

مجلس الإدارة

الدورة 347، جنيف، 13-23 آذار/ مارس 2023

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ٢٧ شباط/ فبراير ٢٠٢٣

الأصل: إنكليزي

البند الخامس من جدول الأعمال

خطة العمل الهادفة إلى تقوية نظام الإشراف: مقترحات بشأن المزيد من الخطوات الرامية إلى ضمان اليقين القانوني

غرض الوثيقة

بالإضافة إلى القرار الذي اتخذته مجلس الإدارة في دورته ٣٤٤ (آذار/ مارس ٢٠٢٢)، تتضمن هذه الوثيقة مشروع إطار إجرائي لإحالة المسائل أو المنازعات المتعلقة بتفسير الدول لاتفاقيات العمل الدولية، إلى محكمة العدل الدولية بموجب المادة ٣٧(١) من الدستور. كما تتضمن الوثيقة اعتبارات ومقترحات إضافية بشأن إمكانية إنشاء محكمة داخلية للبت بشكل سريع في مسائل التفسير أو المنازعات بموجب المادة ٣٧(٢) من الدستور. وجرى إعداد هذه الوثيقة مع مراعاة الآراء المعرب عنها خلال المشاورات غير الرسمية التي جرت في تشرين الثاني/ نوفمبر - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ وفي كانون الثاني/ يناير - شباط/ فبراير ٢٠٢٣ (انظر مشروع القرار في الفقرة ٦٢).

الهدف الاستراتيجي المعني: جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة ٢: معايير عمل دولية وإشراف فعال وذو حجية.

الانعكاسات السياسية: لا توجد في هذه المرحلة.

الانعكاسات القانونية: لا توجد في هذه المرحلة.

الانعكاسات المالية: لا توجد في هذه المرحلة.

إجراء المتابعة المطلوب: وفقاً لقرار مجلس الإدارة.

الوحدة مصدر الوثيقة: مكتب المستشار القانوني.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.344/PV؛ الوثيقة GB.344/INS/5؛ الوثيقة GB.335/INS/5؛ الوثيقة GB.329/INS/5(Add.)(Rev.)؛ الوثيقة GB.329/PV؛ الوثيقة GB.323/PV؛ الوثيقة GB.322/INS/5؛ الوثيقة GB.320/PV.

المحتويات ◀

الصفحة

٥ المقدمة
٦	١- الإطار الإجرائي بشأن إحالة المسائل أو المنازعات المتعلقة بالتفسير إلى محكمة العدل الدولية بموجب المادة ٣٧(١).....
٦	١-١ لمحة عامة عن الإجراءات الإفتائية.....
٧	٢-١ الإطار الإجرائي - اعتبارات أساسية.....
١٠	٢-٢ مقترحات إضافية بشأن تطبيق المادة ٣٧(٢) المتعلقة بتكوين محكمة داخلية للبتّ العاجل في مسائل أو منازعات التفسير.....
١٠	١-٢ المبادئ الأساسية.....
١١	٢-٢ نشأة المادة ٣٧(٢) واختصاص المحكمة الداخلية.....
١٣	٣-٢ الهيكلية والتشكيل.....
١٣	٤-٢ اختيار القضاة وتعيينهم.....
١٤	٥-٢ القواعد الإجرائية المتعلقة باستهلال الإجراءات وسيرها.....
١٥	٦-٢ العلاقة مع هيئات الإشراف.....
١٥	٧-٢ الأثر القانوني لقرارات المحكمة.....
١٦	٨-٢ المضي قدماً.....
١٦ مشروع القرار

الملاحق

١٧	الملحق الأول: إحالة المسائل أو المنازعات المرتبطة بالتفسير إلى محكمة العدل الدولية بموجب المادة ٣٧(١) من الدستور....
٢١	الملحق الثاني رسم بياني للإطار الإجرائي.....
٢٢	الملحق الثالث: التسلسل التاريخي لمناقشة المادة ٣٧ - لمحة عامة وتواريخ رئيسية.....
٢٣	الملحق الرابع: السوابق الست في إحالة طلبات التفسير إلى محكمة العدل الدولية الدائمة بموجب المادة ٣٧.....

