



التاريخ: ١٩ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢  
الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

## تحسين سير أعمال مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية

### السياق

١. في آذار/مارس ٢٠١٢، "طلب مجلس الإدارة من المكتب أن يدعو إلى عقد اجتماعات للفريق الاستشاري الثلاثي القائم في جنيف، بغية وضع خطة عمل تتضمن أطراً زمنية وتقديم وثيقة محدثة تأخذ في الاعتبار المداخلات التي أجريت خلال الدورة ٣١٣ (آذار/مارس ٢٠١٢) لمجلس الإدارة، لكي يستعرضها الاجتماع القادم للفريق العامل في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢".<sup>١</sup>

٢. وكان أمام الفريق الاستشاري، خلال اجتماعه في ١٥ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢، وثيقة مرجعية أعدها المكتب. وهذه الوثيقة مجزأة إلى سبعة فصول تقابل المسائل الرئيسية التي استرشدت بها المناقشات حتى الآن: ألف - مسائل عامة؛ باء - هيكلية مؤتمر العمل الدولي؛ جيم - الجلسة العامة لمؤتمر العمل الدولي؛ دال - وضع جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي؛ هاء - أساليب عمل لجان مؤتمر العمل الدولي؛ واو - المندوبون والمشاركون في مؤتمر العمل الدولي؛ زاي - المكاسب في الكفاءة وبنود أخرى. ويشمل كل قسم موجزاً عن المبادئ والآراء المتفق عليها أو المناقشة خلال دورات مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١ وآذار/مارس وحزيران/يونيه ٢٠١٢، إلى جانب المقترحات المستكشفة التي من شأنها أن ترشد التفكير في المستقبل.

٣. وناقش الفريق الاستشاري الوثيقة قسماً قسماً، باستثناء القسم المتعلق بوضع جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، حيث أجريت مشاورات غير رسمية على حدة بهذا الشأن. وتضمنت الوثيقة، لا سيما القسمان باء وجيم منها، عدداً من المقترحات الملموسة التي طلب توفير معلومات بشأنها. وترد تلك الوثيقة في القسم أولاً من هذه الوثيقة، بصيغتها المعدلة لتتجلى فيها التعليقات التي أبدتها الفريق الاستشاري.

<sup>١</sup> الوثيقة GB.313/PV، الفقرة ١٨٨. يتكون الفريق الاستشاري الثلاثي من منسقين إقليميين وأمانتي مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال، كما يرد ذلك في تمهيد النظام الداخلي لمجلس الإدارة (الفقرة ١٩).

٤. وتتضمن الملاحق الثلاثة على التوالي: "١" عرض موجز لوظائف المؤتمر الرئيسية؛ "٢" جدول أعمال الدورة ١٠٢ للمؤتمر (حزيران/ يونيه ٢٠١٣)؛ "٣" مذكرة بشأن عملية وضع جدول أعمال المؤتمر. <sup>٢</sup> وفي حال استبقى الفريق العامل بعض الخيارات المقترحة في الوثيقة، عندئذٍ يمكن تقديم تقديرات التكاليف وخطة عمل مفصلة إلى مجلس الإدارة في دورته في آذار/ مارس ٢٠١٣.

٥. ويُقترح في القسم ثانياً من الوثيقة مسودة جدول زمني لعملية الإصلاح لكي يستعرضها الفريق العامل.

## القسم أولاً

### ألف - مسائل عامة

#### موجز المناقشة التي جرت ضمن الفريق العامل المعني بشؤون سير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي منذ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١١

٦. تم التوصل إلى توافق واضح في الآراء بشأن ضرورة إجراء الإصلاح ضمن الإطار الدستوري القائم. ورأت جميع الأطراف أنه ينبغي للإصلاح أن يكون بتوجيه من الهيئات المكونة وأن يعطيها شعوراً بأنها تملك زمام الأمور فيما يخص مؤتمر العمل الدولي. وكان هناك أيضاً اتفاق واضح على الأهداف التالية للإصلاح: "١" تعزيز مؤتمر العمل الدولي باعتباره الهيئة العليا لصنع القرارات في منظمة العمل الدولية؛ "٢" الإبقاء على الوظائف الخمس لمؤتمر العمل الدولي <sup>٣</sup> (الوظيفة الدستورية والسياسية والتقنية والمنتدى والجمعية)؛ "٣" منح الإمكانات لمؤتمر العمل الدولي للوفاء باحتياجات الهيئات المكونة والمجتمع الدولي.

٧. وكان هناك توافق في الآراء مفاده أن تستهل عملية الإصلاح الحالية مع مؤتمر العمل الدولي ثم تنتقل إلى استعراض سير أعمال الاجتماعات الإقليمية في مرحلة لاحقة، في ضوء التقدم المحرز فيما يتعلق بمؤتمر العمل الدولي. وقد ناقش الفريق العامل إمكانية تنظيم اجتماعات إقليمية في جنيف قبل انعقاد مؤتمر العمل الدولي، غير أن الخيار لم يُستبق. وقد اعتبر عقد الاجتماعات الإقليمية في كل من الأقاليم التابعة لها، وسيلة مهمة لاستعراض انتباه منظمة العمل الدولية إلى المسائل المحددة التي تمس كل إقليم. كما أن عقد الاجتماعات في كل إقليم يشجع المزيد من الحضور والمشاركة من جانب الهيئات المكونة الإقليمية.

٨. وأعربت مجموعات فردية عن أهداف رئيسية أخرى بشأن الإصلاح من قبيل: "١" زيادة إطلاقة منظمة العمل الدولية وقدرتها على الاضطلاع بدور مفيد وبناء في تحسين عالم العمل؛ "٢" تعزيز المؤتمر، لاسيما الوظيفة التي يتولاها بالنسبة إلى وضع المعايير، بغية تقوية الهيكل الثلاثي وضممان مشاركة الشركاء الاجتماعيين مشاركة فعالة.

٩. واقترح إرساء آلية لتعزيز المتابعة الدورية للتوصيات الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي، في مجلس الإدارة. كما اقترح تعزيز التعاون التقني بغية تسهيل عملية تنفيذ الإجراءات التي يوصي بها مؤتمر العمل الدولي على المستوى الوطني.

### الاستنتاجات والإجراءات المقترحة

ألف ١. هناك على ما يبدو توافق في الآراء بشأن المبادئ التالية من أجل إرشاد المناقشات المتعلقة بإصلاح مؤتمر العمل الدولي:

"١" ينبغي لعملية الإصلاح أن تكون بتوجيه من الهيئات المكونة ومستفاعة من توافق الآراء؛

<sup>٢</sup> أعد المكتب هذه المذكرة للمشاورات الثلاثية غير الرسمية التي أجريت في ٢٠ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٢.

<sup>٣</sup> للاطلاع على عرض أكثر تفصيلاً لهذه الوظائف، انظر الملحق الأول.

- "٢" لا ينبغي تحديد أي صيغة نهائية قبل الاتفاق بشكل جماعي على حزمة كاملة من الإصلاحات؛
- "٣" ينبغي البحث في جدول زمني لعملية الإصلاح في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢ بغية تنفيذ الإصلاحات منذ الدورة ١٠٤ لمؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٥؛
- "٤" ينبغي تقديم التوصيات ضمن الإطار الدستوري القائم؛
- "٥" ينبغي إدخال تعديلات على النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي (النظام الأساسي) حسب مقتضى الحال.
- ألف ٢. في حال طلب الفريق العامل براهين عن ملاءمة بعض المقترحات قبل اعتمادها كجزء من الحزمة النهائية للإصلاحات، يمكن أن ينفذها المكتب على أساس تجريبي خلال دورتي المؤتمر في ٢٠١٣ و٢٠١٤.

## باء - هيكلية مؤتمر العمل الدولي

### موجز المناقشة التي جرت ضمن الفريق العامل المعني بشؤون سير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي منذ تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١١

١٠. بالرغم من أنّ التمييز بين الوظائف التقنية (اللجان) والسياسية (الجلسة العامة)، الناجم عن عملية الإصلاح التي خضع لها مؤتمر العمل الدولي في السابق، لم يكن أساساً موضع شك، إلا أنه جرى التشديد على الحاجة إلى استعراض الهيكلية العامة لمؤتمر العمل الدولي، وتم الإعراب عن بعض الشواغل بشأن تقسيم المؤتمر إلى قسمين وعدم بذل جهود تذكر لضم القسمين معاً. غير أنّ البعض ذهبوا إلى القول إنّ الجلسة العامة ساهمت أيضاً في الوظيفة "التقنية" لمؤتمر العمل الدولي عندما تناولت مسألة تقديم تقارير اللجان والتصويت عليها واعتمادها.
١١. وتقوم هيكلية المؤتمر على الجلسة العامة واللجان التي يعينها المؤتمر خلال الجلسة العامة. ولا تعين الجلسة العامة اللجان الدائمة المنصوص عليها في النظام الأساسي للمؤتمر فحسب، وإنما أيضاً لجاناً متخصصة تستعرض بنوداً محددة في جدول الأعمال. واللجان الدائمة، كما هو منصوص عليها في النظام الأساسي، هي التالية: اللجنة التنظيمية، لجنة أوراق الاعتماد، لجنة الصياغة التابعة للمؤتمر، اللجنة المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، اللجنة المالية، لجنة القرارات. وتنقسم اللجان الأخرى المتخصصة و"التقنية" إلى ثلاث فئات هي: لجنة وضع المعايير ولجنة المناقشة العامة ولجنة المناقشة المتكررة.
١٢. وإمكانية إعادة تنشيط لجنة القرارات، التي جرى تعليق عملها منذ عام ٢٠٠٦، أثارت اختلافات في وجهات النظر. فقد رأى البعض أنّ هذه اللجنة توفر مساحة للنقاش الموضوعي والسياسي وينبغي عقد اجتماعاتها كل سنتين، بدلاً من إجراء مناقشة عامة. في حين أشار البعض الآخر إلى التجربة السابقة التي شهدت تزايد عدد التوصيات التي أثارت مسائل سياسية لم تكن منظمة العمل الدولية تتحمل المسؤولية الأولية بشأنها. وعند تعليق عمل اللجنة، تتولى اللجنة التنظيمية (أو أي لجنة أخرى) مهامها. ولكن، بما أنّ الإجراءات التي تتبعها اللجنة التنظيمية وتشكيلها تختلف عن إجراءات لجنة القرارات وتشكيلها، قد يكون من الملائم النظر في ضرورة إدخال تعديلات على النظام الأساسي من أجل توفير ضمانات ملائمة للمؤتمر عند النظر في أي قرارات ذات صلة بالمسائل غير المدرجة أساساً في بند من بنود جدول الأعمال.

