



التاريخ: ١ آذار/ مارس ٢٠١٨  
الأصل: إنكليزي

البند الخامس من جدول الأعمال

## مبادرة المعايير: تنفيذ خطة العمل من أجل تدعيم نظام الإشراف

تقرير مرحلي

### غرض الوثيقة

الإبلاغ عن التقدم المحرز في أعقاب المشاورات مع الهيئات المكونة الثلاثية، لتنفيذ خطة العمل المنقحة من أجل تدعيم نظام الإشراف. وتقدم الوثيقة خيارات ملموسة بشأن الإجراءات ذات الأولوية لبحثها مجلس الإدارة - تفعيل الإجراءات الوارد في المادة ٢٤ (الإجراء ٢-٢)؛ تبسيط عملية تقديم التقارير (الإجراء ١-٣)؛ إمكانات المادة ١٩، الفقرتان ٥ (هـ) و ٦ (د) (الإجراء ٣-٤) - وتلتمس الإرشادات حول الإجراءات بشأن: تواصل منتظم بين هيئات الإشراف (الإجراء ٢-١)؛ تقنين الإجراءات الوارد في المادة ٢٦ (الإجراء ١-٢)؛ الخطوات الإضافية الرامية إلى ضمان اليقين القانوني (الإجراء ٣-٢) (انظر مشروع القرار في الفقرة ٧٢).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية/ المحرك السياسي المشترك: النتيجة ٢: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها والمحرك السياسي المشترك بشأن معايير العمل الدولية.

الانعكاسات السياسية: ستتوقف على حصيلة مناقشة مجلس الإدارة.

الانعكاسات القانونية: ستتوقف على حصيلة مناقشة مجلس الإدارة.

الانعكاسات المالية: ستتوقف على حصيلة مناقشة مجلس الإدارة (تقدم الفقرة ٢٣ تقديرات عن الانعكاسات المحتملة على الميزانية).

إجراء المتابعة المطلوب: ستتوقف على حصيلة مناقشة مجلس الإدارة.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة معايير العمل الدولية.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.331/INS/3؛ الوثيقة GB.331/POL/2؛ الوثيقة GB.331/PFA/5؛ الوثيقة GB.331/PV؛ الوثيقة GB.328/PV؛ الوثيقة GB.329/INS/5 (Rev.)؛ الوثيقة GB.329/INS/5 (Add.)؛ الوثيقة GB.328/PV؛ الوثيقة GB.328/LILS/2/2؛ الوثيقة GB.328/INS/6؛ الوثيقة GB.326/PV؛ الوثيقة GB.326/LILS/3/1؛ الوثيقة GB.323/PV؛ الوثيقة GB.323/INS/5.



١. قام مجلس الإدارة في دورته ٣٢٩ (آذار/ مارس ٢٠١٧) بما يلي: (أ) وافق على خطة العمل المنقحة من أجل تدعيم نظام الإشراف؛ (ب) طلب من المكتب أن يتخذ الخطوات اللازمة لتنفيذ خطة العمل المنقحة على أساس الإرشاد المقدم وإعداد تقرير عن التقدم المحرز خلال دورته ٣٣١ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧)، بعد التشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية؛ (ج) قرر أن يستعرض خطة العمل المنقحة بالنظر إلى أنه يمكن لمجلس الإدارة أن يكتفيها خلال دورته ٣٣١، في سياق استعراضه الأوسع لمبادرة المعايير في دورته ٣٣٢ (آذار/ مارس ٢٠١٨).<sup>١</sup> وقام مجلس الإدارة في دورته ٣٣١ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧) بما يلي: (أ) وافق على التدابير والتكاليف المرتبطة بوضع نظام إلكتروني لإدارة الوثائق والمعلومات لصالح هيئات الإشراف وإعداد دليل بشأن الممارسات القائمة ضمن نظام الإشراف؛ (ب) تأجيل النظر في كافة المسائل المتبقية بشأن تنفيذ خطة العمل من أجل تدعيم نظام الإشراف خلال دورته ٣٣٢ (آذار/ مارس ٢٠١٨).

٢. وسيستعرض مجلس الإدارة في دورته في آذار/ مارس ٢٠١٨ الإجراءات التالية:<sup>٢</sup>

(أ) ثلاثة إجراءات ذات أولوية من أجل البحث: تفعيل الإجراءات الوارد في المادة ٢٤ (الإجراء ٢-٢)؛ تبسيط عملية تقديم التقارير (الإجراء ٣-١)؛ استكشاف إمكانيات الفقرتين ٥ (هـ) و ٦ (د) من المادة ١٩ (الإجراء ٣-٤).

(ب) ثلاثة إجراءات مقدمة للاسترشاد بشأن الخطوات القادمة: تواصل منتظم بين هيئات الإشراف (الإجراء ٢-١)؛ تقنين الإجراءات الوارد في المادة ٢٦ (الإجراء ٢-١)؛ الخطوات الإضافية الرامية إلى ضمان اليقين القانوني (الإجراء ٢-٣). وسيقوم المكتب بوضع المقترحات بالاستناد إلى الإرشادات المتلقاة وبأي مشاورات غير رسمية تجرى قبل الدورة ٣٣٤ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨) لمجلس الإدارة، كي يبحثها مجلس الإدارة في الدورة المذكورة.

٣. وتستكمل هذه الإجراءات العمل الذي تجريه لجنة تطبيق المعايير ولجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة الحرية النقابية من أجل استعراض أساليب عملها.<sup>٣</sup> وسوف تواصل هيئات الإشراف هذه تقديم التقارير إلى المؤتمر وإلى مجلس الإدارة على التوالي، ومن شأن المناقشات بشأن أساليب عملها أن تسهم في تنفيذ خطة العمل.

٤. ويحافظ تنفيذ خطة العمل على نهج متكامل ويعكس كلياً العلاقة المترابطة القائمة بين مختلف إجراءات الإشراف. وفي هذا الصدد، من بشأن دليل الممارسات القائمة، الذي بدأ المكتب بإعداده، أن يوفر لمحة عامة شاملة وسهلة الاستخدام.<sup>٤</sup> ويرد في الملحق الأول عرض بصري لنظام الإشراف.

٥. ونظراً إلى أن مجلس الإدارة قرر أن يرجى النظر في الإجراءات سالفة الذكر إلى دورته ٣٣٢ (آذار/ مارس ٢٠١٨)، جرى بناءً على ذلك تكييف خطة العمل لتدعيم نظام الإشراف. ويُقترح بالتالي إرجاء استعراض تنفيذ خطة العمل في سياق الاستعراض الأوسع لمبادرة المعايير - المزمع إجراؤه أصلاً في الدورة ٣٣٢ نفسها - إلى الدورة ٣٣٤ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨).

<sup>١</sup> الوثيقة GB.329/PV، الفقرة ١٤٨.

<sup>٢</sup> الوثيقة GB.329/INS/5(Add.)(Rev.)، الفقرة ٤؛ الوثيقة GB.329/PV، الفقرة ١٣٧.

<sup>٣</sup> الوثيقة GB.329/INS/5، الفقرة ٢٢ والوثيقة GB.329/INS/5(Add.)(Rev.)، الملحق الأول.

<sup>٤</sup> يرد العرض العام الأحدث عهداً لنظام الإشراف في التقرير المشترك لعام ٢٠١٦ لرؤساء لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة الحرية النقابية (الوثيقة GB.326/LILS/3/1).

<sup>٥</sup> الوثيقة GB.329/INS/5، الفقرات ١١-٥.

## أولاً- الإجراءات ذات الأولوية المقدمة لبحثها مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٨

### ١. النظر في تفعيل إجراء الاحتجاجات بموجب المادة ٢٤ من الدستور (الإجراء ٢-٢)

٦. قد يفرض تقييم الممارسة المتبعة فيما يتعلق بالإجراء المطبق على الاحتجاجات بموجب المادة ٢٤ من الدستور، إلى استنتاج مفاده أنّ تفعيلها مرض على نحو معقول (انظر الملحق الثاني للاطلاع على لمحة عامة تقوم على معلومات وقائعية). غير أنه بغية المساهمة في تدعيم نظام الإشراف، ترد في هذا القسم خيارات للاستفادة إلى أقصى حد من الإجراء، بالاستناد إلى المناقشات السابقة لمجلس الإدارة والمشاورات غير الرسمية التي أجريت مؤخراً مع الهيئات المكونة.

٧. وتتمحور الخيارات المقدمة حول ثلاث مراحل رئيسية من الإجراء: "١" استلام الاحتجاج ومعالجته إلى أن يتخذ مجلس الإدارة قراراً بشأن طريقة تناوله (مثلاً، تعيين لجنة ثلاثية)؛ "٢" بحث حيثيات الاحتجاج ونتيجته (مثلاً، موافقة مجلس الإدارة على توصيات اللجنة الثلاثية)؛ "٣" متابعة الإجراء، بما في ذلك تنفيذ التوصيات (مثلاً، من خلال المساعدة التقنية). ومع مراعاة التعليقات المقدمة خلال المشاورات الأخيرة غير الرسمية، يرد في الملحق الثالث نموذج إلكتروني مقترح للاحتجاجات.

### ١-١ استلام الاحتجاجات ومعالجتها

٨. منذ اعتماد النظام الداخلي الأول عام ١٩٣٢ بشأن إجراء الاحتجاجات (بعد إيداع الاحتجاج الأول)، كان الإجراء المتسق الذي اتبعته المنظمة يقوم على التحقق عند استلام الاحتجاج، من أنه يمثل لأحكام المادة ٢٤ من الدستور ويشير تحديداً إلى المادة المذكورة. وترد هذه العناصر بوضوح في المادة ٢(٢) من النظام الداخلي بشأن إجراء الاحتجاجات، بوصفها شروط القبول الستة<sup>٦</sup>. وأعربت بعض الهيئات المكونة عن شواغلها بشأن تقديم الاحتجاجات في بعض الحالات من دون مراعاة سليمة للأليات الوطنية السارية (الأليات القضائية وغيرها من الأليات، بما فيها تلك التي تنسم بطبيعة ثلاثية). وفي حين لا تقتضي أحكام النظام الداخلي بشأن إجراء تقديم الاحتجاجات استفاد سبل الانتصاف الوطنية، يسمح الإطار التنظيمي القائم ببعض المرونة لمعالجة هذا الشاغل. والواقع أن هناك ممارسة قائمة في اللجان الثلاثية التخصيصية التي تقيم حيثيات الاحتجاج، تتمثل في مراعاة الإجراءات الوطنية ذات الصلة بالادعاءات المثارة. بالإضافة إلى ذلك، يمكن للجان أن تطلب، وهي تطلب، معلومات إضافية بشأن هذه الإجراءات ونتائجها. والمعلومات المطلوبة في الاستمارة النموذجية في الملحق الثالث بشأن استخدام الإجراءات الوطنية (البند ٥) ينبغي أن تسهل أيضاً مثل هذا النظر من جانب اللجان الثلاثية التخصيصية. واستناداً إلى هذه الممارسة، وحفاظاً في الوقت ذاته على جميع الضمانات التي تؤمن للمنظمات التي تودع الاحتجاجات سبل الوصول إلى نظام الإشراف، يمكن لمجلس الإدارة أن ينظر أيضاً في مرحلة مبكرة في اللجوء إلى الأليات الوطنية، كما هو مقترح في الفقرات التالية.

٩. وحالما يُعتبر الاحتجاج مقبولاً، فإنّ الإجراء يكون بحكم الضرورة تعيين لجنة ثلاثية تخصيصية للنظر في حيثياته. ولا ينص النظام الداخلي بشأن إجراء الاحتجاجات على إمكانيات أخرى إلا في حالتين فقط. أولاً، عندما يتعلق الاحتجاج باتفاقية ذات صلة بالحرية النقابية أو المفاوضات الجماعية، وفي هذه الحالة يحال الاحتجاج دوماً إلى لجنة الحرية النقابية. ثانياً، عندما يتعلق الاحتجاج بوقائع ومزاعم شبيهة بتلك التي كانت موضوع احتجاج سابق، يمكن في هذه الحالة تأجيل تعيين لجنة ثلاثية إلى أن تبحث لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات متتابعة التوصيات التي سبق واعتمدها مجلس الإدارة. لذا، ومع الإبقاء على الخيار بحكم الضرورة ومفاده أن تنتظر لجنة ثلاثية تخصيصية في الاحتجاج، يمكن أن تنتظر هيئة مكتب مجلس الإدارة في التوصية بما يلي: إذا اعتُبر الاحتجاج مقبولاً، فإنه يحال إلى لجنة تخصيصية ويجري إرساء فترة زمنية محددة كخطوة

<sup>٦</sup> يخضع قبول الاحتجاج إلى الشروط التالية: (أ) يجب تسليمه إلى مكتب العمل الدولي خطياً؛ (ب) يجب أن يصدر عن منظمة مهنية لأصحاب العمل أو للعمال؛ (ج) يجب أن يشير تحديداً إلى المادة ٢٤ من دستور المنظمة؛ (د) يجب أن يتعلق بإحدى الدول الأعضاء في المنظمة؛ (هـ) يجب أن يشير إلى اتفاقية تكون الدولة العضو موضوع الاحتجاج طرفاً فيها؛ (و) يجب أن يشير إلى النقطة التي يدعى فيها أنّ الدولة العضو المحتج عليها قصرت، في حدود اختصاصاتها، عن ضمان التقييد الفعلي بالاتفاقية المعنية."

أولى، من أجل إتاحة أو تشجيع التوفيق أو غير ذلك من التدابير المماثلة على المستوى الوطني، شريطة أن تكون الجهة صاحبة الشكوى راغبة في ذلك وأن توافق الحكومة على ذلك. ويمكن أن يتخذ أعضاء اللجنة التخصيصية أنفسهم هذا القرار. وتستلزم تدابير التوفيق أو غيرها من التدابير المماثلة، رغبة وقبول الأطراف الضالعة في الشكوى. ويمكن للتدابير الأخرى أن تشمل الإجراءات القانونية الوطنية القائمة التي من شأنها أن تساعد على تسوية المسألة، وآليات التوفيق الوطني المنشأة لمعالجة الشكاوى المودعة لدى مكتب، حيثما تكون هذه الآليات نافذة. وبغية تنفيذ هذه المرحلة الأولى، يمكن إرساء الخطوات والضمانات التالية:

"١" ينبغي للجهة صاحبة الشكوى أن تشير إلى اهتمامها ورغبتها في السعي إلى التوفيق أو إلى تدابير أخرى على المستوى الوطني. ويمكن استعراض ذلك في قسم في الاستمارة النموذجية الموضوعة لهذا الغرض - انظر الملحق الثالث. وفي المقابل، اقترح بعض أعضاء مجلس الإدارة أن يُطلب من الجهة صاحبة الشكوى أن تشير إلى اهتمامها ورغبتها في السعي إلى التوفيق أو إلى تدابير أخرى على المستوى الوطني، حالما تتخذ هيئة المكتب أو اللجنة الثلاثية التخصيصية القرار بتشجيع التوفيق أو الوساطة أو غير ذلك من التدابير المماثلة؛ واقترح آخرون أن قيام المدير العام بالتواصل مع الحكومة والجهة صاحبة الشكوى لغرض تسهيل التوفيق أو التدابير الأخرى على المستوى الوطني (انظر الفقرة الفرعية "٣") ينبغي ألا يجري إلا متى أشارت الجهة صاحبة الشكوى إلى اهتمامها ووافقت الحكومة على ذلك تبعاً؛

"٢" بعد التأكد من استيفاء شروط القبول، يمكن لهيئة مكتب مجلس الإدارة أن توصي مجلس الإدارة بأنه، في الوقت الذي يُستهل فيه الإجراء ويتم تعيين لجنة تخصيصية، يمكن أن يتواصل المدير العام مع الحكومة ومع الجهة صاحبة الشكوى فيما يتعلق برغبتها في الضلوع في التوفيق أو في تدابير أخرى على المستوى الوطني لفترة زمنية محددة (مثلاً، ستة أشهر أو أقل)؛

"٣" في حال قبلت الجهة صاحبة الشكوى والحكومة التوفيق أو تدابير أخرى، فإنهما تشيران إلى ما إذا كانتا ترغبان في أن يقوم المكتب (أو أمانتا مجموعة أصحاب العمل أو مجموعة العمال) بالمشاركة و/ أو بتقديم أي مساعدة ضرورية بغية تحقيق التوفيق أو التدابير الأخرى المنشودة؛

"٤" يتوقف النظر مؤقتاً في حيثيات الاحتجاج ولكن يمكن للجنة التخصيصية أن تقرر، إذا رأت ذلك مناسباً، أن تجتمع خلال هذه الفترة بغية رصد التقدم المحرز؛

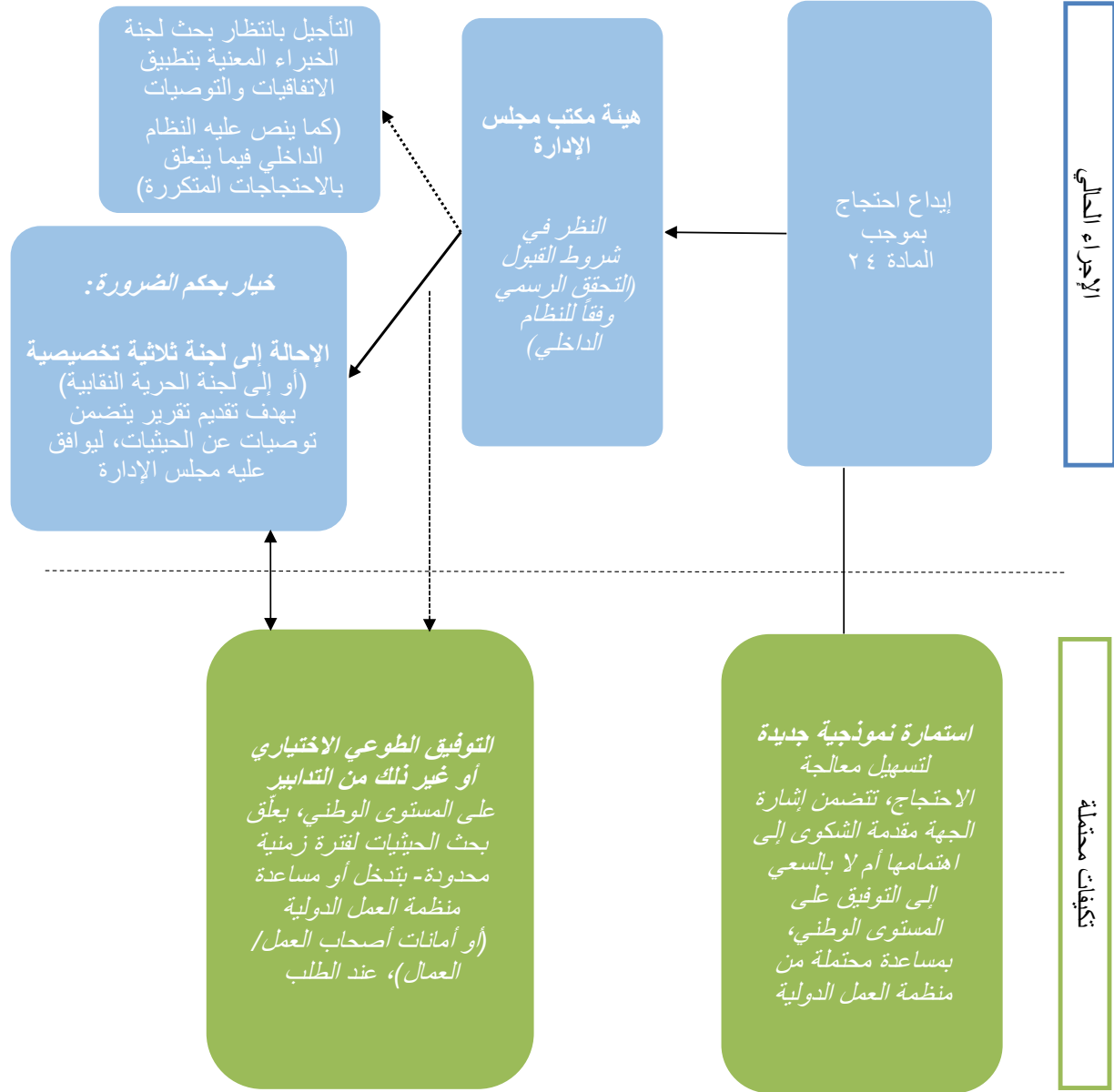
"٥" بعد انتهاء المدة المحددة للتوفيق أو للتدابير الأخرى على المستوى الوطني أو أي تاريخ سابق لها تقوم فيها الجهة صاحبة الشكوى بالإشارة إلى إخفاق مثل هذه التدابير وتطلب استئناف الإجراء، يمكن أن تنتقل اللجنة الثلاثية التخصيصية إلى المرحلة التالية من الإجراء لتقييم حيثيات الاحتجاج.

١٠. قد يرغب مجلس الإدارة، عند الاضطلاع بمسؤولياته في إدارة الإجراء وتحديد الهيئات التي ستتولى النظر في حيثيات الاحتجاجات بموجب المادة ٢٤ (مثلاً، اللجان الثلاثية التخصيصية أو لجنة الحرية النقابية)، في اعتماد النهج المشار إليه أعلاه من باب الاختبار. ومن الممكن تجربة وتقييم هذا التكييف الإجرائي لفترة سنتين. وخلال الفترة المذكورة، يمكن تطبيق إمكانية التوفيق الطوعي أو غير ذلك من التدابير على المستوى الوطني، المشار إليها أعلاه باعتبارها ترتيباً انتقالياً لاستكمال النظام الداخلي الموجود. فإذا اعتبرت النتائج مرضية، قد يقرر مجلس الإدارة أن يستعرض النظام الداخلي والمذكرة التمهيدية بناءً على ذلك - مع مراعاة الدروس المستخلصة خلال فترة الاختبار. وتمشياً مع المبادئ المشتركة التي ترشد تدعيم نظام الإشراف<sup>٧</sup>، من شأن هذه الضوابط أن توفر ضمانات ملائمة للمنظمات صاحبة الشكوى وأن تسمح بتجنب تعريضها لضغوط لا مبرر لها. وعلى وجه التحديد، في غياب توافق ثلاثي بشأن ملاءمة فترة التوفيق أو التدابير الأخرى على المستوى الوطني من شأن الإجراء أن يستمر في العمل على نحو ما هو معمول به في الوقت الحاضر، بالاقتران مع الخيار بحكم الضرورة بالإحالة إلى لجنة ثلاثية. بالإضافة إلى ذلك، قد تكون موافقة المنظمة صاحبة الشكوى ضرورية للمضي قدماً بالتعليق المؤقت، وفي أي وقت خلال العملية يمكن أن تطلب الجهة صاحبة الشكوى استئناف الإجراء وقيام

<sup>٧</sup> الوثيقة GB.329/INS/5، الفقرات ٦-١١.

اللجنة الثلاثية بالنظر في حيثيات الاحتجاج. ولأغراض بيانية، يوضح الرسم التالي الإجراء القائم لمعالجة الاحتجاجات (باللون الأزرق) ويبيّن (باللون الأخضر تحت الخط المتقطع) الخيار المقدم أعلاه للنظر فيه.<sup>٨</sup>

الشكل ١: تكييفات ممكنة على معالجة الاحتجاجات



<sup>٨</sup> من الممكن التماس التوفيق بدعم منظمة العمل الدولية في وقت مبكر أكثر من ذلك - مثلاً، قبل نظر هيئة المكتب في شروط قبول الاحتجاج. وكانت هذه هي الحال مثلاً، مع احتجاج حديث قدم في عام ٢٠١٦ بزعم عدم امتثال البرازيل لاتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤) واتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١).

