



التاريخ: ٢٨ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٦  
الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

## متابعة المناقشة بشأن حماية المندوبين إلى مؤتمر العمل الدولي من أصحاب عمل وعمال وأعضاء مجلس الإدارة فيما يتعلق بسلطات الدولة التي يكونون من رعاياها أو ممثلين لها

### غرض الوثيقة

في أعقاب مناقشة هذا البند من جدول الأعمال في الدورة ٣٢٥ لمجلس الإدارة (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥) والدورة ٣٢٦ (آذار/ مارس ٢٠١٦)، تقترح هذه الوثيقة مشروع قرار منقح للمؤتمر يعدل المرفق الأول باتفاقية عام ١٩٤٧ بشأن امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها، بهدف منح حصانة محدودة من الاختصاص القضائي لمندوبي أصحاب العمل والعمال إلى مؤتمر العمل الدولي وإلى الاجتماعات الإقليمية، وللأعضاء من أصحاب العمل ومن العمال في مجلس الإدارة، بهدف حمايتهم في ممارسة وظائفهم الرسمية في منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بسلطات الدولة التي يكونون من رعاياها. ومجلس الإدارة مدعو إلى أن يوافق على مشروع القرار في الملحق الأول من أجل تقديمه إلى الدورة المقبلة لمؤتمر العمل الدولي (انظر مشروع القرار في الفقرة ٩).

الهدف الاستراتيجي المعني: جميع الأهداف.

الانعكاسات السياسية: لا يوجد.

الانعكاسات القانونية: إمكانية أن يُحال إلى مؤتمر العمل الدولي مشروع قرار يُعدل الملحق الأول من الاتفاقية بشأن امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها.

الانعكاسات المالية: لا يوجد.

إجراء المتابعة المطلوب: تقديم مشروع القرار إلى المؤتمر من أجل اعتماد محتمل.

الوحدة مصدر الوثيقة: مكتب المستشار القانوني.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.325/LILS/1؛ الوثيقة GB.319/LILS/2/2.



١. يجدر التذكير بأن مجلس الإدارة ناقش هذا البند في دورته ٣٢٥ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥) ودورته ٣٢٦ (آذار/ مارس ٢٠١٦). وفي الدورة الأخيرة، أحاط علماً بالمقترحات الملموسة التي قدمها المكتب<sup>١</sup> - مشروع قرار إلى المؤتمر يعتمد التعديلات على الملحق الأول من اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها لعام ١٩٤٧ ("اتفاقية عام ١٩٤٧") - وقرر إرجاء اتخاذ قرار بشأن هذا البند إلى دورته ٣٢٨ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦) لإتاحة الوقت أمام المشاورات الثلاثية، بما في ذلك على المستوى الوطني.<sup>٢</sup>

٢. ولغرض هذه المشاورات، أعد المكتب ووزع مشروع قرار منقح في الملحق الأول، يسعى إلى مراعاة الآراء المعرب عنها في مجلس الإدارة. كما أعد المكتب مذكرة تفسيرية في شكل أسئلة وأجوبة (الملحق الثاني) تعالج الانعكاسات القانونية والعملية للتعديل المقترح على الملحق الأول من اتفاقية عام ١٩٤٧.

٣. وأهم الفوارق بين مشروع القرار المنقح ومشروع القرار المقترح في الدورة ٣٢٦ (آذار/ مارس ٢٠١٦) لمجلس الإدارة<sup>٣</sup>، هي على النحو التالي:

- جرت إعادة صياغة طفيفة للديباجة وأعيد تنظيمها لكي تقترب على نحو أوثق من صيغة قرار عام ١٩٧٠ بشأن حرية الكلام للمندوبين غير الحكوميين في اجتماعات منظمة العمل الدولية؛
- الامتيازات والحصانات الممنوحة إلى مندوبي المؤتمر من أصحاب العمل ومن العمال وإلى أعضاء مجلس الإدارة فيما يتعلق بسلطات الدولة التي يكونون من رعاياها، باتت الآن مقتصرة على الحصانة من الإجراءات القانونية فيما يتعلق بالكلام المتفوه به أو المكتوب والأفعال المؤداة بصفتهم الرسمية؛
- جرى توسيع النطاق الشخصي للحصانة ليشمل المندوبين والمستشارين من أصحاب العمل ومن العمال إلى الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية؛
- بات النطاق المادي لهذه الحصانة مقتصراً بوضوح على الكلمات المتفوه بها أو المكتوبة والأفعال المؤداة في مؤتمر العمل الدولي أو مجلس الإدارة أو الاجتماعات الإقليمية أو أي لجنة أو لجنة فرعية أو هيئة أخرى من تلك الهيئات (تشمل هذه الأخيرة اجتماعات المجموعات بصورة خاصة).