◀ المقدمة

١. إن مجلس الإدارة، إذ يعتبر أن تسوية المنازعات المتعلقة بتفسير اتفاقيات العمل الدولية بموجب المادة ٣٧ من دستور منظمة العمل الدولية أمرٌ أساسي بغية الإشراف بشكل فعال على تطبيق معايير العمل الدولية، طلب في دورته ٣٤٤ (آذار/ مارس ٢٠٢٢) من المكتب أن ينظم مشاورات ثلاثية بهدف إعداد ما يلي: (أ) مقترحات بشأن الإطار الإجرائي الخاص بإحالة المسائل أو المنازعات المتعلقة بتفسير اتفاقيات العمل الدولية إلى محكمة العدل الدولية (فيما يلي "المحكمة") للبت فيها بموجب المادة ٣٧(١)؛ (ب) مقترحات إضافية بشأن تطبيق المادة ٣٧(٢).^١
٢. ويستند هذا القرار إلى فهم مفاده أن "صياغة المادة ٣٧ لا تترك مجالاً للشك في أن المنظمة [...] ملزمة بتسوية المنازعات المتعلقة بعملية التفسير عن طريق اللجوء إلى الوسائل القضائية وأن ممارسة سلطة إعطاء تفسيرات نهائية وملزمة من اختصاص محكمة العدل الدولية وحدها في الوقت الحالي".^٢
٣. وتدرج المناقشة الحالية في إطار تطبيق خطة العمل الرامية إلى تعزيز نظام الإشراف، التي أطلقت في آذار/ مارس ٢٠١٧. وتشكل خطة العمل هذه أحد مكثوري مبادرة المعايير. وتشتمل خطة العمل على النظر في اتخاذ خطوات إضافية تضمن اليقين القانوني بموجب الإجراء ٢-٣ من مبادرة المعايير،^٣ كمتابعة للقرار الذي اتخذته مجلس الإدارة في دورته ٣٢٣ (آذار/ مارس ٢٠١٥) لعدم اتخاذ أي إجراء في الوقت الحاضر بموجب المادة ٣٧ من الدستور لمعالجة مسألة تفسير اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) المتعلقة بحق الإضراب.^٤
٤. وتجدر الإشارة إلى أن المناقشات بشأن عنصر اليقين القانوني في خطة العمل الرامية إلى تعزيز نظم الإشراف أجريت للمرة الأولى في الدورة ٣٣٥ (آذار/ مارس ٢٠١٩) لمجلس الإدارة. وأثناء هذه الدورة، قرر مجلس الإدارة عقد مشاورات غير رسمية، ويهدف تسهيل تبادل الآراء الثلاثي، طلب إلى المكتب إعداد وثيقة تفصل العناصر والشروط الضرورية لتفعيل هيئة مستقلة بموجب المادة ٣٧(٢) من دستور منظمة العمل الدولية، وأية خيارات أخرى منفق عليها، بالإضافة إلى الإجراء المنصوص عليه في المادة ٣٧(١).^٥ وأجريت المشاورات غير الرسمية وتبادل وجهات النظر على مستوى الهيئات المكونة الثلاثية في كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٠، وأدرجت النتائج التي تمخضت عنها في وثيقة أعدت لمناقشتها في الدورة ٣٣٨ (آذار/ مارس ٢٠٢٠) لمجلس الإدارة.^٦ وبسبب إلغاء هذه الدورة جراء تفشي جائحة كوفيد-١٩، لم يستأنف مجلس الإدارة عملية النظر في هذه المسألة إلا في الدورة ٣٤٤ (آذار/ مارس ٢٠٢٢).^٧ ويرد في الملحق الثالث تسلسل زمني للمناقشات التي أجريت بشأن المادة ٣٧، بالإضافة إلى الروابط المرتبطة بوثائق المعلومات المعنية.
٥. وبناءً على طلب مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٢٢، عقد المكتب سلسلة من المشاورات غير الرسمية في تشرين الثاني/ نوفمبر - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ وفي كانون الثاني/ يناير - شباط/ فبراير ٢٠٢٣. واستناداً إلى الآراء التي أعربت عنها الهيئات المكونة الثلاثية، إلى جانب السوابق التاريخية والممارسة الحالية السائدة في محكمة العدل

^١ الوثيقة GB.344/PV، الفقرة ٢٠١.

^٢ الوثيقة GB.344/INS/5، الفقرة ٦٦. تشير الوثيقة عينها إلى أن "المادة ٣٧ من دستور منظمة العمل الدولية تُجسد ما يُعرف أكثر باسم "بند تسوية المنازعات"، ... لذلك، ينص بند تسوية المنازعات بطبيعته على إجراءات إلزامية لا اختيارية؛ إذ يملئ حلاً قانونياً محدداً بشروط مفصلة إلى حد ما ويستبعد الحلول الأخرى" (الفقرة ١٩). وتخضع جميع الدول الأعضاء في المنظمة إلى هذه السلطة "المُلزمة" المنوطة بمحكمة العدل الدولية فيما يخص البت بجميع مسائل التفسير. وفي عام ١٩٥٣، عندما رغب الاتحاد السوفياتي أن ينضم إلى المنظمة ولكنه تحفظ على هذه السلطة، رفض تحفظه هذا؛ انظر: *Official Bulletin*, 31 December 1954, Vol. XXXVII, No. 7, p. 228.

^٣ الوثيقة (Rev.) GB.329/INS/5(Add.)؛ الوثيقة GB.329/PV، الفقرات ٩٥-١٤٨.

^٤ الوثيقة GB.323/PV، الفقرة ٨٤. علّق هذا القرار مؤقتاً إمكانية إحالة محتملة إلى محكمة العدل الدولية إثر المناقشة بشأن طرائق ونطاق وتكاليف الإجراءات بموجب المادة ٣٧(١) التي أجريت في الدورة ٣٢٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤) لمجلس الإدارة والاجتماع الثلاثي بشأن اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) فيما يتعلق بحق الإضراب وبطرائق وممارسات الإضراب على المستوى الوطني، الذي انعقد في شباط/ فبراير ٢٠١٥.

^٥ الوثيقة GB.335/INS/5، الفقرة ٨٤ (ز).

^٦ الوثيقة GB.338/INS/5.

^٧ الوثيقة GB.344/INS/5.