١١. وأخيراً، فيما يتعلق بإحالة الاحتجاجات ذات الصلة بالحرية النقابية أو المفاوضات الجماعية إلى لجنة الحرية النقابية (كما قرره مجلس الإدارة دوماً بهدف الاستفادة من خبرة هيئة قائمة أصلاً حول هذا الموضوع وتجنب الازدواجية الإجرائية وضمان الاتساق)، أثارت بعض الهيئات المكونة مسائل، لاسيما بشأن معرفة إذا كان هناك تمييز واضح بما فيه الكفاية بين معالجة الاحتجاجات ومعالجة الشكاوى التي تتسلمها لجنة الحرية النقابية بشكل منظم<sup>٩</sup> وطرح بعض أعضاء مجلس الإدارة التساؤلات حول الممارسة المتبعة في إحالة الاحتجاجات بشكل تلقائي إلى لجنة الحرية النقابية، معتبرين أن مثل هذه الإحالات طمست الحدود بين إجراءين مختلفين (الاحتجاجات المقدمة بموجب المادة ٢٤ والشكاوى المودعة لدى لجنة الحرية النقابية) ولا تراعي بما فيه الكفاية خيار الإجراء الذي تتبناه الجهة صاحبة الشكاوى. وفي هذا الصدد، قد يجدر التذكير أولاً بأن النظام الداخلي المتعلق بالإجراء بشأن الاحتجاجات ينص على أن تكون الإحالة **خياراً** - وليس واجباً - يقرره مجلس الإدارة بناءً على توصية هيئة مكتبه: " (أ) إذا تعلق الاحتجاج باتفاقية تتناول حقوق نقابات العمال، يجوز لمجلس الإدارة أن يقرر إحالته إلى لجنة الحرية النقابية للنظر فيه، تمشياً مع المادتين ٢٤ و ٢٥ من الدستور (المادة ٣، الفقرة ٢) "١٠. وسبق أن أتيحت الفرصة لمجلس الإدارة في عام ١٩٥٥، للنظر في ملاءمة بحث لجنة الحرية النقابية الاحتجاجات المودعة بموجب المادة ٢٤، بعد تسلم الاحتجاج الأول بشأن اتفاقية تُعنى بالحرية النقابية اعتمدت قبيل بضع سنوات. وفي تلك المناسبة، قرر مجلس الإدارة أن يحيل الاحتجاج إلى لجنة الحرية النقابية، معتبراً أنه "قد يبدو من غير الملائم أن يعالج مجلس الإدارة مثل هذه المسائل باتباع إجراءين متوازيين."١١ ومن ثم، أكد مجلس الإدارة مراراً وتكراراً أن لجنة الحرية النقابية هي هيئة الإشراف الأنسب لتقييم الامتثال لاتفاقيات الحرية النقابية أو المفاوضات الجماعية بموجب الإجراء المنصوص عليه في المادة ٢٤، على نحو ما جرى التسليم به عندما عدل النظام الداخلي بشأن إجراء الاحتجاجات. ويجدر التذكير أيضاً بأن لجنة الحرية النقابية تقدم الاحتجاجات ضمن تقارير منفصلة إلى مجلس الإدارة. ويمكن أن يدعو مجلس الإدارة لجنة الحرية النقابية، في سياق استعراضها الحالي لأساليب عملها، إلى أن تقيم ممارستها في هذا الصدد وأن تضع مقترحات ترمي إلى معالجة الاحتجاجات المحالة على النسق ذاته ووفقاً للإجراء نفسه كما هو منصوص عليه في النظام الداخلي بشأن الاحتجاجات بموجب المادة ٢٤. وفي المقابل، يمكن لمجلس الإدارة أن يقرر الإعاز إلى لجنة الحرية النقابية بأن تنظر في الاحتجاجات المحال إليها بناءً على الإجراءات الموضوعية في النظام الداخلي لبحث الاحتجاجات بموجب المادة ٢٤. ويعني ذلك أن تبحث لجنة الحرية النقابية حيثيات الشكاوى في اجتماعات منفصلة (قبل دورة لجنة الحرية النقابية أو بعدها)؛ كما يعني أن يتاح للجنة الحرية النقابية سبل الاطلاع على جميع التفاصيل ذات الصلة بالاحتجاج، بما في ذلك الشكاوى والتشريعات والمعلومات الإضافية بشأن الحالة؛ وأن يتاح لها كل الوقت اللازم لبحث الحالة، حتى وإن كان بحث الحالة يقتضي أكثر من دورة واحدة.

## ٢-١ النظر في حيثيات الاحتجاجات: التحسينات المدخلة على سير عمل اللجان الثلاثية التخصيصية

١٢. خلال المشاورات غير الرسمية التي أجريت مؤخراً، أثارت شكوك جدية، بل برز بعض المقاومة، فيما يتعلق بإنشاء لجنة دائمة لبحث جميع الاحتجاجات. وبالتالي، لم يجر سبر هذا الخيار بشكل مستفيض.

١٣. وفيما يتعلق بتعزيز الفعالية واتساق الإجراءات، لم يتم التوصل إلى توافق بشأن إرساء فترات زمنية عامة محددة مسبقاً لمعالجة الاحتجاجات وبحثها. ووفقاً للنظام الداخلي بشأن إجراء الاحتجاجات، قد تحدد لجنة ثلاثية تخصيصية مهلاً زمنية خلال الإجراء، مثلاً لاستلام البيانات من الحكومة والمزيد من المعلومات من المنظمات صاحبة الشكاوى. وبغية الإبقاء على هذه المرونة، سوف يواصل المكتب، مضطعاً بدوره كأمانة، تحقيق الاستفادة القصوى في معالجة الاحتجاجات من خلال ضمان معالجة متناسقة، بما في ذلك فيما يتعلق بالمراسلات والأطر الزمنية والمهل الزمنية لاستلام الردود، وتنظيم اجتماعات اللجان. والمكتب مدرك بصورة خاصة لضرورة تقديم الوثائق في حينها إلى أعضاء اللجنة قبل بحث الاحتجاج، كما يُسترعى الانتباه إلى الأثر الذي

<sup>٩</sup> منذ عام ١٩٩٦ (ضمنياً) قدم أربعة عشر احتجاجاً بموجب المادة ٢٤ بشأن الحرية النقابية أو المفاوضات الجماعية. واعتبر خمسة من هذه الاحتجاجات غير مقبول وأحيلت تسعة احتجاجات إلى لجنة الحرية النقابية.

<sup>١٠</sup> الفقرة ١٢(أ) من المذكرة التمهيدية في "النظام الداخلي بشأن إجراء بحث الاحتجاجات بموجب المادتين ٢٤ و ٢٥ من دستور منظمة العمل الدولية" في الملحق الأول في **الخلاصة الوافية المطبقة على سير أعمال مجلس إدارة مكتب العمل الدولي**.

<sup>١١</sup> انظر محاضر أعمال الدورة ١٣٠ لمجلس الإدارة، الصفحة ٤٧. جرى لاحقاً تعديل النظام الداخلي بشأن إجراء تقديم الاحتجاجات بشكل يسمح بهذه الإمكانية صراحة.

قد يتركه تشكيل اللجان الثلاثية التخصيصية على مدة الإجراء وكلفته، وهو ما قد يختلف اختلافاً كبيراً على حسب احتياجات الترجمة التحريرية والترجمة الشفوية، إلى جانب ضرورة أن تعين مجموعات مجلس الإدارة أعضاءها بسرعة تفادياً لأي تأخير.<sup>١٢</sup> ومن الممكن أن تتوخى الهيئات المكونة اتخاذ تدابير لتحقيق هذا الغرض. وعلى سبيل المثال، يمكن أن يعد مجلس الإدارة الجديد قائمة بالأعضاء المحتملين في اللجان الثلاثية استناداً إلى خبرتهم. وفي سياق هذه الاعتبارات، يبدو أنّ استعراض الممارسة الحالية يشير إلى أنّ المعالجة الإجرائية المنسقة مضمونة وتقدم المرونة اللازمة وتراعي الموارد المتاحة. وفيما يتعلق بالاتساق الجوهرية، فمن مسؤولية المكتب أن يقدم ما يلزم من الخبرة والدعم التقنيين، بما يتفق مع ولايته.

١٤. وفيما يتعلق بتعزيز شفافية الإجراء بشأن الاحتجاجات وتمشياً مع القاعدة التي تنص على أنّ جميع الخطوات في الإجراء المقدم إلى اللجنة الثلاثية، سرية (المادة ٣(٤) من النظام الداخلي)، يمكن أن يبقى مجلس الإدارة على علم بوضع الاحتجاجات السارية وبمتابعة الاحتجاجات التي سبق وبحثها، من خلال وثيقة إعلامية (انظر القسم اللاحق).

١٥. وبالإشارة إلى خبرة أعضاء اللجان الثلاثية التخصيصية، اقترحت هيئات مكونة عديدة خلال المشاورات الأخيرة ومناقشات مجلس الإدارة، أن يكون أعضاء اللجان الثلاثية من مجموعة الحكومات متحدرين من دول أعضاء صدقت على الاتفاقية أو الاتفاقيات المعنية، ما لم يكن قد صدق على الاتفاقيات المعنية أي عضو حكومي أصيل أو منابوب في مجلس الإدارة. عندئذٍ، يمكن أن يقرر مجلس الإدارة أن يؤيد هذا التدبير بانتظار إجراء استعراض محتمل للنظام الداخلي والمذكرة التمهيدية في سياق تقييم الفترة التجريبية من سنتين للتوفيق الطوعي الاختياري أو غير ذلك من التدابير على المستوى الوطني كما هو مشار إليه أعلاه. ويفيد تحليل أجراه المكتب للاحتجاجات المتلقاة والمعالجة والمقفلة في السنوات العشر الماضية، أن التدبير قابل للتطبيق ولكنه قد يميل إلى الحد من الاعتماد على الخبرات المستمدة من الدول الأعضاء التي صدقت على عدد قليل من الاتفاقيات. وكان نصف الاحتجاجات البالغة ٣٦ احتجاجاً معالجاً، قد بحثته لجان جميع أعضائها الثلاثة متحدرين من بلدان صدقت على الاتفاقيات المعنية. وفي ١٨ حالة أخرى، كان عضو واحد على الأقل متحدرًا من بلد غير مصدق على الاتفاقية المعنية. وفي ٤ حالات كان الأعضاء الثلاثة جميعاً متحدرين من بلدان غير مصدقة. ولقد كان متعذراً في حالة واحدة فقط (وبالنسبة إلى عضو واحد فقط) إيجاد عضو بديل مختص في اللجنة نظراً إلى أنه لم يكن هناك أي عضو أصيل أو منابوب في مجلس الإدارة من تلك المجموعة متحدرًا من بلد صدق على الاتفاقية المعنية.

١٦. وفيما يتعلق بنزاهة الإجراء، ومع مراعاة الشواغل التي أعربت عنها بعض الهيئات المكونة بشأن ضرورة إرساء ضمانات إجرائية حتى يتمكن أعضاء مجلس الإدارة من الاضطلاع بمهامهم بشكل موضوعي ومحيد في اللجان الثلاثية المنشأة بموجب المادة ٢٤، يمكن النظر في عدة تدابير بسيطة. على سبيل المثال: "١" يمكن للمذكرة التمهيدية في النظام الداخلي المتعلقة بالإجراء بشأن الاحتجاجات، أن تذكر بأن أعضاء اللجان الثلاثية، وإن تمتعوا بمعارف خاصة بكل مجموعة ينتمون إليها، فإنهم لا يعينون إلا بهدف الإشراف الموضوعي على تطبيق معايير العمل الدولية المعنية، وليس لتمثيل مصالح أي طرف في الإجراء؛ "٢" يمكن التفكير بتدابير ترمي إلى حماية أعضاء اللجان من أي تدخل لا مبرر له من جانب أي طرف من الأطراف في الإجراء (مثلاً، من خلال إعلان يتقدم به الأعضاء في هذا الصدد عندما يقبلون الاضطلاع بمهام الإشراف بالنيابة عن المنظمة).

١٢ خلال المشاورات الأخيرة، أثار بعض الممثلين الحكوميين إمكانية تعديل تشكيل اللجان الثلاثية التخصيصية ليكون عدد أعضاء مجموعة الحكومات متساوياً مع عدد أعضاء مجموعتي أصحاب العمل والعمال معاً (المعادلة ٢:١:١). وفي هذا الصدد، يجدر التذكير بأن إجراء بحث الاحتجاجات بموجب المادة ٢٤ تمثل على الدوام في الإبقاء على عدد متساوٍ من الأعضاء من كل مجموعة. وعلى سبيل المثال، عندما جرى تعديل الحكم السابق في النظام الداخلي بشأن التشكيل ("مؤلفاً من ثلاثة من أعضائها المنتميين على التوالي إلى مجموعة الحكومات ومجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال") عام ١٩٨٠ توخياً لمزيد من المرونة فيما يتعلق بحجم اللجان، انصب التركيز على تشكيل متساوٍ (تنص المادة ٣ حالياً على ما يلي: "تكون مؤلفة من أعضاء من مجلس الإدارة يتم اختيارهم بأعداد متساوية من مجموعات الحكومات وأصحاب العمل والعمال"). وهذه الهيكلية شائعة في المؤتمر ومجلس الإدارة حيث يكون تشكيل اللجان متساوياً (١:١:١)، في حين أنّ ممثلي الحكومات أكثر بضعفين (٢:١:١) في إطار الجلسات العامة التي تقدم إليها توصيات اللجان لاعتمادها. ويشمل ذلك موافقة الجلسة العامة لمجلس الإدارة على التقارير المقدمة بموجب المادة ٢٤ أو تقارير لجنة الحرية النقابية، والعلاقة بين اللجان والجلسة العامة للمؤتمر.



١٧. تظهر دراسة استقصائية أجريت على الاحتجاجات على مدى السنوات العشر الأخيرة والنتائج التي خلصت إليها بعض مواطن العجز في إمكانية تقصي المتابعة، بما في ذلك معرفة ما إذا تم تقديم أو اقتراح مساعدة تقنية، وما إذا كانت هناك متابعة ثلاثية على المستوى الوطني.<sup>١٣</sup> ومن الممكن طرح عدة احتمالات للنظر فيها في هذا الصدد:

(أ) يمكن نشر وثيقة إعلامية وتحديثها بشكل منتظم على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية للسماح لمجلس الإدارة أن يرصد متابعة التوصيات المعتمدة في سياق الإجراء المنصوص عليه في المادة ٢٤ (انظر الجدول التوضيحي فيما يلي بشأن وضع ومتابعة الاحتجاجات بموجب المادة ٢٤، استناداً إلى أمثلة فرضية). وبالإضافة إلى تعزيز الشفافية، من شأن هذه الوثيقة الإعلامية أن تتيح لمجلس الإدارة والحكومات والجهات صاحبة الشكوى المعنية أن تكون على علم بتطور إجراءات الاحتجاجات الحالية (بما في ذلك معرفة ما إذا كان لا يزال ينتظر من أحد الطرفين تقديم المعلومات) ومتابعتها. غير أن هذه الوثيقة لن تشير إلا إلى ما إذا كان قد تم اتخاذ إجراء المتابعة ولن تكون بحد ذاتها تقييماً لنتيجة مثل هذا الإجراء.

### الجدول ١: وضع الاحتجاجات ومتابعتها بموجب المادة ٢٤ (أمثلة فرضية)

تاريخ التقديم	البلد	رقم الاتفاقية	تقرير وقرار مجلس الإدارة/ الوضع	بحث لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات	المساعدة التقنية/ بعثات مكتب العمل الدولي	المتابعة على المستوى الوطني؟
١ شباط/ فبراير ٢٠١٧	X	١٨١	تلقي رد الحكومة - بانتظار البحث	غير متاح	غير متاح	غير متاح
٢ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٠	Y	١٦٩	قرار مجلس الإدارة، آذار/ مارس ٢٠١١	لا (بانتظار المعلومات من الحكومة)	مطلوب	
٥ حزيران/ يونيو ٢٠٠٩	Z	١١١	قرار مجلس الإدارة، تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٠	المتابعة في ٢٠١٢ (الملاحظة بارتياح الامتثال الكامل للتوصيات)		مشاورات على المستويين الوطني والإقليمي في أيلول/ سبتمبر ٢٠١١
٦ حزيران/ يونيو ٢٠٠٨	K	٨٧	قرار مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩ بالإحالة إلى لجنة الحرية النقابية	المتابعة في ٢٠١١	مساعدة تقنية مقدمة من مكتب ميداني من آذار/ مارس إلى تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٠	
			تقرير منفصل للجنة الحرية النقابية			

أصفر: قيد الإنجاز.  
أخضر: مستلم/ منجز.  
أحمر: غير مستلم/ مرفوض.

<sup>١٣</sup> غالباً ما لا تدعو التوصيات الصادرة عن اللجان الثلاثية التخصيصية صراحة البلدان إلى التماس المساعدة التقنية من المكتب (من أصل ٤٢ احتجاجاً نُظر فيه منذ عام ٢٠٠٦، دعت الحكومة في خمس حالات إلى التماس المساعدة التقنية من المكتب، وفي حالتين منها أُشير إلى تقديم المساعدة في إطار المتابعة من جانب هيئات الإشراف). بالإضافة إلى ذلك، من الصعب استناداً إلى المعلومات التي تنشرها هيئات الإشراف، تقييم ما إذا كان هناك متابعة ثلاثية على المستوى الوطني وماهيتها تقييماً منتظماً.

(ب) **تعزيز إدماج المتابعة في التوصيات.** في الاحتجاجات التي يوصي فيها مجلس الإدارة الحكومات باتخاذ الإجراءات، يمكن لتدابير المتابعة أن تكون مدمجة على نحو أكثر انتظاماً في نص التوصيات الواردة في تقارير اللجان الثلاثية، بما في ذلك توفير المساعدة التقنية والمتابعة الثلاثية على المستوى الوطني. وبغية تسهيل اعتماد هذا الإجراء وتحديده، يمكن أن يرد كجزء اختياري دائم في تقارير اللجان الثلاثية التخصيصية (حسب مقتضى الحال ورهنأ بقرارات اللجنة الثلاثية المعنية). وعلى غرار ذلك، عند التوصية باتخاذ الإجراءات، يمكن للمكتب في الرسالة التي تتضمن التوصيات التي اعتمدها مجلس الإدارة، أن يدعو الحكومة إلى التماس المساعدة التقنية منه،<sup>١٤</sup> لاسيما من خلال الأخصائيين الميدانيين لديه، بهدف وضع خطة عمل محددة زمنياً توحياً، حسب مقتضى الحال، لتسهيل عملية تقديم التقارير بشأن متابعة التوصيات كجزء من تقديم التقارير بموجب المادة ٢٢ (بشكل لا يزيد بالتالي من عبء العمل المرتبط بأعداد التقارير على البلد المعني). ويمكن لهذه المتابعة، لاسيما إذا كانت ذات طبيعة ثلاثية على المستوى الوطني، أن تدمج كذلك في البرامج القطرية للعمل اللائق.

١٨. واقترح بعض أعضاء مجلس الإدارة أن تستبقي اللجان الثلاثية التخصيصية إمكانية متابعة الإجراء المتخذ من أجل إنفاذ التوصيات التي اعتمدها مجلس الإدارة بشأن الاحتجاج، وذلك بغية تعزيز الإدارة السديدة الثلاثية وضمان متابعة أكثر فعالية للاحتجاجات، باعتبار أن هذه اللجان أكثر تألفاً مع الموضوع وهي بالتالي الأنسب لمتابعته. ويقدم الملحق الرابع السمات الرئيسية لهذه الإمكانية وما لها من انعكاسات. وتساءل أعضاء آخرون في مجلس الإدارة عن مدى عملائية استمرار اللجان التخصيصية في المتابعة بمرور الزمن أو أنهم أعربوا عن شعورهم بأن هذه المتابعة يمكن أن تستكمل على نحو مفيد دون أن تحل محل الإشراف على المتابعة، الذي تقوم به اللجنة المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات. واعتبر بعض الأعضاء أن اليقين القانوني يقتضي أن يُفعل إجراء الاحتجاجات في الوقت المناسب وأن مثل هذا الإقبال قد يكون معوقاً باستمرار إشراف اللجان التخصيصية.

## ٢- تبسيط عملية تقديم التقارير (الإجراء ٣-١)

١٩. يستجيب تبسيط عملية تقديم التقارير لضرورة تحسين ملاءمة وفعالية نظام الإشراف وضمان استدامته واستناداً إلى تقييم الجدوى التقنية والمالية والمشاورات مع الهيئات المكونة الثلاثية، ترد أدناه الخيارات التالية:

"١" الحوسبة الكاملة لنظام الإشراف، بما في ذلك الإدارة الإلكترونية الفعالة لعمل هيئات الإشراف وتقديم التقارير وغير ذلك من الوثائق بشكل آمن على شبكة الويب من جانب الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛

"٢" تبسيط عملية تقديم التقارير والمعلومات حتى تتمكن الدول الأعضاء من الوفاء بالتزامات تقديم التقارير وتحقيق المكاسب من حيث الفعالية والنوعية والنجاحة.<sup>١٥</sup>

## ٢-١ حوسبة نظام الإشراف - تقديم التقارير إلكترونياً

٢٠. في الوقت الراهن، وفي حين يمكن أن يستخدم نظام الإشراف بعض الموارد الإلكترونية (من قبيل تقديم التقارير بموجب المادة ٢٢ على منصة الكترونية آمنة أو إرسالها بالبريد الإلكتروني) يبقى استخدامه ورقياً بشكل رئيسي. وقد أجري تقييم للجدوى التقنية والمالية بدعم من إدارة تكنولوجيا المعلومات في منظمة العمل الدولية، حدد مجموعتين مرتبطتين من التدابير الرامية إلى تعزيز مرافق تكنولوجيا المعلومات الداعمة لعمل هيئات الإشراف: "١" نظام لإدارة الوثائق والمعلومات المعدة لهيئات الإشراف، أيده مجلس الإدارة في دورته ٣٣١ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧)؛ "٢" نفاذ الهيئات المكونة إلكترونياً إلى نظام الإشراف،

<sup>١٤</sup> إن هذا الجانب الأخير مشترك بين إجراءات الإشراف الأخرى وينبغي أخذه بعين الاعتبار إلى جانب المتابعة على المستوى الوطني (الإجراء ٤-٢) وضمن نظام الإشراف (الإجراء ١-٢).

<sup>١٥</sup> الوثيقة GB.329/INS/5، الفقرات ٣٠-٣١.

لاسيما من خلال تقديم التقارير إلكترونياً<sup>١٦</sup> وتقدم الفقرات التالية معلومات إضافية بشأن النظام المقترح لتقديم التقارير إلكترونياً لصالح الهيئات المكونة.

٢١. وفيما يتعلق بالشق المرتبط بالإنفاذ الإلكتروني، ينبغي التذكير بأن المنطق الأساسي وراء تقديم التقارير إلكترونياً يتمثل في التخفيف من عبء تقديم التقارير المتزايد أبداً والملقى على عاتق الحكومات. وشملت المقترحات الرامية إلى عكس هذا الاتجاه، مد نطاق دورة تقديم التقارير، وهو خيار يجري النظر فيها حالياً وسيؤد بعض المكاسب المجدية من حيث تقديم التقارير. وفيما يتعلق بمكاسب الكفاءة على الأمد الأطول، يوجد وسيلة أخرى لخفض وتسهيل عملية تقديم التقارير تتمثل في استخدام التكنولوجيا استخداماً أفضل. ومن شأن أي نظام جديد يثقل كاهل الحكومات بعبء إداري إضافي ولا مبرر له، ألا يكون له أي قيمة مضافة وينبغي عدم السعي إلى تحقيقه. وبالتشاور الكامل مع الهيئات المكونة الثلاثية، بما في ذلك من خلال الاختبار التجريبي على عدة مراحل، تتمثل الفكرة في النظر في وضع نظام أكثر ذكاءً لتقديم التقارير إلكترونياً من شأنه أن يوفر، متى كان ممكناً، خيارات أكثر سهولة من خلال نماذج التقارير الإلكترونية. وسيكون الهدف هو توفير نموذج إلكتروني دينامي ومن السهل ملؤه ويراعي القيود التشغيلية التي أعربت عنها بعض الحكومات، لاسيما عندما تشمل الإجراءات الوطنية جهات متعددة لصياغة النصوص والاشتراطات الداخلية لمنحها الموافقة. ويمكن أن يشمل ذلك عدة احتمالات، من قبيل خيار عدم تكرار المعلومات التي سبق أن قُدمت ووجود خانات نشطة أو خاملة ذات خيارات بسيطة من قبيل تلك التي تشير إلى "عدم وجود تغييرات منذ التقرير الأخير" وإمكانية الرد مباشرة على تعليقات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، الخ. ومما لا شك فيه أنه من شأن أي تغييرات أساسية في نماذج التقارير الحالية تكون منبثقة عن تحسينات تكنولوجية مستقبلية، أن تخضع طبيعته الحال لموافقة مجلس الإدارة. من جهة أخرى، ينبغي النظر في مسألة تقديم تعليقات الشركاء الاجتماعيين بإيلائها اهتماماً خاصاً بغية إيجاد حلول مرنة ومثلى للحفاظ على هذا الجانب الرئيسي من نظام تقديم التقارير. واقترح بعض أعضاء مجلس الإدارة الحفاظ على خيار تقديم التقارير وتعليقات الشركاء الاجتماعيين إلكترونياً ولكن "بطريقة متميزة" (أي عن طريق البريد الإلكتروني). وسوف يتعين معالجة جميع هذه المسائل في أي مرحلة مبكرة خلال تحليل مثل هذا المشروع الممكن وتحديد نطاقه.

