبط بكل خيارٍ من هذين الخيارين.

٢٣. بالإضافة إلى ذلك، هناك خيار إجراء مناقشة في مؤتمر العمل الدولي للقضايا المنبثقة عن تطبيق معايير عمل دولية معينة حيثما يكون ذلك قد أفضى إلى تباينات في فهمها. بيد أنه يبدو في المرحلة الراهنة أنّ اللجوء إلى هذا الإجراء لن يؤدي على وجه الاحتمال إلى تسوية المسائل الراهنة. وعلى الرغم من ذلك، من الواضح أنه إلى جانب لجنة الخبراء، توفر لجنة تطبيق المعايير بالذات منتدى ذا شأن للمناقشة الثلاثية للقضايا الناشئة فيما يتعلق بتطبيق اتفاقيات محددة، بالاستنارة بأوضاع قطرية ملموسة.

سير عمل ووسائل عمل لجنة تطبيق المعايير ولجنة الخبراء

٢٤. تؤكد المشاورات دعم الهيئات المكونة القوي لدور وسلطة لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر ولجنة الخبراء، باعتبارهما من العناصر المكونة الحاسمة والتكميلية في نظام الإشراف.

٢٥. وعلى الرغم من ذلك، هناك شواغل قديمة العهد حول جوانب من سير عمل هاتين الهيئتين، ترى بعض الهيئات المكونة أنه لا بد من التصدي لها في الاستجابة الشاملة للقضايا العالقة.

٢٦. والدافع إلى هذه الشواغل هو الاتجاه الأساسي نحو استمرار تزايد حجم عمل جميع أجزاء نظام الإشراف. ويفسر ذلك في المقام الأول بزيادة عدد الدول الأعضاء وعدد التصديقات وتزايد المعارف واستخدام الهيئات المكونة لآليات تقديم التقارير والاحتجاجات والشكاوى. ويقدم الجدول التالي بعض مؤشرات التغيير في حجم عمل لجنة الخبراء.

معلومات كمية مختارة عن نظام الإشراف على المعايير في منظمة العمل الدولية

				التغيير بالنسبة المئوية	
	1990	2013	2014	2013–1990	2014–2013
عدد الاتفاقيات	171	189	189	10.5	0.0
عدد التصديقات	5 508	7 919	7 929	43.8	0.1
التقارير المطلوبة بموجب المادة ٢٢	1 719	2 207	2 319	28.4	5.1
التقارير المتلقاة بموجب المادة ٢٢	1 260	1 497	1 719	18.8	14.8
عدد صفحات تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات	580	917	674	58.1	-26.5
عدد الخبراء في لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات	20	18	18	-10.0	0.0

المصدر: مكتب العمل الدولي.

٢٧. وتناول أكثر مواطن القلق تكراراً، قائمة الحالات الوطنية المختارة لتبحثها لجنة تطبيق المعايير في كل دورة من دورات مؤتمر.

٢٨. ومن المقبول عموماً ألاّ تضطلع الحكومات نفسها بدور في تحديد القائمة وأن تكون مسؤولية ذلك في المقام الأول واقعة على عاتق العمال وأصحاب العمل. ولكن هناك دعوات إلى استخدامٍ مفهوم وأكثر وضوحاً لمعايير موضوعية ومتفق عليها في اختيار الحالات، يمكن أن يستجيب إلى ما يلي: اشتراطات التوازن في مجموعة الاتفاقيات المشمولة وفي التغطية الإقليمية؛ إرشاد الخبراء أنفسهم بشأن جسامة القضايا؛ الشفافية الشاملة؛ الإطلالة الكافية للحالات التي أحرز فيها التقدم.

٢٩. وتشدد المشاورات بصورة خاصة على ضرورة أن تُنشر قائمة في الوقت المناسب، كما تشدد على دحض الفهم الخاطئ لما يعنيه فعلاً إدراج دولة عضو في القائمة. وهناك اعتقاد واسع النطاق بأنّ مثل هذا الإدراج يشكل في ذاته توبيخاً سياسياً وهو بالتالي أمرٌ ينبغي تجنبه، مما يفضي إلى تفعيل الضغط على العملية وتسييسها على نحو مضر. أما الممارسة التي درجت على أن يقوم ممثلو أصحاب العمل وممثلو العمال بتفسير أسباب اختيار الحالات إلى الأعضاء الحكوميين في لجنة تطبيق المعايير، فقد أثبتت أنها مفيدة ويمكن الاعتماد عليها.