<sup>٤</sup> يرد في الملحق الثاني جدول أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي في حزيران/ يونيو ٢٠١٣.

<sup>٥</sup> انظر الوثيقة GB.300/WG/ILC.

١٣. وفي نهاية المطاف، لم يستبق الفريق العامل الاقتراح الداعي إلى المداورة بين دورات كاملة للمؤتمر ودورات "أخف"، الذي اعتبره البعض خياراً مستحسنًا، وذلك بسبب التحفظات الكبيرة التي تم الإعراب عنها، ومنها ما يتعلق بقدرة مؤتمر العمل الدولي على مواجهة مسائل ملحة وجوهرية في إطار دورة أقل مدة. ويبدو أنّ هناك توافقاً في الآراء بوجوب إبقاء هيكلية مؤتمر العمل الدولي متنسقة فيما بين الدورات، على أن يعاد تقييمها بدلاً من اعتماد جدول من دورات "كاملة" و"خفيفة" أو مد نطاق دورة منفردة لمؤتمر العمل الدولي على سنتين.

١٤. وقد تحددت مسألة مدة دورات مؤتمر العمل الدولي بشكل واضح باعتبارها مسألة رئيسية. وبغية تحديد الوقت اللازم للدورات، اقترح أن يوافق الفريق العامل أولاً على نتائج وأعمال مؤتمر العمل الدولي ومن ثم يخصص الوقت الضروري لتحقيقها. ورأى البعض أنّ طول الدورات هو عائق جلي أمام المشاركة على المستوى المطلوب من كبار الممثلين، في حين وجد البعض الآخر أنّ الأهمية التي ترتديها المواضيع تشكل عاملاً أكثر أهمية مقارنة مع المدة. كما أشير بوضوح إلى الحاجة لتحسين إدارة الوقت من دون إلحاق الضرر بالأهداف التقنية أو السياسية. واستناداً إلى الخبرة المكتسبة عام ٢٠١٢، كان هناك طلب خاص لخفض مدة الدورة بيوم واحد.

١٥. واستبقي الخيار المتعلق بإمكانية تنظيم اجتماعات تقنية تحضيرية ثلاثية قبل انعقاد المؤتمر بغية تسهيل مناقشات أكثر سلاسة وسرعة فيما يتعلق بينود وضع المعايير، على أن يتم استكشافه لاحقاً والنظر فيه كل حالة على حدة.

#### الاستنتاجات والإجراءات المقترحة

باء ١. لقد برهنت التجارب أنّه يمكن للاجتماعات التحضيرية التقنية بشأن بنود وضع المعايير، لا سيما عند إعداد مناقشة مفردة، أن تكون فعالة في بعض الحالات، وفي حالات أخرى يمكن للأعمال التحضيرية الناجمة التي يضطلع بها المكتب (أي إجراء استطلاع لوجهات نظر الهيئات المكونة قبل انعقاد مؤتمر العمل الدولي) أن تكون مفيدة أيضاً في ضمان إجراء مناقشة فعالة. غير أنه قيل خلال المشاورات غير الرسمية، إنّ إجراء "المناقشة المفردة" عند تناول بند بشأن وضع المعايير ينبغي أن يبقى الاستثناء، وينبغي أن تخضع مسألة وضع المعايير كقاعدة عامة لإجراء المناقشة المزدوجة. وبالتالي قد يكون من المستحسن وضع نهج مرن يحدده مجلس الإدارة، بالتشاور مع المدير العام، عند إدراج البند في جدول الأعمال. كما ينبغي لتوصيات آلية استعراض المعايير (متى اعتمدت) أن تساعد مجلس الإدارة على تحديد ما إذا كان عقد اجتماع تحضيرية ضرورياً أم لا. وينبغي كذلك إيلاء الاعتبار ليس للآثار المالية فحسب، بل لمستوى المشاركة المتوقعة في الاجتماعات التحضيرية أيضاً.

باء ٢. ونظراً لتعدد الإجراءات في اللجان المعنية بوضع المعايير فيما يتعلق بعملية إدخال التعديلات، من الممكن إيلاء الاعتبار لفكرة إجراء مناقشة عامة بشأن المسائل السياسية التي قد تفضي إلى وضع معيار جديد، وذلك قبل استهلال عملية المناقشة الرسمية لوضع المعايير.

باء ٣. وعلى نحو ما تم الاتفاق عليه في الفريق العامل، ينبغي خفض عدد الأحداث الجانبية إلى الحد الأدنى. ويمكن لمؤتمر العمل الدولي أن يسهّل المزيد من الفرص لتقاسم المعارف وإقامة الشبكات بين الهيئات المكونة. ومن الممكن تحقيق ذلك بقيام المكتب بتنظيم دورات إعلامية يقدمها كبار موظفي المكتب، بناءً على الطلب، على أن تنظم تلك الدورات خلال استراحة الغداء أو عن طريق تقديم عروض إلى اجتماعات المجموعات صباحاً. ويمكن تقييم الطلب على الدورات الإعلامية عن طريق استبيان يتم توزيعه على الهيئات المكونة قبل دورة مؤتمر العمل الدولي أو خلالها.

<sup>٦</sup> انظر المادة ٣٩ من النظام الأساسي.

## جيم - الجلسة العامة لمؤتمر العمل الدولي

موجز المناقشة التي جرت ضمن الفريق العامل المعني  
بشؤون سير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي  
منذ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١

١٦. الجلسة العامة، وفقاً لما اتفق عليه الفريق العامل، هي الهيئة الرئيسية في مؤتمر العمل الدولي المولجة صنع القرارات. وتتخذ جميع القرارات الجوهرية للمؤتمر خلال الجلسة العامة، غير أنه لا ينبغي فصل أعمالها عن أعمال اللجان التقنية.

١٧. وكان هناك توافق في الآراء بأنه ينبغي لكل مندوب أن يحتفظ بفرصة التحدث أمام المؤتمر في الجلسة العامة. واعتُبرت الجلسة العامة المستمرة أفضل وسيلة لمنح المندوبين هذا الحق.

١٨. وكان هناك اتفاق واضح أيضاً على استكشاف طرائق لجعل الجلسة العامة أكثر تفاعلاً وبذل المزيد من الجهود لاستعادة التوازن بين المتحدثين رفيعي المستوى ومناقشات المائدة المستديرة والأعمال التي يضطلع بها المؤتمر. وخلال المشاورات غير الرسمية، جرى التأكيد مجدداً على ضرورة الحد من عدد الضيوف رفيعي المستوى، إلى جانب ضرورة تنظيم المشاورات مع المجموعات الثلاث بشأن اختيار المواضيع الواجب مناقشتها خلال مناقشات المائدة المستديرة ومن هم الأشخاص الواجب دعوتهم.

١٩. وعند استعراض الجلسة العامة لمؤتمر العمل الدولي، كان هناك اتفاق عام على ضرورة إعادة النظر في طول الجلسة واستكشاف الطرائق للحد من الشكليات الافتتاحية.

٢٠. ووجد البعض أنّ الجلسة العامة هي أساساً منتدى للمندوبين لإسماع آرائهم والإعراب عن شواغلهم؛ أما بالنسبة للآخرين، فينبغي إعادة تحديد الغرض من الجلسة العامة من حيث وظائف المنتدى والجمعية.

### الاستنتاجات والإجراءات المقترحة

#### الجلسة الافتتاحية

جيم ١. فيما يتعلق بالجلسة الافتتاحية، قد يتمثل أحد الخيارات في تسهيل إجراء تعيين أعضاء اللجنة التنظيمية وهيئات مكاتب المجموعات من خلال عرض الترشيحات على شاشة كبيرة في رواق الجمعية العامة وتوزيع وثيقة تتضمن التعيينات المقترحة. ومن شأن التعديلات المدخلة على النظام الأساسي أن تزيل ضرورة تجزئة الافتتاح إلى جلستين. وبغية جعل الجلسة الافتتاحية أكثر موضوعية وجاذبية، قد يكون أحد الخيارات توحيد الممارسة التي اعتمدت خلال السنوات القليلة الأخيرة والتخطيط لإلقاء كلمة من جانب ضيف رفيع المستوى. غير أنه قيل خلال المشاورات غير الرسمية إنه ينبغي إيجاد توازن بين الحاجة إلى توفير المزيد من الإطلاقة للجلسة الافتتاحية لمثل هذا "الحدث الثلاثي" المهم وبين الحاجة إلى جعل مدة الجلسة الافتتاحية أقصر ما يمكن حتى تتمكن اللجان من بدء عملها. وتساءل البعض عما إذا كان من الضروري على رئيس مجلس الإدارة أن يقدم تقريره أم لا.

#### تقرير المدير العام

جيم ٢. منذ عام ١٩٣١، دأب تقرير المدير العام على التركيز على المشاكل الملحة التي تواجهها منظمة العمل الدولية والنظرة المستقبلية والسياسة العامة للمنظمة. ونتيجة الإصلاح السابق الذي جرى عام ١٩٩٢، قرر مجلس الإدارة أن يجري تقديم تقرير المدير العام بشأن موضوع اجتماعي كل فترة سنتين بدلاً من أن يقدم سنوياً، بالتناوب مع تقرير تنفيذ برنامج وأنشطة منظمة العمل الدولية خلال الفترة المالية السابقة.<sup>٧</sup> غير أنه يبدو من المهم أن يبقى أمام المدير العام خيار تناول أي موضوع للسياسة الاجتماعية يرى أنه ذا دلالة مهمة في أي سنة بعينها. وخلال المشاورات غير الرسمية، قيل كذلك إنّ مسألة تنفيذ البرنامج تكون أنسب إذا شكلت جزءاً من تقرير رئيس مجلس الإدارة، بما أنّ المدير العام يقدم تقريراً بهذا الصدد إلى مجلس الإدارة.