٢٢. ومن شأن نظام شامل لتقديم التقارير إلكترونياً يستجيب لاحتياجات الهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية، ألا يقدم التزامات مبسطة لتقديم التقارير فحسب، بل أن يفرض أيضاً إلى إدارة أسهل للمحفوظات الإلكترونية على المستوى الوطني وعلى مستوى المكتب على حد سواء. ومن شأن المكتب أيضاً أن ينظر في القدرات التكنولوجية للدول الأعضاء وأن يضع أدوات تدريبية مكيفة في هذا الصدد. ويمكن ترجمة كل ذلك في المستقبل إلى تحقيق وفورات جمة من حيث الوقت والتكاليف. كما ينبغي التشديد على أنه من خلال إضفاء السمة الأوتوماتية على الإجراءات وتسهيل التواصل بين الهيئات المكونة الثلاثية في منظمة العمل الدولية وأمانة لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات من خلال تقديم التقارير إلكترونياً بشكل أكثر ذكاءً، يتوقع تحقيق مكاسب أو تحسينات من حيث الفعالية، بما في ذلك إدارة التقارير على نحو أسرع ورصد أفضل من جانب الأمانة والامتنال لسياسة تخفيض استهلاك الورق وتسريع عمليات تقييم المضمون المعني ونفاذ أمن إلى كافة المعلومات المتاحة. ومن شأن ذلك أن يتمشى كلياً مع استراتيجية تكنولوجيا المعلومات الشاملة التي وافق عليها مجلس الإدارة.<sup>١٧</sup>

١٦ في الوقت الراهن، تنتظر هيئات الإشراف في التقارير المقدمة من الحكومات، مثلاً بموجب المادة ٢٢ من الدستور، وفي ملاحظات الشركاء الاجتماعيين دون نشرها على العموم.

١٧ في إطار الخطوات التي اتخذها المكتب لإدخال تحسينات على نظمه الحاسوبية وكمشروع راند في ظل متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ١٩٩٨، يقوم المكتب بإطلاق أداة اختيارية متاحة على الإنترنت لتسهيل عملية تقديم التقارير بموجب الاستعراض السنوي، ولاسيما للانتقال من خطوط الأساس التي يجمعها المكتب استناداً إلى التقارير التي تقدمها الحكومات، إلى خطوط أساس محدثة مباشرة من جانب الحكومات إلكترونياً، وتتضمن ملاحظات الشركاء الاجتماعيين. ومن المأمول أن يستفيد تنفيذ هذه الأداة عبر الإنترنت من مجمل التطورات بشأن تقديم التقارير إلكترونياً المشار إليه في هذا القسم.

٢٣. وتنفيذ هذا النظام الأكثر شمولاً لتقديم التقارير إلكترونياً والمتكامل من خلال منصة NORMLEX القائمة، من شأنه أن يتطلب تحليلاً للإجراءات وتحديد الخصائص وتصميم نماذج مأمونة والمزيد من التطورات التقنية، إلى جانب تدريب الهيئات المكونة على استخدام النظام الجديد. وفي الوقت الراهن، تقدر كلفة نظام تقديم التقارير إلكترونياً تطبيقاً للمادتين ١٩ و ٢٢ بحوالي ٤٢٣٠٠٠ دولار أمريكي. ويمكن تقسيم هذا المبلغ من خلال البنود التالية وتقديرات وقت العمل اللازم، على النحو التالي:

- (١) تحليل المشروع وتحديد نطاقه (عشرة أيام).
- (٢) استعراض النماذج الفردية (٢٠ يوماً).
- (٣) وضع نماذج مأمونة (عشرة أيام).
- (٤) المادة ١٩ - مقياس النماذج العامة (٣٠ يوماً).
- (٥) المادة ٣٥/٢٢ - وضع مقياس نماذج التقارير لكافة الصكوك (١٠٠ يوم).
- (٦) لوحة قيادية للتقارير الخاصة بكل بلد بثلاث لغات (٤٠ يوماً).
- (٧) لوحة قيادية للإدارة (٣٥ يوماً).
- (٨) الدعم بعد بدء التنفيذ وتحسينات طفيفة (٣٥ يوماً).

الجدول ٢: تكاليف فردية لمرفق شامل لتقديم التقارير إلكترونياً إلى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

بالدولار الأمريكي	
350 000	المخرجات التقنية لتكنولوجيا المعلومات (لاسيما وضع المقاييس لنماذج التقارير ونماذج الأمن واللوحات القيادية)
33 000	استعراض عملية سير الأعمال (لاسيما نماذج التقارير لكل صك)
40 000	إدارة وتنسيق المشروع
<b>423 000</b>	<b>المجموع</b>

٢٤. من حيث تكاليف الصيانة، يجدر التذكير بأن صيانة برامج الحواسيب نشاطاً واسع جداً وغالباً ما يعرف على أنه يشمل مجمل الأعمال المضطلع بها على تطبيق ما بعد أن يصبح ساري التشغيل. ويتضمن ذلك تصحيح الأخطاء وتعزيز القدرات وحذفها وإضافتها وتكييف التغييرات مع الاحتياجات من حيث المستلزمات البيانية والبيئات التشغيلية وتحسين الأداء والقدرة على الاستخدام أو أي صفات نوعية أخرى. ومن الشائع في صناعة برامج الحواسيب تخصيص ٢٠ في المائة من إجمالي تكلفة التصميم في الميزانية للعام الأول و ١٠ في المائة سنوياً للفترة اللاحقة. وبالتالي، بعد إطلاق هذا النظام، ينبغي توقع زيادة تكاليف الدعم السنوية بنسبة ١٠ في المائة.

٢٥. واستناداً إلى توجيه مجلس الإدارة، فضلاً عن الدروس المستخلصة من تنفيذ نموذج التقارير الجديد المقترح من أجل التقارير المبسطة (الفقرة ٤٧) وتنفيذ المشروع الرائد المقترح لإرساء خطوط أساس (الفقرة ٤٩)، من شأن المكتب أن يضع المزيد من المقترحات حول نظام مستقبلي محتمل لتقديم التقارير إلكترونياً، بنشاور وثيق مع الهيئات المكونة.

٢٦. فيما يتعلق بتبسيط التقارير والمعلومات، يجدر التذكير بأنه، حتى بدايات القرن الحادي والعشرين، كان التركيز أساساً على نهج كمي يرمي إلى خفض عدد التقارير المطلوبة كل عام والحد من عبء العمل المصاحب لذلك، وفي الوقت نفسه التأكد من وجود ضمانات تكفل سبل وصول الهيئات المكونة إلى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات خارج دورة تقديم التقارير. ومنذ بدايات القرن الحادي والعشرين، كان هناك تحول نحو نهج أوسع نطاقاً يراعي أيضاً ترشيد عملية تقديم التقارير (مثلاً، بتجميع الاتفاقيات بحسب الموضوع لغرض تقديم التقارير، مما يسمح أيضاً بإجراء استعراض مواضيعي أكثر شمولاً). ويقدم الملحق الخامس لمحة عامة تاريخية عن التكييفات الرئيسية التي أدخلت على نظام الإبلاغ المنتظم.

٢٧. وبغية اتباع هذا النهج الأوسع نطاقاً بهدف تبسيط عملية تقديم التقارير، ترد أدناه خيارات تتعلق بما يلي:  
 "١" تقديم التقارير والمعلومات، بما في ذلك من خلال استعراض طرائق تجميع الاتفاقيات بحسب الموضوع؛  
 "٢" نموذج التقارير ومحتوى نماذج التقارير، بما في ذلك تمييز أوضح بين التقارير المبسطة والتقارير المفصلة.

٢٨. وتهدف كافة الخيارات المشار إليها إلى ضمان ما يلي: (أ) عدم وجود أي خسارة كمية أو نوعية في المعلومات المتاحة أمام نظام الإشراف أو في نتائجه؛ (ب) تسهيل التزامات الدول الأعضاء فيما يتعلق بتقديم التقارير وعدم زيادتها؛ (ج) الاستفادة إلى أقصى حد من جدوى المعلومات المقدمة، لصالح أنشطة المنظمة والجهود التي تبذلها الدول الأعضاء للامتثال لالتزاماتها ذات الصلة بالمعايير، على حد سواء.

## ١-٢-٢ تجميع الاتفاقيات بحسب الموضوع

٢٩. يقدم تجميع الاتفاقيات بحسب الموضوع ميزتين أساسيتين، هما:

(أ) لغرض تقديم التقارير: يخفف من العبء الإداري الملقى على كاهل الحكومات من خلال تركيز التزاماتها بتقديم التقارير في العام نفسه على الاتفاقيات التي تعالج مواضيع متشابهة. ومن شأن ذلك أن يسهل الجهود المطلوبة لجمع المعلومات الضرورية على المستوى الوطني وللتنسيق مع السلطات التي ينبغي أن تستشيرها وزارات العمل.

(ب) لغرض صياغة تعليقات هيئات الإشراف: يتيح التجميع بحسب الموضوع أمام لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات القيام بما يلي: "١" إجراء استعراض أكثر شمولاً يقوم على صورة أوسع نطاقاً وأكثر اكتمالاً لتطبيق الالتزامات المرتبطة بمواضيعاً والواردة في الاتفاقيات المصدق عليها؛ "٢" تحديد أفضل للمسائل المواضيعية أو النظامية في المجالات ذات الصلة وإعداد توصيات بشأنها؛ "٣" تعزيز التعليقات وإيلاؤها المزيد من الإطلاقة بتوحيدها وتحسين الصلات فيما بينها (على عكس التعليقات المنفصلة بشأن مختلف جوانب المسألة نفسها).

وترد فيما يلي تفاصيل هاتين الميزتين وخيارات مواصلة تعزيزهما.

### ١-٢-٢-٢ تجميع الاتفاقيات بحسب الموضوع لغرض تقديم التقارير

٣٠. عندما نظرت الهيئات المكونة في إمكانية تجميع الاتفاقيات بحسب الموضوع في الفترة ٢٠٠١-٢٠٠٢، أعربت عن تفضيلها الواضح لتجميع التقارير، مما يسمح لها بأن تعدّ وترسل معاً التقارير التي تعالج مواضيع شبيهة.<sup>١٩</sup>

<sup>١٨</sup> في هذه المرحلة، ينصب التركيز بموجب الإجراء ١-٣ على التقارير المقدمة بشكل منتظم بموجب المادة ٢٢.

<sup>١٩</sup> أشارت الحكومات أنه قد يكون من الأسهل لها فيما يخص العبء الإداري، أن تتمكن من إعداد التقارير في السنة نفسها بشأن كافة الاتفاقيات التي تتناول الموضوع نفسه أو على الأقل بشأن عدد كبير من هذه الاتفاقيات. وجرى التشديد على أن من شأن هذه المعادلة أن تسهل تجميع المعلومات على المستوى الوطني بالسماح لوزارات العمل أن تتشاور مع سائر الوزارات والمؤسسات والسلطات الوطنية بشكل أكثر تركيزاً وأن ترسل للمكتب المعلومات ذات الصلة على نحو أكثر تنسيقاً. وأشار أيضاً إلى أنه قد يكون هناك بعض الفوائد من قيام المكتب بتحليل تطبيق الاتفاقيات ذات الصلة على نحو أكثر اتساقاً (الوثيقة GB.282/LILS/5، الفقرة ١٨). انظر أيضاً الوثيقة GB.283/LILS/6؛ الوثيقة GB.283/10/2، الفقرة ٣٩، والقرار بهذا الشأن.

وكان مجلس الإدارة قد وافق على التجميع الساري حالياً والنافذ منذ ٢٠٠٣، للاتفاقيات بحسب الموضوع لغرض تقديم التقارير.

٣١. واستناداً إلى النتائج الإيجابية العامة الناجمة عن التقييم الأول لتجميع الاتفاقيات،<sup>٢٠</sup> قد يسعى مجلس الإدارة إلى مواصلة تنقيح النهج المواضيعي بغية تحقيق الأهداف الواردة أعلاه تحقيقاً أكمل والاستجابة لبعض الشواغل المثارة والمقترحات المقدمة خلال المشاورات الأخيرة ومناقشات مجلس الإدارة. وعلى وجه الخصوص، عند تطبيق التجميع الحالي (حيث البلدان مقسمة بالترتيب الأبجدي الإنكليزي إلى فئات مختلفة)، هناك حالات عديدة لا تزال فيها التقارير بشأن الاتفاقيات المصدق عليها والتي تعالج مواضيع شبيهة، غير مطلوبة في السنة نفسها بالنسبة لبلد بعينه، كما يبينه الجدول أدناه لمجموعة من البلدان. وتشير الألوان إلى المواضيع الأكثر وثاقة فيما بينها. ويميل هذا المثال إلى تبيان أنه ما زال هناك مجال لتحسين الاتساق المواضيعي في الطلبات السنوية للتقارير بموجب الدورة الحالية.

الجدول ٣: الدورة الحالية لتقديم التقارير - التقارير المطلوبة للبلدان من حرف "A" إلى حرف "F" (بالترتيب الأبجدي الإنكليزي) (٢٠١٢-٢٠١٦)

٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٦
الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١	الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨	الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢	الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١	الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨
الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩	الاتفاقية رقم ١٤٤	الاتفاقية رقم ١٢٢	الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩	الاتفاقية رقم ١٤٤
الضمان الاجتماعي	السياسة الاجتماعية	البحارة	السلامة والصحة المهنيان	صيادو الأسماك
عمال الموانئ	حماية الأمومة	إدارة العمل وتفتيش العمل	سياسة العمالة	الأجور
العمال المهاجرون	فئات محددة أخرى من العمال	العلاقات الصناعية		حماية الأطفال والشباب
	الشعوب الأصلية والقبلية			العمال ذوو المسؤوليات العائلية
	المهارات			الامن الوظيفي
	وقت العمل			الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية

٣٢. وبغية الاستمرار في تعزيز النهج المواضيعي لأغراض تقديم التقارير، قد يرغب مجلس الإدارة في بحث كيف يمكن لخيارات إعادة توزيع طلبات تقديم التقارير على دورة تقديم التقارير، أن تحسّن الاتساق المواضيعي لكل بلد وتحقق توزيعاً أكثر نجاعة وتوازناً للتقارير طوال الدورة.

٣٣. ويرد فيما يلي خياران، بما في ذلك محاكاة خلال فترة تجريبية (٢٠١٩-٢٠٢٥) للعدد الإجمالي للتقارير الممكن أن تكون مطلوبة في إطار كل خيار، بغية تبيان أثر كل منهما. ومن شأن نظر مجلس الإدارة في ترتيبات جديدة ممكنة لعملية تقديم التقارير المنتظمة، أن يوفر أيضاً فرصة لضمان اتساق تجميع الاتفاقيات لهذا الغرض مع تصنيف المعايير بحسب الهدف الاستراتيجي، الذي عُرض على مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١١.<sup>٢١</sup> ويرد في الملحق السادس التجميع بصيغته المحدثة.

٢٠ في عام ٢٠٠٩، أظهر تقييم لتجميع الاتفاقيات بحسب الموضوع لأغراض تقديم التقارير نتائج إيجابية بشكل عام (انظر الوثيقة GB.306/LILS/4). بالإضافة إلى ذلك، تجدر الإشارة إلى أنه في أعقاب اعتماد إعلان العدالة الاجتماعية، في عام ٢٠٠٨، بُحثت إمكانية تزامن دورة تقديم التقارير المطلوبة بموجب المادة ٢٢ مع الدراسات الاستقصائية العامة والمناقشات المتكررة. وتضمن ذلك إمكانية تجميع الاتفاقيات بحسب الهدف الاستراتيجي لأغراض تقديم التقارير. غير أن مجلس الإدارة قرر الإبقاء على التجميع بحسب الموضوع. انظر الوثيقة GB.310/LILS/3/3 والوثيقة GB.310/11/2(Rev.)، الفقرة ٤٩ والقرار بشأن ذلك.

٢١ بالإضافة إلى التفكير بشأن الاتفاقيات المعتمدة منذ عام ٢٠٠٢، يُقترح تعديل طفيف يرمي إلى نقل الاتفاقية المحدثة بشأن شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٤) من مجموعة "الأجور" إلى مجموعة "السياسة الاجتماعية"، نظراً

الخيار ١: ضمان قدر أكبر من الاتساق المواضيعي في طلبات التقارير بشأن الاتفاقيات التقنية خلال الدورة الحالية

٣٤. يسعى الخيار ١ إلى تحسين الاتساق المواضيعي بحسب البلد في الطلبات السنوية للتقارير بشأن الاتفاقيات التقنية المصدق عليها، من دون تغيير الفترات الزمنية الحالية لتقديم التقارير (دورة تقديم التقارير من ثلاث سنوات للاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة ودورة تقديم التقارير من خمس سنوات للاتفاقيات التقنية)<sup>٢٢</sup>. وسوف تُنشأ خمس مجموعات من البلدان لأغراض تقديم التقارير خلال دورة الخمس سنوات بالنسبة للاتفاقيات التقنية. ويجسد الجدول التالي الاتساق المحسّن الناجم عن تطبيق الخيار ١ للبلدان التي تبدأ بالحرف A إلى الحرف C (من شأن التحسينات المماثلة أن تطبق على فئات أخرى من البلدان)، باستخدام اللون نفسه المستخدم في الجدول السابق بالنسبة إلى مختلف المواضيع المشمولة بالاتفاقيات.

الجدول ٤: الخيار ١ - التقارير المطلوبة للبلدان من الحرف "A" إلى الحرف "C" (٢٠١٩-٢٠٢٥)

٢٠٢٥	٢٠٢٤	٢٠٢٣	٢٠٢٢	٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩
الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨	الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١	الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٩ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢	الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨	الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١	الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٩ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢	الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨
الاتفاقية رقم ١٤٤	الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩	الاتفاقية رقم ١٢٢	الاتفاقية رقم ١٤٤	الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩	الاتفاقية رقم ١٢٢	الاتفاقية رقم ١٤٤
الاتفاقية رقم ١٢٢	وقت العمل	فئات محددة من العمال	البحارة	الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية	المهارات	وقت العمل
المهارات	الأجور	العمال المهاجرون	صيادو الأسماك	سياسة العمالة	الأجور	سياسة العمالة
سياسة العمالة	السلامة والصحة المهنيين	الشعوب الأصلية والقبلية	عمال الموانئ	حماية الأطفال	السلامة والصحة المهنيين	الأمن الوظيفي
الأمن الوظيفي	حماية الأمومة	العمال ذوو المسؤوليات العائلية		السياسة الاجتماعية	حماية الأمومة	السياسة الاجتماعية
السياسة الاجتماعية	الضمان الاجتماعي				الضمان الاجتماعي	الضمان الاجتماعي
	إدارة العمل وتفتيش العمل					إدارة العمل وتفتيش العمل

٣٥. ومن حيث الأثر العام خلال الفترة التجريبية ٢٠١٩-٢٠٢٥، لن ينطوي هذا الخيار على أي زيادة أو نقصان في العدد الإجمالي للتقارير المطلوبة مقارنة بالدورة الحالية لتقديم التقارير. بالإضافة إلى ذلك، يمكن تحقيق توازن عدد التقارير المطلوبة كل عام طوال الفترة المعنية. ويقدم الجدول التالي محاكاة للتقارير المقابلة المطلوبة مع الألوان التي تشير إلى التجميع المواضيعي. ويشار في أسفل الجدول إلى العدد الإجمالي للتقارير المطلوبة كل سنة.

إلى أن الاتفاقية رقم ٩٤ تتناول شروط العمل بشكل أعم (غير أنها ستبقى مصنفة تحت الهدف الاستراتيجي نفسه-الحماية الاجتماعية).

٢٢ في إطار دورتي تقديم التقارير من ثلاث سنوات ومن خمس سنوات، من غير الممكن أن يُضمن من دورة إلى تاليتها، طلب التقارير بشأن الاتفاقيات التقنية المتعلقة بالاتفاقيات الأساسية أو اتفاقيات الإدارة السديدة في السنة نفسها التي تُطلب فيها التقارير بشأن الاتفاقيات الأساسية أو اتفاقيات الإدارة السديدة. وترد هذه الإمكانية في الخيار ٢.

## الجدول ٥: الخيار ١ - محاكاة التقارير المطلوبة لفترة ٢٠١٩-٢٠٢٥

٢٠٢٥	٢٠٢٤	٢٠٢٣	٢٠٢٢	٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩
الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة (فترة تقديم التقارير من ثلاث سنوات)						
الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨ (البلدان A-F)	الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨ (البلدان O-Z)	الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨ (البلدان G-N)	الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨ (البلدان A-F)	الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨ (البلدان O-Z)	الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨ (البلدان G-N)	الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨ (البلدان A-F)
الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١ (البلدان G-N)	الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١ (البلدان A-F)	الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١ (البلدان O-Z)	الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١ (البلدان G-N)	الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١ (البلدان A-F)	الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١ (البلدان O-Z)	الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١ (البلدان G-N)
الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠٥ و ٢٩ و ١٨٢ و ١٣٨ (البلدان O-Z)	الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠٥ و ٢٩ و ١٨٢ و ١٣٨ (البلدان G-N)	الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠٥ و ٢٩ و ١٨٢ و ١٣٨ (البلدان A-F)	الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠٥ و ٢٩ و ١٨٢ و ١٣٨ (البلدان O-Z)	الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠٥ و ٢٩ و ١٨٢ و ١٣٨ (البلدان G-N)	الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠٥ و ٢٩ و ١٨٢ و ١٣٨ (البلدان A-F)	الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠٥ و ٢٩ و ١٨٢ و ١٣٨ (البلدان O-Z)
الاتفاقية رقم ١٤٤ (البلدان A-F)	الاتفاقية رقم ١٤٤ (البلدان O-Z)	الاتفاقية رقم ١٤٤ (البلدان G-N)	الاتفاقية رقم ١٤٤ (البلدان A-F)	الاتفاقية رقم ١٤٤ (البلدان O-Z)	الاتفاقية رقم ١٤٤ (البلدان G-N)	الاتفاقية رقم ١٤٤ (البلدان A-F)
الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩ (البلدان O-Z)	الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩ (البلدان A-F)	الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩ (البلدان G-N)	الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩ (البلدان O-Z)	الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩ (البلدان A-F)	الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩ (البلدان G-N)	الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩ (البلدان O-Z)
الاتفاقية رقم ١٢٢ (البلدان G-N)	الاتفاقية رقم ١٢٢ (البلدان O-Z)	الاتفاقية رقم ١٢٢ (البلدان A-F)	الاتفاقية رقم ١٢٢ (البلدان G-N)	الاتفاقية رقم ١٢٢ (البلدان O-Z)	الاتفاقية رقم ١٢٢ (البلدان A-F)	الاتفاقية رقم ١٢٢ (البلدان G-N)
الاتفاقيات التقنية (دورة تقديم التقارير من خمس سنوات)						
الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (T-Z)	الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (O-S)	الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (J-N)	الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (D-I)	الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (A-C)	الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (T-Z)	الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (O-S)
العلاقات الصناعية (T-Z)	العلاقات الصناعية (O-S)	العلاقات الصناعية (J-N)	العلاقات الصناعية (D-I)	العلاقات الصناعية (A-C)	العلاقات الصناعية (T-Z)	العلاقات الصناعية (O-S)
حماية الأطفال (T-Z)	حماية الأطفال (O-S)	حماية الأطفال (J-N)	حماية الأطفال (D-I)	حماية الأطفال (A-C)	حماية الأطفال (T-Z)	حماية الأطفال (O-S)
فئات محددة أخرى من العمال (J-N)	فئات محددة أخرى من العمال (D-I)	فئات محددة أخرى من العمال (A-C)	فئات محددة أخرى من العمال (T-Z)	فئات محددة أخرى من العمال (O-S)	فئات محددة أخرى من العمال (J-N)	فئات محددة أخرى من العمال (D-I)
العمال ذوو المسؤوليات العائلية (J-N)	العمال ذوو المسؤوليات العائلية (D-I)	العمال ذوو المسؤوليات العائلية (A-C)	العمال ذوو المسؤوليات العائلية (T-Z)	العمال ذوو المسؤوليات العائلية (O-S)	العمال ذوو المسؤوليات العائلية (J-N)	العمال ذوو المسؤوليات العائلية (D-I)
العمال المهاجرون (J-N)	العمال المهاجرون (D-I)	العمال المهاجرون (A-C)	العمال المهاجرون (T-Z)	العمال المهاجرون (O-S)	العمال المهاجرون (J-N)	العمال المهاجرون (D-I)
الشعوب الأصلية والقبلية (J-N)	الشعوب الأصلية والقبلية (D-I)	الشعوب الأصلية والقبلية (A-C)	الشعوب الأصلية والقبلية (T-Z)	الشعوب الأصلية والقبلية (O-S)	الشعوب الأصلية والقبلية (J-N)	الشعوب الأصلية والقبلية (D-I)
وقت العمل (D-I)	وقت العمل (A-C)	وقت العمل (T-Z)	وقت العمل (O-S)	وقت العمل (J-N)	وقت العمل (D-I)	وقت العمل (A-C)
الأجور (D-I)	الأجور (A-C)	الأجور (T-Z)	الأجور (O-S)	الأجور (J-N)	الأجور (D-I)	الأجور (A-C)
السلامة والصحة المهنية (D-I)	السلامة والصحة المهنية (A-C)	السلامة والصحة المهنية (T-Z)	السلامة والصحة المهنية (O-S)	السلامة والصحة المهنية (J-N)	السلامة والصحة المهنية (D-I)	السلامة والصحة المهنية (A-C)
حماية الأمومة (D-I)	حماية الأمومة (A-C)	حماية الأمومة (T-Z)	حماية الأمومة (O-S)	حماية الأمومة (J-N)	حماية الأمومة (D-I)	حماية الأمومة (A-C)