٤. وتستند المقترحات المنقحة إلى الاعتبارات التالية: كما يستشف من مناقشة مجلس الإدارة والمناقشة العامة في الدول الأعضاء، باتت الامتيازات والحصانات عرضة أكثر فأكثر للانتقاد بوصفها امتيازات لا مبرر لها وغالباً جداً ما يُساء استخدامها. وقد يكون من الواقعي بالتالي حصر الامتيازات والحصانات الجديدة المقترحة بما يعتبر ضرورياً تحديداً لسير عمل المنظمة. وعلى العموم، كان الصون التام لحرية الكلام هو التركيز الرئيسي للمناقشات المتعلقة بامتيازات وحصانات مندوبي المؤتمر وأعضاء مجلس الإدارة في الأربعينات عندما حددت الامتيازات والحصانات الجارية لمنظمة العمل الدولية، وهو لا يزال كذلك في مناقشات اليوم. وهو أيضاً نوع الحصانة الممنوح على أوسع نطاق إلى البرلمانين على الصعيدين الوطني والدولي والذي يبدو أنه يلقي أقل اعتراض. ويُقترح بالتالي أن تقتصر الحصانات الجديدة على الحصانة من الإجراءات القانونية فيما يتعلق بالكلمات المتفوه بها أو المكتوبة والأفعال المؤداة بصفتهم الشخصية. ولا يصف هذا الترتيب فحسب جوانب حصانة أصحاب العمل والعمال، التي لا غنى عنها من أجل سير أعمال منظمة العمل الدولية، بل يوازي بالضبط نطاق الحماية الذي يدعو إليه قرار مؤتمر عام ١٩٧٠ والذي اعتمد بالإجماع ولم يكن هناك أي تشكيك البتة في ملاءمته.

<sup>١</sup> الوثيقة GB/326/LILS/1.

<sup>٢</sup> الوثيقة GB.326/PV، الفقرة ٤٥٨.

<sup>٣</sup> الوثيقة GB.326/LILS/1، الملحق.

٥. ومن باب مراعاة الشكوك التي أعرب عنها في سياق المناقشة في الدورة ٣٢٦ لمجلس الإدارة فيما يتعلق بتحديد متى يمكن اعتبار مندوبيين والأعضاء يتحدثون ويتصرفون بصفتهم الرسمية لا بصفتهم الخاصة، يقترح حصر نطاق الحصانة بالكلمات المتفوه بها أو المكتوبة والأفعال المؤداة "في اجتماعات" هيئات كل منهم. ومن شأن ذلك أن يشمل على سبيل المثال، الأحاديث في المجموعات غير الرسمية أو خلاف ذلك على هوامش الاجتماع ولكن دون أن يشمل ذلك عادة البيانات خارج أماكن الاجتماع أو إلى وسائل الإعلام. وستعامل هذه الحالة الأخيرة بوصفها أنشطة وطنية محض تحميها مبادئ الحرية النقابية والصكوك السارية وإجراءات هيئات الإشراف. بالإضافة إلى ذلك، لا يزال قرار عام ١٩٧٠ سارياً، وقد أعيد تأكيد المبادئ الواردة فيه في ديباجة القرار المقترح.

٦. وبناءً على طلب مجموعتي أصحاب العمل والعمال، جرى توسيع نطاق الحصانة المقترحة من الإجراءات القانونية لتشمل المندوبين والمستشارين إلى الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية. واستناداً إلى الدورة الأخيرة من الاجتماعات الإقليمية، فإن من شأن ذلك أن يضيف في المتوسط ثلاثة إلى أربعة أشخاص فقط لكل دولة عضو، يحق لهم بالحصانة من الإجراءات القانونية فيما يتعلق بالكلمات المتفوه بها أو المكتوبة والأفعال المؤداة في كل اجتماع إقليمي من أربعة أيام.