٣٠. وتكشف المشاورات بعض مواطن القلق حول الاستخدام السليم لمختلف مكونات نظام الإشراف (ينظر الخبراء في التقارير بموجب المادتين ٢٢ و٢٣ من الدستور وفي الاحتجاجات بموجب المادة ٢٤ وفي الشكاوى بموجب المادة ٢٦، فضلاً عن الحالات المعروضة على لجنة الحرية النقابية) وضرورة تحقيق التوازن فيما بينها. وطرحت التساؤلات حول التوجيه السليم للبلاغات التي تتناول نقاط القانون أو نقاط الممارسة أو أوضاعاً محددة، بالإضافة إلى إمكانية استخدام مختلف الآليات على التوالي وعلى أساس متدرج.

٣١. وتواجه لجنة الخبراء ذاتها تحديات ناجمة عن تزايد عبء العمل، وقد نشطت بالتالي في النظر في ضرورة تعديل أساليب عملها بالذات. وسعت إلى زيادة استخدام الطلبات المباشرة (غير المنشورة) الموجهة إلى الحكومات وإدراج ملاحظات أكثر دقة في تقاريرها.

٣٢. وشملت آليات التكيف لمعالجة عبء العمل المتنامي هذا، عمليات تكييف للتواتر الذي تطلب بموجبه التقارير من الحكومات المصدقة، وتزايد مخصصات الموارد واعتماد نظم لتقديم التقارير على الإنترنت. ولكن الشواغل بشأن تزايد عبء العمل ما زالت موجودة، وأثير تساؤل حول ما إذا كان هناك أساليب مقبولة لتخفيف أو ترشيد تدفق البلاغات إلى نظام الإشراف وضمان أن تكون المسائل التي يمكن أن تعالج على نحو أسلم في قسم آخر، معالجة بهذه الطريقة. وطرحت بعض الهيئات المكونة خيار زيادة تمديد فترة دورات تقديم التقارير عن الاتفاقيات المصدق عليها وزيادة عدد أعضاء لجنة الخبراء.

٣٣. وبالنظر إلى الرأي المشترك ومفاده أنّ من المهم ضمان قوة وسلطة نظام الإشراف، يمكن لمجلس الإدارة أن يولي الاعتبار إلى إجراءات ملموسة لتحسين أساليب عمل هيئات الإشراف بطرق من شأنها أن تعزز قوتها وسلطتها لا أن تقوضها.

٣٤. ويمكن لمجلس الإدارة أن يبحث على وجه التحديد ما يلي: منهجية البت في قائمة الحالات التي يتعين بحثها في المؤتمر، بما في ذلك أي خطوات "تلقائية" لعدم وجود غيرها؛ العلاقة بين آليات الإشراف المختلفة؛ إمكانيات اتخاذ إجراءات لضمان أن يكون الوصول إلى نظام الإشراف مكفولاً بما يتمشى مع الأغراض المقررة لكل عنصر من عناصره المكونة؛ ما إذا كان هناك هامش للمزيد من عمليات التكييف لدورات تقديم التقارير عن الاتفاقيات المصدق عليها.

٣٥. وفي موازاة ذلك، يمكن للمكتب أن يستفيض في بحث أساليب دعمه لعمل لجنة الخبراء فضلاً عن الجهود الرامية إلى ضمان أن تعمل لجنة الخبراء بتشكيلة كاملة من الخبراء، بهدف تحقيق الكفاءة المثلى في إجراءات العمل وتمكين الخبراء من استخدام وقتهم المحدود بالضرورة أفضل استخدام.

٣٦. وتدرك جميع الأطراف ضرورة ضمان سبل الوصول إلى نظام الإشراف أمام جميع الذين يحتاجون إليه. ولكن في الظروف التي تكون فيها معايير القبول بصورة عامة شكلية بحت، قد يكون من المفيد استخلاص العبر من تجربة عدد من الدول الأعضاء في إنشاء آليات وطنية لمعالجة المسائل التي كانت لتحال لولا ذلك مباشرة إلى منظمة العمل الدولية. وقد تقتضي هذه الآليات تصميماً موضوعاً بعناية وقبولاً ثلاثياً. ويمكن أن تكون الإجراءات المنصوص عليها في اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)، ذات إفادة في هذا الصدد. وقد أثبتت التجربة الأولية للتعاون التقني فيما يتعلق بمثل هذه الآليات أنها مثمرة.

٣٧. وفي جميع هذه المسائل، ينبغي زيادة تشجيع الحوار بين الهيئات المكونة ولجنة الخبراء، وهو ما ثبتت أهميته في الأشهر الأخيرة.