٢٠٢٥	٢٠٢٤	٢٠٢٣	٢٠٢٢	٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩
الضمان الاجتماعي (D-I)	الضمان الاجتماعي (A-C)	الضمان الاجتماعي (T-Z)	الضمان الاجتماعي (O-S)	الضمان الاجتماعي (J-N)	الضمان الاجتماعي (D-I)	الضمان الاجتماعي (A-C)
إدارة العمل وتفتيش العمل (D-I)	إدارة العمل وتفتيش العمل (A-C)	إدارة العمل وتفتيش العمل (T-Z)	إدارة العمل وتفتيش العمل (O-S)	إدارة العمل وتفتيش العمل (J-N)	إدارة العمل وتفتيش العمل (D-I)	إدارة العمل وتفتيش العمل (A-C)
المهارات (A-C)	المهارات (T-Z)	المهارات (O-S)	المهارات (J-N)	المهارات (D-I)	المهارات (A-C)	المهارات (T-Z)
سياسة العمالة (A-C)	سياسة العمالة (T-Z)	سياسة العمالة (O-S)	سياسة العمالة (J-N)	سياسة العمالة (D-I)	سياسة العمالة (A-C)	سياسة العمالة (T-Z)
الأمن الوظيفي (A-C)	الأمن الوظيفي (T-Z)	الأمن الوظيفي (O-S)	الأمن الوظيفي (J-N)	الأمن الوظيفي (D-I)	الأمن الوظيفي (A-C)	الأمن الوظيفي (T-Z)
السياسة الاجتماعية (A-C)	السياسة الاجتماعية (T-Z)	السياسة الاجتماعية (O-S)	السياسة الاجتماعية (J-N)	السياسة الاجتماعية (D-I)	السياسة الاجتماعية (A-C)	السياسة الاجتماعية (T-Z)
البحارة صيادو الأسماك عمال الموانئ (O-S)	البحارة صيادو الأسماك عمال الموانئ (J-N)	البحارة صيادو الأسماك عمال الموانئ (D-I)	البحارة صيادو الأسماك عمال الموانئ (A-C)	البحارة صيادو الأسماك عمال الموانئ (T-Z)	البحارة صيادو الأسماك عمال الموانئ (O-S)	البحارة صيادو الأسماك عمال الموانئ (J-N)
مجموع عدد التقارير المطلوبة						
١ ٥٩٦	١ ٦٨٦	١ ٣٠٦	١ ٥٧٢	١ ٥٧١	١ ٥١٢	١ ٦٩٠

الخيار ٢: ضمان قدر أكبر من الاتساق المواضيعي في طلبات التقارير بشأن جميع الاتفاقيات ضمن دورة تقديم التقارير من ثلاث سنوات بالنسبة للاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة وضمن دورة تقديم التقارير من ست سنوات بالنسبة للاتفاقيات التقنية

٣٦. يسعى الخيار ٢ إلى تحسين الاتساق المواضيعي بحسب البلد في التقارير المطلوبة سنوياً لكافة الاتفاقيات المصدق عليها. وتقدم طلبات التقارير المعنية بالاتفاقيات التقنية وذات الصلة بالاتفاقيات الأساسية أو اتفاقيات الإدارة السديدة في السنة نفسها، شأنها شأن الاتفاقيات الأساسية أو اتفاقيات الإدارة السديدة. ومن الممكن تحقيق اتساق مواضيعي من خلال مد نطاق دورة تقديم التقارير بالنسبة للاتفاقيات التقنية من خمس إلى ست سنوات وتقسيم كل فئة من الفئات الثلاث من البلدان القائمة، لغرض تقديم التقارير بشأن الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة (مثلاً، البلدان من A إلى F) إلى فئتين فرعيتين (البلدان من A إلى B والبلدان من C إلى F) لأغراض تقديم التقارير بشأن الاتفاقيات التقنية. ويرد في الجدول أدناه مثال على أثر الخيار ٢ بالنسبة للبلدان التي تبدأ بحرفي A و B (يمكن تطبيق تحسينات مشابهة على فئات أخرى من البلدان) باستخدام اللون نفسه المستخدم في الجداول السابقة بالنسبة لمختلف المواضيع:

الجدول ٦: الخيار ٢ - التقارير المطلوبة للبلدان من الحرف "A" إلى الحرف "B" (٢٠٢٥-٢٠١٩)

٢٠٢٥	٢٠٢٤	٢٠٢٣	٢٠٢٢	٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩
الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨	الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١	الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٩ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢	الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨	الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١	الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٩ و ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢	الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨
الاتفاقية رقم ١٤٤	الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩	الاتفاقية رقم ١٢٢	الاتفاقية رقم ١٤٤	الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩	الاتفاقية رقم ١٢٢	الاتفاقية رقم ١٤٤
الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية	وقت العمل	التوجيه والتدريب المهنيين	البحارة	فئات محددة من العمال	حماية الأطفال	الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية
العلاقات الصناعية	الأجور	سياسة العمالة	صيادو الأسماك	العمال المهاجرون		العلاقات الصناعية

٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥
	الشعوب الأصلية والقبلية	عمال الموانئ	الأمن الوظيفي	السلامة والصحة المهنيتان		
	العمال ذوو المسؤوليات العائلية		السياسة الاجتماعية	حماية الأمومة		
				الضمان الاجتماعي		
				إدارة العمل وتفتيش العمل		

٣٧. وفيما يتعلق بالأثر، خلال الفترة التجريبية ٢٠١٩-٢٠٢٥، يمكن تحقيق توازن عدد التقارير المطلوبة كل سنة على وجه العموم. ومن جهة أخرى، قد ينخفض عدد التقارير المطلوبة كل سنة مقارنة مع الدورة الحالية. ويقدم الجدول أدناه محاكاة للتقارير المطلوبة، وتشير الألوان إلى التجميع المواضيعي. ويشار في أسفل الجدول إلى العدد الإجمالي للتقارير المطلوبة ويمكن مقارنته بالجدول المقابل في الخيار ١ والوارد آنفاً.

#### الجدول ٧: الخيار ٢ - محاكاة التقرير المطلوبة للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٥

٢٠١٩	٢٠٢٠	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥
الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة (فترة تقديم التقارير من ثلاث سنوات)						
الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨ (البلدان A-F)	الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨ (البلدان G-N)	الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨ (البلدان O-Z)	الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨ (البلدان A-F)	الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨ (البلدان G-N)	الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨ (البلدان O-Z)	الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨ (البلدان A-F)
الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١ (البلدان G-N)	الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١ (البلدان O-Z)	الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١ (البلدان A-F)	الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١ (البلدان G-N)	الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١ (البلدان O-Z)	الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١ (البلدان A-F)	الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١ (البلدان G-N)
الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢ (البلدان O-Z)	الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢ (البلدان A-F)	الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢ (البلدان G-N)	الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢ (البلدان O-Z)	الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢ (البلدان A-F)	الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢ (البلدان G-N)	الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠٥ و ١٣٨ و ١٨٢ (البلدان O-Z)
الاتفاقية رقم ١٤٤ (البلدان A-F)	الاتفاقية رقم ١٤٤ (البلدان G-N)	الاتفاقية رقم ١٤٤ (البلدان O-Z)	الاتفاقية رقم ١٤٤ (البلدان A-F)	الاتفاقية رقم ١٤٤ (البلدان G-N)	الاتفاقية رقم ١٤٤ (البلدان O-Z)	الاتفاقية رقم ١٤٤ (البلدان A-F)
الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩ (البلدان O-Z)	الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩ (البلدان G-N)	الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩ (البلدان A-F)	الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩ (البلدان O-Z)	الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩ (البلدان G-N)	الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩ (البلدان A-F)	الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩ (البلدان O-Z)
الاتفاقية رقم ١٢٢ (البلدان G-N)	الاتفاقية رقم ١٢٢ (البلدان A-F)	الاتفاقية رقم ١٢٢ (البلدان O-Z)	الاتفاقية رقم ١٢٢ (البلدان G-N)	الاتفاقية رقم ١٢٢ (البلدان A-F)	الاتفاقية رقم ١٢٢ (البلدان O-Z)	الاتفاقية رقم ١٢٢ (البلدان G-N)
الاتفاقيات التقنيّة (دورة تقديم التقارير من ست سنوات)						
الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (A-B)	الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (G-K)	الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (O-S)	الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (C-F)	الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (L-N)	الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (T-Z)	الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (A-B)
العلاقات الصناعية (A-B)	العلاقات الصناعية (G-K)	العلاقات الصناعية (O-S)	العلاقات الصناعية (C-F)	العلاقات الصناعية (L-N)	العلاقات الصناعية (T-Z)	العلاقات الصناعية (A-B)
حماية الأطفال (O-S)	حماية الأطفال (A-B)	حماية الأطفال (G-K)	حماية الأطفال (T-Z)	حماية الأطفال (C-F)	حماية الأطفال (L-N)	حماية الأطفال (O-S)
العمال ذوو المسؤوليات العائلية (G-K)	العمال ذوو المسؤوليات العائلية (O-S)	العمال ذوو المسؤوليات العائلية (A-B)	العمال ذوو المسؤوليات العائلية (L-N)	العمال ذوو المسؤوليات العائلية (T-Z)	العمال ذوو المسؤوليات العائلية (C-F)	العمال ذوو المسؤوليات العائلية (G-K)

٢٠٢٥	٢٠٢٤	٢٠٢٣	٢٠٢٢	٢٠٢١	٢٠٢٠	٢٠١٩
العمال المهاجرون (G-K)	العمال المهاجرون (C-F)	العمال المهاجرون (T-Z)	العمال المهاجرون (L-N)	العمال المهاجرون (A-B)	العمال المهاجرون (O-S)	العمال المهاجرون (G-K)
الشعوب الأصلية والقبلية (G-K)	الشعوب الأصلية والقبلية (C-F)	الشعوب الأصلية والقبلية (T-Z)	الشعوب الأصلية والقبلية (L-N)	الشعوب الأصلية والقبلية (A-B)	الشعوب الأصلية والقبلية (O-S)	الشعوب الأصلية والقبلية (G-K)
فئات محددة أخرى من العمال (G-K)	فئات محددة أخرى من العمال (C-F)	فئات محددة أخرى من العمال (T-Z)	فئات محددة أخرى من العمال (L-N)	فئات محددة أخرى من العمال (A-B)	فئات محددة أخرى من العمال (O-S)	فئات محددة أخرى من العمال (G-K)
وقت العمل (T-Z)	وقت العمل (A-B)	وقت العمل (G-K)	وقت العمل (O-S)	وقت العمل (C-F)	وقت العمل (L-N)	وقت العمل (T-Z)
الأجور (T-Z)	الأجور (A-B)	الأجور (G-K)	الأجور (O-S)	الأجور (C-F)	الأجور (L-N)	الأجور (T-Z)
السلامة والصحة المهنيان (T-Z)	السلامة والصحة المهنيان (A-B)	السلامة والصحة المهنيان (G-K)	السلامة والصحة المهنيان (O-S)	السلامة والصحة المهنيان (C-F)	السلامة والصحة المهنيان (L-N)	السلامة والصحة المهنيان (T-Z)
حماية الأمومة (T-Z)	حماية الأمومة (A-B)	حماية الأمومة (G-K)	حماية الأمومة (O-S)	حماية الأمومة (C-F)	حماية الأمومة (L-N)	حماية الأمومة (T-Z)
الضمان الاجتماعي (T-Z)	الضمان الاجتماعي (A-B)	الضمان الاجتماعي (G-K)	الضمان الاجتماعي (O-S)	الضمان الاجتماعي (C-F)	الضمان الاجتماعي (L-N)	الضمان الاجتماعي (T-Z)
إدارة العمل وتفتيش العمل (T-Z)	إدارة العمل وتفتيش العمل (A-B)	إدارة العمل وتفتيش العمل (G-K)	إدارة العمل وتفتيش العمل (O-S)	إدارة العمل وتفتيش العمل (C-F)	إدارة العمل وتفتيش العمل (L-N)	إدارة العمل وتفتيش العمل (T-Z)
المهارات (L-N)	المهارات (O-S)	المهارات (A-B)	المهارات (G-K)	المهارات (T-Z)	المهارات (C-F)	المهارات (L-N)
سياسة العمالة (L-N)	سياسة العمالة (O-S)	سياسة العمالة (A-B)	سياسة العمالة (G-K)	سياسة العمالة (T-Z)	سياسة العمالة (C-F)	سياسة العمالة (L-N)
الأمن الوظيفي (L-N)	الأمن الوظيفي (O-S)	الأمن الوظيفي (A-B)	الأمن الوظيفي (G-K)	الأمن الوظيفي (T-Z)	الأمن الوظيفي (C-F)	الأمن الوظيفي (L-N)
السياسة الاجتماعية (L-N)	السياسة الاجتماعية (O-S)	السياسة الاجتماعية (A-B)	السياسة الاجتماعية (G-K)	السياسة الاجتماعية (T-Z)	السياسة الاجتماعية (C-F)	السياسة الاجتماعية (L-N)
البحارة صيادو الأسماك عمال الموانئ (C-F)	البحارة صيادو الأسماك عمال الموانئ (G-K)	البحارة صيادو الأسماك عمال الموانئ (O-S)	البحارة صيادو الأسماك عمال الموانئ (A-B)	البحارة صيادو الأسماك عمال الموانئ (L-N)	البحارة صيادو الأسماك عمال الموانئ (T-Z)	البحارة صيادو الأسماك عمال الموانئ (C-F)
مجموع عدد التقارير المطلوبة						
١ ٢٧٠	١ ٣٦٨	١ ٣٥٦	١ ٤٤٥	١ ٤٣٤	١ ٣٨٤	١ ٢٧٠

٣٨. وبموجب هذين الخيارين، يُقترح توزيع طلبات التقارير بالتساوي (بشكل متوازن على مختلف سنوات دورة تقديم التقارير) لكل فئة من فئات الاتفاقيات التقنية.<sup>٢٣</sup> ومن شأن ذلك أن يسهم في ضمان بحث كافة المواضيع كل سنة وبالتالي سيكون له أثر إيجابي على هدف لجنة تطبيق المعايير المتمثل في تحقيق المزيد من التوازن في اختيار الحالات بين الاتفاقيات التقنية واتفاقيات الإدارة السديدة والاتفاقيات الأساسية.

٣٩. وفيما يتعلق باتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)، وهي اتفاقية للإدارة السديدة مشمولة بدورة تقديم التقارير من ثلاث سنوات، قد تجدر الإشارة إلى أن التقارير مطلوبة حالياً لبعض البلدان (من حرف A إلى حرف F) في السنة نفسها المطلوب فيها التقارير بشأن الاتفاقيات الأساسية المرتبطة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨) وليس لبلدان أخرى (من حرف G إلى حرف Z). وتوخياً لضمان الاتساق، يُقترح في الخيارين تنسيق مثل هذه الطلبات لجميع فئات البلدان.

<sup>٢٣</sup> في الوقت الراهن، إن التقارير بشأن الاتفاقيات التقنية المتعلقة بالموضوع نفسه مطلوبة في السنة نفسها (مثلاً، أمن الاستخدام) أو مقسمة على سنتين، عندما يتعلق الأمر باتفاقيات تتمتع بعدد أكبر من التصديقات (مثلاً، الأجور).

٤٠. وفي حال اعتمد مجلس الإدارة هذه الترتيبات الجديدة، قد يحتاج المكتب إلى بعض الوقت لإدخال التعديلات المطلوبة على النظام، بما في ذلك قاعدة البيانات. وبالنظر إلى أن طلب التقارير يرسل عادة في شباط/ فبراير أو آذار/ مارس على أبعد تقدير بحيث يتيح الوقت الكافي لإعداد التقارير على المستوى الوطني، قد لا يبدأ نفاذ الترتيبات الجديدة لتقديم التقارير إلا اعتباراً من عام ٢٠١٩، وقد تنفذ ترتيبات انتقالية في عام ٢٠١٨.

٤١. والأهم من ذلك أنّ أي ترتيبات جديدة يعتمدها مجلس الإدارة من شأنها أن تتوافق بإعادة تأكيد الدور المهم الذي تضطلع به منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في سياق نظام الإشراف، لاسيما إثارة مسائل ملحّة خارج الدورة العادية لتقديم التقارير لتتضمن فيها هيئات الإشراف من دون تأخير. وفي هذا الصدد، أعربت بعض الهيئات المكونة عن قلقها من أنه بالرغم من التشديد كذلك على هذه الإمكانية كضمانة عندما جرى مد نطاق دورات تقديم التقارير في الماضي، فإنها لم تكن سارية النفاذ في الممارسة إلا في عدد محدود جداً من الحالات. ولاحظت أنه من النادر جداً نتيجة ذلك معالجة ملاحظات الشركاء الاجتماعيين خارج الدورة المنتظمة لتقديم التقارير. ورحبت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، في دورتها ٣٣١ (تشرين الثاني/ نوفمبر - كانون الأول/ ديسمبر) بالمناقشات في مجلس الإدارة بشأن تدابير تدعيم آلية الإشراف. واعتبرت أنه من الممكن مد نطاق دورة تقديم التقارير من ٥ إلى ٦ سنوات وأشارت إلى استعدادها لأن تنظر في سياق المناقشة في أساليب عملها بالذات وبالطريقة التي يمكن وفقها توسيع نطاق المعايير الصارمة جداً من أجل كسر دورة استعراضها عند تلقي تعليقات من منظمات العمال أو منظمات أصحاب العمل بموجب المادة ٢٣(٢) من دستور منظمة العمل الدولية، مستلهمة المعايير المستخدمة في طلب التقارير في وقت مبكر. وقد يرغب مجلس الإدارة في دعوة لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات للاستفاضة في استعراض استخدام هذه الضمانة ومشاركة تحليلها ومقترحاتها في هذا الصدد، بما في ذلك ما يتعلق باستخدام هذه الضمانة وأية تدابير يمكن التفكير بها لضمان تفعيلها على نحو ملائم.<sup>٢٤</sup>

٢-٢-٢-٢ - تجميع مواضيعي للاتفاقيات في تعليقات هيئات الإشراف المنتظمة

٤٢. في عدد من الحالات المتعلقة بالبلدان التي صدقت على الكثير من الاتفاقيات بشأن الموضوع نفسه، قررت مؤخراً لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أن تعتمد تعليفاً وحيداً يعالج بأسلوب موحد مسائل التطبيق الناشئة بموجب مختلف الاتفاقيات. وقد جرى اعتماد هذه الأنواع من التعليقات الموحدة في مجالات الضمان الاجتماعي والمسائل البحرية والأجور والسلامة والصحة المهنية وتفتيش العمل وعمل الأطفال. وقد أتاح هذا الأمر للجنة الخبراء أن تتجنب التعليقات المتكررة فيما يتعلق بالاتفاقيات التي تعالج الموضوع نفسه، كما ساهم ذلك في تحقيق المزيد من الاتساق في معالجة المعلومات المتعلقة بالمسائل الشبيهة بالنسبة إلى كل بلد. وتتمثل إحدى الميزات بالنسبة للبلدان المعنية في أنّه من الأسهل قراءة التعليقات وأنّ المسائل التي ينبغي أن تعالجها تخضع لتحليل أكثر اتساقاً وشمولية بحسب الموضوع. وخلال الدورة الأخيرة للمؤتمر، اختارت لجنة تطبيق المعايير حالة تتعلق باتفاقيتين مرتبطتين (رقم ٨١ ورقم ١٢٩)، مما سمح لها أن تنظر في مسألة تفتيش العمل في البلد المعني على نحو أكثر شمولية، بالاستناد إلى تعليق وحيد وموحد للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات.

<sup>٢٤</sup> على حد ما أشار إليه تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (ألف)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٦، جنيف، ٢٠١٧: "في سنة لا يُطلب فيها أي تقرير، عندما ترسل منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ملاحظات هي إعادة لتعليقات سبق ذكرها في السنوات الماضية أو عندما تشير إلى مسائل سبق للجنة أن أثارها، يجري فحصها في السنة التي يكون فيها تقرير الحكومة مطلوباً، وفقاً للدورة المنتظمة لتقديم التقارير. وفي هذه الحالة، لا يُطلب من الحكومة تقديم أي تقرير خارج تلك الدورة. غير أنه في الحالات التي تستوفي فيها الملاحظات شروط الحالات الاستثنائية... من شأن اللجنة أن تبحثها في السنة التي يتم تسلمها فيها، حتى في غياب رد من الحكومة المعنية... وعلى مر السنين، حددت اللجنة حالات استثنائية مثل تلك التي كانت فيها الادعاءات معللة بما فيه الكفاية وهناك حاجة لمعالجة الوضع، إما لأنها تحيل إلى مسائل تتعلق بالحياة أو الموت أو تتعلق بحقوق الإنسان الأساسية أو لأنّ أي تأخير من شأنه أن يحدث ضرراً غير قابل للإصلاح" (انظر الفقرتين ٦٢-٦٣).

إن اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩) مترابطتان بشكل وثيق وينشأ بهما الكثير من أحكامهما\*. وكان من شأن معالجة هاتين الاتفاقيتين بشكل مشترك في تعليق موحد، أن مكنت لجنة الخبراء من توحيد التعليقات بشأن المسائل المتعلقة بتفتيش العمل في القطاعات التي تشملها الاتفاقية رقم ٨١ (الصناعة والتجارة) والاتفاقية رقم ١٢٩ (الزراعة). وقد عولجت الالتزامات المحددة الناشئة فيما يتعلق بالزراعة بشكل منفصل في نهاية التعليقات الموحدة. وهذا النهج الجديد الذي اعتمده لجنة الخبراء جنبها التعليقات المتكررة وسلط الضوء على الروابط بين مبادئ كل من الاتفاقيتين، مثلاً فيما يتعلق بضرورة تخصيص ما يكفي من الموارد البشرية والمادية لخدمات تفتيش العمل (المادة ١٠ من الاتفاقية رقم ٨١ والمادة ١٦ من الاتفاقية رقم ١٢٩) بهدف الاضطلاع بعمليات تفتيش فعالة في الصناعة والتجارة على حد سواء وفي الزراعة. وقد نظرت لجنة الخبراء إلى مسائل محددة ذات صلة بالزراعة (من قبيل اشتراطات تدريب مفتشي العمل في قطاع الزراعة) في قسم منفصل من التعليقات الموحدة.

\* اعتمدت الاتفاقية رقم ١٢٩ أساساً لسد ثغرة في مجموعة معايير العمل الدولية، إذ اعتُبر أنه ما من سبب منطقي لاستثناء العاملين في قطاع الزراعة من نطاق تطبيق الاتفاقية رقم ٨١ (التي تنطبق فقط على أماكن العمل الصناعية والتجارية). وبالتالي، صيغت الاتفاقية رقم ١٢٩ على شاكلة الاتفاقية رقم ٨١ مع إضافة بعض الجوانب ذات الصلة تحديداً بالزراعة. مؤتمر العمل الدولي، تفتيش العمل في الزراعة، التقرير الرابع (١)، جنيف، الدورة ٥٣، ١٩٦٩، الصفحة ٤.

٤٣. وبالنظر إلى التعقيب الإيجابي الوارد بشأن هذه المبادرات، قد يرغب مجلس الإدارة في تشجيع لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات على مواصلة بحث المسائل ذات الصلة في التعليقات الموحدة.

٢-٢-٢ شكل التقارير ومضمونها

١-٢-٢-٢ التحسينات الممكنة على طلب التقارير

٤٤. جرى تحديد مسألتين رئيسيتين بشأن الصعوبات في الوفاء بالتزامات تقديم التقارير، هما: "١" ضرورة أن يكون الأسلوب الذي يطلب فيه المكتب تقديم التقارير أسلوباً أسهل استخداماً؛<sup>٢٥</sup> "٢" عدم فهم الفارق بين التقارير المبسطة والتقارير المفصلة بشأن الاتفاقيات المصدق عليها.

٤٥. وفي هذا الصدد، يجدر التذكير بأن التمييز بين التقارير المفصلة والتقارير المبسطة، كما اعتمده مجلس الإدارة في آذار/مارس ١٩٩٣،<sup>٢٦</sup> يتمثل فيما يلي:

(أ) يجب أن تتضمن التقارير المفصلة معلومات كاملة عن كل حكم من أحكام الاتفاقية المعنية وعن كل سؤال من الأسئلة الواردة في نموذج التقرير؛ ولا يكون التقرير المفصل مستحقاً إلا بعد دخول الاتفاقية حيز النفاذ بالنسبة إلى البلد المصدق عليها (التقرير الأول) وفيما بعد بناءً فقط على طلب من هيئات الإشراف تحديداً؛

(ب) كل التقارير اللاحقة المستحقة الأخرى (أي تقريباً جميع التقارير المطلوبة كل سنة) هي تقارير مبسطة يجب ألا تتضمن عادة سوى معلومات بشأن ما يلي: "١" أي تشريعات جديدة أو غيرها من التدابير التي تؤثر على تطبيق الاتفاقية؛ "٢" التطبيق العملي للاتفاقية (مثلاً، الإحصاءات أو نتائج عمليات التفتيش أو القرارات القضائية أو الإدارية)؛ "٣" إرسال نسخ عن التقرير إلى المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال وأي ملاحظات متلقاة من تلك المنظمات؛ "٤" الردود على تعليقات هيئات الإشراف.

<sup>٢٥</sup> تتمثل المسألة الرئيسية في هذا الصدد، في أنّ طلبات التقارير لا ترسل في الوقت الراهن إلكترونياً إلى الحكومات بل بنسخة ورقية. وعلى نقيض ذلك، تُرسل ٩٥ في المائة من تقارير الحكومات إلى المكتب بالبريد الإلكتروني.

<sup>٢٦</sup> الوثيقة GB.258/6/19، الفقرة ٤٠.

٤٦. وبغية توضيح التمييز بين هذين النوعين من التقارير توضيحاً أكبر وتسهيل تقديم التقارير، يمكن أن ينظر مجلس الإدارة في إمكانية اعتماد نموذج تقرير موحد جديد لجميع التقارير المبسطة (يرد اقتراح بذلك في الملحق السابع). وسيستمر العمل بنماذج التقارير القائمة بموجب كل اتفاقية فردية (بقابل مضمونها التقارير المفصلة) في التقارير الأولى الواجب إعدادها بعد التصديق أو إذا طلبت هيئات الإشراف تحديداً تقريراً مفصلاً.<sup>٢٧</sup>

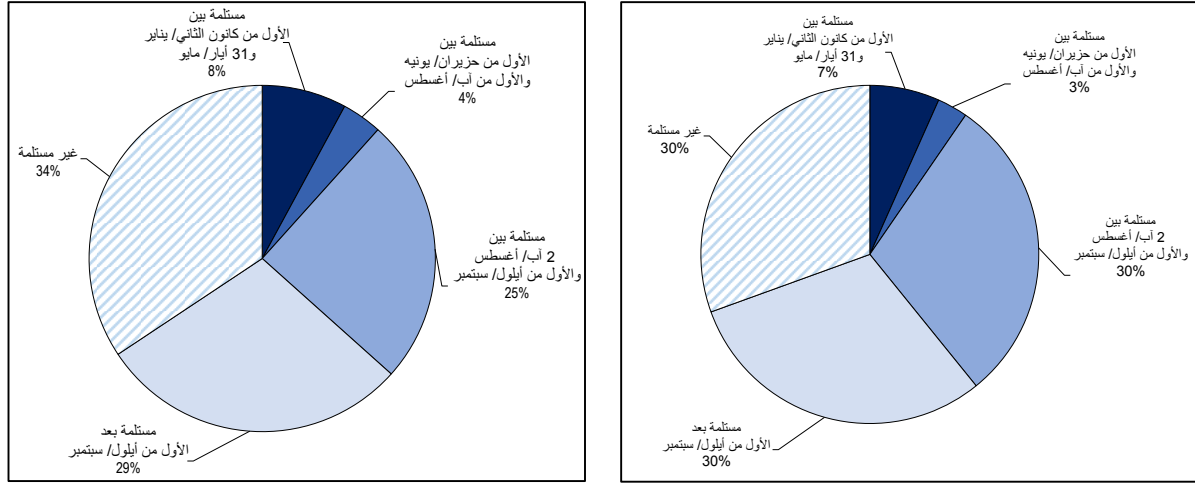
٤٧. وقد يكون نموذج التقرير الجديد المقترح للتقارير المبسطة مفيداً لتسهيل الطلبات السنوية التي يرسلها المكتب بشأن التقارير. وبالنسبة إلى كافة التقارير المبسطة المستحقة لكل بلد، من الممكن أن يعد المكتب كل سنة استناداً إلى نموذج التقرير الموحد، وثيقة وحيدة ترسل إلى الحكومة المعنية بالبريد الإلكتروني، مما من شأنه أن يسهل بدوره توفير المعلومات. وبذلك تتحسن سهولة قراءة هذه الوثيقة نظراً إلى أنّ تعليقات لجنة الخبراء بشأن التقارير المستحقة في تلك السنة، يمكن أن تقدم بحسب الموضوع. بالإضافة إلى ذلك، يمكن إدراج إطار قابل للتوسيع تحت كل سؤال يرد في تعليقات لجنة الخبراء لتسهيل ردود الحكومات (إلى جانب الملاحظات التي تبديها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال). ولا بد من التشديد على أنّ هذا المقترح ليس من شأنه أن يحد من مضمون أو مستوى تفاصيل المعلومات التي تقدمها الحكومات، بل من شأنه أن يسهل توفير تلك المعلومات والوفاء بالتزام تقديم التقارير. وقد يكون كذلك من الأسهل رصد الامتثال للالتزام إرسال نسخ عن التقرير إلى المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال بموجب المادة ٢٣(٢) من الدستور. ومن شأن التقديم الموحد لطلبات التقارير المبسطة أن يسهل مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال التي تتسلم أيضاً نسخة إلكترونية من الطلب المرسل إلى الحكومة. وترتبط هذه التحسينات ارتباطاً وثيقاً بإجراءات الحوسبة المقترحة أعلاه.

٤٨. وهناك مسألة أخرى قد يرغب مجلس الإدارة في النظر فيها، ألا وهي مهلة تقديم التقارير. وفي الوقت الراهن، تُستحقّ التقارير المنتظمة بشأن الاتفاقيات المصدق عليها بين ١ حزيران/يونيه و ١ أيلول/سبتمبر. وقد أشارت الحكومات إلى أنه يتعين صرف النظر عن تقديم تاريخ هذه المهلة الزمنية، لأن من شأن ذلك ألا يترك لها وقتاً كافياً لإعداد التقارير لا سيما بعد مناقشة في المؤتمر. وتبدأ الدورة السنوية للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات عادةً في الأسبوع الثالث من تشرين الثاني/نوفمبر، مما يترك أمام الأمانة أقل من ثلاثة أشهر لإعداد التقارير المتلقاة لتنتظر فيها لجنة الخبراء. ويبيّن الشكل التالي، استناداً إلى التقارير المقدمة إلى دورة لجنة الخبراء في عام ٢٠١٦، حالات التأخير في استلام التقارير. وتطرح حالات التأخير هذه تحديات جمة أمام الشركاء الاجتماعيين ولجنة الخبراء على حد سواء. وللشركاء الاجتماعيين وقت أقل لتقديم ملاحظاتهم عملاً بالمادة ٢٣، في حين أنّ التأخر في استلام التقارير يحد من قدرة لجنة الخبراء على إعداد أعمالها والاضطلاع بها، مما يؤدي إلى تأجيل النظر في الكثير من الملفات. ومن جهة أخرى، عندما لا يتم استلام التقارير المطلوبة ضمن المهل الزمنية، من الضروري تكرار التعليقات الدائمة وإعادة تقديم الطلبات في العام التالي، مما من شأنه أن يزيد عدد التقارير الواجب معالجتها. وتبقى مقترحات الهيئات المكونة بشأن حوافز تقديم التقارير في وقتها، أمراً مفيداً. وفي أعقاب مبادرات لجنة الخبراء السنوية مع نواب رئيس لجنة تطبيق المعايير، قررت لجنة الخبراء كذلك اتخاذ تدابير تحوطية تولى اهتماماً أوثق لبعض الحالات الجسيمة من التقصير في تقديم التقارير وترسي ممارسة إطلاق "نداءات عاجلة" في الحالات المقابلة للمعايير التالية: "١" عدم إرسال التقارير الأولى للسنة الثالثة على التوالي؛ "٢" عدم الرد على ملاحظات خطيرة وعاجلة من جانب منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لأكثر من سنتين؛ "٣" عدم الرد على ملاحظات متكررة بشأن وضع التشريعات عند حدوث تطورات. وفي هذه الحالات، قد تبلغ اللجنة الحكومات المعنية في فقرة افتتاحية في التعليق، بأنها إن لم تقدم تقريراً أو ردوداً بشأن النقاط المثارة، بحلول الأول من أيلول/سبتمبر من السنة التالية، فإن اللجنة قد تعتمد إزاء ذلك إلى بحث هذه الحالات على أساس المعلومات المتاحة لها وإلى إصدار تعليق جديد على وجه الاحتمال في دورتها المقبلة.

<sup>٢٧</sup> بناءً على ذلك، ينبغي تعديل الصفحة الأولى من نماذج التقارير الموجودة لتشير بوضوح إلى "نموذج تقرير من أجل التقارير المفصلة".

الشكل ٢: توزيع التقارير المستلمة بموجب المادة ٢٢ لدورة لجنة الخبراء في عام ٢٠١٦

الشكل ٣: توزيع التقارير المستلمة بموجب المادة ٢٢ لدورة لجنة الخبراء في عام ٢٠١٧



#### ٢-٢-٢-٢ توافر المعلومات الواردة في التقارير المقدمة بموجب المادة ٢٢ ونشرها: مشروع رائد لوضع خطوط الأساس

٤٩. هناك مسألة تثار مراراً، ألا وهي أنّ المعلومات المقدمة في سياق نظام الإشراف لا تُستخدم بكامل إمكاناتها. وعلى وجه الخصوص، تتمثل النتائج الوحيدة الملموسة الناجمة عن عملية تقديم التقارير بموجب المادة ٢٢ في المسائل والشواغل المثارة في تعليقات لجنة الخبراء. والصورة الأوسع لكيفية قيام بلد بعينه بتنفيذ اتفاقية مصدق عليها، بما في ذلك التدابير المرضية المعتمدة في هذا الصدد، ليست متاحة للعموم. ومن شأن هذه المعلومات القيمة أن تكون مفيدة جداً للدول الأعضاء الأخرى الساعية إلى إيجاد ممارسات جيدة في تطبيق معايير العمل الدولية.

٥٠. وفي هذا الصدد، قد يرغب مجلس الإدارة في النظر في إمكانية تنفيذ مشروع رائد لوضع خطوط أساس بشأن تطبيق الدول الأعضاء للاتفاقيات المصدق عليها. وستكون خطوط الأساس هذه متاحة على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية وستشمل معلومات تقدمها الحكومة بشأن التدابير المتخذة لتطبيق الاتفاقية أو الاتفاقيات المعنية، إلى جانب ملاحظات الشركاء الاجتماعيين وردود الحكومة، في حال تقرر جعل هذه المعلومات متاحة للعموم. وحيثما تقدم لجنة الخبراء تعليقات بشأن تطبيق الاتفاقية المعنية، من شأن خط الأساس أن يتضمن إحالات مشتركة إلى تلك التعليقات في قاعدة البيانات NORMLEX. وسترتبط هذه المبادرة بإجراءات الحوسبة المقترحة آنفاً، وستجعل على وجه الخصوص عملية تحديث المعلومات المقدمة أكثر سهولة.

٥١. ومن شأن المشروع الرائد المقترح أن يشمل اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، بصيغتها المعدلة. والسمات الخاصة بهذه الاتفاقية تجعل منها نموذجاً جيداً لتجربة خط الأساس، لاسيما بما أنها: صكٌ محدث؛ دخل حيز النفاذ مؤخراً (٢٠١٣) وبالتالي فإنّ التقارير الأولى مطلوبة حالياً من الدول الأعضاء المصدقة عليها؛ ويتمتع نموذج التقرير الذي اعتمده مجلس الإدارة لهذه الاتفاقية بنسق فريد من السهل تحويله إلى نسق يمكن عرضه على شبكة الإنترنت. وبغية تجربة هذا النهج، من الممكن أيضاً اللجوء إلى اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، وهي اتفاقية حديثة نسبياً وتلقى عدداً متزايداً من التصديقات. بالإضافة إلى ذلك، أوصى فريق العمل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، في اجتماعه الثالث في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦، بأن يطلق المكتب حملة ترويجية بشأن الاتفاقية رقم ١٨٧، مما سيخلف أثراً إيجابياً على تنفيذها<sup>٢٨</sup>. وكشفت المشاورات غير الرسمية عن دعم كبير للاتفاقيتين. وعلى ضوء توصية فريق العمل الثلاثي المذكور والطبيعة الإطارية الترويجية الأكثر انفتاحاً للتوصية رقم ١٨٧، يمكن اختبار النهج الرائد على هذه الاتفاقية في المقام الأول.

<sup>٢٨</sup> الوثيقة GB.331/LILS/2، الصفحة ٢.



٥٢. وفي حال استبقى مجلس الإدارة المشروع الرائد، سيبدأ المكتب بإعداد الأدوات الإلكترونية اللازمة لدعم عملية وضع خط الأساس (ذات الصلة بإجراءات الحوسبة وتقديم التقارير إلكترونياً، المشار إليها أعلاه، بما في ذلك تقديم الدعم اللازم للهيئات المكونة). وسيقدم المكتب إلى مجلس الإدارة تحديثات منتظمة بشأن تطور هذا المشروع الرائد.

### ٣- النظر في الإمكانيات الواردة في الفقرتين ٥ (هـ) و ٦ (د) من المادة ١٩ (الإجراء ٤-٣)

٥٣. يستجيب هذا الإجراء إلى ضرورة تحسين فعالية نظام الإشراف ونجاعته ونطاقه، متشياً مع قرارات المؤتمر بشأن الدفع قديماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق (٢٠١٦) وبشأن المناقشة المتكررة الثانية عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (٢٠١٧).<sup>٢٩</sup> وتشكل الفقرتان ٥ (هـ) و ٦ (د) من المادة ١٩ أحكاماً دستورية أساسية تستجيب للاحتياجات الملزمة لنظام الإشراف في منظمة العمل الدولية ولالتزام الدول الأعضاء من أجل إنفاذ قرارات المؤتمر ذات الصلة بوضع المعايير. وعلى حد ما ذكر في وثيقة العمل التي ترافق هذه الوثيقة، فإن هذه الأحكام أدخلت لتلبية أغراض مختلفة، بما فيها: تعزيز التصديق على الاتفاقيات؛ تشجيع البلدان على تحقيق أهداف التوصيات والاتفاقيات على السواء؛ الاعتراف بالجهود التي تبذلها البلدان لإنفاذ الصكوك التي يعتمد عليها المؤتمر، حتى في غياب التصديق عليها؛ تحديد المساعدة التقنية التي يمكن أن تكون مفيدة للغاية في إزالة العقبات المطروحة أمام التصديق على الاتفاقيات ذات الصلة؛ تقييم المعايير لتوجيه الأنشطة المستقبلية المتعلقة بوضع المعايير. ويبين سجل استخدامات هذه الأحكام، كما هي ملخصة في وثيقة العمل المرفقة، كيف يجري تكييف هذه الاستخدامات مع الاحتياجات الخاصة التي يحددها مجلس الإدارة.

٥٤. وكخطوة أولى، يُقترح التركيز على الاستخدامات الحالية للمادة ١٩. وعليه، فإن المقترحات الواردة فيما يلي تتعلق أساساً بالدراسات الاستقصائية العامة<sup>٣٠</sup> وكخطوة ثانية، يمكن للمكتب أن يستكشف استخدامات محتملة أخرى للمادة ١٩. وعليه، تُلمس الإرشادات بشأن مسألة معرفة ما إذا كان ينبغي للمكتب أن يعد مقترحات إضافية لاستخدام المادتين ٥ (هـ) و ٦ (د) من المادة ١٩ استخداماً أفضل، مع الأخذ بعين الاعتبار أغراض هذه الأحكام، بغية مناقشتها في دورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨. وتستند الخيارات المشار إليها أدناه إلى هدفين جامعين للتحسين، هما:

"١" استخدام إجراء تقديم التقارير من منظور موجه بشكل أفضل نحو الأنشطة، من دون زيادة عبء العمل، استناداً إلى تحسين تصميم وتنفيذ عملية تقديم التقارير (مثلاً، من خلال استبيانات أكثر استهدافاً وأسهل استخداماً ناجمة عن مناقشة مزدوجة في مجلس الإدارة، واستخدام أفضل للهيكلية الميدانية وبرامج التدريب من أجل تحسين كمية الردود المتلقاة ونوعيتها) وجعل المعارف المجمع في خدمة التدابير الموجهة نحو الأنشطة (مثلاً، من خلال إدماج أكثر انتظاماً لهذه المعارف في التعاون مع الدول الأعضاء، بما في ذلك البرامج القطرية للعمل اللائق) من أجل دعم الأغراض الكامنة في الفقرتين ٥ (هـ) و ٦ (د) من المادة ١٩، من دون زيادة عبء تقديم التقارير على الدول الأعضاء؛

"٢" استخدام أفضل للأليات والمحافل الثلاثية القائمة، بهدف الاستفادة إلى أقصى حد من الإسهامات وأوجه التآزر بين المؤسسات والإجراءات القائمة (أي تسهيل عملية تقديم التقارير بحيث تستوعب بفعالية أكبر احتياجات الهيئات المكونة الثلاثية والدعم والبحوث التكميلية التي يضطلع بها المكتب وإجراء تحليلات موضوعية من جانب خبراء مستقلين، لاسيما لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، والتبادلات الثلاثية في لجنة تطبيق المعايير ومجلس الإدارة بالتآزر مع الإجراءات الأخرى المعنية، من قبيل المناقشات المتكررة وآلية استعراض المعايير ووضع جدول أعمال المؤتمر، على أن تسهم جميع هذه التدابير بفعالية أكبر في تصميم وتنفيذ برنامج عمل منظمة العمل الدولية).

<sup>٢٩</sup> انظر وثيقة العمل المرفقة والوثيقتين GB.331/INS/3 و GB.329/INS/5؛ محضر الأعمال المؤقت رقم ١٣-١، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، ٢٠١٦ ومحضر الأعمال المؤقت رقم ١١-١، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٦، ٢٠١٧.

<sup>٣٠</sup> يتعين تقديم وثيقة منفصلة إلى مجلس الإدارة في دورته في آذار/مارس ٢٠١٨ بشأن الاستعراض السنوي بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.



٥٥. وفي إطار متابعة قرار المؤتمر لعام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق والتعليقات التي أبدتها الهيئات المكونة خلال المشاورات غير الرسمية الأخيرة ومناقشات مجلس الإدارة، تركز الخيارات المقترحة أساساً على الإجراءات المتعلقة بتصميم الدراسات الاستقصائية العامة وإعدادها ومتابعتها. وهي تبين طرائق للاستفادة إلى أقصى حد من أحكام الفقرتين ٥(هـ) و ٦(د) من المادة ١٩ ومساعدة الدول الأعضاء على تحقيق الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية، لاسيما من خلال التصديق على المعايير وتنفيذها. وترد المقترحات في إطار مختلف خطوات الإجراء (كما هو ملخص في الشكل أدناه) وينبغي أن ترتبط بمناقشة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧ حول متابعة تقييم إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (إعلان العدالة الاجتماعية)، في دورة المؤتمر لعام ٢٠١٦.

### ١-٣ خيارات للبحث بشأن تصميم الدراسات الاستقصائية العامة وإعدادها ومتابعتها

الشكل ٤: خيارات مقترحة



### ١-١-٣ التصميم: النطاق والصكوك والاستبيان

٥٦. يبدأ إعداد الدراسات الاستقصائية العامة مع اختيار المواضيع، بما في ذلك الصكوك المشمولة، إلى جانب وضع نموذج تقرير مجدٍ ومصمم تصميمياً جيداً وسهل الاستخدام ويسهل عملية تقديم المعلومات ذات الصلة. ويواصل مجلس الإدارة الممارسة المتمثلة في تنظيم إجراء المناقشة على مرحلتين كوسيلة لتعزيز الاتساق مع الإجراءات المؤسسية الأخرى (بالاستفادة إلى أقصى حد من القيمة العملية للدراسات الاستقصائية العامة لبرنامج عمل منظمة العمل الدولية وتلبية احتياجات الدول الأعضاء) وتعزيز المناقشة الثلاثية وملكية زمام الأمور (بالاستفادة إلى أقصى حد من المناقشة في مجلس الإدارة وفي المحافل الثلاثية الأخرى). وعلى سبيل المثال، وفي ضوء الممارسة الحالية والتحسينات المحتملة، يمكن أن يقرر ما يلي:

(١) من شأن المناقشة الأولى (أي في دورة تشرين الثاني/نوفمبر) أن تركز على تحديد الموضوع العام ومجموعة الصكوك، كما يحدده موضوع المناقشة المتكررة المقابلة ومع مراعاة الإجراءات الأخرى ذات الصلة. وفي هذا السياق، لا بد من إيلاء الاعتبار الواجب للتوصيات الصادرة عن فريق العمل الثلاثي المعني بألية استعراض المعايير، كما وافق عليها مجلس الإدارة. وطيلة هذا الإجراء الأولي، يقوم المكتب ببحوث تحضيرية ويعد أي وثائق أساسية ضرورية وينسق الإسهامات من الإدارات التقنية والمكاتب الميدانية.

(٢) استناداً إلى نتائج هذه المناقشة الأولى، يجري إعداد استبيان لينظر فيه مجلس الإدارة (مثلاً، خلال دورته المقبلة في آذار/ مارس). وبغية تعزيز فعالية الدراسات الاستقصائية العامة للمناقشات المتكررة، يُقترح أن يولي الاهتمام لضمان أن تتناول الأسئلة أيضاً مسائل سياسية أوسع نطاقاً وأن تضم عدداً محدوداً من الأسئلة المرتبطة بتحقيق الهدف الاستراتيجي الأوسع نطاقاً (لا بد لجميع هذه الأسئلة من أن تندرج ضمن حدود الاتفاقيات والتوصيات المختارة وبالتالي في نطاق الفقرتين ٥ (هـ) و ٦ (د) من المادة ١٩). بالإضافة إلى ذلك وبالارتباط بتحديد العقبات المطروحة أمام التصديق، يمكن للاستبيانات أن تدعو الهيئات المكونة إلى تقديم وجهات نظر لها بشأن أحكام الاتفاقيات والتوصيات التي باتت تعتبر اليوم متقدمة.

٥٧. وتكشف المناقشات في مجلس الإدارة والمشاورات غير الرسمية عن تنوع في الآراء فيما يتعلق بما إذا كان ينبغي للاستبيان أن يستقي معلومات عن السياق السياسي الأعم، لا سيما من حيث ارتباطه بالهدف الاستراتيجي المعني. ويجدر التذكير بأن إعلان العدالة الاجتماعية ينظر إلى المناقشات المتكررة بوصفها فرصة رئيسية من أجل "فهم أفضل لتنوع واقع واحتياجات الدول الأعضاء فيها فيما يتعلق بكل هدف من الأهداف الاستراتيجية والاستجابة لها بفعالية أكبر بكافة وسائل العمل المتاحة لها، بما في ذلك من خلال النشاط المتصل بالمعايير...<sup>٣١</sup> واتباع هذا المنطق، قد يبدو من المناسب أن يتقصى الاستبيان طريقة الترويج لصكوك مختارة، من خلال الأنشطة المتصلة بالمعايير، كي يكون أداة عمل قيمة في ضوء وقائع واحتياجات ما فتئت تتغير نتيجة مثلاً لبرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ أو التحولات في عالم العمل. ويستمر التماس المدخلات من الهيئات المكونة بشأن تحسين عملية تصميم الدراسة الاستقصائية العامة، من حيث نطاق تطبيقها والتغييرات المدخلة على نسق ومضمون الاستبيانات ونماذج التقارير التي يمكن أن تسهل استخدامها على المستوى الوطني وأن تحسّن استلام إسهامات جيدة وفي وقتها.

### ٣-١-٢ إعداد التقارير وتقديمها

٥٨. ينبغي للمقترحات بشأن تقديم التقارير إلكترونياً المشار إليها أعلاه أن تساعد الحكومات على الوفاء بالتزاماتها المتعلقة بتقديم التقارير والشركاء الاجتماعيين على تقديم ملاحظاتهم،<sup>٣٢</sup> بالإضافة إلى معالجة كافة المدخلات على نحو أكثر فعالية بهدف المساعدة على إعداد دراسات استقصائية عامة والاستخدام الأمثل للمعلومات الواردة والمعارف المستخلصة منها.

٥٩. وتتوقف قيمة الدراسات الاستقصائية العامة على معدل ونوعية التقارير التي تقدمها الهيئات المكونة. وبغية تعزيز كل منهما، من المقترح أن يعد المكتب في هذا الصدد خطة عمل قد تشمل إجراءات ترمي إلى الاستفادة من هيكليتها أفضل استفادة (مثلاً، من خلال أخصائيين ميدانيين في مجال المعايير - مما يمكن أن يربط أنشطتهم في مجال النوعية بمحتوى الدراسات الاستقصائية العامة المعتمدة، إلى جانب المساعدة في تقديم الإسهامات إلى الدراسات المقبلة) وبرامج تدريبية على غرار تلك المقترحة للإسهام في جعل إجراءات تقديم التقارير (مثلاً، من جانب مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو) تركز بشكل أكبر على إعداد التقارير بموجب الفقرتين ٥ (هـ) و ٦ (د) من المادة ١٩.

٦٠. ويمكن أن يدعو مجلس الإدارة لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات إلى مواصلة النظر في مسألة مشاركتها المحتملة في الاستخدام الأمثل للفقرتين ٥ (هـ) و ٦ (د) من المادة ١٩، في ضوء مختلف أغراض هذين الحكمين، لاسيما فيما يتعلق بإعداد الدراسات الاستقصائية العامة ومناقشتها، وتقديم مقترحات في هذا الصدد. ومن الممكن أن يشمل ذلك تدابير تعنى بتقديم الدراسات الاستقصائية العامة، بغية ضمان نهج سهل الاستخدام ونسق يجعل الهيئات المكونة تستفيد من قيمتها إلى أقصى حد.

<sup>٣١</sup> إعلان العدالة الاجتماعية، المرفق، ثانياً (باء) "١". يفيد إطار المناقشات المتكررة، الذي اعتمده مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧، "أنه ينبغي بذل الجهود من أجل ... (ج) وضع استبيان الدراسة الاستقصائية العامة وفقاً لنهج مواضيعي مستهدف يستند إلى مبادئ وأحكام المعايير المعنية، وعلى ضوء القضايا التي يتعين أن تعالجها المناقشة المتكررة المقابلة لها، والسعي في الوقت ذاته إلى تيسير التزامات تقديم التقارير على الدول الأعضاء. وحيثما تقتضيه الضرورة، يمكن أن تضاف إلى الاستبيان بموجب المادة ١٩، أسئلة أخرى محدودة بما فيها بشأن مسائل سياسية أعم ترتبط بإنجاز الهدف الاستراتيجي الأوسع نطاقاً، من أجل استقاء معلومات من الدول الأعضاء لا يمكن خلاف ذلك إتاحتها للمكتب ولكنها مهمة لتتوير عملية إعداد تقرير المناقشة المتكررة"; (الوثيقة GB.331/INS/3، الملحق، الفقرة ١٨ (ج)).

<sup>٣٢</sup> من الممكن التفكير في تقديم المكتب مساعدة أكثر انتظاماً عند إعداد التقارير بموجب المادة ١٩، بوصف ذلك تحسناً إضافياً ضمن الموارد المتاحة واستناداً إلى الجهود الأخيرة المبدولة في هذا الصدد.

٦١. والهيئات المكونة مدعوة إلى تقديم مساهمات بشأن تحسين معدل ونوعية التقارير التي تستند إليها الدراسات الاستقصائية العامة.

### ٣-١-٣ المناقشة الثلاثية والمتابعة

٦٢. خلال المشاورات غير الرسمية الأخيرة، شدد العديد من الهيئات المكونة على أنّ الوقت والاهتمام المخصصين لمناقشة الدراسات الاستقصائية العامة في لجنة تطبيق المعايير، غير كافيين. بالإضافة إلى ذلك، طلب المؤتمر صراحة من منظمة العمل الدولية أن "تعتمد طرائق لضمان أن تؤدي الدراسات الاستقصائية العامة والمناقشات المتصلة بها في لجنة تطبيق المعايير، إلى الاسهام في المناقشات المتكررة حسب مقتضى الحال".<sup>٣٣</sup> ومن شأن لجنة تطبيق المعايير، بغية تعزيز دورها في إنفاذ أهداف الفقرتين ٥(هـ) و ٦(د) من المادة ١٩، تمسكاً مع توسيع نطاق ولايتها نتيجة إدخال هذين الحكمين، أن تستكشف طرائق أخرى لتحسين مناقشتها للدراسات الاستقصائية العامة، بما في ذلك من خلال السعي إلى خفض الوقت المخصص للبنود الافتتاحية إلى أدنى حد واللجوء إلى خبراء بشأن الموضوع المعني معينين عملاً بالمادة ١٨ من الدستور. ومن الممكن النظر في هذه الطرائق وفي غيرها من الطرائق، خلال المشاورات الثلاثية غير الرسمية بشأن أساليب عمل لجنة تطبيق المعايير،<sup>٣٤</sup> بهدف إنفاذ قرار مؤتمر العمل الدولي بشأن الدفع قديماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الذي دعا إلى استكشاف الخيارات الكفيلة بتحقيق استخدام أفضل للفقرتين ٥(هـ) و ٦(د) من المادة ١٩.<sup>٣٥</sup>

٦٣. وبالإضافة إلى ذلك، بناءً على اقتراحات محددة قدمتها بعض الهيئات المكونة، يمكن أن ينظر مجلس الإدارة في إدراج بند دائم في دورته في تشرين الثاني/نوفمبر بعد أن تناقش لجنة تطبيق المعايير الدراسة الاستقصائية العامة، بهدف تعزيز مناقشة ومتابعة الدراسات الاستقصائية العامة، ولاسيما تعزيز التصديق على المعايير وتنفيذها من جانب البلدان غير المصدقة عليها. ويمكن أن يشمل هذا البند، ضمن خيارات أخرى من شأن الهيئات المكونة الثلاثية أن تنتظر فيها، دعوة البلدان غير المصدقة (على أساس طوعي) لتقاسم خبراتها والصعوبات التي تواجهها والجهود التي تبذلها، بهدف تشجيع التصديق وضمان الاعتراف بأية تدابير متخذة. ومن شأن هذا البند أن يساعد على إعداد المناقشة المتكررة ذات الصلة ويعزز الرابط بين استنتاجات الدراسات الاستقصائية العامة ومناقشتها (بما في ذلك أية استنتاجات صادرة عن لجنة تطبيق المعايير) مع أنشطة منظمة العمل الدولية وبالتعاون معها. وعلى سبيل المثال، قد يؤدي ذلك، حسب مقتضى الحال، إلى إدراج نتيجة المناقشات الناجمة عن الدراسات الاستقصائية العامة في خطة العمل الرامية إلى متابعة استنتاجات المناقشة المتكررة.

٦٤. ومن شأن النتيجة المنبثقة عن مناقشات لجنة تطبيق المعايير ومجلس الإدارة ألا تنير المناقشة المتكررة فحسب، بل آلية استعراض المعايير كذلك (فيما يتعلق باستعراض صكوكها) وإجراءات وضع جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، وبشكل أعم إعداد وتنفيذ إطار السياسة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية.<sup>٣٦</sup> ويبيّن الجدول التالي كيف يمكن في مرحلة أولى، أن يؤدي تعزيز المناقشات المؤسسية المتعلقة بالدراسات الاستقصائية العامة وخارج إطارها، إلى تحسين استخدام المادة ١٩ ويشجع الاتساق.

٦٥. والهيئات المكونة مدعوة إلى تقديم مساهمات بشأن تعزيز قيمة المناقشة الثلاثية ومتابعة الدراسات الاستقصائية العامة.

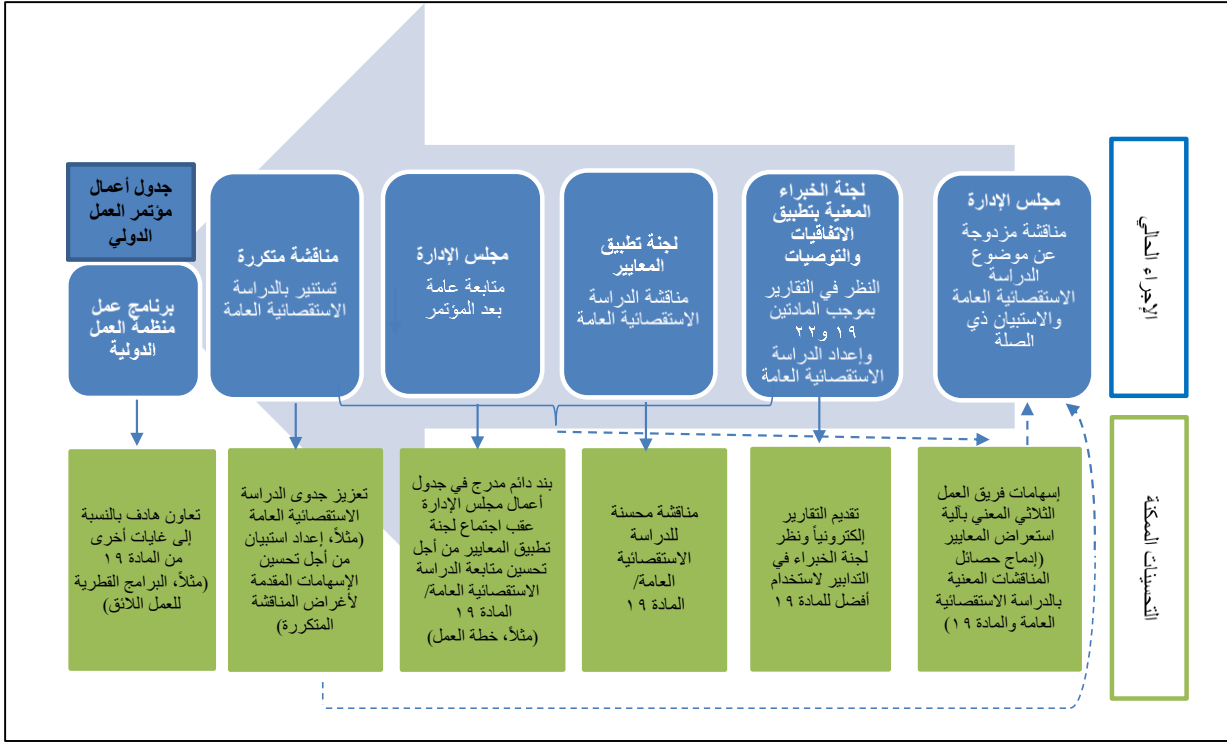
<sup>٣٣</sup> محضر الأعمال المؤقت رقم ١٣-١، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، الفقرة ١٥-٢(ب).

<sup>٣٤</sup> اتفق المشاركون في المشاورات الثلاثية غير الرسمية بشأن أساليب عمل لجنة تطبيق المعايير، على مواصلة اللجنة النظر في مسألة مناقشة الدراسات الاستقصائية العامة خلال اجتماعها المقبل الذي سينعقد أثناء الدورة ٣٣٢ لمجلس الإدارة (أذار/مارس ٢٠١٨). للاطلاع على تقرير الاجتماع الأخير، انظر الوثيقة GB.331/INS/17.

<sup>٣٥</sup> انظر الدفاع عن القيم، تعزيز التغيير: عدالة اجتماعية في اقتصاد عالمي. تقرير المدير العام (الجزء ١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨١، ١٩٩٤.

<sup>٣٦</sup> انظر الوثيقة GB.331/POL/1 بشأن النتيجة ٢ من البرنامج والميزانية، المتعلقة بالتصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها.

الشكل ٥: التحسينات المحتملة من أجل استخدام أفضل للفقرتين ٥ (هـ) و ٦ (د) من المادة ١٩ (استناداً إلى إجراءات الدراسات الاستقصائية العامة)



### ٢-٣ استعراض سنوي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

٦٦. في سياق متابعة قرار واستنتاجات المؤتمر لعام ٢٠١٧ بشأن المناقشة المتكررة الثانية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك الدعوة إلى جعل المتابعة السنوية لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل أكثر وضوحاً وأسهل منالاً،<sup>٣٧</sup> من المزمع تقديم مقترحات أكثر تفصيلاً لينظر فيها مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٨ بشأن الاستعراض السنوي وتنسيقه مع الإجراءات الأخرى الرامية إلى دعم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، باعتبارها حقوقاً تمكينية ضرورية لتحقيق جميع الأهداف الاستراتيجية على أكمل وجه. ومن الممكن مراعاة بعض العناصر المشار إليها أعلاه وذات الصلة بالدراسات الاستقصائية العامة في هذا السياق بغية الاستفادة إلى أقصى حد من أوجه التآزر بين العمليات، لاسيما فيما يتعلق بنماذج التقارير وترتيبات إعداد التقارير ومعالجة وتقديم المعلومات والمناقشات وتبادل وجهات النظر فيما بين الهيئات المكونة الثلاثية والمتابعة على المستوى الوطني ومن خلال نشاط منظمة العمل الدولية.

### ثانياً- ثلاثة إجراءات مقدمة للاسترشاد بها

#### ١- مناقشة منتظمة بين هيئات الإشراف (الإجراء ١-٢)

٦٧. يستجيب هذا الإجراء للحاجة إلى تعزيز شفافية نظام الإشراف واتساقه واستدامته.<sup>٣٨</sup> وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة أيضاً إلى أنّ الهيئات المكونة أعربت عن عدد من التحفظات بشأن القيمة المضافة للخيار المشار إليه آنفاً حول تنظيم اجتماع سنوي فيما بين هيئات الإشراف.

<sup>٣٧</sup> محضر الأعمال المؤقت رقم ١-١١، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٦، ٢٠١٧.

<sup>٣٨</sup> الوثيقة GB.329/INS/5، الفقرات ١٧-١٩ والوثيقة GB.329/INS/5(Add.) (Rev.)، الفقرة ٤ (ب).

٦٨. ويُطلب من مجلس الإدارة أن ينظر أيضاً في ثلاثة إجراءات أخرى ناجمة عن "الموقف المشترك لمجموعتي العمال وأصحاب العمل بشأن آلية الإشراف في منظمة العمل الدولية (١٣ آذار/ مارس ٢٠١٧)" فيما يتعلق بما يلي:

"١" تقديم رئيس لجنة الحرية النقابية تقريراً عن الأنشطة إلى لجنة تطبيق المعايير بدءاً من الدورة السابعة بعد المائة للمؤتمر (٢٠١٨)؛

"٢" نشر تقارير موجزة عن البعثات المطلوبة عملاً باستنتاجات لجنة تطبيق المعايير؛

"٣" نشر متابعة هذه الاستنتاجات في جزء منفصل من تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بدءاً من دورتها الثامنة والثمانين (تشرين الثاني/ نوفمبر - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧)، بالاستناد إلى نظر لجنة الخبراء في أساليب عملها.

## ٢- النظر في تقنين الإجراء بموجب المادة ٢٦ (الإجراء ٢-١)

٦٩. يستجيب هذا الإجراء للحاجة إلى تعزيز إتاحة وشفافية ووضوح وضمانات سير إجراء منتظم وحسب الأصول. وتمشياً مع خطة العمل، ينبغي لمجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧ أن يقدم إرشادات بشأن الخطوات المقبلة الواجب اتخاذها فيما يتعلق بالإجراء المنصوص عليه في المادة ٢٦، في أعقاب مناقشة الإجراء بموجب المادة ٢٤.٣٩ وفي حين أعربت بعض الهيئات المكونة عن دعمها لعملية تقنين الإجراء بموجب المادة ٢٦، كان لهيئات أخرى بعض التحفظات على جدواها ومدى ملاءمتها في هذه المرحلة.

٧٠. غير أنه يبدو أن توافقاً في الآراء قد انبثق عن نهج متعدد المراحل يتمثل في مرحلة أولى، في توضيح القواعد والممارسات القائمة والروابط مع الإجراءات الأخرى من خلال الدليل بشأن الممارسات القائمة في مجمل نظام الإشراف، الذي يتعين على المكتب أن يعده (انظر الإجراء ١-١ أدناه). وقد تتمثل المرحلة الثانية في مناقشة ثلاثية عن التقنين المحتمل للإجراء المنصوص عليه في المادة ٢٦، استناداً إلى المعلومات الواردة في الدليل، بالإضافة إلى المناقشات الجارية بشأن الإجراءات الأخرى، لاسيما فيما يتعلق بالمادة ٢٤ (الإجراء ٢-٢).

## ٣- النظر في الخطوات الإضافية الرامية إلى ضمان اليقين القانوني (الإجراء ٢-٣)

٧١. يستجيب هذا الإجراء للحاجة إلى تعزيز شفافية ونزاهة ووضوح وضمانات سير إجراء منتظم حسب الأصول. وتمشياً مع خطة العمل، ينبغي لمجلس الإدارة أن يقدم الإرشاد بشأن طرائق تبادل ثلاثي ممكن في المستقبل للآراء بشأن المادة ٣٧(٢) من الدستور<sup>٤٠</sup>. وقد يتمثل خيار للبحث فيما يلي: "١" أولاً، إجراء مشاورات ثلاثية غير رسمية بشأن العناصر والشروط الضرورية لتشغيل هيئة مستقلة بموجب الفقرة ٢ من المادة ٣٧، على أساس وثيقة تحضيرية يعدها المكتب، تحيل إلى مناقشات ووثائق سابقة، بهدف "٢" إدراج البند لاحقاً في جدول أعمال مجلس الإدارة للنظر فيه<sup>٤١</sup>.

<sup>٣٩</sup> الوثيقة GB.329/INS/5، الفقرة ٢٣ والوثيقة (Rev.) GB.329/INS/5(Add.)، الفقرة ٤(ب).

<sup>٤٠</sup> الوثيقة GB.329/INS/5، الفقرة ٢٦ والوثيقة (Rev.) GB.329/INS/5(Add.)، الفقرة ٤(ب).

<sup>٤١</sup> لن تمس مناقشة تطبيق المادة ٣٧(٢) بأي اعتبار لاستخدام المادة ٣٧(١)، قد يرغب مجلس الإدارة في اللجوء إليه في المستقبل.

## مشروع قرار

٧٢. إن مجلس الإدارة، بالاستناد إلى المقترحات الواردة في الوثيقة والإرشادات الأخرى المقدمة خلال المناقشات:

(١) يوافق على التدابير التالية المتعلقة بتفعيل إجراء تقديم الاحتجاجات بموجب المادة ٢٤ من الدستور:

(أ) ترتيبات تتيح تدابير توفيق طوعي اختياري أو تدابير أخرى على المستوى الوطني، تفضي إلى تعليق مؤقت لبحث اللجنة التخصيصية في حيثيات احتجاج. ويخضع التعليق لموافقة الجهة صاحبة الشكوى. ويستعرض مجلس الإدارة هذه الترتيبات بعد فترة اختبار من سنتين (الفقرتان ٩ و ١٠)؛

(ب) نشر وثيقة معلومات عن وضع الاحتجاجات المعلقة (الفقرة ١٤)؛

(ج) التصديق على الاتفاقيات المعنية كشرط لعضوية الحكومات في اللجنة التخصيصية ما لم يكن هناك عضو أصيل أو نائب عضو في مجلس الإدارة من حكومة صدقت على الاتفاقيات المعنية (الفقرة ١٥)؛

(د) تدابير تكفل نزاهة الإجراء وتحمي أعضاء اللجنة التخصيصية من تدخل لا مبرر له (الفقرة ١٦)؛

(هـ) تعزيز إدماج تدابير المتابعة في توصيات اللجان ونشر وثيقة معلومات محدثة على نحو منظم عن إنفاذ هذه التوصيات (الفقرة ١٧)، فضلاً عن مواصلة استكشاف طرائق إجراء متابعة التوصيات، التي اعتمدها مجلس الإدارة فيما يتعلق بالاحتجاجات؛

(٢) يوافق على التدابير المقترحة بشأن تبسيط عملية تقديم التقارير عن الاتفاقيات المصدق عليها، فيما يخص:

(أ) تجميع مواضيعي لأغراض تقديم التقارير (الملحق السادس) في إطار الخيار ٢ (الجزء ٢-٢-١)؛

(ب) نموذج تقرير جديد من أجل التقارير المبسطة (الجزء ٢-٢-٢)؛

(٣) يقرر مواصلة استكشاف التدابير الملموسة والعملية الكفيلة بتحسين استخدام الفقرتين ٥ (هـ) و ٦ (د) من المادة ١٩ من الدستور، بما في ذلك بغرض تعزيز وظائف الدراسات الاستقصائية العامة وتحسين نوعية مناقشتها ومتابعتها، لا سيما من جانب لجنة تطبيق المعايير ومجلس الإدارة (من خلال بند دائم في جدول أعماله على أساس تجريبي).

(٤) يدعو لجنة الحرية النقابية، في سياق بحثها الجاري لأساليب عملها، إلى أن تستفيض في تقييم ممارستها المتصلة ببحث الاحتجاجات بموجب المادة ٢٤ وأن تقترح أية تدابير أو تكييفات ضرورية على مجلس الإدارة لضمان أن يُبحث الاحتجاج المحال إليها، وفقاً للإجراء الوارد في النظام الداخلي.

(٥) يدعو لجنة الخبراء إلى أن تستعرض التفعيل الجاري للضمانات التي تتيح معالجة ملاحظات الشركاء الاجتماعيين، خارج الدورة المنتظمة لتقديم التقارير (الفقرة ٢٤)؛ ويشجعها على مواصلة بحث القضايا ذات الصلة بالموضوع ذاته في تعليقات موحدة (الجزء ٢-٢-١)؛ كما يدعوها إلى تقديم مقترحات بشأن إسهامها المحتمل في تحقيق الاستخدام الأمثل للفقرتين ٥ (هـ) و ٦ (د) من المادة ١٩ من الدستور (الفقرة ٥٩).

(٦) يدعو لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير إلى أن تنظر، من خلال مشاورات ثلاثية غير رسمية بشأن أساليب عملها، في التدابير الكفيلة بتعزيز مناقشتها للدراسات الاستقصائية العامة.