٧. وفيما يتعلق بالتعديلات التي قدمتها على القرار المقترح مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي، فإن معظمها يتعلق بالحصانة المقترحة من التوقيف والاحتجاز الشخصي، وهو أمر لم يعد وارداً في القرار المقترح فقدت التعديلات بالتالي غرضها. وجرى تنفيذ المقترحات المتعلقة بإعادة ترقيم الفقرة المقترحة الجديدة من الملحق الأول في الاتفاقية والمتعلقة بالتطبيق المؤقت للاتفاقية والملحق المنقح، ولكن أعيدت صياغة هذا الأخير على نحو طفيف.

٨. بيد أنه من المقترح عدم حذف عبارة "برأيه" من الفقرة ١ مكرر "٢" من الملحق المنقح المقترح. والمبدأ الذي يفيد بأنه يعود للمنظمة الدولية بالذات، عن طريق هيئتها المكلفة رفع الحصانة، أن تقدر ما إذا كانت ظروف القيام بذلك مستوفاة، مبدأ مرسخ تماماً ويعتبر أساسياً من أجل حماية استقلال المنظمات الدولية. وقد جرى تقنينه في العديد من الصكوك المتعلقة بالامتيازات والحصانات<sup>٤</sup>، بما في ذلك في اتفاقية عام ١٩٤٧ ذاتها، أي في الجزء ٢٢، في الفقرة ٣(د) "٣" من الملحق الأول وفي الأحكام المماثلة المتعلقة بالخبراء المكلفين بمهام في تسعة ملاحق أخرى من الاتفاقية<sup>٥</sup>. وإذا لم توافق دولة عضو على رأي المنظمة بأنه لا يمكن رفع الحصانة في حالة محددة، يجوز أن تعتبر أن ذلك يشكل إساءة استخدام للامتياز وأن تعالج الوضع مع المنظمة عن طريق الإجراء المنصوص عليه في المادة السابعة، الجزء ٢٤ من الاتفاقية.

## مشروع قرار

٩. يوافق مجلس الإدارة على مشروع القرار الوارد في الملحق الأول من أجل تقديمه إلى الدورة المقبلة لمؤتمر العمل الدولي.

<sup>٤</sup> على سبيل المثال، الجزء ٢٠ والجزء ٢٣ من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة (١٩٤٦) وحصاناتها؛ الاتفاقية العامة لامتيازات وحصانات منظمة الوحدة الأفريقية (١٩٦٥)، المادة السادسة (٤) والمادة السابعة (٢)؛ اتفاق امتيازات وحصانات منظمة الدول الأمريكية (١٩٤٩)، المادة ١٤؛ اتفاق امتيازات وحصانات رابطة أمم جنوب شرق آسيا (٢٠٠٩)، المادة ٤(٦) والمادة ٥(٢)؛ الاتفاق العام بشأن امتيازات وحصانات مجلس أوروبا (١٩٤٩)، المادة ١٩ والبروتوكول الثاني (١٩٦٥) التابع له، والمادة ٤؛ بروتوكول امتيازات وحصانات الجماعات الأوروبية، المادة ١٧.

<sup>٥</sup> الملاحق: الثاني (الفاو)، الثالث (الإيكافو)، الرابع (اليونسكو)، السابع (منظمة الصحة العالمية)، الثاني عشر (المنظمة البحرية الدولية)، الخامس عشر (المنظمة العالمية للملكية الفكرية)، السادس عشر (الصندوق الدولي للتنمية الزراعية)، السابع عشر (اليونيدو)، الثامن عشر (منظمة السياحة العالمية).

## الملحق الأول

مشروع قرار بشأن مراجعة الملحق الأول  
لاتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة  
وحصاناتها (١٩٤٧)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في دورته ...، في ... حزيران/يونيه ... ٢٠٠٠،  
إذ يلاحظ أنه بموجب المادة ٤٠ من دستور المنظمة، يتمتع المندوبون المشتركون في المؤتمر وأعضاء  
مجلس الإدارة، بما يقتضيه استقلالهم في ممارسة وظائفهم المتصلة بالمنظمة من امتيازات وحصانات؛

وإذ يذكر بالقرار بشأن حرية الكلام للمندوبين غير الحكوميين إلى اجتماعات منظمة العمل الدولية، الذي  
اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته الرابعة والخمسين (١٩٧٠) والذي يشدد على الأهمية الأساسية بالنسبة  
إلى منظمة العمل الدولية وإلى أداء عمل منظمة العمل الدولية أن يتمكن مندوبو أصحاب العمل ومندوبو العمال  
إلى المؤتمر وأعضاء مجلس الإدارة من التعبير بحرية عن آرائهم وآراء مجموعاتهم وآراء منظماتهم بشأن  
المسائل المدرجة ضمن اختصاص منظمة العمل الدولية، وأن يتمكنوا بحرية من اطلاع أعضاء منظماتهم في  
بلدانهم على الآراء التي أعربوا عنها بهذه الطريقة،