<sup>٧</sup> انظر الفقرة ٢ من المادة ١٢ في النظام الأساسي.

جيم ٣. قد يتمثل أحد الخيارات في تجزئة الجلسة العامة إلى أربعة أقسام عامة، استناداً إلى وظائفها الرئيسية: "١" الجلسة الافتتاحية الرسمية: تعيين هيئة مكتب مؤتمر العمل الدولي وأعضاء اللجان الدائمة في المؤتمر وإنشاء لجان المؤتمر (في يوم افتتاح مؤتمر العمل الدولي)؛ "٢" جلسة عامة مستمرة لمناقشة تقارير المدير العام ورئيس مجلس الإدارة بالتزامن مع اللجان التقنية وإمكانية إجراء مناقشة<sup>٨</sup> بشأن بند مدرج على جدول الأعمال للمناقشة العامة في الجلسة العامة بدلاً من إدراجه في إطار عمل إحدى اللجان؛ "٣" تخصيص يوم واحد من أجل "قمة عالم العمل" كجزء من الجلسة العامة،<sup>٩</sup> بعد اختتام أعمال اللجان التقنية؛ "٤" جلسة عامة رسمية تتناول بحث نتائج أعمال اللجان واعتمادها (التقارير، القرارات، الاستنتاجات، الخ.) والاعتماد الرسمي للتوصيات والاتفاقيات والبرنامج والميزانية، بالتصويت. وخلال المشاورات غير الرسمية، لاقت فكرة تركيز تقرير المدير العام على موضوع اجتماعي بعينه، دعماً ونظراً إليها كوسيلة لجذب المزيد من الانتباه من وسائل الإعلام وتوليد مناقشة أكثر تركيزاً.

جيم ٤. وفي الماضي، كانت النقاشات بشأن بنود غير تقرير المدير العام تجرى في الجلسة العامة. ويبدو من المجدي إجراء مناقشة عامة حول بند للمناقشة العامة أدرجه مجلس الإدارة في جدول أعمال المؤتمر، بدلاً من إنشاء لجنة مستقلة لهذا الغرض. ومن شأن هذه المناقشة التي يمكن تنظيمها خلال الأسبوع الثاني، أن توجز في تقرير بأسلوب اللجان بدلاً من تقديمها في محضر أعمال مؤقت. وفي نهاية النقاش، قد يعتمد المؤتمر مباشرة قراراً، بالإضافة إلى الاستنتاجات التي تخرج بها المناقشة. ويمكن دعوة مجموعة صياغة إلى الاجتماع باعتبارها لجنة متخصصة بغية وضع الاستنتاجات. ومن شأن مثل هذا النهج أن يمكن المندوبين الذين لا يشاركون في مراحل بعينها من عمل اللجنة (مثل الصياغة) من حضور الجلسة العامة. غير أنه أعرب عن تحفظات بشأن هذا الخيار خلال المشاورات غير الرسمية، واعتبر ذلك أنه لن يسمح بإتاحة الوقت الكافي لإجراء مناقشة سليمة.

جيم ٥. ويتمثل مقترح آخر في تخصيص يوم واحد من الجلسة العامة لعقد "قمة عالم العمل". ويمكن تنظيم هذا الحدث من يوم واحد بعيد اختتام عمل اللجان التقنية. ومن شأن المدير العام، بعد إجراء مشاورات مع هيئة مكتب مجلس الإدارة، أن يختار موضوع الحدث الذي يمكن أن يتخلله كلمة أو كلمتان، مثلاً من جانب رئيس الدولة والحكومة، إلى جانب أنشطة تفاعلية مثل نقاشات المائدة المستديرة، بمشاركة كبار الوزراء والقادة في منظمات الشركاء الاجتماعيين، أو شخصيات عالمية أخرى رفيعة المستوى. كما ينبغي ضمان تمثيل مناسب من مختلف الأقاليم والبلدان ذات الأوضاع التنموية المتغيرة. ومن شأن برمجة مثل هذا الحدث في هذا الوقت أن يسمح لأمانة مؤتمر العمل الدولي بوضع أعمال اللجان التقنية في صيغتها النهائية والاستعداد لاعتماد تقاريرها في الجلسة العامة، بأسرع وقت ممكن عقب مداوات اللجان. بالإضافة إلى ذلك، من شأن هذه القمة أن تكون وسيلة يقوم مؤتمر العمل الدولي من خلالها بجذب المزيد من اهتمام وسائل الإعلام.

جيم ٦. وينقل الجلسة العامة إلى الأسبوع الثاني وتعديل طريقة عملها في إجراء المناقشة لضمان الاستمرارية، سيكون بمقدور المؤتمر أن يتناول تقارير بعض اللجان (اللجنة المالية، لجنة أوراق الاعتماد، اللجنة التنظيمية، المناقشة العامة) خلال الأسبوع الثاني، حتى لا تترك هذه المسائل إلى الأسبوع الثالث. ومن الممكن معالجة بعض الأصوات، مثل تلك المتعلقة باسترداد حق التصويت، بوقت أبكر بالرغم من أنه ينبغي توخي الحذر من ألا يتضرر عمل اللجان من هذا التصويت.

#### مناقشة تقرير المدير العام

جيم ٧. يتزايد الطلب سنوياً على ممارسة حق الكلام في الجلسة العامة (٢٩٢ متحدثاً في ٢٠١٢، بمن فيهم ١٠٨ وزراء و ٢٠ مندوباً أو مستشاراً حكومياً و ٤٤ مندوباً أو مستشاراً عن أصحاب العمل و ٧٤ مندوباً أو مستشاراً عن العمال). وينبغي عدم تقويض قيمة هذه الكلمات الفردية على المستوى الوطني. وينبغي الاعتراف بأهمية هذه الفرصة الفريدة المتاحة أمام العمال وأصحاب العمل للإعراب عن وجهات نظرهم في منتدى دولي، والمحافظة عليها.

<sup>٨</sup> انظر الفقرة جيم ٤ أدناه.

<sup>٩</sup> انظر الفقرة جيم ٥ أدناه.

جيم<sup>٨</sup>. وفي إطار الجلسة العامة المستمرة، وبغية تحسين الجاذبية والتفاعل في مناقشة تقرير المدير العام، يمكن استكشاف عدة خيارات بالتوازي مع الكلمات الفردية، من قبيل: "١" المناقشات المواضيعية التي تشجع على إقامة "نقاش حقيقي" يركز على مسائل محددة جرت مناقشتها في التقرير؛ "٢" موائد مستديرة رفيعة المستوى تضم مشاركين في المؤتمر وتتناول موضوعاً يتعلق بالتقرير - ويمكن للمدير العام أو لأحد الموظفين رفيعي المستوى في المنظمة أن يدير هذه الموائد المستديرة، ومن الممكن تنظيمها في قاعات أصغر حجماً وأكثر ملاءمة للمناقشة التفاعلية؛ "٣" كلمات تلقىها وفود الدول الأعضاء وتسمح للمندوبين الحكوميين ومندوبي العمل ومندوبي العمال من الوفد نفسه أن يتناولوا موضوع تلك الدورة؛ "٤" مناقشة مفتوحة (جلسة الصباح أو بعد الظهر) تتيح أمام المندوبين فرصة التحدث عن مسائل أخرى من اختيارهم، تتصل بقضايا دولية مهمة تتعلق بالعمل. وسيكون لجميع المداخلات وقت محدد بشكل صارم. وفي هذا الصدد، قدم اقتراح بخفض المدة الزمنية الحالية (خمس دقائق لمناقشة تقرير المدير العام)، مع الإشارة إلى أنه في بعض الوكالات الأخرى تستغرق المداخلات مدة لا تتجاوز الدقيقتين. واقترح خيار آخر خلال المشاورات غير الرسمية مفاده تخصيص ثلاثة أيام للمناقشة العامة لتقارير المدير العام ورئيس مجلس الإدارة، خلال الأسبوع الثاني، مع تحديد يوم واحد للمتحدثين الذي أعربوا عن رغبتهم في التطرق إلى قضايا وطنية محددة.

## دال - وضع جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي

موجز المناقشة التي جرت ضمن الفريق العامل المعني  
بشؤون سير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي  
منذ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١

٢١. جرى التذكير بأن مجلس الإدارة يقرر، بموجب الأحكام الدستورية،<sup>١٠</sup> جدول أعمال جميع دورات المؤتمر، ويضع في اعتباره أي اقتراح تتقدم به حكومة أو تتقدم به أي منظمة ذات صفة تمثيلية لأصحاب العمل أو للعمال معترف بها أو أي منظمة دولية عامة. ويتمتع مجلس الإدارة بسلطة تحديد عدد البنود المدرجة في جدول أعمال المؤتمر وطبيعتها. ويجوز للمؤتمر أيضاً أن يقرر إدراج موضوع في جدول أعمال دورته اللاحقة. ويستعرض مجلس الإدارة، تمشياً مع نظامه الداخلي، بنوداً مقترحة لإدراجها في جدول أعمال المؤتمر على دورتين متعاقبتين.

٢٢. ويتألف جدول أعمال المؤتمر من جزأين يتناولان على التوالي البنود الدائمة والبنود التقنية (المتخصصة). ويعين المؤتمر لجنتين دائمتين<sup>١١</sup> لمعالجة كل من البند الثاني والثالث المدرجين في جدول الأعمال، لاسيما الترتيبات الرامية إلى الموافقة على الميزانية وتخصيصها وتحصيلها (وأي بند مالي آخر) والمعلومات والتقارير بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات. وتجري مناقشة تقارير رئيس مجلس الإدارة والمدير العام في الجلسة العامة. وفيما يتعلق بالبنود التقنية، يجوز للمؤتمر أن يعين لجاناً لبحث هذه البنود وتقديم تقارير عنها.