الدولية،^٨ أعدّ المكتب مسودةً إطاراً إجرائياً عملاً بالمادة (١)٣٧، كما أعدّ مقترحات إضافية بموجب المادة (٢)٣٧، بهدف تسهيل عقد مناقشات واتخاذ قرارات محتملة في المستقبل فيما يخصّ هذه المسائل. وترد في الملحق الأول مسودة الإطار الإجرائي بشأن إحالة مسائل أو منازعات التفسير إلى محكمة العدل الدولية بموجب المادة (١)٣٧، مرفقة بمذكرة تمهيدية.

٦. ومن الجدير ذكره في هذا السياق أنه وفيما يشير قرار مجلس الإدارة إلى إحالة المسائل أو المنازعات الخاصة بتفسير اتفاقيات العمل الدولية، إلا أنّ الإطار الإجرائي المقترح ينطبق أيضاً على أي مسألة أو منازعة ذات صلة بتفسير دستور منظمة العمل الدولية.

٧. وعلاوةً على ما سبق، توّفر هذه الوثيقة اعتبارات ومقترحات إضافية بشأن إمكانية إنشاء محكمة داخلية للبتّ العاجل بمسائل ومنازعات التفسير عملاً بالمادة (٢)٣٧ من دستور منظمة العمل الدولية، بهدف تمكين مجلس الإدارة من اتخاذ قرار بشأن متابعة النظر في تطبيق المادة (٢)٣٧، وإذا كان الأمر كذلك، ما هي المهلة الزمنية الضرورية لتحقيق هذا الغرض.

٨. وتضم الوثيقة أيضاً، إلى جانب المعلومات الأساسية، رسماً بيانياً للإطار الإجرائي المقترح (الملحق الثاني) بالإضافة إلى ملخص عن طلبات التفسير الستة التي أحالتها منظمة العمل الدولية إلى محكمة العدل الدولية الدائمة بموجب المادة ٣٧ في الفترة ١٩٢٢-١٩٣٢ (الملحق الرابع).

◀ ١- الإطار الإجرائي بشأن إحالة المسائل أو المنازعات المتعلقة بالتفسير إلى محكمة العدل الدولية بموجب المادة (١)٣٧

١-١ لمحة عامة عن الإجراءات الإفتائية

٩. بغية تسهيل النظر في الإطار الإجرائي المقترح، من المجدي أن نذكر بالجوانب الأساسية للوظيفة الإفتائية الخاصة بمحكمة العدل الدولية، كما ينصّ عليه كلّ من نظامها الداخلي والقواعد والممارسة مرعية الإجراءات.^٩

١٠. وليس المقصود من الفتاوى أن تسوي المنازعات بين الدول بل من شأنها أن تقدّم فقط مشورة قانونية ملزمة إلى المنظمات التي تطلبها. ويتعين على طلب الفتوى أن يعتمد على قرار من الهيئة المختصة في المنظمة المعنية ينصّ على المسألة التي يجب طرحها على المحكمة. وينبغي أن يرفق الطلب بملف يضم جميع وثائق المعلومات الأساسية، التي تعتبر المنظمة المعنية أنه يجب أن تُرفع إلى المحكمة.

١١. وباب الولاية القضائية الاستشارية للمحكمة مفتوح أمام الوكالات المتخصصة والمخوّلة من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة، بما فيها منظمة العمل الدولية التي حصلت على حق المشاركة بموجب المادة التاسعة (٢) من الاتفاق الذي أبرمته الأمم المتحدة مع منظمة العمل الدولية في عام ١٩٤٦. أما تكلفة طلبات الفتوى فزهيدة (تكلفة استنساخ الوثائق وتكلفة مهمة المشاركة في الإجراءات الشفهية)، إذ تقع تكاليف المحكمة على عاتق الأمم المتحدة. وينبغي أن تكون المسألة المطروحة أمام المحكمة قانونية بطبيعتها وذات صلة مباشرة بأنشطة المنظمة صاحبة الطلب، كما يجب أن تتعلّق بمسائل تقع ضمن نطاق اختصاصها. وفي حال انطوت مسألة بعينها على أبعاد سياسية أو كانت غير واضحة أو تثير بعض اللبس، فإنّ هذا لا يكفي من حيث المبدأ لكي ترفض المحكمة إصدار فتوى بشأنها.

^٨ يمكن إيجاد معلومات عامة عن صلاحيات محكمة العدل الدولية الإفتائية في:

The International Court of Justice: Handbook, 2019, pp. 81-93. See also Khawar Qureshi, Catriona Nicol and Joseph Dyke: *Advisory Opinions of the International Court of Justice* (London: Wildy, Simmonds and Hill Publishing, 2018); Hugh Thirlway, "Advisory Opinions" in *Max Planck Encyclopedia of Public International Law* (Oxford: Oxford University Press, 2006).