وإذ يؤكد من جديد الأهمية التي يعلقها على تطبيق المادة ٤٠ من دستور منظمة العمل الدولية بحيث يكون  
حق مندوبي أصحاب العمل ومندوبي العمال إلى المؤتمر وأعضاء مجلس الإدارة في التعبير عن آرائهم بحرية  
بشأن المسائل المدرجة ضمن اختصاص منظمة العمل الدولية، حقاً محفوظاً تماماً؛

يقرر مراجعة الملحق الأول في اتفاقية امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها، عن طريق إدراج  
فقرة جديدة ١ مكرر في الملحق المذكور، تنص على ما يلي:

"١ مكرر ١" دون المساس بالجزء ١٧ من المادة الخامسة، يتمتع مندوبو ومستشارو أصحاب العمل  
والعمال إلى مؤتمر العمل الدولي أو إلى المؤتمرات الإقليمية المعقودة بموجب المادة ٣٨ من دستور منظمة  
العمل الدولية والأعضاء أصحاب العمل والأعضاء العمال ونواب الأعضاء في مجلس الإدارة ومناووبوهم، فيما  
يتعلق بسلطات الدولة التي يكونون من رعاياها أو يكونون أو كانوا ممثلين لها، بالحصانة من الإجراءات  
القانونية على السواء خلال قيامهم بمهامهم أو فيما بعد ذلك فيما يتعلق بالكلمات المتقوه بها أو المكتوبة والأفعال  
المؤداة بصفتهن الرسمية في اجتماعات مؤتمر العمل الدولي أو المؤتمرات الإقليمية أو مجلس الإدارة أو في  
اجتماعات لجانها ولجانها الفرعية أو هيئاتها الأخرى.

"٢" لا تمنح الامتيازات والحصانات بموجب هذه الفقرة لمنفعة شخصية للأفراد بالذات وإنما بغية الحفاظ  
على استقلالية ممارستهم وظائفهم فيما يتصل بمنظمة العمل الدولية. وعليه، للمنظمة حق وواجب أن ترفع، عن  
طريق مؤتمر العمل الدولي أو مجلس الإدارة حسب مقتضى الحال، الحصانة عن أي ممثل لأصحاب العمل أو  
للعمال في أي حالة ترى فيها أن من شأن الحصانة أن تعيق سير العدالة، ويمكن رفعها دون المساس بالعرض  
الذي مُنحت الحصانة من أجله".

يطلب من المدير العام أن يحيل إلى الأمين العام للأمم المتحدة الملحق الأول المنقح وفقاً للجزء ٣٨ من  
الاتفاقية؛

يدعو الدول الأعضاء، الأطراف في الاتفاقية، إلى أن تخطر الأمين العام بقبولها هذا الملحق المنقح وفقاً  
للمادة الحادية عشرة، الجزء ٤٧(١)، وريثما ترسل هذا الإخطار، أن تطبق قدر الإمكان أحكامه بصيغتها  
المعدلة؛

تدعو الدول الأعضاء غير الأطراف في الاتفاقية إلى أن تنضم إليها، وريثما يتحقق هذا الانضمام، أن  
تطبق قدر الإمكان أحكام الاتفاقية والملحق، بصيغته المعدلة، على أراضيها.

## الملحق الثاني

الحماية المقترحة للمندوبين من أصحاب العمل  
والعمال إلى المؤتمر وإلى الاجتماعات الإقليمية  
والأعضاء أصحاب العمل والعمال في مجلس الإدارة  
فيما يتعلق بسلطات الدولة التي يكونون من  
رعاياها أو ممثليها

### أسئلة وأجوبة

ما الذي تغطيه؟ (النطاق المادي)