٢٣. وكان هناك توافق في الآراء بأن وضع جدول الأعمال ينبغي أن يكون عملية تخضع للتشاور الثلاثي الفعال وأنه ينبغي أن يتاح أمام الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المزيد من الفرص لتقديم مقترحات بشأن جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي.

٢٤. وعلى أرض الواقع، يكون المكتب مسؤولاً عن تقديم مقترحات بشأن بنود جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي إلى مجلس الإدارة، مستمدة من عدد من المصادر، بما فيها: "١" الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعترف بها؛ "٢" عمل المكتب؛ "٣" نتائج المناقشات المتكررة (القرارات، الاستنتاجات)؛ "٤" نتائج المناقشات العامة (القرارات، الاستنتاجات). كما جرى تحديد نتائج الاجتماعات التي تنظمها منظمة العمل الدولية (الاجتماعات الإقليمية والاجتماعات القطاعية واجتماعات الخبراء) على أنها مولدات محتملة للمقترحات.

<sup>١٠</sup> الفقرة ١ من المادة ١٤ والفقرة ٣ من المادة ١٦ من الدستور.

<sup>١١</sup> المادة ٧ والمادة ٧ مكرر من النظام الأساسي.

٢٥. وتم التوصل إلى توافق في الآراء بشأن الضرورة الملحة لاستعراض عملية وضع جدول الأعمال لجعلها أكثر سهولة وشفافية وتشاركية.

٢٦. ويضع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة سلسلة من المناقشات المتكررة بغية تمكين منظمة العمل الدولية من فهم احتياجات هيئاتها المكونة فهماً أفضل. وتم الاتفاق على ضرورة استخدام هذه المناقشات استخداماً أفضل بغية تحسين عملية وضع جدول الأعمال. بيد أنه جرى التسليم بأنه ينبغي ألا تفضي المناقشة المتكررة تلقائياً إلى مناقشة مزدوجة أو مناقشة بشأن وضع المعايير.

٢٧. وكان هناك اتفاق على أن يستوفي جدول الأعمال احتياجات الهيئات المكونة وأن يتناول المسائل المواضيعية ذات الصلة. أما البنود التي لا تستقطب دعماً كبيراً فينبغي عدم استبقائها للمقترحات اللاحقة.

٢٨. وكان هناك اتفاق أيضاً على ضرورة إبقاء حيز المدة الزمنية مفتوحاً لحين انعقاد دورة مجلس الإدارة في حزيران/يونيه للسماح باختيار بند من البنود للدورة اللاحقة للمؤتمر، استناداً إلى متابعة عمل إحدى اللجان التقنية أو مسألة أساسية تستلزم بحثاً ملحاً.

٢٩. ولوحظ أنه لا بد لتوقيت القرارات النهائية بشأن جدول الأعمال ألا يراعي فحسب الميزات الناجمة عن معالجة المسائل ذات الأهمية الكبرى، بل أن يراعي أيضاً ضرورة توفير الوقت المناسب للتضيرات، لاسيما المناقشات بشأن وضع المعايير.

#### الاستنتاجات والإجراءات المقترحة

دال ١. ركزت المناقشات بشأن إجراء مجلس الإدارة المتعلق بوضع جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، خلال السنوات الماضية، على ما يلي: مزايا ومساوئ تحديد جدول أعمال المؤتمر قبل عامين من انعقاده؛ المعايير التي يسترشد بها اختيار بند من البنود والمعايير المحددة بشأن البنود المتصلة بالمعايير، بما فيها القيمة المضافة للمعايير الجديدة مع الإشارة إلى مجموعة المعايير الموجودة؛ مزايا ومساوئ المناقشة المزدوجة قبل وضع الصيغة النهائية لجدول الأعمال؛ الدورة التي يتخذ خلالها القرار النهائي وطريقة قيام مجلس الإدارة بتحديد البنود واختيارها.

دال ٢. وفي حين كانت الممارسة الأخيرة ترمي إلى إنشاء لجان لمناقشة بنود متخصصة، من الحري التنكير بما يلي: (أ) إن اختيار بند من بنود جدول الأعمال لا ينطوي بالضرورة على إنشاء لجنة جديدة تابعة للمؤتمر؛ (ب) يجوز للجلسة العامة أن تناقش عدة بنود؛ (ج) لا يوجد عدد من البنود محدد مسبقاً.

دال ٣. ومن الممكن تشجيع مجلس الإدارة على تناول البنود المتعلقة بوضع المعايير على حدة وقبل البنود الأخرى. ويعزى هذا الأمر أساساً إلى أن وضع المعايير يستلزم عدة مراحل من التضير، بما فيها العديد من التقارير التي يعينها المكتب تحديداً (قبل ١٨ شهراً من افتتاح دورة المؤتمر المعنية).<sup>١١</sup>

دال ٤. ومثلما كانت عليه الحال في الماضي، يمكن أن تشكل المناقشات العامة أملاً تحضيرية للنشاط المتعلق بوضع المعايير وفي بعض الحالات، يمكنها أن توفر أساساً كافياً لإجراء مناقشة مفردة.<sup>١٢</sup> وينبغي لمجلس الإدارة أن ينظر في هذا الأمر عند إدراج البند في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي.

دال ٥. أما فيما يتعلق ببنود وضع المعايير، فالأطر الزمنية التي تفرضها المادتان ٣٨ و ٣٩ من النظام الأساسي بالنسبة إلى نشر التقارير المختلفة، هي أطر ملائمة. بيد أن هذه الأحكام، إلى جانب بعض أحكام النظام الأساسي، قد تحتاج إلى تعديل للسماح بنهج أكثر مرونة تمشياً مع المقترحات الأخرى المشروحة في هذه الوثيقة (مثلاً الاجتماعات التحضيرية أو اللجوء إلى مناقشة عامة على أنها اجتماع تحضيرية).

<sup>١١</sup> المادتان ٣٨ و ٣٩ من النظام الأساسي.

<sup>١٢</sup> المادة ٣٨ من النظام الأساسي.



دال٦. وبالرغم من أن عملية وضع جدول الأعمال لا تزال قيد الاستعراض،<sup>١٤</sup> من الممكن تلخيص الخطوات الأساسية للعملية على النحو التالي: "١" يضع المكتب قائمة مختصرة بالمقترحات المستقاة من المصادر المذكورة أعلاه والتي يمكن تقديمها بخطوط عريضة وبعبارات عامة؛ "٢" يستشير المكتب الفريق الاستشاري الثلاثي القائم في جنيف بشأن القائمة المختصرة بالمقترحات قبل انعقاد الدورة السارية لمجلس الإدارة؛ "٣" يقدم المكتب إلى مجلس الإدارة القائمة التفضيلية بالمقترحات (المنقحة حسب مقتضى الحال استناداً إلى التشاورات) لاتخاذ قرار بشأنها؛ "٤" يقرر مجلس الإدارة عدد المقترحات الواجب إدراجها في جدول الأعمال؛ "٥" يناقش مجلس الإدارة القائمة المختصرة بالمقترحات وينظر خلال دورتين متعاقبتين، في المقترحات الواجب إدراجها في جدول الأعمال.

## هاء - أساليب عمل لجان مؤتمر العمل الدولي

### موجز المناقشة التي جرت ضمن الفريق العامل المعني بشؤون سير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي منذ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١

٣٠. جرى التشديد على ضرورة تعزيز مبادئ "الشفافية والقدرة على التنبؤ والموضوعية" في أساليب عمل جميع لجان مؤتمر العمل الدولي.<sup>١٥</sup>

٣١. وجرى تسليط الضوء على الدور المهم الذي تضطلع به لجنة تطبيق المعايير وطبيعتها الخاصة. وإذ سُمّ البعض بالتحسينات الكبيرة التي تم إدخالها في أساليب عملها، ولاحظ التقدم المحرز في الفريق العامل الثلاثي غير الرسمي والمعني بأساليب عمل لجنة تطبيق المعايير، رأى ضرورة إدراج نتائج المناقشات التي تجريها هذه اللجنة في مناقشات الفريق العامل المعني بشؤون سير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي. ولم يؤيد آخرون هذا الخيار، ولحظوا وجود فريق عامل منفصل ينظر أصلاً في أساليب عمل لجنة تطبيق المعايير.

٣٢. واقترح البعض ضرورة أن تركز لجان مؤتمر العمل الدولي، لاسيما تلك المسؤولة عن المناقشة العامة، على تحقيق النتيجة المرجوة على نحو أكثر ملاءمة من حيث الوقت. كما ينبغي إيلاء الاهتمام إلى تخصيص وقت أقل لبعض اللجان حتى تنهي عملها، في حين قد تستلزم لجان أخرى (مثل لجنة وضع المعايير أو لجنة تطبيق المعايير) المزيد من الوقت. كما شدد البعض على الأهمية الاستراتيجية التي يرتديها العمل الذي تضطلع به لجنة المناقشة المتكررة.

٣٣. وأوصى البعض باستخدام أكبر للتكنولوجيا بغية تسهيل عمل اللجان. ويجب أن تكون التكنولوجيا محدثة كما يجب أن يكون هناك تدابير طارئة في حال تعطلت التكنولوجيا. وجرى مجدداً ذكر ضرورة استخدام الشاشات في كافة قاعات اللجان عند مناقشة أية تعديلات ينبغي إدخالها.

٣٤. وجرى التشديد على أن الاختيار المبكر لرؤساء اللجان قد يكون مفيداً، مع مراعاة الأهمية الكبرى المتأتبة عن انتقاء أشخاص يكونون على مستوى عالٍ من الدراية بمنظمة العمل الدولية والإجراءات المتبعة في لجان مؤتمر العمل الدولي، إلى جانب الموضوع الذي تناقشه اللجنة. وعند تعيين هؤلاء الأشخاص، ينبغي للمكتب أن يقدم لهم المعلومات والمساعدة المناسبة. ومن المطلوب كذلك أن يوفر المكتب الدعم الفعال في سير مناقشات اللجنة.

٣٥. وينبغي النظر في زيادة تعزيز نماذج التدريب القائمة على شبكة الويب لصالح المندوبين بشأن إجراءات العمل المستخدمة في اللجان التقنية التابعة للمؤتمر.

<sup>١٤</sup> أجريت مناقشات غير رسمية بشأن هذه المسألة في شباط/فبراير وأيار/مايو وأيلول/سبتمبر ٢٠١٢. وسوف تتواصل هذه المشاورات وسيقدم المكتب تقريراً إلى مجلس الإدارة بنتائجها في آذار/مارس ٢٠١٣.

<sup>١٥</sup> انظر الوثيقة GB.313/INS/10، الفقرة ١٦.

٣٦. وينبغي إعداد التقارير لكي تناقشها لجان مؤتمر العمل الدولي بغية تسهيل تحقيق النتيجة المرجوة كما حددتها الهيئات المكونة وقت إدراج البند في جدول الأعمال.
٣٧. واستناداً إلى الخبرات السابقة، اقترح أن يكون عدد الأعضاء الحكوميين في فرق الصياغة مضاعفاً للعدد أربعة، بغية ضمان تمثيل إقليمي متساو. وينبغي النظر في وضع صيغة موحدة يمكن تطبيقها على كافة فرق الصياغة التي تنشؤها لجان المناقشة العامة.
٣٨. وينبغي اتخاذ المزيد من التدابير لخفض تكاليف النشر والتوزيع. واقترح أن يقوم المكتب بتوزيع استبيان على الهيئات المكونة حتى تتمكن من بيان ما إذا كانت تريد نسخاً أولية عن التقارير.
٣٩. واقترح الاستمرار في الممارسة الحديثة المتمثلة في تجنب الجلسات المسائية المخطط لها بالنسبة إلى اللجان غير المعنية بوضع المعايير.

### الاستنتاجات والإجراءات المقترحة

هاء ١. بغية تعزيز جدوى المناقشات العامة وأهميتها، اقترح أن تركز هذه المناقشات أساساً على التوصل إلى نتيجة: "١" تركز على الولاية الأساسية لمنظمة العمل الدولية ومجالات الخبرة لديها؛ "٢" تحدد الأولويات السياسية التي تقضي إلى إجراءات ملموسة؛ "٣" تبرز أفضل الممارسات وتقاسم المعارف؛ "٤" تكون مبسطة وتشير بوضوح إلى استنتاجات اللجنة والنشاط المستقبلي للمكتب والهيئات المكونة؛ "٥" تحدد آلية (آليات) المتابعة من أجل التنفيذ.

هاء ٢. وينبغي الاعتراف بشكل أفضل بالطبيعة الخاصة التي تتسم بها المناقشات المتكررة. وفي هذا السياق، ينبغي لكل من المكتب ومجلس الإدارة أن ينظر في مواصلة المزيد من استعراض ترتيبات وطرائق المناقشات المتكررة، بما فيها مضمون تقارير المناقشة المتكررة، ومشاركة الهيئات المكونة وتنظيم المناقشة خلال المؤتمر، بغية تجسيد الغرض الحقيقي من تلك المناقشات كما هي محددة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة.

هاء ٣. وقدم اقتراح فيما يتعلق باللجان غير المعنية بوضع المعايير، مفاده أن ينشأ فريق الصياغة في مرحلة مبكرة من عمل اللجنة. والفكرة ترمي إلى تسهيل عمل فرق الصياغة هذه، من خلال تمكينها من الاجتماع مساء كل يوم من أيام المناقشة العامة حتى تعمل تدريجياً على وضع الاستنتاجات. ومن شأن ذلك أن يخفض مدة الوقت المطلوبة في نهاية مناقشات اللجنة وأن يسمح لفريق الصياغة أن يحدد المجالات التي تتطلب المزيد من التوجيه من اللجنة. والهدف هو تحسين نوعية الاستنتاجات واكتمالها. وأعرب عن تحفظات خلال المشاورات غير الرسمية بشأن جدوى هذا المقترح. غير أنه أشير إلى أن الخبرة المكتسبة من السنوات الماضية أظهرت الفائدة من قيام الرئيس بتلخيص للأعمال عند الانتهاء من مناقشة كل بند مطروح للمناقشة.

### واو - المندوبون والمشاركون في مؤتمر العمل الدولي

٤٠. اتفق على أن يكون أحد أهداف الإصلاح هو تعزيز المشاركة الثلاثية في مؤتمر العمل الدولي.
٤١. واتفق على ضرورة إيجاد توازن مناسب بين المندوبين الحكوميين ومندوبي العمال وأصحاب العمل ومستشاريهم. وعلى كل مجموعة أن تكون كافية من حيث العدد لتغطية جميع اللجان التقنية.
٤٢. وينبغي إيلاء الأولوية لضمان المشاركة الكاملة للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. ومن المهم كذلك ضمان أن تكون دورات مؤتمر العمل الدولي مستدامة من الناحية المالية، وأن توفر في الوقت نفسه مستوى مناسباً من مشاركة وكالات الأمم المتحدة والمنظمات الدولية غير الحكومية.
٤٣. واتفق على ضرورة زيادة نسبة النساء في الوفود من مستواها الحالي وهو ٢٨ في المائة بغية ضمان التوازن بين الجنسين. كما سيناقش مجلس الإدارة في دورته الحالية وثيقة منفصلة بشأن هذا الموضوع.<sup>١٦</sup>

<sup>١٦</sup> الوثيقة GB.316/LILS/1.

## زاي - المكاسب في الكفاءة وبنود أخرى

٤٤. ينبغي لجلسات اللجان والجلسة العامة أن تبدأ فوراً وفي وقتها للاستفادة من الوقت المتاح إلى أقصى حد.

٤٥. وفي حين أن هناك رأياً قوياً بضرورة الاستمرار في نشر محضر الأعمال المؤقت، طلب من المكتب تبليغ الفريق العامل بالتكلفة المتأثية عن الوضع الراهن وعن السيناريوهات البديلة، إلى جانب ما تم القيام به في المنظمات الدولية الأخرى.

٤٦. وفيما يتعلق بتكاليف الترجمة الفورية وساعات العمل الإضافية، لقيت مبادرة المكتب في خفض عدد الجلسات المسائية بالنسبة إلى اللجان غير المعنية بوضع المعايير، ترحيباً كبيراً.

### الاستنتاجات والإجراءات المقترحة

زاي ١. بغية تحسين المداخلات في اللجان والجلسة العامة، من الممكن أن تشمل خدمات التوجيه المقدمة إلى المندوبين التدريب على عرض المداخلات ومضمونها وتقديمها. ويمكن وضع نموذج تدريبي ونشره على شبكة الويب.

زاي ٢. وينبغي للمكتب أن يعتمد هدفاً بالنسبة المئوية لخفض الوثائق المطبوعة المتاحة أمام المشاركين، وينبغي تشجيع استخدام الإنترنت بشكل أكبر.

زاي ٣. وقدم اقتراح بشأن تأجيل ترجمة واستنساخ محضر الأعمال المؤقت المتعلق بالكلمات التي يلقيها المندوبون في الجلسة العامة، مع نشر تسجيلات صوتية على شبكة الويب عن الخطابات في اللغة الأصلية (وفي اللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية) ما إن يتم إلقاؤها. ويجري إصدار هذه الخطابات كتابة بعد انتهاء دورة المؤتمر مباشرة، حيث يكون للمندوبين فترة أسبوع واحد لإرسال التعديلات على كلماتهم. ويصاغ محضر الأعمال في صيغته النهائية في أيلول/سبتمبر كالعادة. وسوف يصل إجمالي المبلغ المدخر عن كل دورة من دورات المؤتمر قرابة ١٥٠,٠٠٠ دولار أمريكي. وسيستلزم الأمر النظر في كيفية إدارة حق الرد في حال استبقى الفريق العامل هذا الخيار.

## القسم ثانياً: المضي قدماً

٤٧. يمكن للجدول الزمني لعملية الإصلاح أن ينص على تنفيذ بعض المقترحات على أساس تجريبي قبل التوصل إلى اتفاق بشأن الحزمة الكاملة للإصلاح.

٤٨. ولعل الأمر يستلزم أيضاً النظر في التعديلات المطلوبة على النظام الأساسي للمؤتمر والمنبثقة عن حزمة الإصلاح. ولا بد للجنة النظام الأساسي من أن تنظر في مشروع التعديلات وأن يعتمدها المؤتمر في الدورة التي تسبق الدورة المخطط لها لتنفيذ حزمة الإصلاح تنفيذاً كاملاً.

٤٩. ومع الأخذ بعين الاعتبار العناصر المشار إليها أعلاه، قد يفكر الفريق العامل في العمل ضمن الأطر الزمنية التالية:

- تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢: الاتفاق على بعض التغييرات التي قد تتفد خلال الدورة ١٠٢ للمؤتمر، على أساس تجريبي، ومن دون طلب إجراء تعديلات على النظام الأساسي.
- آذار/مارس ٢٠١٣: الاتفاق على المزيد من مقترحات الإصلاح وعلى خطة تنفيذ مفصلة في الدورة ١٠٢ للمؤتمر؛ تحليل الآثار من حيث التكاليف وتحديد التعديلات الممكنة والمطلوبة على النظام الأساسي. الاتفاق على عملية منقحة لمجلس الإدارة لوضع جدول الأعمال.
- حزيران/يونيه ٢٠١٣: التنفيذ الأول على أساس تجريبي، لمجموعة من الإصلاحات التي لا تستدعي تعديلات على النظام الأساسي.

- تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٣: الدروس المستخلصة من التنفيذ التجريبي في حزيران/ يونيو ٢٠١٣ لبعض التعديلات والاتفاق على مجموعة أخرى من الإصلاحات.
- آذار/ مارس ٢٠١٤: دراسة مستفيضة لمشروع التعديلات المقترحة على النظام الأساسي والممكن عرضها على المؤتمر في حزيران/ يونيو ٢٠١٤.
- حزيران/ يونيو ٢٠١٤: تنفيذ المزيد من التغييرات التي لا تستلزم تعديلات على النظام الأساسي واعتماد التعديلات المدخلة عليه.

### مشروع قرار

٥٠. يوصي الفريق العامل أن يوافق مجلس الإدارة على الجدول الزمني بالصيغة التي يقترحها ويطلب من المكتب ما يلي:

- (أ) أن يقدم إلى مجلس الإدارة، في دورته ٣١٧ (آذار/ مارس ٢٠١٣)، خطة مفصلة بشأن تنفيذ الخيارات التي تم التوصل إلى توافق في الآراء بشأنها في الفريق العامل، خلال الدورة ١٠٢ (حزيران/ يونيو ٢٠١٣) للمؤتمر، وذلك على أساس تجريبي، إلى جانب تقييم للتكاليف والآثار القانونية المتأتية عن تلك المقترحات؛
- (ب) أن يعد وثيقة مرجعية وأن ينظم مشاورات ثلاثية غير رسمية بشأن المزيد من التدابير، لتقديمها إلى الفريق العامل في آذار/ مارس ٢٠١٣.

## الملحق الأول

### الوظائف الرئيسية لمؤتمر العمل الدولي (مقتبس من الوثيقة GB.294/4/1)

٢. مؤتمر العمل الدولي خمس وظائف متميزة هي: الوظيفة الدستورية والسياسية والتقنية والمنتدى والجمعية. وفي حين تدخل بعض هذه الوظائف ضمن الالتزامات الدستورية، يفرض النظام الأساسي للمؤتمر بعضها الآخر، وتتبقى أخرى عن ممارسات راسخة.

■ **الوظيفة الدستورية.** يتعلق الأمر أساساً بالقرارات التي يتعين على المؤتمر أن يتخذها فيما يتعلق بانتخاب أعضاء مجلس الإدارة (نصف يوم كل ثلاث سنوات)؛ التصويت على الميزانية (كل سنتين)، والاقتراع الذي يتيح للدول الأعضاء استعادة حق التصويت والاقتراع لاعتماد الاتفاقيات والتوصيات. وعادة ما تنجز هذه الوظيفة في الأسبوع الأخير من المؤتمر، باستثناء حالة التصويت على عضوية مجلس الإدارة.

■ **الوظيفة السياسية.** تشمل هذه الوظيفة المهام التي تتعلق بعمليات المنظمة (مناقشة تقرير رئيس مجلس الإدارة، ومن أهدافها إتاحة الفرصة لجميع الدول الأعضاء للتعبير عن مواقفها فيما يتعلق بتوجهات المنظمة)؛ النظر في مسائل "مكرسة لموضوع من مواضيع السياسة الاجتماعية يحظى باهتمام خاص في الوقت الراهن، يختاره المدير العام" (النظام الأساسي، المادة ١٢(٢))؛ اعتماد القرارات بشأن مسائل لا تمت بصلة للبنود المدرجة في جدول الأعمال؛ أو مسائل أخرى قد يطلب المؤتمر تقديم تقارير منتظمة بشأنها. ويمكن النهوض بهذه الوظائف من خلال الجلسة العامة (تقارير رئيس مجلس الإدارة والمدير العام) أو اللجان المخصصة (لجنة القرارات) أو اللجان الدائمة (لجنة تطبيق المعايير وفي بعض الحالات اللجنة التنظيمية) أو من خلال وسائل أخرى (اجتماعات ثلاثية رفيعة المستوى).

■ **الوظيفة التقنية.** تشمل هذه الوظيفة الأنشطة الضرورية لتنظيم أعمال المؤتمر (اللجنة التنظيمية وأعضاء هيئة مكتبها)، وأنشطة بعض اللجان الدائمة (المعايير، المالية) وأنشطة اللجان التقنية التابعة للمؤتمر (اعتماد المعايير والنهج المتكامل والمناقشة العامة)، أو بعض الاجتماعات العامة (مناقشة التقرير العالمي). وتستلزم هذه الوظائف إعداداً مسبقاً طويلاً ومكثفاً نسبياً (من ١٦ إلى ٣٠ شهراً لإتاحة ما أمكن من فسيح المشاورات عند إعداد المعايير؛ ١٥ شهراً لإعداد الميزانية)، ومقداراً كافياً من الوقت خلال المؤتمر (حوالي ٣٠ ساعة سنوياً من أجل إعداد نص اتفاقية).

■ **وظيفة المنتدى.** يجوز لأي مندوب أو مستشار معتمد حسب الأصول أن يخاطب المؤتمر في الجلسة العامة لمدة لا تتجاوز خمس دقائق، سواء كان وزيراً أو ممثلاً لدولة عضو أو لأصحاب العمل أو للعمال. ولا يبدو أن الانتقادات العديدة الموجهة للجلسة العامة تؤثر على عدد المتحدثين (حوالي ٤٠٠ متحدث) الراغبين في أن يسجلوا أسماءهم بغية إلقاء كلمة؛ وقليلون جداً هم ممثلو الدول الذين يختارون التنازل عن هذا الحق. وقد جرى تخفيض الوقت المخصص للمداولات في الجلسة العامة إلى أسبوع واحد، وهو إجراء من المفروض أيضاً أن يتيح لانعقاد الجلسات الخاصة (زيارات رؤساء الدول والحكومات وغيرهم من الشخصيات)، وللوقت المخصص للتقرير العالمي.

■ **وظيفة الجمعية.** ما فتى عدد الاجتماعات التي تطلبها المجموعات الإقليمية يتزايد باستمرار. ويتيح المؤتمر فرصة للمندوبين لكي يجتمعوا على المستويات الإقليمية أو الوطنية أو الدولية، مما يسهل نشاط المنظمة، لا سيما في إعداد مشاريع التعاون التقني. وأثر تخفيض الطول الإجمالي للمؤتمر في عام ١٩٩٤ على هذه الوظيفة التي لم ترد في النصوص، لكنها تكتسي مع ذلك صبغة هامة من حيث الممارسة، وذلك بسبب التخفيض الكبير في الوقت المتاح لها.

٣. ولا بد لأي مناقشة بشأن التحسينات الممكنة على هيكل المؤتمر وسير أعماله من أن يراعي الوظائف المتباينة السالف ذكرها والتسهيلات التي تتيح الاضطلاع بها. وعلى الرغم من أن هذه الوظائف تتباين نسبياً عن بعضها البعض، إلا أنها مترابطة فيما بينها. ومن شأن أي تغيير في الأسلوب المتبع للوفاء بوظيفة من هذه الوظائف أن تنتج عنه انعكاسات على وظيفة أخرى، أو عليها بجملة. وفي الوقت نفسه، تجدر الإشارة إلى أن جميع هذه الوظائف لا تستمر طوال فترة انعقاد المؤتمر.

## الملحق الثاني

### جدول أعمال الدورة الثانية بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي (٢٠١٣)

#### البنود الدائمة

- أولاً - تقارير رئيس مجلس الإدارة والمدير العام
- ثانياً - مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ ومسائل أخرى
- ثالثاً - المعلومات والتقارير عن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات

#### البنود التي أدرجها المؤتمر أو مجلس الإدارة في جدول الأعمال

- رابعاً - العمالة والحماية الاجتماعية في السياق الديمغرافي الجديد (مناقشة عامة)
- خامساً - التنمية المستدامة والعمل اللائق والوظائف الخضراء (مناقشة عامة)
- سادساً - مناقشة متكررة عن الهدف الاستراتيجي المتعلق بالحوار الاجتماعي، بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨

## الملحق الثالث

## مذكرة من إعداد المكتب بشأن عملية وضع جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي

مشاورات ثلاثية غير رسمية، ٢٠ أيلول/سبتمبر ٢٠١٢

١. أعدت هذه المذكرة بغرض مساعدة الهيئات المكونة الثلاثية في إطار المشاورات الثلاثية غير الرسمية لاستكشاف الخيارات من أجل تحسين عملية وضع جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي.

## ١ - الإطار الدستوري والتنظيمي

٢. ظل الإطار الدستوري لعملية وضع جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي على حاله في الأساس منذ اعتماد دستور منظمة العمل الدولية في عام ١٩١٩. ومجلس الإدارة هو المسؤول عن وضع جدول أعمال المؤتمر<sup>١</sup>، إذ يولي أهمية لأي اقتراح يصدر عن حكومة من الحكومات أو منظمة من المنظمات التمثيلية المعترف بها لأصحاب العمل أو للعمال أو منظمة من المنظمات الدولية العامة. ويتمتع مجلس الإدارة بسلطة تحديد عدد البنود المدرجة في جدول أعمال المؤتمر وطبيعتها. وبإمكان المؤتمر أيضاً أن يقرر إدراج موضوع من المواضيع في جدول أعمال دورته اللاحقة<sup>٢</sup>.

٣. ويتولى المكتب مسؤولية جمع وتوزيع المعلومات بشأن المواضيع المقترحة لإدراجها في جدول أعمال المؤتمر، بغية اعتماد الاتفاقيات الدولية<sup>٣</sup>، وبعد الوثائق التي تتناول مختلف بنود جدول الأعمال. وتحقيقاً لهذه الغاية، يجري المكتب البحوث اللازمة فيما يتعلق بالمسائل التي تحددها الهيئات المكونة أو بمبادرة من المكتب، وبعد الوثائق ذات الصلة لينظر فيها مجلس الإدارة، مع الإشارة إلى ما إذا كانت البنود من طبيعة المناقشات العامة أو تتعلق بوضع المعايير.

٤. ووفقاً لأحكام النظام الداخلي لمجلس الإدارة، ينظر المجلس في البنود المقترحة لإدراجها في جدول أعمال المؤتمر خلال دورتين متعاقبتين، ما لم تكن هناك موافقة بالإجماع على بحثها خلال دورة واحدة. ويشمل ذلك بنود لوضع معيار بغية اعتماد معايير جديدة. كما يبين النظام الداخلي إجراءات إدراج مراجعة المعايير أو إلغائها أو سحبها في جدول أعمال المؤتمر، إضافة إلى إجراء تصويت إذا لم يتم التوصل إلى توافق في مجلس الإدارة. وتتعلق معظم القواعد المقررة بالبنود المتعلقة بالمعايير واحترام المهل القانونية ذات الصلة.

٥. والأساس المنطقي الذي يستند إليه توزيع المسؤوليات هذا هو إتاحة المجال أمام مجلس الإدارة كي يضمن أن بنود جدول أعمال المؤتمر المنتقاة تجسد رغبات الهيئات المكونة وأنها قابلة للتطبيق من حيث موارد المكتب البشرية والمالية.

## ٢ - مناقشات ثلاثية طويلة العهد

٦. أفضت التشعبات المؤسسية والإجرائية العديدة لعملية وضع جدول أعمال المؤتمر إلى مناقشات طويلة العهد في مجلس الإدارة والمؤتمر، حيث شملت تقريباً جميع جوانب العملية، بما فيها: إشراك الهيئات المكونة على نطاق أوسع؛ الصلة القائمة بين جدول أعمال المؤتمر والنشاط المتصل بالمعايير (بما في ذلك المسائل المهمة من قبيل وتيرة إدراج البنود المتصلة بالمعايير في جدول الأعمال ومراجعة المعايير والإعداد لمناقشات المؤتمر)؛ التوازن بين المعايير الجديدة ومراجعة المعايير والمناقشات العامة وتوقيت إصدار القرارات بشأن إدراج الأنواع المختلفة من البنود في جدول الأعمال؛ التنسيق بين جدول أعمال المؤتمر وسياسات التخطيط والبرمجة وأدواتها؛ عدد البنود المدرجة في جدول الأعمال وأثرها على تشكيل وفود المؤتمر وانعكاساتها المالية.

<sup>١</sup> المادة ١٤، الفقرة ١، في الدستور.

<sup>٢</sup> المادة ١٦، الفقرة ٣، في الدستور.

<sup>٣</sup> المادة ١٠ في الدستور.

٧. وركزت مناقشات إجراءات مجلس الإدارة على التالي: مزايا وعيوب تحديد جدول أعمال المؤتمر قبل انعقاده بسنتين؛ أساليب التصويت؛ المعايير التي ترشد عملية اختيار البنود، من قبيل الاحتياجات ذات الأولوية للهيئات المكونة وعدد العمال المتأثرين وجسامة المشاكل ومدى أهمية المسائل وملاءمة توقيتها والمعايير المحددة للبنود المتعلقة بالمعايير، بما فيها القيمة المضافة للمعايير الجديدة استناداً إلى مجموعة المعايير الموجودة؛ مزايا وعيوب إجراء نقاش مزدوج قبل وضع الصيغة النهائية لجدول الأعمال؛ الدورة التي يجري خلالها اتخاذ القرار النهائي؛ أسلوب قيام مجلس الإدارة بتحديد البنود واختيارها. كما تم النظر في تعزيز دور المؤتمر في تحديد جدول الأعمال الخاص به.

### ٣ - الدروس المفيدة المستمدة من المناقشات الثلاثية السابقة

٨. أظهرت المناقشات السابقة أنه ما من حلول سريعة وسهلة لتحسين عملية وضع جدول أعمال المؤتمر، بيد أنه من الأمور الأساسية أن يكون هناك فهم مشترك سليم فيما يتعلق بتوزيع المسؤوليات.

٩. ومن الواضح أنه سيتحتم على أي تغييرات مقترحة أن تراعي المناقشات بشأن إصلاح المؤتمر وأن تجري وفقاً. إضافة إلى أنه لا يمكن تحقيق تحسينات مستدامة ما لم يجر اعتماد نهج شامل يكون مدعوماً بتوافق في الآراء حول سياسة معايير منظمة العمل الدولية وتنسيقها مع جدول أعمال المؤتمر والروابط مع آلية استعراض المعايير (بمجرد تحديد طرائقها). وعلى سبيل المثال، فيما يتعلق بتوقيت القرارات النهائية بشأن بنود جدول الأعمال، هناك حاجة إلى إيجاد توازن بين الحاجة إلى معالجة قضايا الساعة وتوافر وقت كافٍ للتضير. ويجري النظر حالياً في مجلس الإدارة في الإبقاء على فترة زمنية مفتوحة في جدول أعمال المؤتمر إلى دورة حزيران/يونيه سعياً إلى إتاحة النظر في أي بند في سياق متابعة عمل إحدى اللجان التقنية أو المناقشة المتكررة أو بشأن مواضيع الساعة التي تتطلب بحثاً ملحاً. كما يعتمد توقيت القرارات النهائية بشأن جدول أعمال المؤتمر على مدى تعقيد الموضوع المقترح، وكذلك ممارسة المؤتمر لسلطته بشأن جدول الأعمال الخاص به وإعداد المناقشات وأسلوب الاختيار الذي اعتمده مجلس الإدارة، في ضوء طبيعة البند المقترح.

١٠. وفي انتظار توفر الإرشاد بشأن هذه المسائل واسعة النطاق، في ضوء التعليقات التي أبديت منذ بداية عملية التشاور وخلال الدورة ٣١٣ (آذار/مارس ٢٠١٢) لمجلس الإدارة، ترد الخيارات الممكنة لتحسين العملية أدناه.

### ٤ - تعزيز دور الهيئات المكونة ضمن الآليات القائمة

١١. شددت الهيئات المكونة على ضرورة إخضاع إجراء وضع جدول أعمال المؤتمر إلى عملية تفاعل منتظمة بينها وبين المكتب.

١٢. وفي عامي ٢٠٠٦ و ٢٠٠٧، اقترحت مجموعة العمال إنشاء مجموعات تمثيلية صغيرة لإجراء بحث تمهيدي للمقترحات، بغية تسهيل المناقشات في مجلس الإدارة. ومن شأن هذه المجموعات أن تشمل أعضاء الأمانة والمستشارين لمجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال والمنسقين الإقليميين للحكومات. وبالرغم من عدم اتخاذ قرارات، ستسمح المناقشات لمجلس الإدارة بمناقشة المقترحات استناداً إلى مشاورات بالغة الدقة، بما فيها المشاورات الثلاثية على المستوى الوطني. وفي أيار/مايو ٢٠١٢، اقترح ممثل أمانة أصحاب العمل أن يولف المكتب والهيئات المكونة قائمة من البنود المقترحة تقدم إلى مجلس الإدارة بعد غربلتها.

١٣. وأظهرت تجربة "مجموعة" المقترحات بين عامي ١٩٩٧ و ١٩٩٩ الحاجة إلى ضمان التنسيق بين المجموعات وداخلها، بحيث تكون المناقشة وإعداد المقترحات قابلة للتطبيق بالنسبة لمجلس الإدارة والمكتب على حد سواء<sup>٤</sup>.

<sup>٤</sup> كان المقصود من نهج "المجموعة"، المقدم بناء على طلب مجلس الإدارة، هو تقديم قائمة أطول وأكثر أهمية بالبنود الممكنة، مستفيدة من المقترحات التي تقدمت بها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، والتي عقدت مشاورات منتظمة بصدها. ومع ذلك، أظهرت مسألة الموارد المحدودة والوقت المتاح لتقييم جميع المقترحات أنها لم تحظ بدعم من خلال البحوث الكافية أو المناقشة السياسية. وفي غياب التحليل المناسب، لا سيما بشأن الأثر المتوقع للمعايير المقترحة، بدا من العسير التوفيق بين الآراء المتباينة المعبر عنها بشأن بعض المقترحات. وفي عام ٢٠٠٠، استكمل نهج "المجموعة" من خلال النهج المتكامل الذي كان يرمي إلى تعزيز اتساق المعايير وأهميتها وأثرها. وكان يستند إلى فرضية مفادها أن مسألة اختيار البنود من أجل وضع المعايير لا ينبغي أن تتم فقط على مستوى الموضوع الواسع، ولكن أيضاً مع مراعاة جميع أنشطة منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمعايير.



١٤. ومع اعتماد مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١١ مجموعة الإصلاحات المتعلقة بسير أعماله، بات في الإمكان عقد المشاورات، بطريقة وعلى وتيرة يتم تحديدهما لاحقاً، سواء في مجموعة الفحص التابعة لمجلس الإدارة أو في شكل غير رسمي مع الفريق الاستشاري الثلاثي في جنيف. ومن الممكن أيضاً أن ينظر في الاستخدام الأنجع للحقوق الدستورية للهيئات المكونة لتقديم المقترحات من أجل بنود جدول أعمال المؤتمر من خلال الآليات القائمة، بما فيها ضمن إطار مؤتمر العمل الدولي.

#### على المستوى الدولي

١٥. خلال المناقشات الثلاثية في شباط/ فبراير ٢٠١٢، جرى تحديد نتائج اجتماعات منظمة العمل الدولية باعتبارها مولدات "محتملة" للمقترحات، استناداً إلى المشاركة الفعالة للهيئات المكونة. وكانت الاجتماعات الإقليمية والاجتماعات القطاعية الثلاثية واجتماعات الخبراء تؤدي دورها تقليدياً باعتبارها مصادر لبنود جدول أعمال المؤتمر المقترحة. وبناء على ذلك، يمكن اعتماد تنسيق منهجي أكبر بين هذه الاجتماعات (وغيرها) وجدول أعمال المؤتمر، استناداً إلى مشاورات ثنائية الاتجاه بين مجلس الإدارة والاجتماعات المختلفة بشأن الأهمية التي تكتسبها أي مقترحات وصياغة مقترحات جلية من خلال الاجتماعات.