(٧) يطلب من المكتب أن يقدم إلى دورته ٣٣٤ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨)، بعد المشاورات مع الهيئات المكونة الثلاثية، ما يلي:

(أ) مقترحات ملموسة لإنفاذ الإجراء ٢-١ (التواصل المنتظم بين هيئات الإشراف) والإجراء ١-٢ (النظر في تقنين الإجراء المنصوص عليه في المادة ٢٦) والإجراء ٣-٢ (النظر في خطوات إضافية لضمان اليقين القانوني)؛

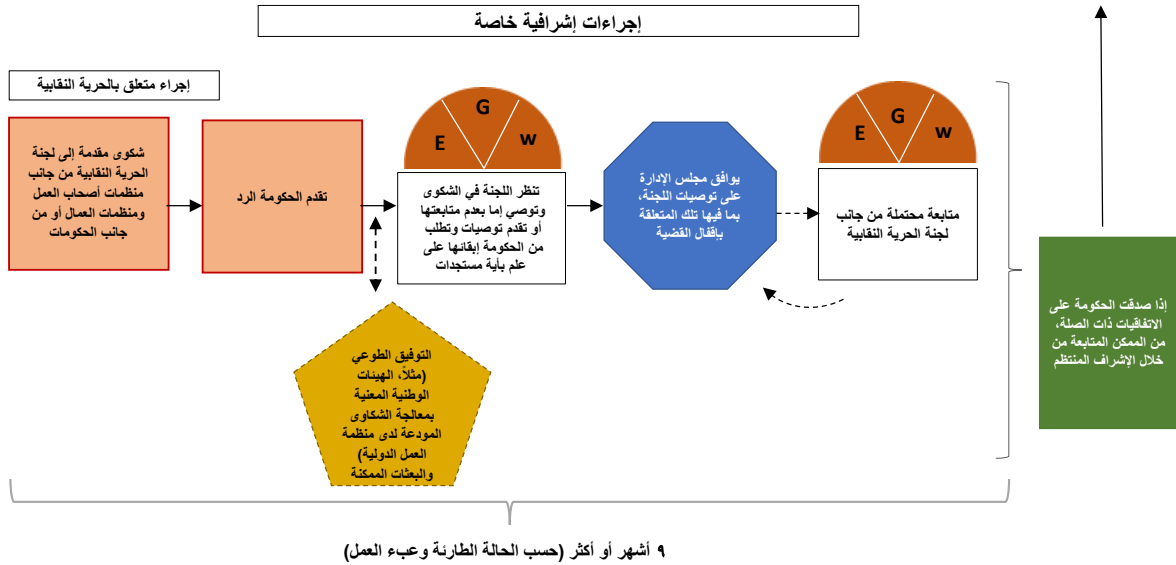
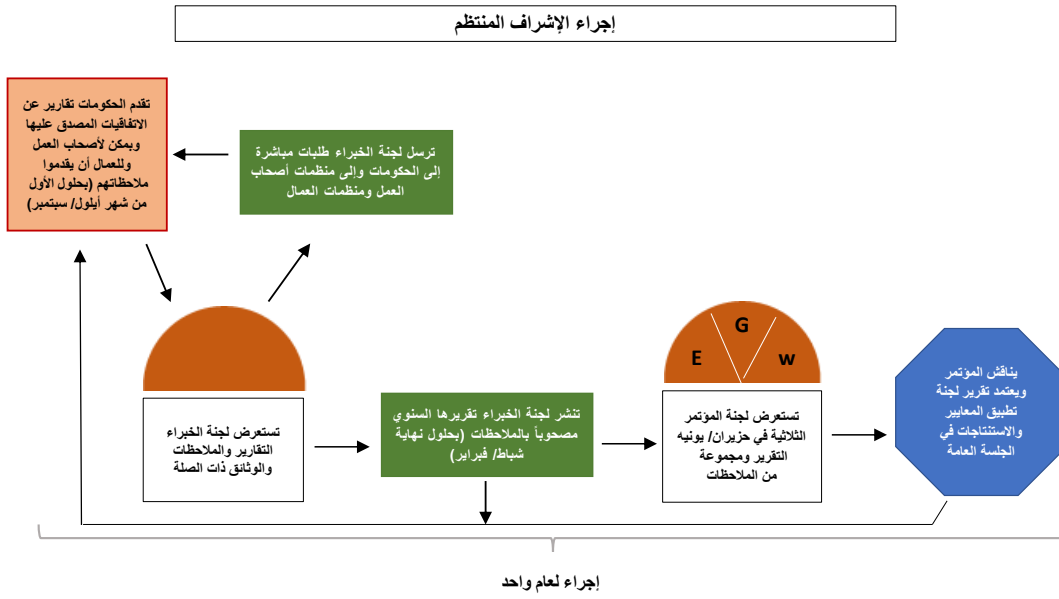
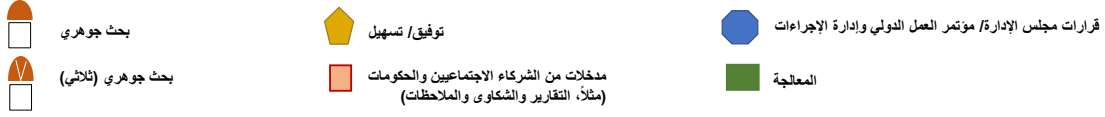
(ب) مقترحات مفصلة إضافية بشأن استخدام الفقرتين ٥ (هـ) و ٦ (د) من المادة ١٩ من الدستور، بما في ذلك فيما يتعلق بالاستعراض السنوي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛

(ج) تقرير عن التقدم المحرز في وضع اقتراحات مفصلة لإتاحة النفاذ الإلكتروني إلى نظام الإشراف، لصالح الهيئات المكونة (تقديم التقارير إلكترونياً، الجزء ٢-١-٢)، مع مراعاة الشواغل التي أثارها الهيئات المكونة خلال المناقشة؛

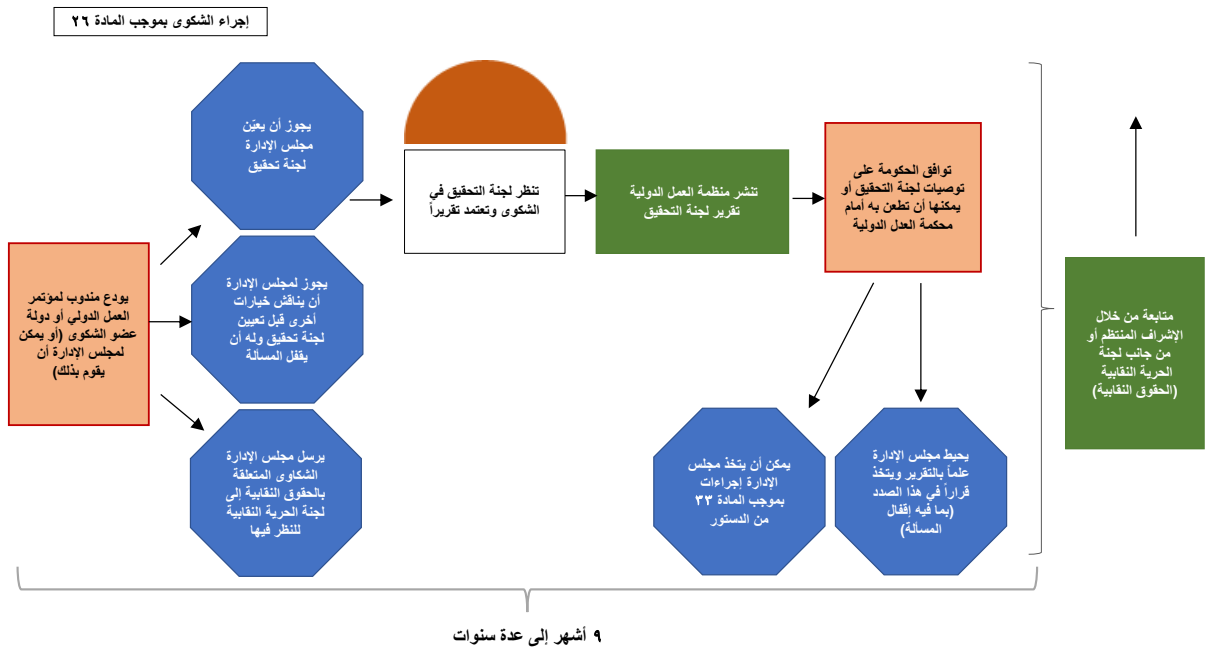
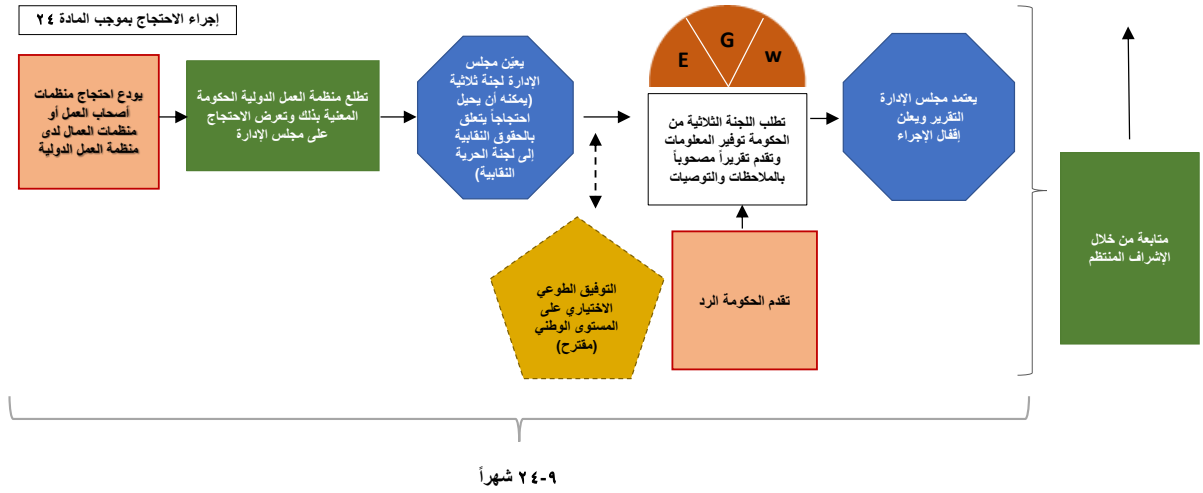
(د) المزيد من المعلومات عن مشروع راند من أجل إرساء خطوط أساس لاتفاقية العمل البحري وربما لاتفاقيات أخرى من قبيل الاتفاقية رقم ١٨٧ (الجزء ٢-٢-٢-٢).

## الملحق الأول

## لمحة عامة عن نظام الإشراف





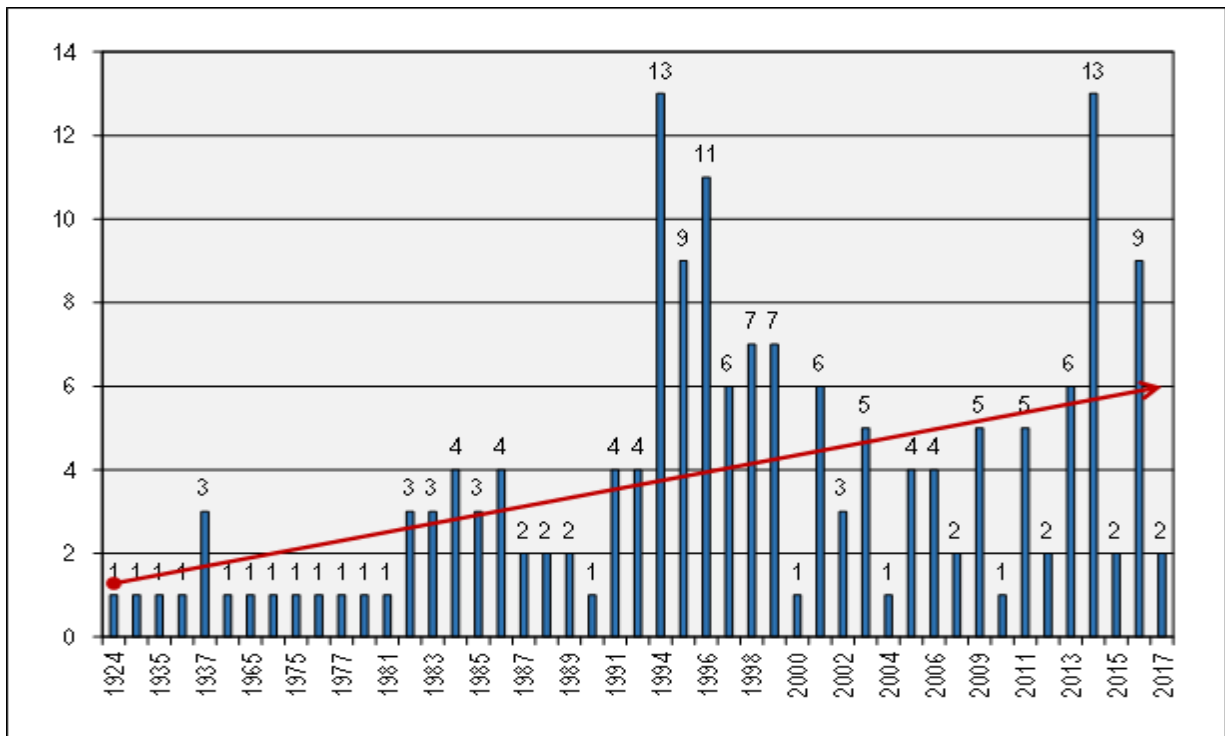


## الملحق الثاني

معلومات بشأن استخدام وتفعيل الإجراء المنصوص عليه في المادة ٢٤<sup>١</sup>

- في الوقت الراهن، يجري النظر في أربعة احتجاجات مقدمة بموجب المادة ٢٤. وفي أوائل عام ٢٠١٦، كان هناك ٢٠ احتجاجاً قيد النظر فيها، استُكمل ١١ منها بحلول نهاية العام.
- يمكن تمييز فترتين أساسيتين من حيث حجم الاحتجاجات المقدمة (انظر الشكل أدناه): "١" ١٩٢٤-١٩٨٩ (٣٨ احتجاجاً أو ما متوسطه احتجاج واحد كل سنتين)؛ "٢" ١٩٩٠-٢٠١٦ (١٣١ احتجاجاً أو ما متوسطه خمسة احتجاجات في السنة، أي ما يعادل زيادة قدرها عشر مرات من حيث الحجم في الفترة الثانية).

الشكل ١: عدد الاحتجاجات المقدمة بموجب المادة ٢٤ من دستور منظمة العمل الدولية (١٩٢٤-٢٠١٧) (لا يضم الشكل إلا السنوات التي قُدم فيها احتجاج واحد على الأقل)



- تتراوح فترة الإجراءات المتعلقة بالاحتجاجات المنصوص عليها في المادة ٢٤ بين تسعة أشهر و٢٤ شهراً، بدءاً من تاريخ اعتبار الاحتجاج مقبولاً ولغاية تاريخ تقديم اللجنة الثلاثية تقريرها إلى مجلس الإدارة (بلغ متوسط المدة ١٧ شهراً خلال السنوات الخمس الماضية). وغالباً ما يشمل ذلك عقد اجتماعين إلى ثلاثة اجتماعات للجنة الثلاثية على دورتين لمجلس الإدارة، دون أن تكونا بالضرورة متعاقبتين.
- فيما يتعلق بأساليب العمل، ينص النظام الداخلي بشأن إجراء الاحتجاجات، إلى جانب مذكرته التمهيدية، على القواعد والممارسات المطبقة على معالجة الاحتجاجات بموجب المادة ٢٤، وهو الإطار الذي تقرر فيه كل لجنة تخصيصية كيفية تنظيم عملية بحث حيثيات الاحتجاج. وترد صلاحيات اللجنة التخصيصية في المادة ٤ من النظام الداخلي، التي تتعلق بمسائل من قبيل الطلب من الجهة صاحبة الاحتجاج أو الحكومة المعنية تقديم المزيد من المعلومات أو تمديد أي مهل زمنية.

<sup>١</sup> تضاف هذه المعلومات إلى الأرقام المتعلقة بالاحتجاجات بموجب المادة ٢٤، الواردة في التقرير المشترك؛ انظر الأشكال ٣-١ في الملحق الثاني.

- خلال النظر في الاحتجاج، تعلق لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات النظر في المسائل التي يشملها الاحتجاج إلى أن يتخذ مجلس الإدارة قراراً بشأنه. وعليه، ولحين انتهاء الإجراء، قد يستبعد ذلك بحث المسألة في لجنة تطبيق المعايير. وينبغي للشركاء الاجتماعيين أن يراعوا ذلك عندما يقررون اللجوء إلى إجراء الاحتجاج المنصوص عليه في المادة ٢٤ أو تقديم ملاحظة إلى لجنة الخبراء بموجب المادة ٢٣.
- في المقابل، لا يستبعد إطلاق إجراء بموجب المادة ٢٤ اللجوء إلى الإجراء المنصوص عليه في المادة ٢٦، وهو أمرٌ قد يأخذ مجلس الإدارة قراراً بشأنه في أي وقت خلال الإجراء بموجب المادة ٢٤ (جرى توضيح هذه النقطة خلال الأعمال التحضيرية لوضع لنظام الداخلي بشأن إجراءات النظر في الاحتجاجات).
- قُدمت احتجاجات ضد ٧١ دولة عضواً من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية والبالغ عددها ١٨٧ دولة. ومن بينها، كانت ٢٤ دولة عضواً موضوع احتجاج واحد وسبع دول أعضاء موضوع ثمانية احتجاجات أو أكثر.
- تُبت عادة مسألة قبول الاحتجاج في فترة من ثلاثة إلى ستة أشهر بدءاً من تاريخ إيداع الاحتجاج، رهناً بتوقيت دورات مجلس الإدارة. وفي بعض الحالات، تنتظر هيئة مكتب مجلس الإدارة مرتين في مسألة القبول، وفي هذه الحالة يمكن تمديد المهلة الزمنية لسنة واحدة لاتخاذ قرار بشأن قبول الاحتجاج. وتُنشأ اللجنة الثلاثية عادة في دورة مجلس الإدارة نفسها التي يُعتبر فيها الاحتجاج مقبولاً، أو في الأشهر التي تسبق الدورة التالية لمجلس الإدارة نفسها. وفي حال تجديد مجلس الإدارة، قد ترغب المجموعات في تأجيل إنشاء لجنة ثلاثية لحين تعيين الأعضاء الجدد.

## الملحق الثالث

### استمارة نموذجية إلكترونية لتقديم الاحتجاج بموجب المادة ٢٤ من دستور منظمة العمل الدولية

ترد فيما يلي [hyperlink] معلومات وتعليمات إضافية بشأن الإجراء المنصوص عليه في المادة ٢٤ وانعكاساته وغير ذلك من آليات الإشراف المتاحة في منظمة العمل الدولية. ولمزيد من الدعم، يمكن الاتصال بالجهات التالية: لمنظمات أصحاب العمل (يرجى الاتصال بمكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل على [الرقم التالي] ولمنظمات العمال (يرجى الاتصال بمكتب الأنشطة الخاصة بالعمال على [الرقم التالي]).

(يرجى توفير معلومات عن أسباب تقديم إدعاءاتكم بموجب الإجراء المنصوص عليه في المادة ٢٤، وليس بموجب أي إجراء آخر)

### قبول الاحتجاج

١. يرجى الإشارة إلى اسم المنظمة المهنية لأصحاب العمل أو للعمال التي تقدم الاحتجاج:

(يرجى تقديم المعلومات بشأن المنظمة المعنية ونظامها الأساسي وتفاصيل الاتصال، الخ)

٢. يرجى تحديد الدولة العضو في المنظمة، التي يوجه ضدها الاحتجاج:

٣. يرجى تحديد الاتفاقية/ الاتفاقيات المصدق عليها والتي هي موضوع الاحتجاج بعدم الامتثال:

(يرجى أيضاً تحديد تاريخ/ تواريخ التصديق)

٤. يرجى استخدام الخانة أدناه [القابلة للتوسيع] لتبليغ المدير العام لمكتب العمل الدولي عن الجانب الذي يُدعى فيه أن الدولة العضو موضوع الاحتجاج قصرت فيه عن ضمان الامتثال الفعال ضمن صلاحياتها للاتفاقية أو للاتفاقيات المشار إليها أعلاه، مع الإشارة تحديداً إلى المادة ٢٤ من دستور منظمة العمل الدولية. يرجى تقديم أي معلومات ذات صلة دعماً للإدعاءات التي تتقدمون بها:

## معلومات أخرى

٥. يرجى الإشارة إلى ما إذا كان قد جرى عرض المسألة على السلطات الوطنية المختصة (لاسيما المحاكم الوطنية أو آليات الحوار الاجتماعي أو آليات تسوية النزاعات أمام منظمة العمل الدولية الممكن أن تتواجد في بلدكم) أو ما إذا كانت هذه السلطات قد نظرت فيها. كما يرجى توفير أي معلومات بشأن وضع وحصيلة الإجراءات المتبعة. ولا يشكل استنفاد الإجراءات الوطنية شرطاً أساسياً لتقديم الاحتجاج. غير أنه في بعض الحالات، يمكن أن يسمح إجراء النظر في الاحتجاج بالتوفيق أو غير ذلك من التدابير على المستوى الوطني - انظر السؤال التالي:

٦. يرجى بيان ما يلي: "١" إذا كانت منظماتكم ترغب في استكشاف إمكانية السعي إلى التوفيق أو إلى تدابير أخرى على المستوى الوطني لفترة زمنية محددة بغية معالجة الادعاءات (رهنأ بموافقة الحكومة ومع إمكانية أن تطلب منظماتكم استئناف الإجراء قبل نهاية هذه الفترة في حال فشل التوفيق أو غير ذلك من التدابير)؛ "٢" إذا كان الأمر كذلك، يرجى الإشارة إذا كنتم ترغبون في اللجوء إلى التدخل أو المساعدة التقنية من جانب المكتب أما أمانتي مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في هذا الصدد:

٧. يرجى الإشارة إلى ما إذا كانت الإدعاءات، حسب علمكم، قد خضعت لبحث هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية أو قد قدمت إليها؛ وإن كان الجواب بالإيجاب، يرجى الإشارة إلى أي مدى تختلف أي ادعاءات مقدمة حالياً عن الإدعاءات التي سبق بحثها أو تقديمها.

## الملحق الرابع

### متابعة الاحتجاجات بموجب المادة ٢٤ من جانب اللجنة الثلاثية التخصيصية

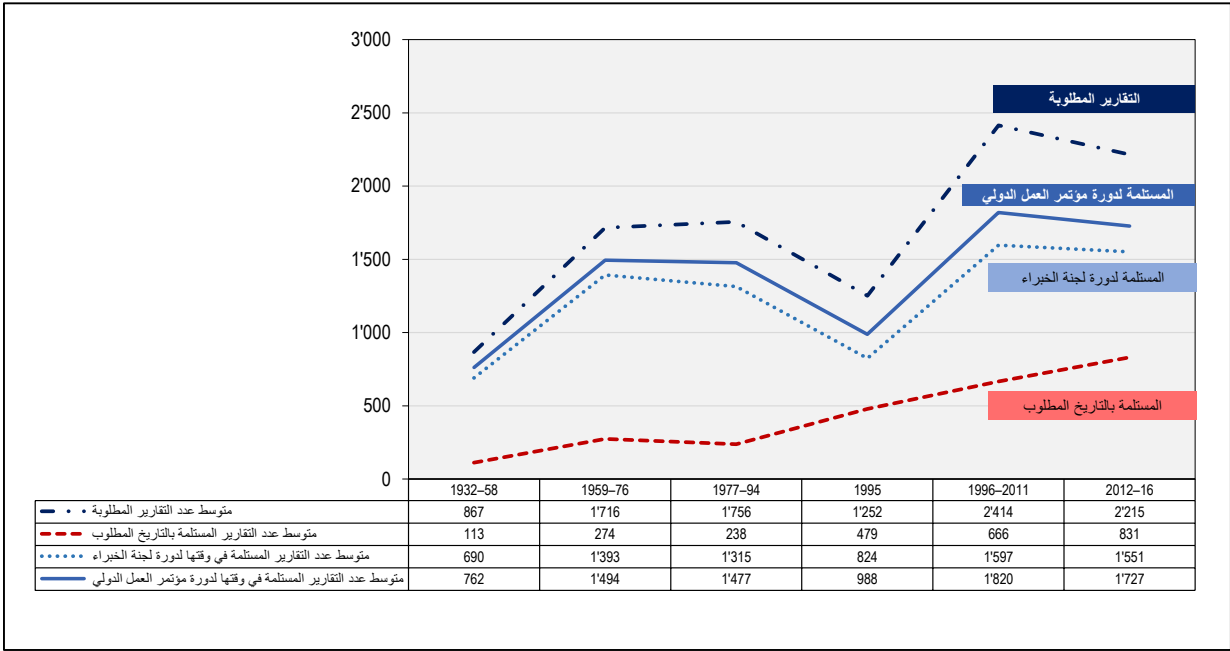
- في الوقت الراهن، ما إن يوافق مجلس الإدارة على توصيات لجنة تخصيصية بشأن احتجاج مقدم بموجب المادة ٢٤، يُطلق إجراء تقديم الاحتجاجات. ومن ثم، تندرج أي متابعة في نظام الإشراف المنتظم (ولاسيما لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات) كجزء من التزامات الحكومة المعنية بتقديم التقارير فيما يخص الاتفاقية (أو الاتفاقيات) التي صدقت عليها. ويجدر التذكير بأنه خلال النظر في الاحتجاج، توقف هيئات الإشراف المنتظمة (لجنة الخبراء ولجنة تطبيق المعايير) النظر في المسألة تجنباً لأي تدخل وتنتظر توصيات اللجنة الثلاثية.
- إذا قرر مجلس الإدارة النظر في إمكانية قيام اللجان الثلاثية التخصيصية بالإشراف على متابعة توصياته، فقد يرغب في النظر في المسائل والانعكاسات التالية:
  - "١" من شأن مجلس الإدارة أن يبقي على رصد التقدم الذي تحرزه الحكومات بشأن توصيات اللجان التخصيصية. ومن شأن الدراية التي تتمتع بها اللجان التخصيصية بمختلف عناصر الاحتجاج أن تساعد في تقييم ما إذا كان الإجراء يفي بتوصياتها.
  - "٢" سيكون هناك المزيد من الوضوح والإدارة السديدة الثلاثية المعززة في تقييم الإجراءات التي تتخذها الحكومات لإنفاذ هذه التوصيات؛
  - "٣" من شأن الحكومة أن تقدم تقريراً إلى اللجنة الثلاثية التخصيصية بشأن مدى إنفاذ توصياتها ضمن مهلة زمنية تحدد لاحقاً ويبقى خلالها الإجراء مفتوحاً؛
  - "٤" من شأن اللجنة الثلاثية التخصيصية أن تجتمع مرة أخرى كما تفعل فيما يتعلق بالحالات الجارية خلال دورات مجلس الإدارة بغية استعراض المتابعة التي قدمت الحكومة تقريراً بشأنها وتحديد ما إذا كانت مثل هذه المتابعة تعتبر مرضية ونفسي إلى إقبال الإجراء؛
  - "٥" إذا بقي الإجراء مفتوحاً من ولاية لمجلس الإدارة إلى ولاية أخرى، قد تبرز الحاجة إلى استبدال أعضاء اللجنة التخصيصية؛
  - "٦" لحين إغلاق الإجراء، لا تستطيع آليات الإشراف المنتظمة (لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة تطبيق المعايير) أن تنتظر في المسائل الخاصة التي تكون موضوع الاحتجاج؛
  - "٧" بعد إغلاق إجراء تقديم الاحتجاجات، تستمر هيئات الإشراف المنتظمة في الإشراف على كافة المسائل ذات الصلة بتطبيق الاتفاقية (الاتفاقيات) المصدق عليها.