^٩ بين عامي ١٩٤٨ و٢٠٢٢، أصدرت محكمة العدل الدولية ما مجموعه ٢٧ فتوى رداً على طلبات إحالة تقدّمت بها الأمم المتحدة وأربع وكالات متخصصة، هي اليونسكو والمنظمة البحرية الدولية ومنظمة الصحة العالمية والصندوق الدولي للتنمية الزراعية. ويمكن إيجاد نص الفتاوى الكامل على صفحة محكمة العدل الدولية الإلكترونية في فقرة الإجراءات الإفتائية. وآخر طلب فتوى تقدمت به الجمعية العامة للأمم المتحدة في القرار ٢٤٧/٧٧ المؤرخ في ٣٠ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢ ورفعته إلى رئيسة المحكمة بموجب رسالة من الأمين العام للأمم المتحدة بتاريخ ١٧ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٣.

١٢. وتنطوي المشاركة في الإجراءات الإفتائية على تقديم البيانات الخطية والحجج الشفهية في حال قررت المحكمة عقد جلسات استماع. ويمكن أن تسرع المحكمة الإجراءات الإفتائية عندما يُطلب إليها الأمر صراحةً. وعندما تقرر المحكمة ما هي الدول أو المنظمات الدولية أو الهيئات الأخرى التي ينبغي أن تكون مدعوة للمشاركة في الإجراءات الإفتائية، تسعى جاهدة إلى ضمان أن تشارك في الإجراءات كلّ الجهات الفاعلة القادرة على توفير معلومات لا يمكن للمحكمة الحصول عليها من مصدر آخر.^{١٠}

١٣. وخلافاً للأحكام الصادرة في القضايا المثيرة للجدل، إنّ الفتاوى من حيث الجوهر غير مُلزمة. وعلى الرغم من ذلك، لطالما دأبت المحكمة على التمييز بين الطابع الإفتائي لمهمتها وبين الآثار الخاصة التي قد ترغب المنظمة مقدّمة الطلب في إسنادها إلى الفتوى. بالفعل، تماشياً مع المادة ٣٧ من دستور منظمة العمل الدولية نصاً وروحاً ("تحال إلى محكمة العدل الدولية أي مسألة أو منازعة للبت فيها")، وكما أعادت الهيئات المكونة الثلاثية التأكيد عليه بشكل ثابت،^{١١} تُعتبر الفتاوى الصادرة عن المحكمة بطلب من منظمة العمل الدولية قرارات ملزمة ونهائية، وينبغي تنفيذها بحرفيتها.

٢-١ الإطار الإجرائي - اعتبارات أساسية

١٤. يبدو أنّ هناك اتفاقاً عاماً على ضرورة مراعاة الإجراءات العملية الواردة فيما يلي بغية إحالة تفسير المسائل أو المنازعات إلى المحكمة بموجب المادة ٣٧(١) من دستور منظمة العمل الدولية:

"١" أسبقية أحكام المادة ٣٧ من الدستور وأهمية اليقين القانوني للحفاظ على مصداقية منظمة العمل الدولية بوصفها منظمة تضع المعايير؛

"٢" ضرورة ضمان الاستقرار والتسوية النهائية لمسائل التفسير من خلال اللجوء إلى الوسائل القضائية التي تضمن تحقيق أعلى معايير الخبرة القانونية والنزاهة والاستقلالية؛

"٣" العمل بموجب المادة ٣٧(١) لحلّ منازعات التفسير الخطيرة والمتكررة التي تبرر اللجوء إلى الهيئة القضائية الرئيسية في الأمم المتحدة.

١٥. بالإضافة إلى ذلك، تؤكد المشاورات على أنّ الإطار الإجرائي يجب أن:

"١" يتماشى قدر المستطاع مع المادة ٣٧(١) نصاً وروحاً؛

"٢" يتفادى إدخال ترتيبات عمل قد تتعارض والدستور وتولد تعقيدات؛

"٣" يضمن إجراء مناقشة شاملة واتخاذ قرارات مستنيرة ومحددة زمنياً في كافة مراحل الإجراء.

١٦. ويتسم إطار العمل المتفق عليه بقيمة عملية كبيرة بما أنّه يوفّر منهجية بسيطة وواضحة وجاهرة للاستعمال بغية دراسة طلبات الإحالة واتخاذ قرارات قبل الشروع بالإجراءات الإفتائية، كما يوضح دور المكتب ومسؤولياته قبل البدء بالإجراءات وخلالها ويخطط لأية إجراءات متابعة بعد أن تصدر المحكمة الفتوى. ومن شأن هذا الإطار أن يعزز الاتساق والشفافية والنجاح إذ يجسد التزاماً عاماً من جانب الهيئات المكونة باتباع الطرائق المتفق عليها مسبقاً، وبالتالي، يسمح بتجنب المناقشات التي تستغرق وقتاً طويلاً بشأن العملية في كل مرة يُعرض عليها طلب إحالة للبت فيه. غير أنّ اعتماد إطار العمل هذا لن يُعتبر بأي شكل شرطاً مسبقاً لطلب فتوى من المحكمة، بما أنّ هذا الإطار الإجرائي لا يمكن أن يغلب على الأحكام الدستورية.

^{١٠} للاطلاع على لمحة شاملة أكثر تفصيلاً عن الخطوط العريضة الأساسية والنواحي الإجرائية للوظيفة الإفتائية في محكمة العدل الدولية، انظر الوثيقة GB.322/INS/5، الفقرات ٧-٤٧.