آلية استعراض المعايير

٣٨. كانت الحاجة إلى توافق ثلاثي كامل حول نظام إشراف موثوق لتعزيز ملاءمة معايير العمل الدولية من خلال آلية لاستعراض المعايير، جوهر "مبادرة المعايير"، وهي إحدى مبادرات المئوية السبع التي اقترحها المدير العام في دورة مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٣ ووافق عليها مجلس الإدارة من ثم. ومهمة ضمان استمرار ملاءمة معايير العمل الدولية في عالم العمل المعاصر إنما هي جزء لا يتجزأ من القضايا العالقة المتعلقة بالمعايير والتي يتعين معالجتها. وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١١، كان مجلس الإدارة قد وافق من حيث المبدأ على إنشاء آلية لاستعراض المعايير لهذا الغرض. ومن شأن النجاح في تذليل الصعوبات فيما يتعلق بنظام الإشراف أن يوفر المساحة الضرورية من الثقة والتفهم حتى تكون هذه الآلية نافذة.

الدورة الثالثة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي

٣٩. تنطوي المشاورات على ما يدعو إلى الأمل بأن يكون مجلس الإدارة في دورته الحالية في وضع يمكّنه من المضي قدماً نحو بناء توافقٍ في الآراء حول القضايا العالقة فيما يتعلق بنظام الإشراف على المعايير. ولكنه لن يكون في وضع يتيح له إنهاء هذه المهمة قبل دورة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٤. ومن الأهمية الحاسمة بالتالي لإنجاز الأهداف العامة لمبادرة المعايير، أن تكون لجنة تطبيق المعايير قادرة على الاضطلاع بعملها بنجاح وأن تكون جميع الأطراف ملتزمة بالتعاون لتحقيق تلك الغاية.

مشروع قرار

٤٠. إنّ مجلس الإدارة:

(أ) يعيد التأكيد على أنه من الأساسي لمنظمة العمل الدولية، توخياً لممارسة مسؤولياتها الدستورية كاملة، أن يكون لديها نظام إشراف على المعايير يتسم بالفعالية والكفاءة والموثوقية ويستحق دعم جميع الهيئات المكونة؛

(ب) يرحب بما صدر عن لجنة الخبراء من بيان واضح عن ولايتها كما هو وارد في تقرير لجنة الخبراء لعام ٢٠١٤؛

(ج) يعتبر من الضروري الاستفاضة في بحث الخيارات الكفيلة بمعالجة منازعة أو مسألة قد تنشأ فيما يتعلق بتفسير اتفاقية من الاتفاقيات؛

(د) يشدد على الأهمية الحاسمة لسير عمل لجنة تطبيق المعايير بفعالية بما يتفق مع ولايتها في الدورة الثالثة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي؛

(ﻫ) يسلّم بأنه يمكن بحث عدد من الخطوات بهدف تحسين أساليب عمل نظام الإشراف على المعايير.

٤١. يطلب مجلس الإدارة بالتالي من المدير العام أن يقوم بما يلي:

(أ) يُعد وثيقة إلى الدورة ٣٢٢ لمجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤، تبيّن طرائق ونطاق وتكاليف إجراءات محتملة بموجب المادة ٣٧(١) والمادة ٣٧(٢) من دستور منظمة العمل الدولية لمعالجة منازعة أو مسألة قد تنشأ فيها يتعلق بتفسير اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية؛

(ب) يقدم إلى الدورة ٣٢٢ لمجلس الإدارة إطاراً من أجل النظر في القضايا العالقة المتبقية فيما يتعلق بنظام الإشراف ومن أجل استهلال آلية استعراض المعايير؛

(ج) يواصل تعزيز فعالية الدعم الذي يقدمه المكتب إلى لجنة الخبراء عند اطلاعها بولايتها؛

(د) يتخذ جميع الإجراءات اللازمة للإسراع في ملء الشواغر في لجنة الخبراء ولاقتراح أي تكييفات على الإجراءات ذات الصلة بغية تسهيل تحقيق هذا الهدف؛

(هـ) يواصل إجراء المشاورات غير الرسمية مع جميع مجموعات مجلس الإدارة فيما يتعلق بجميع المسائل المشار إليها في هذا القرار.

٤٢. كما أنّ مجلس الإدارة:

(أ) يشجع مواصلة الحوار غير الرسمي بين لجنة الخبراء ولجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر؛

(ب) يدعو لجنة الخبراء إلى مواصلة بحث أساليب عملها بهدف زيادة تعزيز فعاليتها وكفاءتها. وقد يرغب الخبراء، جرياً على عادتهم، الإبلاغ عن التقدم المحرز في تقريرهم السنوي وعن طريق الحوار مع لجنة تطبيق المعايير.

٤٣. إنّ مجلس الإدارة كذلك:

(أ) يوصي لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير أن تنظر في دعوة الفريق العامل المعني بأساليب العمل، التابع لها، إلى أن يقيّم الترتيبات الجارية ويقدم المزيد من التوصيات بشأن أساليب عمل اللجنة؛

(ب) يناشد جميع الأطراف المعنية أن تسهم في نجاح إنجاز عمل لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في الدورة الثالثة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي.