

مجلس الإدارة

الدورة 350، جنيف، 4-14 آذار/ مارس 2024

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ١٥ شباط/ فبراير ٢٠٢٤
الأصل: إنكليزي

البند التاسع من جدول الأعمال

مراجعة أداء مجلس الإدارة وتحديد المجالات التي قد يستوجب تحسينها والترتيبات والإطار الزمني لإجراءات المتابعة القائمة على النتائج

غرض الوثيقة

تتضمن هذه الوثيقة معلومات عن الاستعراضات السابقة التي أجرتها الهيئات المكونة بشأن أداء مجلس الإدارة ونتجت عنها الخلاصة الوافية للقواعد المطبقة على سير أعمال مجلس إدارة مكتب العمل الدولي المعمول بها حالياً. وتحدد الوثيقة المجالات التي أشارت إليها الهيئات المكونة على أنها قد تحتاج إلى المزيد من الاستعراضات والتحسينات، كما تعرض طرائق العمل المختلفة التي قد يلجأ إليها مجلس الإدارة بغية استعراض القواعد الحالية، في حال قرر أنه من المستصوب أو من الضروري اتخاذ إجراءات إضافية (انظر مشروع القرار في الفقرة ٤٦).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة التمكينية بـ: الإدارة الفعالة والناجعة للمنظمة.

الانعكاسات السياسية: لا توجد.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: رهنأ بإرشادات مجلس الإدارة.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.350/INS/8؛ الوثيقة GB.334/INS/12(Rev.)؛ الوثيقة GB.321/INS/3(Rev.)؛ الوثيقة GB.311/7/1؛ الوثيقة GB.311/8؛ الوثيقة GB.310/9/1؛ الوثيقة GB.310/PV؛ الوثيقة GB.309/PV؛ الوثيقة GB.306/PV؛ الوثيقة GB.305/PV.

◀ أولاً - المقدمة

١. في إطار إعداد جدول أعمال الدورة ٣٥٠ (آذار/ مارس ٢٠٢٤) لمجلس الإدارة، اقترحت عدة مجموعات إدراج بندين إضافيين، هما: عملية إضفاء الطابع الديمقراطي على هيئات الإدارة السديدة في منظمة العمل الدولية واستعراض جوانب مختارة من سير أعمال مجلس الإدارة. وفي أعقاب مناقشات مجموعة الفحص الثلاثية وسلسلة المشاورات بين أعضاء هيئة مكتب مجلس الإدارة، تقرر إدراج بندين جديدين في جدول أعمال الدورة ٣٥٠: يتناول البند الأول الجهود المبذولة من أجل دخول **صك تعديل دستور منظمة العمل الدولية لعام ١٩٨٦** حيز التنفيذ، وعلى نطاق أوسع إضفاء الطابع الديمقراطي على هيكلية الإدارة السديدة لمنظمة العمل الدولية،^١ في حين يتناول البند الثاني مسألة تحديد المجالات التي قد يستلزم فيها توضيح أو تعديل قواعد مجلس الإدارة وممارساته، حسب مقتضى الحال.
٢. وتوفّر هذه الوثيقة معلومات عن استعراضات سبق أن أجرتها الهيئات المكونة بشأن أداء مجلس الإدارة وأدت إلى اعتماد **الخلاصة الوافية للقواعد المطبقة على سير أعمال مجلس إدارة مكتب العمل الدولي** الحالية. كما تحدد المجالات التي أشارت إليها الهيئات المكونة على أنها قد تحتاج إلى المزيد من الاستعراضات والتحسينات، وتعرض طرائق العمل المختلفة التي قد يلجأ إليها مجلس الإدارة بغية استعراض القواعد الحالية، في حال قرر أنه من المستصوب أو من الضروري اتخاذ إجراءات إضافية.

◀ ثانياً - الفريق العامل المعني بشؤون سير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي

ألف - الاختصاصات والتشكيل والمدة والاستعراض

٣. قرر مجلس الإدارة في دورته ٣٠٥ (حزيران/ يونيه ٢٠٠٩) إنشاء فريق عامل معني بشؤون سير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي، بغية النظر في كيفية تحسين مهام الإدارة السديدة لهاتين الهيئتين في ضوء **إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة**.^٢
٤. وعملاً بالقرار نفسه، ينبغي أن يتألف الفريق العامل من ١٦ عضواً من مجموعة الحكومات وثمانية أعضاء من مجموعة أصحاب العمل وثمانية أعضاء من مجموعة العمال، يتم تعيينهم كل من جانب مجموعته، وذلك قبل بدء الدورة ٣٠٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩) لمجلس الإدارة. في حين يمكن لأعضاء مجلس الإدارة الآخرين المشاركة بصفة مراقبين، على أن يأخذوا الكلمة فقط بإذن من الرئيس.
٥. وكما كان مخططاً له أصلاً، شمل الإطار الزمني وعملية الاستعراض ما يلي: "١" وثيقة قضايا يعدها المكتب بناءً على المسائل المطروحة خلال الاجتماع الأول للفريق العامل في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩؛ "٢" مشاورات ثلاثية غير رسمية بشأن وثيقة القضايا في شباط/ فبراير ٢٠١٠؛ "٣" اجتماع الفريق العامل خلال دورة مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٠ من أجل مناقشة وثيقة القضايا "٤" تقديم تقرير مؤقت من جانب الفريق العامل إلى دورة مجلس الإدارة في حزيران/ يونيه ٢٠١٠؛ "٥" تقديم تقرير نهائي يتضمن توصيات وخطة عمل من جانب الفريق العامل إلى دورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٠.^٣

^١ انظر الوثيقة GB.350/INS/8

^٢ الوثيقة GB.305/PV، الفقرة ٦٢. تبلورت فكرة إنشاء فريق عامل مع اعتماد خطة في آذار/ مارس ٢٠٠٩ لتنفيذ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (GB.304/SG/DECL/1(Rev.)). ووفقاً للاختصاصات المقترحة أصلاً، يضطلع الفريق العامل بما يلي: (أ) استعراض أداء مجلس الإدارة بغية تحديد السبيل الأمثل لإرشاد مجلس الإدارة والمكتب في مسؤولياتهما من خلال الاستنتاجات المتمخضة عن المناقشات المتكررة التي يجريها المؤتمر؛ (ب) تحديد التوازن الأكثر فعالية بين وظيفة وضع السياسات ووظيفة الإدارة السديدة لمجلس الإدارة؛ (ج) تحديد الوسائل لزيادة اتساق تطوير سياسة المنظمة من جانب مجلس الإدارة، بما في ذلك من خلال تحديد الازدواجية أو أوجه عدم الكفاءة في طرائق عمله وهيكلياته الحالية؛ (د) اقتراح تعديلات قد تكون ضرورية لهيكلية لجانه والجلسات العامة وطرائق عمله على حد سواء؛ (هـ) ضمان إجراء مشاورات كافية مع جميع المجموعات عند إعداد المقترحات لهذا الغرض؛ (و) مناقشة المزيد من التحسينات في سير أعمال مؤتمر العمل الدولي في ضوء الخبرات المكتسبة من نسقه المعتمد منذ عام ٢٠٠٧، مع مراعاة اعتماد نظام المناقشات المتكررة" (الوثيقة GB.305/4، الفقرة ٤).

^٣ الوثيقة GB.306/PV، الفقرة ١٧٥.

٦. وطلب مجلس الإدارة من المكتب وضع خارطة طريق تحدد جدولاً زمنياً للمشورات المواضيعية غير الرسمية، مما قد يتيح إجراء مناقشة معمقة، بالإضافة إلى اجتماع إضافي ما بين الدورات للفريق العامل.^٤ وأنشئ كذلك فريق استشاري ثلاثي قائم في جنيف (مكون من المنسقين الإقليميين وممثلين عن أمانتي مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال ومن ممثل عن رئيس الفريق العامل وممثل عن رئيس مجموعة الحكومات). واجتمع الفريق العامل وفقاً لأسلوب عمله المعتاد خلال الأسبوع الأول من كل دورة لمجلس الإدارة وقدم رئيس الفريق تقريراً شفهياً وتوصيات خلال الأسبوع الثاني بغية مناقشته خلال الجلسة العامة واتخاذ القرارات في هذا الصدد. واجتمع الفريق الاستشاري الثلاثي القائم في جنيف عند الحاجة لأغراض المشاورة والتنسيق.

٧. وفي آذار/ مارس ٢٠١١، أقرّ الفريق العامل بأنّ التقدم المحرّز والتقارب المسجّل كافيان ليمضي مجلس الإدارة قدماً في اتخاذ القرارات بشأن الإصلاح، فوافق على حزمة إصلاحات اعتمدها مجلس الإدارة في دورته ٣١٠ (آذار/ مارس ٢٠١١).^٥ وفي الدورة نفسها، طُلب من المكتب إعداد مقترحات بالتعديلات التي يجب إدخالها على النظام الداخلي لمجلس الإدارة والمذكرة التمهيدية للخلاصة الوافية للقواعد المطبقة على سير أعمال مجلس إدارة مكتب العمل الدولي. واعتمد مجلس الإدارة هذه المقترحات في دورته ٣١١ (حزيران/ يونيو ٢٠١١).^٦ بالإضافة إلى ذلك، قرر مجلس الإدارة في دورته ٣١٨ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٣) استعراض التنفيذ العملي لحزمة الإصلاحات بغية إدخال التكييفات اللازمة عليها.

٨. وخلال المناقشة، قرر مجلس الإدارة أنّه ينبغي على الفريق العامل استعراض أداء ودور الاجتماعات الإقليمية بعد إتمام تلك المرحلة الأولية، كما صادق على التشكيل الحالي للفريق العامل.^٧ وتمّ تجديد ولاية الفريق العامل والمصادقة مجدداً على تشكيله في حزيران/ يونيو ٢٠١٤.^٨ وجدد مجلس الإدارة ولاية الفريق العامل للمرة الأخيرة في حزيران/ يونيو ٢٠١٧.^٩ وبعد انعقاد الاجتماع الأخير للفريق العامل في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨، اعتمد مجلس الإدارة المذكرة التمهيدية المنقحة/قواعد الاجتماعات الإقليمية ووافق على قائمة الدول الأعضاء التي تتعين دعوتها بصفتها دول أعضاء كاملة العضوية حسب الإقليم.^{١٠} وفي ذلك الوقت، لم يتخذ مجلس الإدارة أي قرار محدد بشأن استمرار أعمال الفريق العامل. وبعدئذ، تولى مجلس الإدارة مباشرة معالجة البنود العالقة بشأن الاستعراض الشامل للنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي خلال جلساته العامة، إمّا في إطار القسم المؤسسي (INS) أو في إطار قسم المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية (LILS).

٩. ولم يتم التطرق إلى مسألة تجديد ولاية الفريق العامل في حزيران/ يونيو ٢٠٢١ عقب انتخاب أعضاء مجلس الإدارة الحالي. وبالتالي، لم يعد الفريق العامل موجوداً بسبب عدم تجديد ولايته.

١٠. وبشكل عام، نشط الفريق العامل من تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩ إلى تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨ وعقد ٢٠ اجتماعاً. ويرد في الملحق الأول ملخص عن كافة المعلومات المتعلقة بهذا الفريق، بما في ذلك الروابط الإلكترونية لكافة وثائق مجلس الإدارة والقرارات المعتمدة خلال تلك المرحلة.

باء - حزمة الإصلاحات الهادفة إلى تحسين أداء مجلس الإدارة

١١. استرشدت حزمة إصلاحات عام ٢٠١١ بالتوجيهات التالية:

- التركيز على الإشراف وإدارة المكتب بتوجيه من الهيئات المكونة ولكن دون الوقوع في الإدارة بالغة التفاصيل؛
- ضمان المشاركة الثلاثية الكاملة من خلال الالتزام بالنشاط للمجموعات الثلاث جميعها؛

^٤ الوثيقة GB.309/PV، الفقرة ٢٨٥.

^٥ الوثيقة GB.310/9/1 والوثيقة GB.310/PV، الفقرة ١٢٩.

^٦ الوثيقة GB.311/7/1 والقرار بشأن البند السابع من جدول الأعمال: التعديلات على الخلاصة الوافية للقواعد المطبقة على سير أعمال مجلس إدارة مكتب العمل الدولي وعلى قرارات إسناد المهام لهيكليات اللجان أو هيئة المكتب.

^٧ الوثيقة GB.311/8، الفقرة ٤ والقرار بشأن البند السابع من جدول الأعمال: الفريق العامل المعني بشؤون أداء مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي.

^٨ الوثيقة GB.321/INS/3(Rev.) والوثيقة GB.321/PV، الفقرة ٢٥.

^٩ الوثيقة GB.330/PV، الفقرة ١٩.

^{١٠} الوثيقة GB.334/PV، الفقرة ٤٤٥.

- إيلاء الأولوية للنقاشات المعنية بوضع السياسات وصنع القرارات، بما في ذلك متابعة القرارات الصادرة عن مجلس الإدارة والمؤتمر؛
- الاتساق مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة؛
- الحفاظ على حيز مناسب للمناقشات الاستراتيجية رفيعة المستوى.^{١١}
- ١٢. وعلى هذا الأساس، استند الإصلاح إلى أربع دعائم رئيسية هي:
 - تحسين آلية وضع جدول الأعمال؛
 - هيكليّة جديدة لمجلس الإدارة؛
 - تعزيز الشفافية والدعم المقدم من المكتب إلى الهيئات المكونة الثلاثية؛
 - تحسين عرض الوثائق وإدارة الوقت.^{١٢}

تحسين آلية وضع جدول الأعمال

- ١٣. أنشئت مجموعة فحص ثلاثية مؤلفة من هيئة مكتب مجلس الإدارة ورئيس مجموعة الحكومات والمنسقين الإقليميين الممثلين للحكومات وأمانتي مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال أو ممثليهم (الفقرة ١-٣-١ من النظام الداخلي لمجلس الإدارة).
- ١٤. وتجتمع مجموعة الفحص بعد كل دورة لمجلس الإدارة بغية وضع مشروع جدول أعمال الدورة المقبلة. ومنذ نشأة مجموعة الفحص في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١، جرى تكيف التوقيت والإجراء المتبع لإعداد جدول الأعمال المؤقت، بناءً على طلب أعضاء المجموعة. وتُعقد اجتماعات مجموعة الفحص الثلاثية بعد أسبوعين أو ثلاثة أسابيع من نهاية الدورة بغية السماح بإجراء المشاورات بشأن مقترحات جدول الأعمال داخل المجموعات وفيما بينها.
- ١٥. ويضع المكتب مشروع جدول الأعمال المؤقت قبل أسبوع على الأقل من افتتاح كل دورة لمجلس الإدارة. وتراعي هذه القائمة البنود الدائمة والقرارات السابقة التي اعتمدها مجلس الإدارة، بما فيها المسائل الواردة في التقرير التكميلي للمدير العام بشأن متابعة القرارات السابقة وأي طلبات محددة تم الإعراب عنها خلال الاجتماعات السابقة لمجموعة الفحص. وتتضمن هذه القائمة المشروحة نصاً موجزاً عن كل بند وتوزع على أعضاء مجموعة الفحص باللغات الرسمية الثلاث، قبل افتتاح كل دورة لمجلس الإدارة بغية السماح للمجموعات بإجراء المشاورات. وتحديث القائمة في نهاية دورة مجلس الإدارة لتتجلى فيها جميع القرارات التي اعتمدت خلال تلك الدورة وجميع المقترحات التي قدّمتها المجموعات ويعاد تقديمها إلى مجموعة الفحص قبل أسبوع من اجتماعها.
- ١٦. وما إن توافق مجموعة الفحص على جدول الأعمال حتى يُعمم على أعضاء مجلس الإدارة ويُنشر على الموقع الإلكتروني للمجلس قبل ١٥ يوم على الأقل من موعد افتتاح الدورة (الفقرة ٣-١-٤ من النظام الداخلي). وبعد تقييم الوقت الذي يحتاجه كل قسم وجزء، تعد خطة عمل مؤقتة وتُعمم على أعضاء مجموعة الفحص بغية الموافقة النهائية عليها.
- ١٧. وتتخذ مجموعة الفحص الثلاثية قراراتها بتوافق الآراء، قدر المستطاع. وفي حال عدم التوصل إلى توافق في الآراء، تُحال المسألة إلى هيئة مكتب مجلس الإدارة (الفقرة ٢٨ من المذكرة التمهيدية من الخلاصة الوافية للقواعد المطبقة على سير أعمال مجلس الإدارة).
- ١٨. وفيما يتعلق بتصنيف الوثائق، كل البنود المدرجة في جدول الأعمال مقدمة، بحكم تعريفها، من أجل الإرشاد و/أو اتخاذ قرار بشأنها. وتُنشر الوثائق المحددة على أنها "للاطلاع فقط" على موقع مجلس الإدارة ولا تستلزم أي مناقشة. وتُعد قائمة بهذه الوثائق لإحاطة مجلس الإدارة علماً بها وتُرفق بجدول أعماله.
- ١٩. أما الأحداث الجانبية أو الاجتماعات أو المبادرات التي لا تتعلق بشكل مباشر بأعمال دورة مجلس الإدارة، فينبغي أن تكون استثنائية وأن يبقى عددها محدوداً قدر المستطاع (الفقرة ٤٢ من المذكرة التمهيدية).

^{١١} الوثيقة GB.310/WP/GBC/1(Rev.2)، الفقرة ٥.

^{١٢} الوثيقة GB.310/WP/GBC/1(Rev.2)، الفقرة ٦.

هيكليّة جديدة لمجلس الإدارة

٢٠. تستند الهيكلية الجديدة لمجلس الإدارة إلى مفهومين أساسيين ومتراپطين، هما أنّه ينبغي أن يُعقد اجتماع واحد لا غير في الوقت نفسه وأن يُعقد مجلس الإدارة اجتماعاته على شكل جلسة عامة متواصلة مقسّمة إلى مراحل محددة تدعى "الأقسام" وتقوم على القاعدة الحالية للنصاب القانوني البالغ ٣٣ عضواً (الفقرة ٦-٣-١ من النظام الداخلي والفقرات ٢٦ و ٣٥ إلى ٣٧ من المذكرة التمهيدية).

٢١. ونتيجة لذلك، توقف العمل بالهيكلية السابقة للجان، باستثناء لجنة الحرية النقابية. ويستمر انعقاد دورات كاملة لمجلس الإدارة في آذار/ مارس وتشرين الثاني/ نوفمبر، بالإضافة إلى دورة من نصف نهار في حزيران/ يونيه، مباشرة بعد مؤتمر العمل الدولي (الفقرة ٢٥ من المذكرة التمهيدية). ويتوقف طول كل دورة على جدول أعمالها، على نحو ما حددته مجموعة الفحص (الفقرة ٢٧ من المذكرة التمهيدية). ويسمح النسق الجديد للجلسة العامة المتواصلة بمشاركة جميع أعضاء مجلس الإدارة مشاركة كاملة في المداولات وعملية صنع القرار (الفقرة ٢٦ من المذكرة التمهيدية).

٢٢. وبغية اتساق الهيكلية الجديدة لمجلس الإدارة مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، أنشئت خمسة أقسام تقابل ولاية كل منها إلى حد كبير ولاية لجان مجلس الإدارة ما قبل عملية الإصلاح، مع بعض التوسع لتشمل مسائل لم تكن تتمتع بتغطية كافية في الهيكلية السابقة. والأقسام الخمسة هي التالية (الفقرات ٣٥ إلى ٣٧ من المذكرة التمهيدية):

- قسم وضع السياسات (POL)؛
- قسم المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية (LILS)؛
- قسم البرنامج والميزانية والإدارة (PFA)؛
- القسم المؤسسي (INS)؛
- القسم رفيع المستوى (HL).

٢٣. ويتكوّن كل قسم من أجزاء مستقلة بغية تنظيم جدول الأعمال على نحو أفضل، على أساس أنّ المسائل الواجب مناقشتها هي التي تحدد جدول الأعمال والوقت المخصص لها. وبالتالي، قد يتغير الوقت الدلالي المخصص لكل قسم بين دورة وأخرى. ويتخذ كل قسم قراراته الخاصة. وتتاح التعديلات قبل اتخاذ أي قرار وتُعرض على الشاشات باللغات الرسمية الثلاث. وتُدرج مشاريع محاضر أعمال كل قسم في محضر الأعمال الموحد للدورة المعنية على أن يُعتمد في الدورة التالية لمجلس الإدارة (الفقرة ٥-٦-٣ من النظام الداخلي والفقرات ٤٨ إلى ٥٠ من المذكرة التمهيدية). ويجوز لأعضاء مجلس الإدارة أن يستعرضوا مداخلاتهم ويدخلوا تصويبات عليها قبل اعتماد محاضر الأعمال (الفقرة ٤٩ من المذكرة التمهيدية).

٢٤. وبغية تعزيز الشفافية، يجوز لممثل دولة غير عضو في مجلس الإدارة أن يأخذ الكلمة، بإذن من هيئة مكتب مجلس الإدارة، ليعرب عن آرائه بشأن المسائل المتعلقة بالوضع الخاص لهذه الدولة في حال كان من شأن اتخاذ أي قرار أن يضر بمصالحها، أو إذا تمت الإشارة إلى الدولة المذكورة بشكل خاص خلال المناقشة (الفقرة ١-٨-٣ من النظام الداخلي). بالإضافة إلى ذلك، يمكن لأي عضو من الأعضاء الحكوميين في مجلس الإدارة أشير إليه تحديداً خلال المناقشات، ممارسة حق الرد عندما يقرر رئيس مجلس الإدارة ذلك (الفقرة ٥-٨-١ من النظام الداخلي).

٢٥. وفي هذا الوقت، يقرّر تشكيل الفرق العاملة وفقاً لكل حالة على حدة علماً أنّه نظراً للطبيعة الإقليمية الخاصة بالمجموعة الحكومية، ينبغي أن يبلغ عدد ممثليها في هذه الهيئات ثمانية أعضاء أو أي مضاعف من الرقم أربعة (الفقرة ٤٠ من المذكرة التمهيدية).

تعزيز الشفافية والدعم المقدم من المكتب إلى الهيئات المكونة الثلاثية

٢٦. بغية تعزيز المشاركة النشطة للمجموعات الثلاث جميعها، اعتمد إجراء معتاد يضمن أن أي مسألة أو وثيقة أو معلومات مجدية يطرحها المكتب للمشاور من شأنها أن تقدّم في الوقت نفسه إلى أمانتي مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال ورئيس مجموعة الحكومات والمنسقين الإقليميين. وخلال الدورات، ينبغي أن يضمن رئيس مجلس الإدارة إجراء المشاورات مع رئيس مجموعة الحكومات أو ممثله بشأن أي مسألة تتعلق بمعالجة بند من بنود جدول أعمال مجلس الإدارة، يرى وجوب التشاور بشأنها مع هيئة المكتب. ويسري الإجراء نفسه عند إعداد المناقشات المقرّر إجراؤها في مؤتمر العمل الدولي وإعداد الاجتماعات التقنية واجتماعات الخبراء.

٢٧. وفيما يتعلق بتعزيز الدعم المقدم إلى مجموعة الحكومات، تم تطبيق تدابير محددة ومخصصة لتنظيم جلسات إعلامية لصالح البعثات الدائمة قبل كل دورة من دورات مجلس الإدارة والمؤتمر، بهدف تزويدها بمعلومات مفصلة عن جوهر المسائل المطروحة للمناقشة وعن التنظيم والبرنامج والقواعد والإجراءات الخاصة بهيئات الإدارة السديدة والحلقات الدراسية الإرشادية لصالح الدبلوماسيين الجدد الوافدين إلى جنيف من أجل تعزيز فهمهم لنشاط المنظمة وأدائها.

تحسين عرض الوثائق وإدارة الوقت

٢٨. بالرغم من صعوبة توحيد عدد صفحات كافة وثائق مجلس الإدارة، اتخذت خطوات ضمن حزمة الإصلاحات لضمان وضوح النصوص واقتضابها وتمحورها حول اتخاذ القرارات، بما في ذلك من خلال الطلب من المؤلفين تجنب الخلفيات التاريخية الطويلة والاستعاضة عن المقتطفات الطويلة من وثائق أخرى بروابط إلكترونية. بالإضافة إلى ذلك، تشمل جميع وثائق مجلس الإدارة إطاراً تلخيصياً يشير إلى ما يلي: (أ) الفقرات التي ترد فيها النقاط الواجب اتخاذ قرار بشأنها (إن وجدت) مع تفسير محتواها؛ (ب) إجراء المتابعة (إن وجدت)؛ (ج) الانعكاسات (إن وجدت)؛ (د) موجز تنفيذي قصير؛ (هـ) الوحدة مصدر الوثيقة في منظمة العمل الدولية.

٢٩. وكقاعدة عامة، ينبغي إتاحة وثائق مجلس الإدارة بشكل إلكتروني وباللغات الرسمية الثلاث قبل ١٥ يوم عمل على الأقل من افتتاح دورة المجلس (الفقرة ٥-٦-٥ من النظام الداخلي). وفي حال عدم احترام فترة ١٥ يوم عمل، ينبغي من حيث المبدأ تأجيل النظر في البند المعني إلى الدورة التالية لمجلس الإدارة. ويستلزم الاستثناء من هذه القاعدة موافقة مسبقة من هيئة مكتب مجلس الإدارة بعد التشاور مع المجموعات الثلاث (الفقرة ٦-٦-٥ من النظام الداخلي). وتتقضي الضرورة عدم تطبيق المهلة المذكورة على الوثائق الصادرة عن الاجتماعات والبعثات والمبادرات التي تنظم مباشرة قبل دورة مجلس الإدارة أو أثناءها، كما هي أحياناً حال الوثائق المقدمة إلى القسم المؤسسي. وفي أي حال، يمكن اللجوء إلى عرض شفهي بالنسبة إلى المسائل الطارئة (الفقرة ٧-٦-٥ من النظام الداخلي).

٣٠. وفيما يتعلق بإدارة الوقت، تبدو فكرة وضع حد زمني وحيد للخطابات فكرة غير واقعية بالنظر إلى اختلاف طبيعة البنود التي يتعين مناقشتها واختلاف أنواع المداخلات. غير أنه من المتوقع أن يحدد كل قسم إجراءاته الخاصة بإدارة الوقت، بما في ذلك من خلال إرساء إجراء تلقائي موحد كالحُدود الزمنية الدقيقة أو الإرشادية أو استخدام أدوات لمراقبة الوقت المتاح في قاعة مجلس الإدارة (الفقرة ٤٣ من المذكرة التمهيدية).

جيم - استعراض تنفيذ عملية إصلاح مجلس الإدارة

٣١. أجري استعراض عملية إصلاح مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٤، بناءً على الطلب الذي تقدم به مجلس الإدارة في دورته ٣١١ (حزيران/ يونيو ٢٠١١).^{١٣} وجاء ذلك بعد أن تقدمت مجموعة الفحص خلال إعداد جدول أعمال الدورة ٣١٩ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣) بطلب إلى المكتب بإعداد وثيقة معلومات تتضمن قائمة المواضيع/ المسائل الكفيلة بإرشاد عملية الاستعراض. وكان الفريق العامل قد قدم في تلك الدورة أيضاً الإرشاد بشأن عناصر حزمة الإصلاحات الواجب بحثها في إطار هذا الاستعراض.

٣٢. ووقّرت عملية الاستعراض فرصة للتذكير بالأهداف أو الدعائم الأربع لحزمة الإصلاحات والترتيبات التي وُضعت منذ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١١ لتحقيقها. وكان هناك اتفاق عام بين الهيئات المكونة الثلاثية بشأن الأثر الإيجابي للإصلاح، لاسيما فيما يتعلق بالنقاط التالية: المشاركة الكاملة لجميع أعضاء مجلس الإدارة في المداولات وعملية صنع القرارات في سياق جلسة عامة متواصلة؛ مشاركة أكبر من كافة الأطراف في عملية وضع جدول الأعمال؛ زيادة الشفافية من خلال إجراء مشاورات منتظمة وغير رسمية ومتابعة قرارات مجلس الإدارة.

٣٣. وفي الوقت عينه، تم الاعتراف بأن التنفيذ العملي للإصلاح أثار عدداً من التحديات ولا يزال هناك مجال لإجراء المزيد من التحسينات. وُحددت مجالات معينة تستدعي اتخاذ تدابير إضافية بشأنها. وكان الهدف من ذلك اشتغال جدول الأعمال على عدد معقول من البنود وتجنب ازدواجية المواضيع والنقاشات في مختلف الأقسام والأجزاء؛ تخصيص المزيد من الوقت للنقاشات السياسية؛ ضمان سير أعمال الجلسة العامة المتواصلة على نحو مرّن؛ تقديم التعديلات قبل ٢٤ ساعة بغية إتاحة ترجمتها وتوزيعها في الوقت المناسب؛ الطلب من المتحدثين تسجيل أنفسهم مسبقاً بغية تسهيل عملية إدارة الوقت؛ تعزيز عملية التشاور من خلال الفريق الاستشاري الثلاثي القائم في جنيف؛ متابعة الجهود الرامية إلى المضي قدماً نحو سياسة الوثائق الإلكترونية. وعلى هذا الأساس، طبق المكتب التحسينات وفقاً لما تم ذكره أعلاه.

^{١٣} الوثيقة GB.320/INS/13، الفقرات ٢٠-١٣ والوثيقة GB.320/PV، الفقرات ٢٥٣-٢٥٥.

٣٤. وفي نهاية عملية الاستعراض، وافق مجلس الإدارة على توصيات الفريق العامل بشأن اتخاذ إجراءات المتابعة المناسبة من جانب هيئة المكتب ومجموعة الفحص الثلاثية والمكتب، حسب مقتضى الحال، فيما يتعلق بقائمة مسائل محددة. وعلى سبيل المثال، طُلب من هيئة مكتب مجلس الإدارة اتخاذ إجراءات متابعة ترمي إلى ما يلي: ضمان قدر أكبر من المرونة لدى مجلس الإدارة من خلال اعتماد إجراءات خاصة بإدارة الوقت؛ استعراض ولاية القسم رفيع المستوى؛ النظر في إرجاء مسائل مدرجة في جدول الأعمال، عندما يكون مجلس الإدارة قد قرر في وقت مسبق النظر في أحد البنود في دورته القادمة.^{١٤}

٣٥. وكان من المتوقع أن تتخذ مجموعة الفحص الثلاثية إجراءات متابعة للنظر في تشكيلها وتواريخ اجتماعاتها؛ ضمان أن يشمل جدول الأعمال عدداً معقولاً من البنود وتجنب الازدواجية؛ ضمان توازن مناسب بين عدد البنود المطروحة لتتأمل فيها مختلف الأقسام والأجزاء؛ تنظيم جدول الأعمال حسب المواضيع؛ ضمان نهج موجه نحو الإدارة السديدة واستخدام فعال لمختلف الولايات من خلال التخطيط والتوزيع الملئمين بين الأقسام/الأجزاء؛ توفير الوقت الكافي لاجتماعات المجموعات.^{١٥}

٣٦. وأخيراً، كان من المتوقع أن يتخذ المكتب إجراءات المتابعة التالية: تزويد مجموعة الفحص بقائمة مشروحة لمقترحات المسائل الواجب إدراجها في جدول أعمال الدورة المقبلة لمجلس الإدارة، تشير بوضوح إلى الأساس المنطقي لكل بند من البنود المقترحة والقرارات السابقة التي تحيل إليها والوقت اللازم المتوقع لمناقشة كل بند؛ ضمان المستوى نفسه من المشاركة بين المجموعات الثلاث من خلال إعلام جميع أعضاء مجموعة الفحص، في الوقت نفسه، بأي تغيير في قائمة البنود المقترحة؛ توفير المشورة إلى مجموعة الفحص بشأن إرساء جدول زمني مناسب للبنود المدرجة في جدول أعمال مجلس الإدارة؛ إبلاغ المجموعات الثلاث، في مرحلة مبكرة، بجدول الأعمال المؤقت بشأن كافة البنود المدرجة في جدول أعمال مجلس الإدارة؛ تحسين عملية تقديم التعديلات على مشاريع القرارات التي تستوجب اتخاذ قرار بشأنها؛ تعزيز عملية التشاور من خلال الفريق الاستشاري الثلاثي القائم في جنيف؛ مواصلة المبادرات من قبيل تنظيم ندوة توجيهية ليوم واحد للدبلوماسيين الوافدين حديثاً إلى جنيف؛ ضمان أن تكون وثائق مجلس الإدارة سهلة القراءة وتتمحور حول اتخاذ القرارات؛ النظر في إمكانية تمديد المهلة الزمنية المتاحة لنشر مشاريع محاضر الأعمال على شبكة الإنترنت، بسبب عبء العمل في بعض الأقسام.^{١٦} وعلى غرار التوصيات آنفة الذكر، أدخل المكتب تحسينات وفقاً لما تم ذكره أعلاه.

٣٧. وبعد الانتهاء من استعراض تنفيذ عملية الإصلاح، يلاحظ أن مجلس الإدارة لم يتخذ أي قرار بشأن إمكانية إجراء تقييم جديد لأدائه. غير أن مجلس الإدارة، في إطار متابعة استعراض تنفيذ عملية الإصلاح، نظر في إدخال المزيد من التعديلات على نظامه الداخلي والمذكرة التمهيدية واعتمدها في دورته ٣٢٣ (آذار/ مارس ٢٠١٥) ودورته ٣٢٦ (آذار/ مارس ٢٠١٦).^{١٧}

◀ ثالثاً - مجالات قد يستوجب تحسينها

٣٨. خلال اجتماعات مجموعة الفحص المخصصة لإعداد جدول أعمال الدورة ٣٥٠ (آذار/ مارس ٢٠٢٤) لمجلس الإدارة، لا سيما فيما يتعلق بالبنود الجديدة المدرجة في جدول الأعمال بشأن إضفاء الطابع الديمقراطي على هيئات الإدارة السديدة لمنظمة العمل الدولية واستعراض أداء مجلس الإدارة، أشارت بعض المجموعات إلى أن الكثير من المواضيع تستلزم برأيها المزيد من التوضيح ومن الممكن التطرق إليها عندما يناقش مجلس الإدارة هاتين المسألتين.

٣٩. وخلال المشاورات غير الرسمية مع المجموعات، تم الاتفاق على أن الوثيقة الصادرة عن المكتب ينبغي أن تشمل مجمل المواضيع والمسائل التي تطرحها الهيئات المكونة وتحدد المجموعة أو المجموعات التي طرحتها. وتم الاتفاق أيضاً على أن تعرض الوثيقة هذه المسائل كما طُرحت بدون تحليل معمق لها في هذه المرحلة أو مقترحات بشأن كيفية معالجتها.

^{١٤} الوثيقة GB.320/PV، الفقرة ٢٥٥ (أ).

^{١٥} الوثيقة GB.320/PV، الفقرة ٢٥٥ (ب).

^{١٦} الوثيقة GB.320/PV، الفقرة ٢٥٥ (ج).

^{١٧} الوثيقة GB.323/INS/10 والوثيقة GB.323/PV، الفقرة ١٧٨؛ الوثيقة GB.326/LILS/2 والوثيقة GB.326/PV، الفقرة ٤٨٤.

٤٠. وأشارت جميع المجموعات إلى عدم ضرورة إجراء استعراض كامل لأداء مجلس الإدارة بما أنّ الفريق العامل سبق أن عالج الموضوع بإسهاب خلال عملية الإصلاح السابقة. وبالرغم من ذلك، جرى تحديد المواضيع أو الشواغل التالية على أنها تحتاج لمزيد من المناقشة أو التوضيح:

- **تشكيل وعمل مجموعة الفحص.** أشارت مجموعة أصحاب العمل وبعض المجموعات الإقليمية إلى تباينات بين القواعد الواردة في الخلاصة الوافية للقواعد المطبقة على سير أعمال مجلس الإدارة وتلك المطبقة عملياً، لاسيما فيما يتعلق بتمثيل الحكومات والمجموعات. علاوة على ذلك، جرت المطالبة باتخاذ أحكام محددة في الحالات التي يتعذر فيها على مجموعة الفحص التوصل إلى اتفاق وحيثما ينبغي إحالة المسألة إلى هيئة المكتب، بغية ضمان المزيد من الوضوح في اتخاذ القرارات النهائية.