من شأن الحصانة المقترحة من الإجراءات القانونية أن توفر حماية من الإجراءات القضائية أو أي إجراء قانوني آخر فيما يتعلق بالأراء المعرب عنها (شفوياً أو كتابياً) والأفعال المؤداة وعمليات التصويت التي يقوم بها مندوبون غير حكوميين إلى المؤتمر وأعضاء مجلس الإدارة أثناء ممارستهم مهامهم. وتطبق الحصانة على سبيل المثال على البيانات والخطب والتقارير المكتوبة وعلى مبادرات من قبيل إيداع الشكاوى والقيام بالتصويت. بيد أنه ينبغي ألا تشمل البيانات الخاصة والسلوك غير المرتبط مباشرة بمهامهم كممثلين عن أصحاب العمل وعن العمال. وعلى سبيل المثال، فإن مندوباً عن العمال أو عن أصحاب العمل إلى المؤتمر، قد تقاضيه سلطات بلده لأنه وقع على شكوى بموجب المادة ٢٦ ضد البلد المذكور، يكون متمتعاً بالحماية من الإجراءات القانونية.

من تغطي؟ (النطاق الشخصي)

يستفيد من الأحكام الجديدة في المقام الأول مندوبو أصحاب العمل ومندوبو العمال ومستشاروهم إلى مؤتمر العمل الدولي على النحو المبين في المادة ٣ من الدستور. واستناداً إلى عدد المندوبين والمستشارين المسجلين في الدورات الخمس الأخيرة للمؤتمر، ودون أن يغيب عن الأذهان أنه سيتعين على الدول الأعضاء أن تطبق الأحكام الجديدة فحسب على مندوبيها إلى المؤتمر، فإن من شأن هذا الحكم أن يتناول متوسطاً قدره ستة أشخاص عن كل دولة عضو (لكن مع الأخذ في الاعتبار أن حجم الوفود الفعلي يختلف اختلافاً واسعاً). ثانياً، تنطبق الحصانة الجديدة على الأعضاء الأصليين من أصحاب العمل ومن العمال (٢٨ شخصاً) ونواب الأعضاء (٣٨ شخصاً) في مجلس الإدارة فضلاً عن مناوبيهم. ولا يمثل هذا الأمر في العادة أكثر من شخصين عن كل دولة عضو، وأقل من ذلك في معظم الحالات. ثالثاً، فيما يتعلق بالاجتماعات الإقليمية المؤلفة أيضاً من وفود وطنية ثلاثية كما في مؤتمر العمل الدولي، فإن الأحكام الجديدة ستتناول متوسطاً يتراوح بين ثلاثة وأربعة أشخاص.

أين سيكون هناك حاجة للتفوه بالكلمات ولأداء الأفعال  
كي تكون مغطاة بالحصانة؟ (الحيز المكاني)

تقتصر الحصانة المقترحة على البيانات المتفوه بها والأفعال المؤداة ضمن الأماكن المستضيفة لدورة المؤتمر أو لمجلس الإدارة أو لاجتماع إقليمي (على سبيل المثال قصر الأمم المتحدة ومبنى مقر منظمة العمل الدولية أو مركز مؤتمرات يستضيف اجتماعاً إقليمياً). ويشمل ذلك الكلمات أو الأصوات المسجلة في جلسات عامة واجتماعات المجموعات واجتماعات اللجان والهيئات الفرعية من قبيل الفرق العاملة وغير ذلك من أماكن العمل الرسمية المستخدمة لأغراض المؤتمر أو مجلس الإدارة أو اجتماع إقليمي. بيد أنها لا تشمل البيانات المُدلى بها بمناسبة اجتماع أو دورة، إلى الصحافة أو وسائط الإعلام الاجتماعية والنقاشات المتلفزة أو الإذاعية ولا المقابلات ولا التجمعات السياسية أو البيانات الكتابية حتى وإن كانت هذه البيانات مجرد عبارات تكرر ما تفوهوا به أثناء اجتماعات منظمة العمل الدولية. وعلى سبيل المثال، لا يمكن لعضو من العمال أو عضو من أصحاب العمل في مجلس الإدارة أن يتمسك بالحصانة من الإجراءات القانونية إذا كان بلده سيتخذ إجراءات قانونية ضده لأنه أدلى بمقابلة على التلفزيون السويسري حين كان في جنيف من أجل حضور دورة آذار/ مارس لمجلس الإدارة، شجب فيها الإصلاحات التشريعية في البلد المذكور أو دعا إلى حصار دولي ضد حكومته.

## إلى متى تدوم؟ (النطاق الزمني)

تحول الحصانة المقترحة دون أي نوع من الإجراءات القضائية التي تتناول آراء وتصويت الأشخاص المعيّنين خلال تعيينهم كمندوبين أو مستشارين إلى المؤتمر أو أعضاء مجلس الإدارة أو مندوبين أو مستشارين إلى اجتماع إقليمي. بيد أنها تظل منطبقة فيما يتعلق بتلك الأفعال حتى بعد انتهاء التعيين.