^{١١} على سبيل المثال، انظر البيان الصادر عن مجموعة بلدان أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي في دورة مجلس الإدارة المنعقدة في آذار/مارس ٢٠١٤ بشأن "التفسيرات الموثوقة والملزمة لاتفاقيات العمل الدولية التي تندرج ضمن اختصاص محكمة العدل الدولية الحصري، بموجب المادة ٣٧(١) من دستور منظمة العمل الدولية" (الوثيقة GB.320/PV، الفقرة ٥٨٥). انظر أيضاً بيان الناطق باسم مجموعة أصحاب العمل في اللجنة بشأن تطبيق المعايير في عام ٢٠٠٢ والذي ينص على أنّ "محكمة العدل الدولية تتمتع وحدها بسلطة تفسير الاتفاقيات والتوصيات بشكل ملزم، المنصوص عليها بوضوح في المادة ٣٧ من دستور منظمة العمل الدولية [...] (منظمة العمل الدولية، محضر الجلسات، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٠، ٢٠٠٢، ١٣/٢٨، الفقرة ٤٥) أو بيان الناطق باسم مجموعة العمال في اللجنة عينها في عام ١٩٩١ بشأن قبول تقييمات هيئات الإشراف ووجهات نظرها بشكل عام "شريطة تفسير موثوق به تقوم به محكمة العدل الدولية" (منظمة العمل الدولية، محضر الجلسات، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٧٨، ١٩٩١، ٤/٢٤، الفقرة ١٦). للاطلاع على مجموعة البيانات المماثلة، اضغط هنا.

١٧. واسترعت ثلاث قضايا أساسية انتباه الهيئات المكونة خلال المشاورات غير الرسمية: "١" مستوى الدعم (أو "العتبة") المطلوب بغية استهلال مناقشة كاملة في مجلس الإدارة بشأن إحالة؛ "٢" المهلة الزمنية التي ينبغي أن يتوصل خلالها مجلس الإدارة إلى قرار حول إمكانية الإحالة؛ "٣" دور مؤتمر العمل الدولي في إجراء الإحالة.
١٨. أولاً، فيما يتعلق بإمكانية فحص طلبات الإحالة، يبدو أن تحديد عتبة دلالية - وغير ملزمة - يحظى بدعم كافٍ من حيث عدد أعضاء مجلس الإدارة أو الدول الأعضاء التي ينبغي أن تدعم طلب الإحالة لينظر فيه مجلس الإدارة. ولكن يتعين التمييز بين هذه العتبة الدلالية بشأن تقديم طلب إحالة إلى مجلس الإدارة للنظر فيه وبين قرار مجلس الإدارة النهائي بشأن الإحالة المحتملة إلى المحكمة. وقد أعربت بعض الهيئات المكونة أنها تفضل تحديد عتبة أعلى من تلك المقترحة، بينما اعتبرت هيئات أخرى أنّ غالبية الدول الأطراف في الاتفاقية المعنية ينبغي أن تؤيد طلب الإحالة قبل النظر فيه. وتجدر الإشارة إلى أنّ دستور منظمة العمل الدولية يلحظ إحالة أي منازعة تتعلق بتفسير أي اتفاقية إلى محكمة العدل الدولية للبت فيها، من دون أن تتطرق بشكل مباشر أو غير مباشر إلى درجة الدعم التي ينبغي أن يحظى بها طلب الإحالة. ومع ذلك، عملياً تستلزم أي إحالة إلى المحكمة مناقشة داخل مجلس الإدارة لاتخاذ قرار، مما يؤكد أنه ينبغي عدم إحالة كل المنازعات بشأن التفسير إلى محكمة العدل الدولية.^{١٢}
١٩. ومهما يكن الأمر، فإنّ العتبة الدلالية المقترحة لا يمكن أن تحدد من الناحية القانونية قاعدة قبول ملزمة ولن تفعل ذلك. ويمكنها بالأحرى أن تتوصل إلى تفاهم مشترك وموثوق بين الهيئات المكونة بشأن طريقة المضي قدماً من أجل ضمان الفعالية التشغيلية والتخفيف من عبء الإجراءات. ومن شأن أي طلب إحالة لا يفي بالعتبة الدلالية أن يُحال رغم ذلك إلى هيئة مكتب مجلس الإدارة الذي يقترح إجراءات المتابعة المناسبة.
٢٠. ثانياً، فيما يتعلق بمدة مداوات مجلس الإدارة قبل أن يتخذ قراراً بشأن الإحالة، ترى العديد من الهيئات المكونة أنّه من المستحسن تحديد إطار زمني معيّن للإجراء، بينما تعتبر هيئات مكوّنة أخرى أنه من المهم عدم تحديد أي مهلة زمنية خاصة وأنّ الحصيلة ستكون غير مؤكدة في حال لم يتمكن مجلس الإدارة من التوصل إلى قرار ضمن المهلة الزمنية المحددة. وفي هذا السياق، من المجدي التذكير بأنّ مجلس الإدارة عادةً ما يناقش إحالة محتملة في حال وجود خلاف مستمر. وبالتالي، من المنطقي الافتراض أنّ المسألة (المسائل) المعنية ووجهات النظر المختلفة بشأنها واضحة بشكل كافٍ بالنسبة إلى الجميع، أو أنّه قد تمّ التداول بالموضوع داخل المنظمة. وعلى افتراض أنّ اللجوء إلى المادة ٣٧ (١) قد يُعتبر الملاذ الأخير في حال نشوء منازعة خطيرة ومستمرة بشأن تفسير، فمن الواقعي والمنطقي أن يُتوقع من مجلس الإدارة إنهاء المناقشة خلال مهلة زمنية محددة، لاسيما إذا طُلب من المحكمة "ردّ عاجل" بموجب المادة ١٠٣ من قواعدها. وانطلاقاً من هذا المنظور، لن يكون من المستصوب فصل النقاش المتعلق بطلب الإحالة عن النظر في المسألة (المسائل) القانونية التي من شأنها أن تُطرح أمام المحكمة، لأنّ من شأن ذلك أن يؤخّر العملية.
٢١. ثالثاً، اختلفت وجهات النظر فيما يتعلق بالهيئة التي ينبغي أن تتخذ قرار الإحالة. ففي الوقت الذي اعترفت فيه العديد من الهيئات المكونة بأنّ مجلس الإدارة يتمتع بسلطة طلب فتوى بموجب قرار صدر عن المؤتمر عام ١٩٤٩ ومنحه هذه السلطة، إلا أنّها تؤيد بشدة أن يكون قرار مجلس الإدارة مرهوناً بمصادقة مؤتمر العمل الدولي أو موافقته بوصفه الهيئة التنفيذية العليا لمنظمة العمل الدولية والهيئة الأكثر تمثيلاً للهيئات المكونة الثلاثية. وبالنسبة لبعض الهيئات المكونة، ينبغي أن تتم أي مناقشة موضوعية داخل المؤتمر، في حين أنّ هيئات مكونة أخرى لا تعتبر المؤتمر المنتدى المناسب لمثل هذه المناقشة، بما أنّها كلّفت مجلس الإدارة بالبتّ في مثل هذه المواضيع.
٢٢. وفي هذا الصدد، تجدر الإشارة إلى أنّ مجلس الإدارة، نظراً إلى طريقة عمله وما أكدته الممارسة السابقة، قد يكون الأنسب في تصفية طلبات الإحالة وإجراء تحليل معمّق لموضوع المنازعة بشأن التفسير، بالإضافة إلى مناقشة موضوع المثل أمام محكمة العدل الدولية وتحديد المسألة (المسائل) القانونية الواجب طرحها أمامها.^{١٣} غير أنّه في بعض الحالات الخاصة، ونظراً لأهمية وخطورة المسألة قيد المنازعة، قد يُطلب من المؤتمر الموافقة على قرار مجلس الإدارة (من دون الحاجة إلى إجراء مراجعة جديدة لحيثيات الفتوى) والموافقة على الإحالة بالنيابة عن كافة الدول الأعضاء في