## الملحق الخامس

لمحة عامة بحسب التواريخ عن أهم التكييفات المدخلة  
على نظام تقديم التقارير (المادة ٢٢)

تقارير مفصلة (يتعين إعدادها تمثيلاً مع نماذج التقارير) كانت مطلوبة كل عام عن كل اتفاقية من الاتفاقيات.	حتى عام ١٩٥٩
إطالة دورة تقديم التقارير من عام واحد إلى عامين؛ كل عام، يُطلب تقرير عام بالنسبة إلى الاتفاقيات التي لم يُطلب بشأنها تقرير مفصل ذلك العام.	١٩٥٩
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ إطالة دورة تقديم التقارير مرة أخرى من عامين إلى أربعة أعوام، باستثناء بعض الاتفاقيات التي تُعتبر "الأكثر أهمية".</li> <li>■ الوثيقة GB.201/14/32</li> <li>■ بعد التقرير الأول، يُطلب التقريران اللاحقان كل عامين بالنسبة لجميع الاتفاقيات.</li> <li>■ الضمانات: قد يُطلب تقرير خارج الدورة؛ دور الملاحظات التي تقدمها منظمات العمال أو منظمات أصحاب العمل؛ الحق في اللجوء إلى إجراءات أخرى (المواد ٢٤-٢٦).</li> </ul>	١٩٧٦
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ لا يعود من المطلوب تقديم تقارير عن مجموعة من الاتفاقيات لم تعد تلبي الاحتياجات الآتية.</li> <li>■ الإبقاء على الضمانات.</li> </ul>	١٩٨٥
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ طلب تقارير مفصلة كل عامين فقط بالنسبة إلى عشر اتفاقيات "ذات أولوية".</li> <li>■ استبدال دورة تقديم التقارير من أربعة أعوام بدورة من خمسة أعوام للتقارير "المبسطة" بالنسبة إلى جميع الاتفاقيات الأخرى.</li> <li>■ خفض عدد التقارير المفصلة "الأولى" من ثلاثة تقارير إلى تقريرين.</li> <li>■ التوقف عن طلب التقارير "العامة" السنوية.</li> <li>■ الإبقاء على الضمانات.</li> </ul>	١٩٩٣
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ لن يكون هناك سوى تقرير "أول" واحد فقط (تقرير مفصل).</li> <li>■ كل التقارير الأخرى المطلوبة ستكون تقارير مبسطة.</li> <li>■ تجميع الاتفاقيات بحسب الموضوع لأغراض تقديم التقارير.</li> </ul>	٢٠٠٢-٢٠٠١
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ الوثيقة GB.282/LILS/5</li> <li>■ الوثيقة GB.282/8/2</li> <li>■ الوثيقة GB.283/LILS/6</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ مناقشة مختلف الخيارات لتبسيط تقديم المعلومات والتقارير، بما في ذلك اعتماد نهج قائم على البلد؛ تفضيل لاعتماد نهج مواضيعي مكثف فيما يتعلق بالاتفاقيات التقنية.</li> </ul>	٢٠٠٧
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ الوثيقة GB.298/LILS/4</li> <li>■ الوثيقة GB.298/9</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ مناقشة مضمون نماذج التقارير.</li> </ul>	٢٠١١-٢٠٠٧
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ انظر أيضاً: الوثيقة GB.303/LILS/4/1 والوثيقة GB.306/LILS/4 والوثيقة GB.307/LILS/3 والوثيقة GB.310/LILS/3/2.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ الوثيقة GB.300/LILS/6</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ تقييم تجميع الاتفاقيات بحسب الموضوع لأغراض تقديم التقارير.</li> </ul>	٢٠٠٩
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ الوثيقة GB.304/LILS/4</li> <li>■ الوثيقة GB.306/LILS/4</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ الموافقة على دورة من ثلاث سنوات لتقديم التقارير فيما يتعلق بالاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة وعلى دورة من خمس سنوات فيما يتعلق بالاتفاقيات التقنية، على أساس التجميع الحالي للاتفاقيات بحسب الموضوع، المطبق منذ عام ٢٠١٢.</li> </ul>	٢٠١١
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ الوثيقة GB.310/LILS/3/2</li> <li>■ الوثيقة GB.310/11/2</li> </ul>

الشكل ١: متوسط عدد التقارير المطلوبة والمستلمة بشأن الاتفاقيات المصدق عليها (المادة ٢٢ من الدستور)





## الملحق السادس

تبويب الاتفاقيات لغرض تقديم التقارير  
بموجب الإجراء الإشرافي المنتظم<sup>١</sup>

### الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (المبادئ والحقوق الأساسية في العمل)<sup>٢</sup>

الاتفاقيات الأساسية

اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)

اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)

الاتفاقيات التقنية

(الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية)

اتفاقية حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١ (رقم ١١)

اتفاقية حق التجمع (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧ (رقم ٨٤)

اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١ (رقم ١٣٥)

اتفاقية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥ (رقم ١٤١)

اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١)

اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)

### العمل الجبري (المبادئ والحقوق الأساسية في العمل)

الاتفاقيات الأساسية

اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)

بروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)

اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)

### عمل الأطفال (المبادئ والحقوق الأساسية في العمل)

الاتفاقيات الأساسية

اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)

اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)

<sup>١</sup> يشار بنجمتين (\*\*\*) إلى الاتفاقيات الست التي اقترح مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦) إلغائها، على أن يتخذ المؤتمر قراراً بذلك في عام ٢٠١٨. من جهة أخرى، يشار بنجمة واحدة (\*) إلى الاتفاقيات المركونة التي لن يُطلب تقديم تقارير بشأنها إلا بناءً على طلب محدد من هيئات الإشراف (الوثيقة GB.229/10/19).

<sup>٢</sup> للعلم، إن التصنيف بموجب الهدف الاستراتيجي المقابل مشار إليه باللون الأصفر (الوثيقة GB.310/LILS/3/1).

الاتفاقيات التقنية  
(حماية الأطفال والشباب)

- اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، ١٩١٩ (رقم ٥)  
 اتفاقية عمل الأحداث ليلاً في الصناعة، ١٩١٩ (رقم ٦)  
 اتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)، ١٩٢١ (رقم ١٠)  
 اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، ١٩٣٢ (رقم ٣٣)  
 اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٣٧ (رقم ٥٩)  
 اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (الصناعة)، ١٩٤٦ (رقم ٧٧)  
 اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية)، ١٩٤٦ (رقم ٧٨)  
 اتفاقية العمل الليلي للأحداث (المهن غير الصناعية)، ١٩٤٦ (رقم ٧٩)  
 اتفاقية عمل الأحداث ليلاً (الصناعة) (مراجعة)، ١٩٤٨ (رقم ٩٠)  
 اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥ (رقم ١٢٣)  
 اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (العمل تحت سطح الأرض)، ١٩٦٥ (رقم ١٢٤)

**تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة (المبادئ والحقوق الأساسية في العمل)**

الاتفاقيات الأساسية

- اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)  
 اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)

الاتفاقيات التقنية

(العمال ذوو المسؤوليات العائلية)

- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)

المشاورات الثلاثية

(الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي)

اتفاقية الإدارة السديدة

- اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)

إدارة العمل وتفتيش العمل

(الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي)

اتفاقيات الإدارة السديدة

- اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)  
 بروتوكول عام ١٩٩٥ التابع لاتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)  
 اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)

الاتفاقيات التقنية  
(إدارة العمل وتفتيش العمل)

- اتفاقية إحصاءات الأجور وساعات العمل، ١٩٣٨ (رقم ٦٣)  
اتفاقية إدارات تفتيش العمل (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧ (رقم ٨٥)  
اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)  
اتفاقية إحصاءات العمل، ١٩٨٥ (رقم ١٦٠)

سياسات العمالة (العمالة)

اتفاقية الإدارة السديدة

- اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)

الاتفاقيات التقنية  
(سياسة العمالة)

- اتفاقية البطالة، ١٩١٩ (رقم ٢)  
اتفاقية مكاتب الموظفين بمقابل، ١٩٣٣ (رقم ٣٤)\*  
اتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٨)  
اتفاقية وكالات خدمات التوظيف بأجر (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٦)  
اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩)  
اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١)

المهارات (العمالة)

الاتفاقيات التقنية

- اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤ (رقم ١٤٠)  
اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)

الأمن الوظيفي (العمالة)

اتفاقية تقنية

- اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨)

الأجور (الحماية الاجتماعية)

- اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨ (رقم ٢٦)  
اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩ (رقم ٩٥)  
اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة)، ١٩٥١ (رقم ٩٩)  
اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١)  
اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إفسار صاحب عملهم، ١٩٩٢ (رقم ١٧٣)

**وقت العمل (الحماية الاجتماعية)**

- اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، ١٩١٩ (رقم ١)
- اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، ١٩٢١ (رقم ١٤)
- اتفاقية العمل الليلي (المخابز)، ١٩٢٥ (رقم ٢٠)\*
- اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، ١٩٣٠ (رقم ٣٠)
- اتفاقية مصانع الزجاج المسطح، ١٩٣٤ (رقم ٤٣)\*
- اتفاقية أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة، ١٩٣٥ (رقم ٤٧)
- اتفاقية تخفيض ساعات العمل (مصانع الزجاجات)، ١٩٣٥ (رقم ٤٩)\*
- اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر، ١٩٣٦ (رقم ٥٢)
- اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩)
- بروتوكول عام ١٩٩٠ التابع لاتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨ (رقم ٨٩)
- اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (الزراعة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠١)
- اتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، ١٩٥٧ (رقم ١٠٦)
- اتفاقية الإجازة مدفوعة الأجر (مراجعة)، ١٩٧٠ (رقم ١٣٢)
- اتفاقية ساعات العمل وفترات الراحة (النقل البري)، ١٩٧٩ (رقم ١٥٣)
- اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠ (رقم ١٧١)
- اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)

**السلامة والصحة المهنيان (الحماية الاجتماعية)**

- اتفاقية استخدام الرصاص الأبيض (في الطلاء)، ١٩٢١ (رقم ١٣)
- اتفاقية العمل تحت سطح الأرض (المرأة)، ١٩٣٥ (رقم ٤٥)
- اتفاقية أحكام السلامة (البناء)، ١٩٣٧ (رقم ٦٢)
- اتفاقية الحماية من الإشعاعات، ١٩٦٠ (رقم ١١٥)
- اتفاقية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٩)
- اتفاقية القواعد الصحية (التجارة والمكاتب)، ١٩٦٤ (رقم ١٢٠)
- اتفاقية الحد الأقصى للوزن، ١٩٦٧ (رقم ١٢٧)
- اتفاقية البنزين، ١٩٧١ (رقم ١٣٦)
- اتفاقية السرطان المهني، ١٩٧٤ (رقم ١٣٩)
- اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات)، ١٩٧٧ (رقم ١٤٨)
- اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)
- بروتوكول عام ٢٠٠٢ التابع لاتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)
- اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١)
- اتفاقية الحرير الصخري (الاسبستوس)، ١٩٨٦ (رقم ١٦٢)
- اتفاقية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ (رقم ١٦٧)
- اتفاقية المواد الكيميائية، ١٩٩٠ (رقم ١٧٠)

- اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣ (رقم ١٧٤)  
 اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦)  
 اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤)  
 اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)

### الضمان الاجتماعي (الحماية الاجتماعية)

- اتفاقية التعويض عن حوادث العمل (الزراعة)، ١٩٢١ (رقم ١٢)  
 اتفاقية التعويض عن حوادث العمل، ١٩٢٥ (رقم ١٧)  
 اتفاقية تعويض إصابات العمل (الأمراض المهنية)، ١٩٢٥ (رقم ١٨)  
 اتفاقية المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، ١٩٢٥ (رقم ١٩)  
 اتفاقية التأمين الصحي (الصناعة)، ١٩٢٧ (رقم ٢٤)  
 اتفاقية التأمين الصحي (الزراعة)، ١٩٢٧ (رقم ٢٥)  
 اتفاقية التأمين ضد الشيخوخة (الصناعة، الخ...)، ١٩٣٣ (رقم ٣٥)\*  
 اتفاقية التأمين ضد الشيخوخة (الزراعة)، ١٩٣٣ (رقم ٣٦)\*  
 اتفاقية التأمين ضد العجز (الصناعة، الخ...)، ١٩٣٣ (رقم ٣٧)\*  
 اتفاقية التأمين ضد العجز (الزراعة)، ١٩٣٣ (رقم ٣٨)\*  
 اتفاقية التأمين على الحياة (الصناعة، الخ...)، ١٩٣٣ (رقم ٣٩)\*  
 اتفاقية التأمين على الحياة (الزراعة)، ١٩٣٣ (رقم ٤٠)\*  
 اتفاقية تعويض إصابات العمل (الأمراض المهنية) (مراجعة)، ١٩٣٤ (رقم ٤٢)  
 اتفاقية البطالة، ١٩٣٤ (رقم ٤٤)\*  
 اتفاقية الحفاظ على حقوق المهاجرين في المعاش، ١٩٣٥ (رقم ٤٨)\*  
 اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)  
 اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢ (رقم ١١٨)  
 اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ [الجدول الأول معدّل في ١٩٨٠] (رقم ١٢١)  
 اتفاقية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٨)  
 اتفاقية الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩ (رقم ١٣٠)  
 اتفاقية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، ١٩٨٢ (رقم ١٥٧)  
 اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨ (رقم ١٦٨)

### حماية الأمومة (الحماية الاجتماعية)

- اتفاقية حماية الأمومة، ١٩١٩ (رقم ٣)  
 اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٣)  
 اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)

**السياسة الاجتماعية (الحماية الاجتماعية)**

- اتفاقية السياسة الاجتماعية (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧ (رقم ٨٢)  
 اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٤)  
 اتفاقية السياسة الاجتماعية (الأهداف والمعايير الأساسية)، ١٩٦٢ (رقم ١١٧)

**العمال المهاجرون (مشترك)**

- اتفاقية تفتيش المهاجرين، ١٩٢٦ (رقم ٢١)\*\*  
 اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)  
 اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)

**البحارة (مشترك)**

- اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري)، ١٩٢٠ (رقم ٧)  
 اتفاقية تعويض البطالة (في حالة غرق السفينة)، ١٩٢٠ (رقم ٨)  
 اتفاقية استخدام البحارة، ١٩٢٠ (رقم ٩)  
 اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (العمل البحري)، ١٩٢١ (رقم ١٦)  
 اتفاقية عقود استخدام البحارة، ١٩٢٦ (رقم ٢٢)  
 اتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم، ١٩٢٦ (رقم ٢٣)  
 اتفاقية شهادات كفاءة الضباط، ١٩٣٦ (رقم ٥٣)  
 اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة)، ١٩٣٦ (رقم ٥٤)  
 اتفاقية التزامات صاحب السفينة (في حالة مرض أو إصابة البحارة)، ١٩٣٦ (رقم ٥٥)  
 اتفاقية التأمين الصحي (البحارة)، ١٩٣٦ (رقم ٥٦)  
 اتفاقية ساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، ١٩٣٦ (رقم ٥٧)  
 اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) (مراجعة)، ١٩٣٦ (رقم ٥٨)  
 اتفاقية الغذاء وتقديم الوجبات (أطقم السفن)، ١٩٤٦ (رقم ٦٨)  
 اتفاقية شهادة كفاءة طباطخي السفن، ١٩٤٦ (رقم ٦٩)  
 اتفاقية الضمان الاجتماعي (البحارة)، ١٩٤٦ (رقم ٧٠)  
 اتفاقية معاشات البحارة، ١٩٤٦ (رقم ٧١)  
 اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة)، ١٩٤٦ (رقم ٧٢)  
 اتفاقية الفحص الطبي للبحارة، ١٩٤٦ (رقم ٧٣)  
 اتفاقية شهادات كفاءة البحارة، ١٩٤٦ (رقم ٧٤)  
 اتفاقية إقامة الأطقم، ١٩٤٦ (رقم ٧٥)  
 اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، ١٩٤٦ (رقم ٧٦)  
 اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة) (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩١)\*

- اتفاقية إقامة الأطقم (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٢)
- اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٣)
- اتفاقية وثائق هوية البحارة، ١٩٥٨ (رقم ١٠٨)
- اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن (مراجعة)، ١٩٥٨ (رقم ١٠٩)
- اتفاقية إقامة الأطقم (أحكام تكميلية)، ١٩٧٠ (رقم ١٣٣)
- اتفاقية الوقاية من الحوادث (البحارة)، ١٩٧٠ (رقم ١٣٤)
- اتفاقية استمرار الاستخدام (عمال البحر)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٥)
- اتفاقية الإجازات السنوية مدفوعة الأجر (البحارة)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٦)
- اتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٧)
- بروتوكول عام ١٩٩٦ التابع لاتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٧)
- اتفاقية رعاية البحارة، ١٩٨٧ (رقم ١٦٣)
- اتفاقية الحماية الصحية والرعاية الطبية للبحارة، ١٩٨٧ (رقم ١٦٤)
- اتفاقية الضمان الاجتماعي للبحارة (مراجعة)، ١٩٨٧ (رقم ١٦٥)
- اتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم (مراجعة)، ١٩٨٧ (رقم ١٦٦)
- اتفاقية تفتيش العمل (البحارة)، ١٩٩٦ (رقم ١٧٨)
- اتفاقية تعيين وتوظيف البحارة، ١٩٩٦ (رقم ١٧٩)
- اتفاقية ساعات عمل البحارة وتزويد السفن بالأطقم، ١٩٩٦ (رقم ١٨٠)
- اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)
- اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ [ لا تحمل هذه الاتفاقية رقماً ]

### صيادو الأسماك (مشترك)

- اتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك)، ١٩٥٩ (رقم ١١٢)
- اتفاقية الفحص الطبي (صيادو الأسماك)، ١٩٥٩ (رقم ١١٣)
- اتفاقية عقود استخدام صيادي الأسماك، ١٩٥٩ (رقم ١١٤)
- اتفاقية شهادات كفاءة صيادي الأسماك، ١٩٦٦ (رقم ١٢٥)
- اتفاقية إقامة الأطقم على ظهر سفن الصيد، ١٩٦٦ (رقم ١٢٦)
- اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨)

### عمال الموانئ (مشترك)

- اتفاقية إثبات الوزن على الأحمال الكبيرة المنقولة بالسفن، ١٩٢٩ (رقم ٢٧)
- اتفاقية وقاية عمال الموانئ من الحوادث (مراجعة)، ١٩٣٢ (رقم ٣٢)
- اتفاقية العمل في الموانئ، ١٩٧٣ (رقم ١٣٧)
- اتفاقية السلامة والصحة المهنيين في عمليات المناولة بالموانئ، ١٩٧٩ (رقم ١٥٢)

**الشعوب الأصلية والقبلية (مشترك)**

- اتفاقية تنظيم توريد العمال الأصليين، ١٩٣٦ (رقم ٥٠)\*\*
- اتفاقية عقود الاستخدام (العمال الوطنيين)، ١٩٣٩ (رقم ٦٤)\*\*
- اتفاقية العقوبات الجزائية (العمال الوطنيين)، ١٩٣٩ (رقم ٦٥)\*\*
- اتفاقية عقود العمل (العمال الوطنيين)، ١٩٤٧ (رقم ٨٦)\*\*
- اتفاقية إلغاء العقوبات الجزائية (العمال الوطنيين)، ١٩٥٥ (رقم ١٠٤)\*\*
- اتفاقية السكان الأصليين والقبليين، ١٩٥٧ (رقم ١٠٧)
- اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)

**فئات أخرى محددة من العمال (مشترك)**

- اتفاقية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠)
- بروتوكول عام ١٩٨٢ التابع لاتفاقية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠)
- اتفاقية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧ (رقم ١٤٩)
- اتفاقية ظروف العمل (الفنادق والمطاعم)، ١٩٩١ (رقم ١٧٢)
- اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)
- اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)



## الملحق السابع

## نموذج تقرير متكامل جديد مقترح

تقارير مبسطة يتعين إرسالها بموجب المادة ٢٢  
من دستور منظمة العمل الدولية لصالح [اسم البلد]

وافق مجلس إدارة مكتب العمل الدولي على نموذج التقرير هذا وفقاً للمادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، التي تنص على الآتي: "تتعهد كل دولة عضو بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذتها من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفاً فيها. ويتم إعداد هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس الإدارة، متضمنة ما يطلبه من بيانات."

واستناداً إلى نموذج التقرير هذا، يرسل المكتب كل عام إلى كل دولة عضو طلباً وحيثاً لجميع التقارير المبسطة المستحقة ذلك العام. بالإضافة إلى ذلك، يرسل المكتب إلى كل دولة عضو قائمة بالتقارير المفصلة التي يمكن أن تكون مستحقة أيضاً في السنة المعنية.

(أ) يرجى توفير المعلومات بشأن أي تشريعات جديدة أو تدابير أخرى تؤثر على تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها؛ في حال لم يجر ذلك بعد يرجى إرسال نسخ عن تلك النصوص مرفقة بهذا التقرير إلى مكتب العمل الدولي.

(ب) يرجى الرد على التعليقات التي وجهتها إلى حكومتكم، لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أو لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير والواردة في ملحق هذا النموذج.<sup>١</sup>

(ج) في حال لم توفر المعلومات بعد رداً على السؤال (ب)، يرجى توفير المعلومات بشأن التطبيق العملي للاتفاقيات المعنية (مثلاً، نسخ أو مقتطفات من وثائق رسمية تشمل تقارير التفتيش أو الدراسات أو الاستفسارات أو الإحصاءات)؛ يرجى أيضاً ذكر ما إذا قامت محاكم القانون أو غيرها من المحاكم بإصدار قرارات بشأن مسائل مبدئية ذات صلة بتطبيق الاتفاقيات المعنية. إذا كان الأمر كذلك، يرجى تقديم نص تلك القرارات.

(د) يرجى ذكر المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، التي أرسلت إليها نسخ من هذا التقرير عملاً بالفقرة ٢ من المادة ٢٣ من دستور منظمة العمل الدولية.<sup>٢</sup> وفي حال لم تُرسل نسخ عن التقرير إلى المنظمات الممثلة لأصحاب العمل و/أو العمال، أو تم إرسالها إلى هيئات غير تلك المنظمات، يرجى تقديم المعلومات عن أية ظروف خاصة سائدة في بلدكم تشرح الإجراء المتبع.

(هـ) يرجى ذكر ما إذا كنتم قد تلقيتم من المنظمات المعنية لأصحاب العمل أو للعمال أي ملاحظات، سواء ذات طابع عام أو ترتبط بالتقرير الحالي أو التقرير السابق، فيما يتعلق بالتطبيق العملي لأحكام الاتفاقيات المعنية. وإذا كان الأمر كذلك، يرجى تقديم الملاحظات المتلقاة بالإضافة إلى أية تعليقات ترون أنها مجدبة.

<sup>١</sup> وضع الملحق على أساس الدورة المنتظمة لتقديم التقارير وأي طلبات إضافية لتقديم التقارير، وجهتها هيئات الإشراف إلى بلدكم عن السنة المعنية. كما يشمل الحالات التي قصر فيها بلدكم عن تقديم التقارير المبسطة المطلوبة السنة السابقة - ولا يشمل أي تقارير مبسطة مستحقة بموجب اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، التي سيرسل نموذج خاص عنها إلى بلدكم، حسب مقتضى الحال.

<sup>٢</sup> تنص الفقرة ٢ من المادة ٢٣ من الدستور على ما يلي: "تقوم كل دولة عضو بموافقة المنظمات المعترف بصفتها التمثيلية في مفهوم المادة ٣ بنسخ من المعلومات والتقارير التي أبلغتها إلى المدير العام عملاً بالمادتين ١٩ و ٢٢."