### ما سبب الحاجة إلى الحصانة المقترحة؟

تفيد الحصانة المقترحة في حماية حرية التعبير واستقلال المندوبين غير الحكوميين إلى المؤتمر والاجتماعات الإقليمية والأعضاء غير الحكوميين في مجلس الإدارة. وحرية الرأي والكلام هي أساسية من أجل قيام حوار اجتماعي ذي مغزى وهيكل ثلاثي مجدي، كما أكد المؤتمر على ذلك في قرار عام ١٩٧٠ وأكدته أيضاً لجنة الحرية النقابية في حالات عديدة.

ومنظمة العمل الدولية، إذ تحمي حصانة مندوبي أصحاب العمل ومندوبي العمال إلى المؤتمر والأعضاء من أصحاب العمل والعمال في مجلس الإدارة، فإنها تعزز وتضمن الاستقلالية والشفافية والاستقرار لأهم هيئات التنفيذ والتداول في المنظمة. ولا تسعى الحصانة المقترحة إلى حماية فرادى الأشخاص وإنما إلى حماية المجموعة التي ينتمون إليها عن طريق صون استقلالية وسلامة دورهم ومهامهم القانونية إزاء منظمة العمل الدولية.

### كيف تقارن الحصانة المقترحة بالحصانة البرلمانية؟

إن حصانة أعضاء البرلمان عن الأفعال المؤداة بصفتهم الرسمية هي مفهوم معترف به في معظم الديمقراطيات في جميع أنحاء العالم. وفي الغالبية الكبرى من البلدان، يتمتع البرلمانيون بحصانة مطلقة عن الآراء التي يعربون عنها والتصويت الذي يدلون به في أداء واجباتهم البرلمانية، وهذا المبدأ مضمون في الدستور. وتتطبق هذه الحماية منذ لحظة انتخابهم أو منذ لحظة تفويضهم بقسمهم البرلماني، ولا تنتهي عند انتهاء ولايتهم أو عند حل البرلمان ولكنها تظل سارية عن الأعمال التي قاموا بها أثناء ممارستهم ولايتهم.

وهذا الشكل من الحصانة (معروف كذلك بوصفه "امتيازاً برلمانياً" أو "عدم المساءلة" أو "حرية الكلام") متميز عن شكل آخر من الحصانة بالمعنى الدقيق للكلمة (معروف أيضاً بتعبير "الحرمة") الذي يمنح حماية قانونية خاصة إلى البرلمانيين - عموماً الحماية من التوقيف والاحتجاز والمقاضاة - عن أفعال قاموا بها خارج ممارسة وظيفتهم البرلمانية. وهذا الشكل من الحصانة مؤقت ولا ينطبق إلا ما دام أعضاء البرلمان يمارسون ولايتهم. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن ترفع هذه الحصانة، وهي لا تغطي الحالات التي يُفاجأ فيها البرلماني وهو يرتكب جريمة (بالجرم المشهود). وهذا الشكل من الحماية أكثر إثارة للجدل وتختلف فيه الممارسات والقواعد الوطنية اختلافاً كبيراً.

والحصانة المقترحة للمندوبين من أصحاب العمل والعمال إلى المؤتمر وأعضاء مجلس الإدارة، هي صدى للمبدأ المقبول على نطاق واسع بأن "الامتياز البرلماني" أو "عدم المساءلة" البرلمانية من حيث أنها توفر الحماية فحسب فيما يتعلق بالكلمات المتقوه بها أو الأفعال المؤداة أثناء ممارسة وظائف منظمة العمل الدولية الرسمية. وبخلاف ذلك، فإنها لا تشمل شكل "حرمة" الحصانة البرلمانية. وإذا كان الامتياز البرلماني قائماً على ضرورة حماية المبادئ الديمقراطية التمثيلية وفصل السلطات، فإن الحصانة المقترحة للمندوبين غير الحكوميين إلى المؤتمر (غالباً ما يُشار إليه بوصفه البرلمان العالمي للعمل) وأعضاء مجلس الإدارة، تسعى إلى تعزيز سلامة واستقلالية سير عمل الهيكل الثلاثي للمنظمة عن طريق حماية ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال من الضغط والتدخل اللذين لا مبرر لهما.