#### النقاش المزدوج في مجلس الإدارة

١٦. ينبغي أن توفر عملية الفحص السابقة المشار إليها أعلاه والنقاش المزدوج المنصوص عليه في النظام الداخلي لمجلس الإدارة فرصة للهيئات المكونة لتقديم اقتراحات خلال المناقشة الأولى في تشرين الثاني/ نوفمبر، عندما سيكون بمقدور المكتب تقديم قائمة بالمقترحات يدعمها تعليل مقتضب. ويشير مجلس الإدارة إلى المقترحات التي يرغب في الاحتفاظ بها، ويمكن أن يتقدم بالمزيد من الاقتراحات. ويقدم المكتب مبررات أشمل من أجل المناقشة الثانية في دورة آذار/ مارس. وما سيسهل هذا الترتيب هو وضع جدول جديد للدورات الخريفية لمجلس الإدارة، المزمع عقدها في تشرين الأول/ أكتوبر اعتباراً من ٢٠١٣، مما سيتيح مزيداً من الوقت للتحضير للمناقشة الثانية. وينبغي كفاً أن يبقى تحديد المقترحات قابلاً للتطبيق عملياً سواء بالنسبة للمكتب أو لمجلس الإدارة (وهو السبب الذي يجعل المشاورات المسبقة مفيدة)، مع مراعاة أي قرار يصدر عن مجلس الإدارة فيما يتعلق بتوقيت قراره النهائي.

#### نظام المناقشات المتكررة بموجب الإعلان بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨ ("إعلان العدالة الاجتماعية")

١٧. إن إحدى غايات المناقشات المتكررة هي تحسين فعالية عملية وضع جدول أعمال المؤتمر، من خلال المشاركة الفعالة للهيئات المكونة الثلاثية. وفي هذا الصدد، يمكن تسليط الضوء على العناصر التالية.

١٨. أولاً، سبق وأن سهلت المناقشات المتكررة وضع جدول أعمال المؤتمر، إذ يجري وضع بند تقني واحد تلقائياً في غضون دورة السبع سنوات الحالية للمناقشات المتكررة. وبغية تحقيق المزيد من الاتساق وفعالية التكاليف، يمكن بحث جميع قضايا الساعة المتعلقة بهدف من الأهداف الاستراتيجية بشكل حصري بموجب مناقشة البنود المتكررة، بالترافق مع قيام القطاع المسؤول بتركيز موارده على إعداد تقرير البنود المتكررة.

١٩. ثانياً، ستعزز عملية وضع جدول أعمال المؤتمر بقدر أكبر في الحالات التي تحدد فيها نتيجة المناقشة المتكررة بنداً محدداً من بنود جدول أعمال المؤتمر. غير أن المناقشات الثلاثية الأخيرة تظهر أن هناك آراء متباينة حول هذا الموضوع. وينبغي التذكير في هذا الصدد أن توليد بند في جدول الأعمال خلال المناقشات المتكررة من أجل دورات المؤتمر اللاحقة يتطلب قراراً ثلاثياً يصدر إما عن المؤتمر وإما عن مجلس الإدارة.

٢٠. ومن شأن قيام الهيئات المكونة الثلاثية في المناقشات المتكررة باستعراض الاتجاهات المتعلقة بأي هدف استراتيجي واحتياجات الدول الأعضاء والتغرات المحتملة في إجراءات المنظمة، بما فيها الإجراءات المتعلقة بالمعايير، أن يوفر أساساً جديداً وفسيحاً من أجل اتخاذ القرارات بشأن بنود جدول أعمال المؤتمر المستقبلية. ومما سيعطي الهيئات المكونة مزيداً من الوقت لاستخلاص الاستنتاجات بشأن أثر الإجراءات المتعلقة بالمعايير والحاجة الممكنة إلى تنقيح المعايير القائمة أو وضع معايير جديدة، هو كون لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر ستجري مناقشة الدراسة الاستقصائية العامة قبل سنة من المناقشة المتكررة بشأن الهدف الاستراتيجي المعني في عام ٢٠١٤.

٢١. وفي هذا السياق، ينبغي للمكتب وللمجلس الإدارة أن يواصلوا النظر في استعراض ترتيبات وطرائق المناقشات المتكررة، بما فيها محتوى تقارير البنود المتكررة وإشراك الهيئات المكونة وتنظيم المناقشة خلال المؤتمر، بحيث تجسد بقدر أكمل غرضها المحدد بموجب إعلان العدالة الاجتماعية وتميزها تمييزاً أكثر وضوحاً عن المناقشات العامة.

## احتمال إعادة تنشيط لجنة القرارات

٢٢. أنشئت لجنة القرارات في عام ١٩٣٢ لبحث مشاريع القرارات التي يقدمها فرادى المندوبين والمتعلقة ببنود غير تلك المدرجة في جدول أعمال المؤتمر. وفي عام ١٩٩٣، تقرر أن تجتمع لجنة القرارات خلال الدورات خلاف تلك التي تسبق بداية فترة السنتين المالية. ومنذ عام ٢٠٠٦، دأب المؤتمر على وقف العمل بالمادة ١٧ من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي.

٢٣. وفي الماضي، أدت القرارات التي اعتمدها المؤتمر بناء على توصية لجنة القرارات إلى إدراج بنود في جدول أعمال دورات المؤتمر اللاحقة، وأثرت على عدد البنود المنتقاة وطبيعتها.

٢٤. ومن شأن إعادة تنشيط لجنة القرارات أن تقضي إلى اختلافات في الرأي بين الهيئات المكونة. وكما أكدت المشاورات في أيار/ مايو، تشير بعض الهيئات المكونة إلى التجربة السابقة التي شهدت تزايد نسبة القرارات، مثيرة بذلك مسائل سياسية لم تكن من الاختصاص المباشر لمنظمة العمل الدولية. ويرى آخرون في هذا الإجراء وسيلة مهمة بين يدي المؤتمر ليؤثر في جدول أعماله وفي سياسة منظمة العمل الدولية، في الوقت الذي يتيح بعض المرونة فيما يتعلق بجدول الأعمال، الذي يضعه مجلس الإدارة.

## على المستوى الوطني

٢٥. توفر إجراءات التشاور الثلاثية الوطنية المقامة بموجب اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤) وسيلة أخرى لتعزيز مبادرات الهيئات المكونة بشأن جدول أعمال المؤتمر. وتتطلب المادة ٥(١)أ من الاتفاقية إجراء مشاورات بشأن ردود الحكومة على الاستبيانات المتعلقة بالبنود المدرجة على جدول أعمال المؤتمر وتعليقات الحكومة على النصوص المقترحة التي سيناقشها المؤتمر. ويوفر تطبيق هذا الحكم عملياً أمثلة حول كيف يمكن توسيع نطاق هذه المشاورات لتشمل مناقشة بنود جدول أعمال المؤتمر المقترحة. ويمكن للمشاورات الثلاثية الوطنية أن تصب في أي عملية تشاورية وضعت لتسهيل مناقشات مجلس الإدارة. وفي حين توفر التقارير المقدمة بموجب المادة ٢٢ بشأن تطبيق الاتفاقية رقم ١٤٤ وردود الهيئات المكونة على الاستبيانات بشأن جدول أعمال المؤتمر، بعض المعلومات عن بنود جدول الأعمال المحتملة، من الممكن استخدام هذا الإجراء استخداماً أفضل للإسهام بأفكار من أجل جدول أعمال المؤتمر.

## ٥ - تعزيز دعم المكتب

٢٦. يستعرض المكتب حالياً أساليب وإجراءات عمله، وسيقدم مقترحات ملموسة إلى المدير العام بحلول نهاية العام لتحسين شفافية عمليات المكتب وكفاءتها. والهدف من ذلك هو ضمان أن تتحسن استجابة إعداد جدول أعمال المؤتمر لمقترحات وتعليقات الهيئات المكونة والمسائل الناشئة في مناخ اقتصادي واجتماعي سريع التغيير، وأن تدمج بنود جدول الأعمال إدماجاً أكثر فعالية في عمل المكتب وأن تترسخ بإحكام في التنسيق على مستوى المكتب.

٢٧. وسيتم تعزيز تولي زمام الأمور في كافة أنحاء المكتب من خلال المشاركة الأكثر انتظاماً لمختلف القطاعات والإدارات، بما فيها مكتب البرمجة والإدارة ومكتب المساواة بين الجنسين ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل وإدارة تكامل السياسات والمعهد الدولي للدراسات العمالية والمكاتب الميدانية. كما سيشارك فريق كبار المديرين على مستوى المكتب، لا سيما للفصل فيما بين مختلف المقترحات، بما في ذلك توقيتها، وكفالة اتساق شامل بين المقترحات التي تشكل قيمة مضافة للمنظمة وأوليات السياسة العامة.

٢٨. وتشمل الخيارات المحددة قيد البحث ما يلي: بحث معايير الأهلية لإرشاد عملية اختيار مقترحات المكتب؛ التنسيق المناسب مع إطار السياسة الاستراتيجية والبرنامج والميزانية؛ تنسيق أمتن مع برنامج البحوث؛ تعزيز الأعمال التحضيرية ومتابعة المناقشات المتكررة (التي سبق وأن أدت إلى تحسين التخطيط والتنسيق في عمل المكتب، نظراً إلى أن جدولها الزمني معروف تماماً سلفاً)؛ النظر في الترتيبات المالية من أجل الأعمال التحضيرية المتعلقة ببنود جدول أعمال المؤتمر؛ عملية تشاور/ تفاعل على الإنترنت على مستوى المكتب.

\*\*\*

٢٩. استناداً إلى الآراء التي جرى الإعراب عنها خلال المشاورات، سوف يعد المكتب وثيقة أكثر تفصيلاً لكي ينظر فيها مجلس الإدارة، إما في دورته ٣١٦ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢)، إذا أسعف الوقت، وإما في دورته ٣١٧ (آذار/ مارس ٢٠١٣).