- **عملية وضع جدول الأعمال.** أشارت مجموعة أصحاب العمل والمجموعات الإقليمية بقلق إلى أنّ جدول أعمال الدورات الأخيرة لمجلس الإدارة كان متقلاً جداً بالبنود. لذا، اقترحت خفض عدد البنود المدرجة في جدول الأعمال وإعادة النظر في دورية البنود المتكررة بناء على القرارات السابقة لمجلس الإدارة. وطُلب إلى المكتب إعداد قائمة بهذه البنود لتتوير المناقشة (انظر الملحق الثاني). بالإضافة إلى ذلك، أُشير إلى أنه ينبغي إبقاء مساهمة المكتب في وضع بنود جدول الأعمال محدودة قدر المستطاع، كما ينبغي نشر جدول الأعمال في الوقت المناسب إثر الموافقة النهائية عليه من جانب مجموعة الفحص وأن يتم الإبلاغ علناً عن قرارات مجموعة الفحص. وتُذكر أنّ بعض الحكومات تتمتع بأكثر من صوت واحد في مجموعة الفحص، بسبب الترتيبات المعمول بها حالياً فيما بين المجموعات الإقليمية.

- **صنع القرارات.** أقرت مجموعة أصحاب العمل بأنه يتوجب على مجلس الإدارة الاستمرار في اتخاذ قراراته بالإجماع، ولكنها اعتبرت أنه ينبغي على المكتب بذل المزيد من الجهود في إشراك الهيئات المكونة مسبقاً والتشاور بشأن المسائل المثيرة للجدل من أجل تسهيل بناء توافق الآراء. وأشير أيضاً إلى الدور المهم الذي يضطلع به رئيس مجلس الإدارة في توجيه المناقشات نحو الإجماع.

- **الاجتماعات الخاصة.** أثارت مجموعة أصحاب العمل بعض الأسئلة المتعلقة بالاجتماعات الخاصة التي عقدها مجلس الإدارة مؤخراً بغية مناقشة وجوب إحالة النزاع بشأن تفسير اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) المتعلق بالحق في الإضراب إلى محكمة العدل الدولية وفقاً للمادة ٣٧ (١) من دستور منظمة العمل الدولية. وطُلبت على وجه الخصوص توضيحات بشأن كيفية وتوقيت تطبيق الفقرة ٣-٢-٢ من النظام الداخلي، التي تنظم الاجتماعات الخاصة.

- **تفويض السلطة من جانب مؤتمر العمل الدولي.** طلبت مجموعة أصحاب العمل وبعض المجموعات الإقليمية توضيحات بشأن عدد وطبيعة السلطات والوظائف التي قد يكون مؤتمر العمل الدولي قد فوضها إلى مجلس الإدارة، بهدف تقييم إمكانية الحاجة إلى مراجعة تفويضات السلطة تلك على ضوء الظروف التي تمت خلالها. وشدد جميع أعضاء مجموعة الفحص على أنّ هذه المسائل لا تبغي على الإطلاق وضع صحة أو شرعية قرارات مجلس الإدارة موضع شك. غير أنه يُعتبر من المهم ضمان أن يتمشى أي تفويض للسلطة مع التشكيل الحالي للمنظمة وآليات إدارتها السديدة وأن تكون الهيئات المكونة على دراية كاملة بها، بغية ضمان ممارسة تفويض السلطات على نحو يليق بوضع الإدارة السديدة الحالية لمنظمة العمل الدولية. وطُلب من المكتب إعداد جرد بجميع السلطات التي فوضها المؤتمر إلى مجلس الإدارة (انظر الملحق الثالث).

- **اللجوء إلى اللجنة الجامعة.** اعتبرت مجموعة أصحاب العمل أنه يمكن مراجعة القواعد التي تنظم اللجوء إلى اللجنة الجامعة بغية جعل نقاشات مجلس الإدارة بشأن البنود المهمة والمثيرة للجدل أكثر شمولاً.

- **المسائل العالقة من حزمة الإصلاحات الأخيرة.** لاحظت إحدى المجموعات الإقليمية أنّ بعض المجالات التي تستوجب التحسين والتغييرات المقترحة بموجب حزمة الإصلاحات السابقة لا تزال تنتظر تنفيذها تنفيذاً كاملاً وقد تستلزم مواصلة النظر فيها. وتُذكرت المسائل التالية التي تناولت بشكل خاص ضرورة: إيلاء أولوية أكبر إلى النقاش المتعلق بالسياسات ومنحه المزيد من الوقت ضمن جدول أعمال مجلس الإدارة؛ تحسين إدارة الوقت خلال دورات مجلس الإدارة؛ تخطيط وتوزيع البنود على الأقسام الخمسة بشكل أكثر استراتيجية، زيادة الشفافية وتشجيع التعاون النشط للمجموعات الثلاث؛ إيلاء أولوية أكبر للمشاورات ما بين الدورات؛ تعزيز الدعم الذي يقدمه المكتب إلى الحكومات من خلال دعم مخصص لرئيس مجلس الإدارة ورئيس المجموعة الحكومية والمنسقين الإقليميين؛ تحسين إعداد وثائق مجلس الإدارة.

- تعتبر مجموعة العمال أنّ الإجراءات الحالية واضحة بشكل عام، وبالتالي لم تشر إلى أي موضوع محدد تستوجب مناقشته. غير أنّها ذكرت عدداً من الجوانب الإجرائية التي قد تستوجب المزيد من التوضيح أو التحسين، لاسيما لتلبية ضرورة معرفة، على وجه التحديد، من يأخذ الكلمة في الجلسة العامة والنيابة عن أي جهة.

◀ رابعاً - المضي قدماً

٤١. على ضوء ما ورد أعلاه من لمحة عامة عن التجربة السابقة ووجهات نظر الهيئات المكونة خلال المشاورات غير الرسمية، وعلى افتراض أنّ مواصلة المناقشات بشأن إمكانية إدخال التحسينات على أداء مجلس الإدارة تلقى الترحيب، قد يرغب المجلس بالنظر في أحد الخيارات التالية.
٤٢. يكمن الخيار الأول في إنشاء فريق عامل جديد. ويستلزم هذا الأمر قراراً من مجلس الإدارة بشأن تشكيل هذا الفريق العامل واختصاصاته ومدته. وفي هذا الصدد، ينبغي أن يولي مجلس الإدارة الاعتبار الواجب إلى واقع أنّ أعضاءه قابلين للتغيير في أعقاب الانتخابات التي ستنظم في حزيران/يونيه ٢٠٢٤. ويترتب على الفريق العامل اعتماد طرائق عمل خاصة به، بما في ذلك فيما يتعلق بالصياغة الفعلية لأحكام جديدة.
٤٣. ويتعلق الخيار الثاني بالنظر في مقترحات الإصلاح الناجمة عن المشاورات ما بين الدورات والمنظمة وفق إطار زمني محدد تحديداً جيداً وبدون إنشاء فريق عامل رسمي في هذه المرحلة. ومن شأن هذا الخيار أن يمنح المزيد من المرونة، بما أنّه لا يستدعي اعتماد صلاحيات محددة ولا إرساء إطار زمني محدد.
٤٤. ويتمثل الخيار الثالث في مناقشة مقترحات الإصلاح خلال دورات معيّنة لمجلس الإدارة، على أساس إعداد مقترحات ملموسة يتم تحديدها في إطار مشاورات ثلاثية ومشاورات محددة ما بين الدورات كما ذكر آنفاً.
٤٥. ورهناً بعدد ونطاق المسائل التي قد يحدد مجلس الإدارة أنّها تستلزم بحثاً أوثق، ينبغي أن يطلب أولاً من المكتب إعداد وثيقة قضايا تشمل تحليلاً مقتضباً للجوانب والقواعد والممارسات المحددة التي تحتاج إلى المعالجة أو التعديل أو حتى التحسين، وفقاً للقرارات التي ستنمخض عن الدورة الحالية. ومن شأن هذه الوثيقة أن تشكل أساس مناقشة مركزة ومستنيرة يمكن إجراؤها في الدورة ٣٥٢ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٤) أو الدورة ٣٥٣ (آذار/مارس ٢٠٢٥) لمجلس الإدارة، على أن يتخذ هذا الأخير في أعقابها قراراً بشأن الشكل والإطار الزمني لأي إجراء للمتابعة، بحسب ما تقتضيه الضرورة.

◀ مشروع القرار

٤٦. يُطلب من مجلس الإدارة توفير الإرشادات بشأن السبيل المحتمل للمضي قدماً وبشأن الشكل والإطار الزمني لأي إجراء للمتابعة.

◀ الملحق الأول

الفريق العامل المعني بشؤون سير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي (٢٠١٨-٢٠٠٩)

- **الإتشاء:** مجلس الإدارة، الدورة ٣٠٥ (حزيران/يونيه ٢٠٠٩). تجديد الولاية في حزيران/يونيه ٢٠١١ وحزيران/يونيه ٢٠١٤ وحزيران/يونيه ٢٠١٧ بعد كل دورة انتخاب لمجلس الإدارة. لم تُجدد الولاية في حزيران/يونيه ٢٠٢١.
- **الاختصاصات:** النظر في كيفية تحسين المهام الإدارية لهاتين الهيئتين على ضوء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة^١ وتم توسيع ولاية الفريق العامل في عام ٢٠١١ لدى استعراض سير أعمال ودور الاجتماعات الإقليمية^٢.
- **التشكيل:** ستة عشر عضواً من مجموعة الحكومات وثمانية أعضاء من مجموعة أصحاب العمل وثمانية أعضاء من مجموعة العمال، يتم تعيينهم كل من جانب مجموعته. ويمكن لأعضاء مجلس الإدارة الآخرين المشاركة بصفة مراقبين، على أن يأخذوا الكلمة فقط بإذن من الرئيس^٣. وشارك رئيس مجلس الإدارة بحكم منصبه كرئيس للفريق العامل، بينما تم تعيين نائب الرئيس من مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال كمتحدثين باسم أصحاب العمل والعمال على التوالي.
- **المدة:** نظم الفريق العامل ٢٠ اجتماعاً من تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩ إلى تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨. لم يتخذ مجلس الإدارة أي قرار بإيقاف اجتماعات الفريق العامل في تشرين الأول/أكتوبر-تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨.
- **الوثائق:**
 ١. تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩ (وثيقة المكتب، التقرير إلى مجلس الإدارة، قرار مجلس الإدارة)؛
 ٢. آذار/مارس ٢٠١٠ (وثيقة المكتب، التقرير إلى مجلس الإدارة، قرار مجلس الإدارة)؛
 ٣. تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠ (وثيقة المكتب، التقرير إلى مجلس الإدارة، قرار مجلس الإدارة)؛
 ٤. شباط/فبراير ٢٠١١ (اجتماع ما بين الدورات للفريق العامل)؛
 ٥. آذار/مارس ٢٠١١ (وثيقة المكتب، التقرير إلى مجلس الإدارة مع حزمة الإصلاحات، قرار مجلس الإدارة)؛
 ٦. حزيران/يونيه ٢٠١١ (وثيقة المكتب، قرار مجلس الإدارة)؛
 ٧. تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١ (وثيقة المكتب، التقرير إلى مجلس الإدارة، قرار مجلس الإدارة)؛
 ٨. آذار/مارس ٢٠١٢ (وثيقة المكتب، التقرير إلى مجلس الإدارة، قرار مجلس الإدارة)؛
 ٩. تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢ (وثيقة المكتب، التقرير إلى مجلس الإدارة، بما في ذلك اقتراح جدول زمني، قرار مجلس الإدارة)؛
 ١٠. آذار/مارس ٢٠١٣ (وثيقة المكتب، التقرير إلى مجلس الإدارة، قرار مجلس الإدارة)؛
 ١١. تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣ (وثيقة المكتب والوثائق المضافة (Add.))، التقرير إلى مجلس الإدارة، قرار مجلس الإدارة)؛

^١ الوثيقة GB.305/PV، الفقرة ٦٢.

^٢ الوثيقة GB.311/8، الفقرة ٤، والقرار بشأن البند الثامن على جدول الأعمال: الفريق العامل المعني بشؤون سير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي.

^٣ الوثيقة GB.305/PV، الفقرة ٦٢.

١٢. آذار/ مارس ٢٠١٤ (وثائق المكتب بشأن مؤتمر العمل الدولي واستعراض إصلاحات مجلس الإدارة، التقرير إلى مجلس الإدارة، قرار مجلس الإدارة)؛
١٣. تشرين الأول/ أكتوبر- تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤ (وثيقة المكتب بشأن مؤتمر العمل الدولي والوثائق المضافة (Add.))، التقرير إلى مجلس الإدارة، قرار مجلس الإدارة)؛
١٤. آذار/ مارس ٢٠١٥ (وثائق المكتب بشأن مؤتمر العمل الدولي ومتابعة استعراض إصلاحات مجلس الإدارة، التقرير إلى مجلس الإدارة، قرار مجلس الإدارة)؛
١٥. تشرين الأول/ أكتوبر- تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥ (وثيقة المكتب، التقرير إلى مجلس الإدارة، قرار مجلس الإدارة)؛
١٦. آذار/ مارس ٢٠١٦ (وثيقة المكتب، التقرير إلى مجلس الإدارة، قرار مجلس الإدارة)؛
١٧. تشرين الأول/ أكتوبر- تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦ (وثائق المكتب بشأن مؤتمر العمل الدولي، استعراض نظامه الأساسي والاجتماعات الإقليمية، التقرير إلى مجلس الإدارة، قرار مجلس الإدارة)؛
١٨. آذار/ مارس ٢٠١٧ (وثائق المكتب بشأن تشكيل مجلس الإدارة، مؤتمر العمل الدولي، استعراض نظامه الأساسي والاجتماعات الإقليمية، التقرير إلى مجلس الإدارة، قرار مجلس الإدارة)؛
١٩. تشرين الأول/ أكتوبر- تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧ (وثائق المكتب بشأن مؤتمر العمل الدولي، استعراض النظام الأساسي والاجتماعات الإقليمية، التقرير إلى مجلس الإدارة، قرار مجلس الإدارة)؛
٢٠. آذار/ مارس ٢٠١٨ (وثائق المكتب بشأن مؤتمر العمل الدولي، استعراض نظامه الأساسي والاجتماعات الإقليمية، التقرير إلى مجلس الإدارة، قرار مجلس الإدارة)؛
٢١. تشرين الأول/ أكتوبر- تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨ (وثائق المكتب بشأن مؤتمر العمل الدولي، استعراض نظامه الأساسي والمذكرة التمهيدية للاجتماعات الإقليمية، التقرير إلى مجلس الإدارة، قرار مجلس الإدارة).

• **تحديد المسائل/ المواضيع المناقشة:** في إطار ولاية الفريق العامل واسعة النطاق، تم تحديد المسائل المناقشة على ضوء المشاورات ما بين الدورات والتقدم المحرز في أعمال الفريق العامل والقرارات التي اتخذها مجلس الإدارة.

قبل الاجتماع الأول للفريق العامل في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩، عُقدت مشاورات في أيلول/ سبتمبر- تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٩ من أجل النظر في المسائل التي يمكن أن يركز عليها. وتقرر التركيز أولاً على سير أعمال مجلس الإدارة. وخلال الاجتماع الثاني في آذار/ مارس ٢٠١٠، طُلب إلى المكتب إعداد وثيقة مواضيعية ونُظمت مشاورات غير رسمية في شباط/ فبراير ٢٠١٠. ووضع المكتب حزمة إصلاحات تتعلق بسير أعمال مجلس الإدارة قدمها إلى مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١١، في أعقاب عملية مشاورات رسمية وغير رسمية مكثفة واجتماع ما بين الدورات للفريق العامل. وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١١، استهل الفريق العامل المناقشات بشأن أداء مؤتمر العمل الدولي. وقرر مجلس الإدارة إنشاء فريق استشاري ثلاثي مقره في جنيف (يضم منسقين إقليميين وممثلين عن أمانتي مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال) للنظر في الإطار الزمني والمسائل الواجب استعراضها. واجتمع الفريق الاستشاري الثلاثي في شباط/ فبراير وتشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٢. وفي آذار/ مارس ٢٠١٢، بعد المشاورات واجتماع الفريق العامل، تقرر إيلاء الأولوية إلى سير أعمال المؤتمر والنظر في الاجتماعات الإقليمية في موعد لاحق. وعُقد المزيد من المشاورات في شباط/ فبراير ٢٠١٣. واجتمع الفريق الاستشاري الثلاثي مجدداً في شباط/ فبراير ٢٠١٤. وعُقدت مشاورات في آذار/ مارس ٢٠١٥ ومجدداً في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٥ بغية إرشاد المكتب في إعداد الوثيقة الواجب تقديمها إلى دورة آذار/ مارس ٢٠١٥ ودورة تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥ على التوالي.

• **الإجراءات العملية وعملية صنع القرارات:** اجتمع الفريق العامل خلال دورات مجلس الإدارة (ما عدا اجتماع واحد عُقد خارج مجلس الإدارة) لمدة نصف يوم أو يوم كامل. وفي الدورة نفسها لمجلس الإدارة، نظم الفريق العامل أحياناً جلسيتين في يومين مختلفين (كما كانت عليه الحال في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣ وفي آذار/ مارس وتشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤ وتشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧). وفي كل مرة، قدم الفريق العامل تقريراً إلى مجلس الإدارة من خلال رئيسه. وشمل كل تقرير موجزاً عن مشاورات وتوصيات بعينها جرى اعتمادها بالتوافق وتقديمها إلى مجلس الإدارة ليتخذ قراراً بشأنها. ومنذ الاجتماع الأول للفريق العامل، تقرر تنظيم مشاورات ثلاثية غير رسمية بين مختلف اجتماعاته.

◀ الملحق الثاني

دورية البنود المتكررة الواجب إدراجها في جدول أعمال مجلس الإدارة

◀ القسم المؤسسي (INS)

دورة آذار/ مارس	دورة تشرين الثاني/ نوفمبر	دورة حزيران/ يونيو
١ اعتماد محضر الجلسة السابقة لمجلس الإدارة	١ اعتماد محضر الجلسة السابقة لمجلس الإدارة	١ اعتماد محضر الجلسة السابقة لمجلس الإدارة
٢ جدول أعمال الدورات المقبلة لمؤتمر العمل الدولي	٢ جدول أعمال الدورات المقبلة لمؤتمر العمل الدولي	٢ انتخاب هيئة مكتب مجلس الإدارة للسنة القادمة
٣ ترتيبات من أجل الدورة المقبلة لمؤتمر العمل الدولي	٣ متابعة نتائج مناقشات مؤتمر العمل الدولي (لجنة أو ٣ لجان)	٣ المسائل المنبثقة عن الدورة الأخيرة لمؤتمر العمل الدولي، التي تستدعي اهتماماً فورياً
٤ استعراض التقارير السنوية بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢	٤ تحليل التدابير المتخذة لتعزيز سير العمل الفعال لمؤتمر العمل الدولي	٤ تقرير المدير العام (التقرير المعتاد)
٥ تقرير (تقارير) لجنة الحرية النقابية	٥ تقرير (تقارير) لجنة الحرية النقابية	٥ تقرير (تقارير) لجنة الحرية النقابية
٦ التقرير التكميلي للمدير العام: آخر المستجدات بشأن وضع التصديق على صك تعديل دستور منظمة العمل الدولية لعام ١٩٨٦	٦ التقرير التكميلي للمدير العام: آخر المستجدات بشأن وضع التصديق على صك تعديل دستور منظمة العمل الدولية لعام ١٩٨٦	٦ تقارير هيئة مكتب مجلس الإدارة
٧ تقرير المدير العام (التقرير المعتاد)	٧ تقرير المدير العام (التقرير المعتاد)	٧ برنامج الهيئات الدائمة والاجتماعات وتشكيلها وجدول أعمالها
٨ التقرير التكميلي للمدير العام: وثائق مقدمة للاطلاع فقط	٨ التقرير التكميلي للمدير العام: وثائق مقدمة للاطلاع فقط	
٩ نتائج الاجتماع الإقليمي المنعقد حديثاً (إن وجد)	٩ التقرير التكميلي للمدير العام: متابعة قرارات مجلس الإدارة	
١٠ تقارير هيئة مكتب مجلس الإدارة	١٠ تقارير هيئة مكتب مجلس الإدارة	
١١ برنامج الهيئات الدائمة والاجتماعات وتشكيلها وجدول أعمالها		
١٢ متابعة القرارات بشأن ميانمار، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٢ (٢٠١٣) ودورته ١٠٩ (٢٠٢١)	١٢ تقرير مجلس إدارة مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو)	
١٢ بنداً	١٣ بنداً (وفقاً لعدد لجان المؤتمر التي سيتم تقديم تقرير عنها)	٧ بنود

◀ قسم وضع السياسات (POL)

دورة آذار/ مارس	دورة تشرين الثاني/ نوفمبر
جزء الحوار الاجتماعي	
١ الاجتماعات القطاعية المعقودة خلال السنة والمقترحات من أجل النشاط القطاعي للسنة التالية	١ الاجتماعات القطاعية المعقودة خلال السنة والمقترحات من أجل النشاط القطاعي للسنة التالية
جزء التعاون الإنمائي	
٢ البرنامج المعزز للتعاون الإنمائي من أجل الأراضي العربية المحتلة	
جزء المنشآت متعددة الجنسية ^١	
٣ جزء المنشآت متعددة الجنسية يبحث مدى إنفاذ إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، وينظر في طلبات تفسير الإعلان ويرصد أنشطة منظمة العمل الدولية والمنظمات الأخرى فيما يتعلق بالمنشآت متعددة الجنسية ^٢	
بندان	بندان

١ ينص الملحق الثاني من إعلان المنشآت متعددة الجنسية، كجزء من أدواته التشغيلية على أن "يضطلع مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بالمسؤولية الكاملة عن ترويج إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية. ويستعرض مجلس الإدارة على أساس منتظم الاستراتيجية الشاملة والأنشطة الأساسية لترويج الصك مع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية". وبنهاية الدورة ٣٥٠ (آذار/ مارس ٢٠٢٤)، سيكون مجلس الإدارة قد نظم ١٣ مناقشة في جزء المنشآت متعددة الجنسية منذ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١١ عندما تم وضع الهيكلية الحالية لمجلس الإدارة. وعقدت ثمانية من المناقشات البالغ عددها ١٣ مناقشة خلال دورة آذار/ مارس. وباستثناء عام ٢٠٢٠ (جائحة كوفيد-١٩) وعام ٢٠٢٣، تعقد مناقشات المنشآت متعددة الجنسية سنوياً. وتم تأجيل البند المقترح لعام ٢٠٢٣ إلى آذار/ مارس ٢٠٢٤.

٢ الفقرة ٣٧ من المذكرة التمهيدية في الخلاصة الوافية للقواعد المطبقة على سير أعمال مجلس إدارة مكتب العمل الدولي.

◀ قسم المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية (LILS)

دورة آذار/ مارس	دورة تشرين الثاني/ نوفمبر
جزء معايير العمل الدولية وحقوق الإنسان	
١ نموذج مقترح للتقارير المطلوبة بموجب الفقرتين (٥)(هـ) و(٦)(د) من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية	١ تقرير اجتماع الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، المنعقد خلال السنة
	٢ اختيار الاتفاقيات والتوصيات التي ينبغي أن تطلب تقارير بشأنها بموجب الفقرتين (٥)(هـ) و(٦)(د) من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية
بند واحد	بندان

◀ قسم البرنامج والميزانية والإدارة (PFA)

دورة آذار/ مارس	دورة تشرين الثاني/ نوفمبر
جزء البرنامج والميزانية والإدارة	
١ مقترحات البرنامج والميزانية المقدمة من المدير العام لفترة السنتين القادمة (كل سنتين من السنوات الفردية)	١ الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية (كل أربع سنوات)
٢ تفويض السلطة بموجب المادة ١٧ من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي	٢ استعراض مقترحات البرنامج والميزانية لفترة السنتين (كل سنتين من السنوات الزوجية)
٣ جدول اشتراكات المساهمات في الميزانية لفترة المالية القادمة	٣ الميزانيات المقترحة لفترة السنتين للحسابات من خارج الميزانية: مركز البلدان الأمريكية لتنمية

دورة آذار/ مارس		دورة تشرين الثاني/ نوفمبر	
٤ تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية (كل سنتين من السنوات الزوجية)		٤ المعارف في مجال التدريب المهني (CINTERFOR) (كل سنتين من السنوات الفردية)	
٤ مسائل مالية أخرى*		٤ البرنامج والميزانية لفترة السنتين السابقة: الميزانية العادية وصندوق رأس المال العامل (لاتخاذ قرار بشأنها في السنوات الفردية والاطلاع عليها في السنوات الزوجية)	
٥ تقرير اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف		٥ تقرير التقييم السنوي	
٦ تقرير كبير مراجعي الحسابات الداخلي عن السنة المنتهية		٦ تقييمات رفيعة المستوى للاستراتيجيات والبرامج القطرية للعمل اللائق	
٦ مسائل أخرى متعلقة بمراجعة الحسابات والإشراف		٧ مسائل متعلقة بوحدة التفتيش المشتركة	
جزء شؤون الموظفين			
٧ بيان رئيس نقابة الموظفين		٨ بيان رئيس لجنة نقابة الموظفين	
٨ التعديلات على لوائح الموظفين		٩ التعديلات على لوائح الموظفين	
٩ المسائل المتصلة بالمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، إن وجدت		١٠ المسائل المتصلة بالمحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية، إن وجدت	
٩ مسائل أخرى متعلقة بشؤون الموظفين		١٠ مسائل أخرى متعلقة بشؤون الموظفين	
٩ بنود		١٠ بنود	

* البنود بدون أرقام هي عناصر تنوب عن البنود العاجلة التي قد تنشأ والتي يجب استعراضها انتباه مجلس الإدارة إليها.

◀ مجموع عدد البنود

دورة آذار/ مارس	دورة تشرين الثاني/ نوفمبر
٢٤ بنوداً	٢٧ بنوداً

لا تشمل القوائم المذكورة أعلاه الحالات القطرية؛ بنود ناجمة عن قرارات سابقة لمجلس الإدارة؛ بنود تقترحها المجموعات؛ أو تقارير مرحلية متوسطة المدة بشأن الاستراتيجيات التي اعتمدها مجلس الإدارة، بما في ذلك دورة إعداد التقارير، من قبيل استراتيجية الموارد البشرية واستراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية واستراتيجية تكنولوجيا المعلومات لمنظمة العمل الدولية وخطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين وسياسة منظمة العمل الدولية لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة الاستراتيجية وخطة عمل منظمة العمل الدولية لتشغيل الشباب.

◀ الملحق الثالث

تفويض السلطة الذي منحه مؤتمر العمل الدولي إلى مجلس الإدارة

١. وفقاً للسجلات المتوفرة لدى منظمة العمل الدولية، يبدو أن القرار بشأن الحصول على رأي استشاري من محكمة العدل الدولية، الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في دورته ٣٢ (١٩٤٩) هو المثال الوحيد عن التفويض العام للسلطة إلى يومنا هذا. وتنطوي قرارات أخرى للمؤتمر على نقل بعض الصلاحيات إلى مجلس الإدارة على أساس تخصيصي (لمرة واحدة) أو رهنأ بموافقة المؤتمر.
٢. واعتمد قرار عام ١٩٤٩ عملاً بالفقرتين ٢ و ٣ من المادة التاسعة من الاتفاق المبرم بين الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية في عام ١٩٤٦، الذي ينص على إمكانية التقدم بطلب للحصول على رأي استشاري من محكمة العدل الدولية من خلال المؤتمر أو من خلال "مجلس الإدارة بناء على موافقة المؤتمر".
٣. وأوضح مقرر لجنة النظام الأساسي منطق تفويض السلطة بالعبارات التالية: "والمادة ٩ من اتفاق [عام ١٩٤٦] [...] مفهومة تماماً، لأن المؤتمر هو الجهاز العام لمنظمة العمل الدولية ولكن تبين وجود بعض الاعتراضات على هذا الترتيب. والمؤتمر، وإن كان ممثلاً لجميع العناصر في منظمة العمل الدولية، يتسم بوجود متقطع جداً، إن صح التعبير. فهو ينعقد لمدة ثلاثة أسابيع تقريباً في السنة، وقد تظهر الحاجة إلى اللجوء إلى المحكمة بغية طلب رأي استشاري خارج هذه المدة. وفي هذه الحالة، من المستصوب أن يتمكن مجلس الإدارة من اللجوء إلى المحكمة لطلب الرأي الاستشاري. ولهذا السبب، تقترح لجنة النظام الأساسي أن يعتمد المؤتمر قراراً يمنح مجلس الإدارة تفويضاً عاماً مسبقاً لطلب آراء المحكمة. وأعتقد أن هذا الحل منطقي وأنكم لن تروا أي اعتراض عليه".^١
٤. ووفرت مذكرة المكتب الموجهة إلى لجنة النظام الأساسي المزيد من التوضيحات وجاء نصها كالتالي: "إن مجلس الإدارة يمارس وظائف هامة تتعلق بتطبيق المعاهدات وقد يجد خلالها أنه من الأفضل أن يحيل مسألة ما إلى المحكمة. ولذلك، يرى مجلس الإدارة أنه من المستصوب أن يطلب من المؤتمر منحه الإذن المتوخى في الاتفاق مع الأمم المتحدة. وهو يعتبر أن أبسط ترتيب يكمن في منح مجلس الإدارة تفويضاً بشكل عام. ومن الواضح أن مجلس الإدارة لن يلجأ إلى المحكمة للبت في مسألة تدرج أساساً ضمن مسؤولية المؤتمر من دون أخذ وجهات نظره في الاعتبار. وبناءً على ذلك، يعتبر مجلس الإدارة أنه لن يكون هناك أي اعتراض أو تداعيات سلبية من حيث المبدأ على منحه إذن عام".^٢
٥. وفيما يتعلق بنقل الصلاحيات أو إسناد المهام إلى مجلس الإدارة على أساس تخصيصي (لمرة واحدة) أو رهنأ بموافقة المؤتمر المسبقة، تجدر الإشارة إلى المادة ٤١ من اللائحة المالية لمنظمة العمل الدولية التي ينص، عندما يكون الأمر ملحاً، على أن "مجلس الإدارة مخول أن يوافق على الحكم المعدل أو المضاف [في اللوائح] وأن يضعه موضع التنفيذ مؤقتاً، على أن يقدم تقريراً عن ذلك إلى المؤتمر بأسرع وقت ممكن للحصول على قرار نهائي من جانبه". وعلى غرار ذلك، تنص المادة ١٢ (١) من اللائحة المالية على أن "أي هبات يمكن أن ينشأ عنها فوراً أو مع الوقت، بشكل مباشر أو غير مباشر، التزامات مالية بالنسبة إلى الدول الأعضاء في المنظمة لا يجوز قبولها إلا بموافقة مسبقة من المؤتمر". وتم منح هذه الموافقة على سبيل المثال في عامي ١٩٩٣ و ٢٠٠٣ لتقديم أراضي من حكومات الدول الأعضاء بغرض إنشاء مباني منظمة العمل الدولية.
٦. وبشكل القرار بشأن قواعد الاجتماعات الإقليمية الذي اعتمدته المؤتمر في دورته ٨٣ (١٩٩٦) مثلاً آخر للتفويض السلطة للتخصيص، إذ "فُوض إلى مجلس إدارة مكتب العمل الدولي سلطة اعتماد قواعد تنظيم الاجتماعات الإقليمية، مع مراعاة المدة والنتائج المتوخى تحقيقها من هذه الاجتماعات وتطبيقها على أساس تجريبي قبل تقديمها إلى المؤتمر لإقرارها في مرحلة لاحقة". وعليه، اعتمد مجلس الإدارة في دورته ٢٦٧ (تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٩٦) نسخة منقحة عن قواعد الاجتماعات الإقليمية وصادق عليها المؤتمر في عام ٢٠٠٢.^٤ ولكن تجدر الإشارة إلى أنه بموجب المادة ٣٨

^١ منظمة العمل الدولية، محضر الأعمال، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٣٢، ١٩٤٩، الصفحة ٢٤٥.

^٢ منظمة العمل الدولية، محضر الأعمال، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٣٢، ١٩٤٩، الصفحة ٣٩١-٣٩٢. سبق أن توفرت المعلومات المذكورة آنفاً في الحاشيتين ١٣ و ١٤ من الوثيقة GB.347/INS/5.

^٣ الوثيقة GB.267/9/1، الفقرات ٢-٢٠ و الوثيقة GB.267/LILS/1.

^٤ انظر:

ILO, Provisional Record No. 2, International Labour Conference, 90th Session, 2002, paras 14-16 and Appendix; ILO, Record of Proceedings, International Labour Conference, 90th Session, 2002, 26/3.

من دستور منظمة العمل الدولية، إن وضع قواعد للمؤتمرات الإقليمية يقع ضمن صلاحيات مجلس الإدارة. ولذلك، فإن السلطة الوحيدة التي "فوّضت" في عام ١٩٩٦ هي في الواقع بدء دخول القواعد حيز التنفيذ مؤقتاً.

٧. وعلى غرار ذلك، سمح المؤتمر لمجلس الإدارة في عام ٢٠١٩ بشغل مناصب العضو والعضو المناوب لمختلف المجموعات في لجنة المعاشات التقاعدية لموظفي منظمة العمل الدولية بشكل مؤقت، على أساس أن يقر مؤتمر العمل الدولي هذه التعيينات في دورته ١٠٩ (حزيران/يونيه ٢٠٢٠).

٨. ومن الأمثلة الأخرى على التفويض "التخصيصي"، الموافقات التي منحها المؤتمر لمجلس الإدارة باتخاذ الترتيبات اللازمة فيما يتعلق بالمساهمات المالية للدول الأعضاء الجديدة (انظر ١٩٤٧ و ١٩٦٠ و ٢٠١٥) وتحديد ما إذا كان تنفيذ تدبير واحد أو أكثر من التدابير التي أوصى بها مجلس الإدارة بموجب المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية بشأن موضوع ميانمار لا يزال مناسباً (انظر عام ٢٠٠٠).

٩. ويمكن الإشارة أيضاً إلى النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، إذ يتضمن أحكاماً تعهد إلى مجلس الإدارة بمسؤوليات محددة ذات صلة بالمؤتمر، مثل دعوة المنظمات الدولية الرسمية (المادة ٢(ب)) والمنظمات الدولية غير الحكومية (المادتان ٢(ك) و ٢(ل)) وحركات التحرير (المادة ٢(ل)) إلى أن تكون ممثلة في المؤتمر، بالإضافة إلى تحديد لغات العمل التي ستعتمد لخدمات الترجمة الفورية (المادة ٢٩ (٣)).

١٠. وأخيراً، تشير الفقرة ٦ من المذكرة التمهيدية في الخلاصة الوافية للقواعد المطبقة على سير أعمال مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى عدد من الوظائف التي أسندتها المؤتمر إلى مجلس الإدارة، بما فيها الوظائف المذكورة في الفقرة السابقة. وترد معظم هذه الوظائف في اللائحة المالية لمنظمة العمل الدولية وتتعلق بتنفيذ الميزانية التي يعتمدها المؤتمر، على سبيل المثال: السماح باستخدام الموارد المخصصة للمباني والمرافق الأساسية (المادة ١١(٣)) وحساب البرامج الخاصة (المادة ١١(٩))؛ الموافقة على استخدام اعتماد "يُدْرَج المؤتمر في الميزانية من دون ذكر الأغراض المحددة لاستخدامه" (المادة ١٥)؛ التحويلات من بند إلى آخر في الجزء نفسه من ميزانية الإنفاق بموجب قرارات خاصة ينبغي إبلاغها إلى المؤتمر (المادة ١٦). والأساس المنطقي لإسناد هذه الوظائف إلى مجلس الإدارة هو الحاجة الواضحة إلى ضمان استمرارية أنشطة منظمة العمل الدولية وكفاءتها التشغيلية في الفترة الفاصلة بين دورتي المؤتمر.