### كيف يمكن رفع الحصانة المقترحة ومن يتخذ هذا القرار؟

يعود إلى مؤتمر العمل الدولي أو إلى مجلس الإدارة أن يتخذ قراراً برفع الحصانة، ولكن عند اتخاذ هذا القرار تطبق هاتان الهيئتان القواعد ذاتها التي تطبقها الدول الأعضاء في الوقت الراهن عندما تتخذ قرارات مماثلة بموجب الجزء ١٦ من اتفاقية عام ١٩٤٧. ويورد الملحق الأول المنقح المقترح صيغة الجزء ١٦ حرفياً دون إضافة أو إلغاء.

عند التصديق على الملحق الأول المنقح، هل يتعين على الدول الأعضاء أن تعتمد تشريعاً ينفذه؟

يستدعي تنفيذ أحكام الملحق الأول المنقح بعض الإجراءات، التشريعية أو غيرها، رهناً بالنظام القانوني والإجراءات والممارسات في الدولة العضو المصدقة. ويمكن الافتراض أنه في معظم البلدان قد يستلزم الأمر شكلاً من أشكال الصك القانوني من قبيل قانون أو قرار أو لائحة قبل أن يمكن تطبيق الحصانة المزمعة تطبيقاً فعلياً في النظام القانوني الداخلي.

ما الذي يستدعي تعديل الملحق الأول في اتفاقية عام ١٩٤٧؟

وفقاً لقرار المؤتمر لعام ١٩٧٠، ينبغي تطبيق المادة ٤٠ من دستور منظمة العمل الدولية، بحيث تحمي حماية تامة حرية كلام المندوبين إلى المؤتمر وأعضاء مجلس الإدارة بشأن المسائل التي تتناولها منظمة العمل الدولية. بيد أن اتفاقية عام ١٩٤٧ في الجزء ١٧ منها تجعل من الامتيازات والحصانات بموجب الاتفاقية غير قابلة للتطبيق فيما يتعلق بسلطات الدولة التي يكونون من رعاياها أو ممثلين لها. ونظراً إلى أن الحماية الكاملة لحرية كلام مندوبي المؤتمر وأعضاء مجلس الإدارة لا تبدو ممكنة إذا كان بلدهم يتجاهلها، لا بد من تكييف اتفاقية عام ١٩٤٧ لتتبع مفهوم المؤتمر للمادة ٤٠. وطريقة القيام بذلك تستند إلى تعديل الملحق الأول من الاتفاقية، وهو الصك الذي يتيح لمنظمة العمل الدولية أن تكيف اتفاقية عام ١٩٤٧ مع احتياجاتها الخاصة.

ما هو الاجراء اللازم لتعديل الملحق الأول؟

إذا وافق مجلس الإدارة على التعديل المقترح على الملحق الأول، فسيجال إلى المؤتمر في شكل مشروع قرار من أجل النظر فيه واعتماده المحتمل. وإذا اعتمد المؤتمر الملحق المنقح فإن المكتب سيحيله إلى الأمين العام للأمم المتحدة وسيصبح عندها ملزماً بالنسبة إلى الدول الأعضاء التي توجه إخطار قبول إلى الأمين العام وفقاً للجزأين ٣٨ و ٤٧ (١) من اتفاقية عام ١٩٤٧.

هل أدخلت تعديلات أخرى على الملحق الأول في اتفاقية عام ١٩٤٧؟

لا، ستكون هذه المرة الأولى التي تقترح فيها منظمة العمل الدولية ملحقاً منقحاً. بيد أن وكالات متخصصة أخرى، من قبيل منظمة الصحة العالمية والمنظمة البحرية الدولية والفاو قد عدلت الملاحق المتعلقة بها عدة مرات بغية مَد نطاق تغطية الامتيازات والحصانات لتشمل فئات معينة من الأشخاص.

هل تصبح أي دولة عضو صدقت على اتفاقية عام ١٩٤٧ بعد اعتماد الملحق المنقح، ملزمة تلقائياً بالملحق المذكور؟

لا، وفقاً للممارسة المرعية في الأمم المتحدة بوصفها الهيئة المؤتمنة على الاتفاقية، يظل للدولة العضو أن تختار أن تكون ملزمة فقط بالصيغة الأصلية لعام ١٩٤٨ للملحق الأول عن طريق إرسال إعلان في شأن ذلك.