^{١٢} على سبيل المثال، في عام ١٩٣٢، وبينما كان مجلس الإدارة ينظر في إحالة مسألة تتعلق بالعمل الليلي للنساء بناءً على طلب حكومة المملكة المتحدة، طلبت الحكومة الألمانية أيضاً إحالة مسألة منفصلة ولكن ذات صلة. فاعتبر مجلس الإدارة أنّه ينبغي تأجيل مسألة الحكومة الألمانية إلى أن يقوم المكتب بدراسة معمقة لها. وإذا لم توافق الحكومة الألمانية على اقتراح التأجيل، تمّ اللجوء أخيراً إلى التصويت بغية تأجيل النظر في المسائل التي طرحتها الحكومة الألمانية. انظر *محضر جلسات* الدورة ٥٨ لمجلس الإدارة، ١٩٣٢، الصفحة ٤٠١.

^{١٣} بحسب ما أشار إليه مقرر لجنة النظام الأساسي عام ١٩٤٩، يتسم المؤتمر "بوجود منقطع جداً. فهو ينعقد لمدة ثلاثة أسابيع تقريباً في السنة، وقد تظهر الحاجة إلى اللجوء إلى المحكمة بغية طلب فتوى خارج هذه المدة. وفي هذه الحالة، من المستصوب أن يتمكن مجلس الإدارة من اللجوء إلى المحكمة لطلب الفتوى". انظر: منظمة العمل الدولية، *محضر الأعمال*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٣٢، ١٩٤٩، الصفحة ٢٤٥.

منظمة العمل الدولية.^{١٤} وفي هذه الحالة، وبعد اتخاذ قرار الإحالة (بتوافق الآراء أو بتصويت بالأغلبية البسيطة)، قد يقرر مجلس الإدارة إحالة مشروع قرار إلى الدورة التالية للمؤتمر لاعتماده. ومن شأن القرار الموجه إلى الجلسة العامة من خلال لجنة الشؤون العامة أن يؤكد على قرار طلب الفتوى من المحكمة، بما في ذلك المسائل التي من شأنها أن تُطرح أمام المحكمة، وأن يدعو المدير العام إلى إحالة هذه المسائل إلى كاتب المحكمة أو رئيسها، وفقاً للقواعد السارية.

٢٣. ويرد "نهج من مرحلتين" يتضمن قرارين متتاليين، الأول من مجلس الإدارة والثاني من المؤتمر، في المواد ٣٣ و٣٧ (٢) و٣٨ (٢) من الدستور، التي تنص على موافقة أو تأكيد المؤتمر على التوصيات أو مشاريع القواعد التي أعدها مجلس الإدارة.^{١٥} وفي الحالات الثلاث، يبدو أنّ الأساس المنطقي هو ضرورة إشراك المؤتمر بصفته تمثليته، في قرارات لها انعكاسات هامة على كافة الدول الأعضاء.^{١٦} وبالتالي، قد يكون من المجدي إصدار نص صريح ضمن الإطار الإجرائي يتعلق بإمكانية تحويل مجلس الإدارة قرار الإحالة إلى المؤتمر بغية الموافقة عليه، وذلك على أساس كل حالة على حدة.

٢٤. وفضلاً عن الأبعاد الأساسية المذكورة أعلاه، تطرقت المبادلات الثلاثية إلى ثلاث مسائل إضافية ذات صلة، هي: هل ينبغي منح الدول الأعضاء غير الممثلة في مجلس الإدارة الحق بالمشاركة في المداولات ذات الصلة، هل ينبغي للمكتب أن يعتمد موقفاً حيادياً وغير متحيز خلال عملية الإحالة والإجراءات الإفتائية؛ هل ينبغي أن تؤدي الإحالة إلى تعليق عمل هيئات الإشرافي فيما يتعلق بالاتفاقية المعنية.

٢٥. أولاً، فيما يتعلق بإمكانية مشاركة كافة الحكومات المهتمة في مداولات مجلس الإدارة، يجدر التوضيح أنّ القواعد الحالية (المادة ٤-٣ من النظام الداخلي) تجيز لمجلس الإدارة أن يجتمع على شكل لجنة جامعة يُمنح خلالها ممثلو الحكومات غير الممثلة في مجلس الإدارة فرصة الإعراب عن وجهات نظرهم. من ناحية أخرى، قد يُطلب من الدول غير الأعضاء في مجلس الإدارة أن تتقدم بملاحظات خطية ضمن الحدود التي يحددها مجلس الإدارة، وتضعها تحت تصرف مجلس الإدارة قبل المناقشة الأولى بشأن طلب الإحالة. ومن شأن هذه الإمكانية الثانية، مرفقة بخيار إضافي يكمن في عرض المسألة على المؤتمر بغية إقرارها، أن يضمن عملية شاملة دون إثقال أو تأخير مداولات مجلس الإدارة.

٢٦. ثانياً، فيما يتعلق بواجب المكتب التزام الحياد وعدم التحيز، من الضروري أن يمتنع المكتب عن أي تصرف قد يُنظر إليه على أنه يدعم أو يساعد أي طرف من الأطراف في المنازعة من حيث التفسير. ومن المهم أن يتجنب إضافة جدل يتعلق بدور المكتب ومسؤولياته.^{١٧} وتحقيقاً لهذه الغاية، تنحصر مسؤولية تحضير الملف المفصل الذي سيقدّم للمحكمة بالمدير العام وحده، من دون رفعه إلى المجموعات بهدف النظر فيه. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي ألا يؤمن المكتب أي مساعدة مادية أو مشورة قانونية أو دعم مالي إلى أي من مجموعات الهيئات المكونة أو الدول الأعضاء التي قد تكون معنية بالإجراءات القضائية (على سبيل المثال، تحضير الإفادات الخطية أو التمثيل القانوني أو نفقات السفر، الخ.). أما فيما يتعلق بمشاركة المكتب في جلسات الاجتماع التي قد تنظمها المحكمة، فهي فرصة لكي يعرض المكتب بأمانة الممارسات المؤسسية والسوابق القضائية السابقة للإحالة ويؤمن توضيحاً وقائعيّاً (على سبيل المثال، السياق التاريخي

^{١٤} تجدر الإشارة في هذه الحالة إلى أنّ مذكرة المكتب الموجهة إلى لجنة النظام الأساسي خلال مؤتمر عام ١٩٤٩ أوضحت أنّ "مجلس الإدارة يمارس وظائف هامة تتعلق بتطبيق المعاهدات وقد يجد خلالها أنّه من الأفضل أن يحيل مسألة ما إلى المحكمة... ومن الواضح أنّ مجلس الإدارة لن يستعين بالمحكمة في مسألة تدرج أساساً ضمن مسؤولية المؤتمر من دون تأكده من وجهات نظر المؤتمر. وبناءً على ذلك، يعتبر مجلس الإدارة أنّه لن يكون هناك أي اعتراض من حيث المبدأ على إذن عام ولن يخلّف أضراراً عملية". انظر: منظمة العمل الدولية، *محضر الأعمال*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٣٢، ١٩٤٩، الصفحتان ٣٩١-٣٩٢.

^{١٥} نص الاقتراح الأصلي للمكتب بشأن المادة ٣٣ على تدابير ينبغي أن يقترحها مجلس الإدارة في حال لم تتوصل دولة عضو إلى تطبيق مقترحات لجنة التحقيق. وقد اعتمد تعديل يوضح أنّه ينبغي اقتراح التعديلات على المؤتمر على أساس أنّها تبتّ "بحالات شديدة الخطورة" وبالتالي "يستصوب الحصول على دعم كافة الدول الأعضاء في المؤتمر" بصفته "الهيئة الرئيسية للمنظمة". أما بالنسبة إلى المادة ٣٧ (٢)، فقد استُحدثت الإشارة إلى موافقة المؤتمر على القواعد التي وضعها مجلس الإدارة عقب مناقشة بشأن أثر قرارات المحكمة الملزم لكافة الدول الأعضاء وما يترتب عنه من ضرورة إسناد دور للمؤتمر. انظر: ILO, *Official Bulletin*, 1946, Vol. XXVII, No. 3, pp. 606, 770 and 860.

^{١٦} يمكن الإشارة أيضاً إلى صك تعديل دستور منظمة العمل الدولية عام ١٩٨٦ (وهو لم يدخل بعد حيز التنفيذ) الذي ينص على أنّه في حين تعود مسؤولية تعيين المدير العام إلى مجلس الإدارة، إلا أنّه يجب أن توافق عليه كافة الدول الأعضاء الممثلة في المؤتمر. انظر: منظمة العمل الدولية، *محضر الجلسات*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٧٢، ١٩٨٦، الصفحة ١٨. يمكن الاطلاع على العملية من مرحلتين ذاتها بشأن تعيين الرئيس التنفيذي في اليونسكو ومنظمة الصحة العالمية.

^{١٧} ليست هذه الحالة افتراضية. ففي إطار الإجراءات الإفتائية بشأن اختصاص منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالتنظيم الدولي لشروط عمل الأشخاص المستخدمين في الزراعة، كتب عضو في مجلس الإدارة مباشرة إلى المحكمة في ١٧ حزيران/يونيه ١٩٢٢ بغية انتقاد انعدام الموضوعية والحياد في المذكرة التي قدّمها مدير منظمة العمل الدولية، بالإضافة إلى غياب التشاور. انظر *القوانين والوثائق المتعلقة بالأحكام والفتاوى الصادرة عن المحكمة*، رقم ١، الدورة العادية الأولى، ١٥ حزيران/يونيه - ١٢ آب/أغسطس ١٩٢٢، القسم بء، *الوثائق المتعلقة بالفتوى رقم ٢*، الصفحة ٤٩٤.

للمنازعة أو النظرية الدستورية أو الهيكلية والمسؤوليات المؤسسية أو عمليات وضع المعايير أو النظام المعياري الخاص بمنظمة العمل الدولية، الخ).^{١٨}

٢٧. ثالثاً، فيما يتعلق بتأثير الإحالة على الوظائف والإجراءات الرئيسية للإشراف، تجدر الإشارة إلى أنه، ما إن يضع إجراء الإفتاء حداً للمنازعة المستمرة، لا ضرورة لتعليق أنشطة الإشراف المنتظم في هذه المرحلة بالذات. وعليه، تظل الإجراءات الرامية إلى ضمان الامتثال للمعايير قيد التطبيق وتستمر هيئات الإشراف بتحمل مسؤولياتها تماماً كما كانت هذه الإجراءات والهيئات تعمل منذ بروز المنازعة في البداية. وفي حين أنّ تعليق الأعمال المعتادة لهيئات الإشراف قد يكون مضراً وبالتالي غير مستحسن، يمكن أن تقرر هيئات الإشراف المعنية من تلقاء نفسها، وعلى أساس كل حالة على حدة، تعليق النظر في جانب معين من تطبيق الاتفاقية بانتظار صدور فتوى المحكمة.

◀ ٢- مقترحات إضافية بشأن تطبيق المادة ٣٧ (٢) المتعلقة بتكوين محكمة داخلية للبت العاجل في مسائل أو منازعات التفسير

١-٢ المبادئ الأساسية

٢٨. في الدورة ٣٢٢ لمجلس الإدارة (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤)، قدّم المكتب مقترحات مفصلة بشأن تكوين محكمة داخلية للبت العاجل في المسائل أو المنازعات المتعلقة بتفسير اتفاقيات العمل الدولية، مرفقة بمشروع قانون يستند إلى مراجعة شاملة لهيكلية المحاكم الدولية والمحاكم الداخلية الكبرى السائدة.^{١٩} وتضمنت الوثيقة التي أعدت ضمن إطار الدورة ٣٣٨ (آذار/ مارس ٢٠٢٠) لمجلس الإدارة، عناصر إضافية بشأن تنظيم المحكمة الداخلية وسير عملها.^{٢٠}

٢٩. ووفقاً لما ورد في وثائق سابقة عن هذه المسألة، ينص دستور منظمة العمل الدولية على ستة معايير أساسية ينبغي لمجلس الإدارة أن يأخذها في الاعتبار عند تنفيذ المادة ٣٧ (٢):

- "١" يجب أن تكون هيئة البت عبارة عن محكمة داخلية تتألف من قضاة؛
- "٢" ينبغي أن تختص الولاية المسندة إلى المحكمة الداخلية بالبت العاجل في أية مسألة أو منازعة بشأن تفسير اتفاقية عمل يعتبر مجلس الإدارة أنها لا تستدعي إحالتها إلى محكمة العدل الدولية؛
- "٣" يعود إلى مجلس الإدارة أن ينصّ على القواعد التي تنشئ المحكمة الداخلية وينبغي على المؤتمر أن يوافق عليها؛
- "٤" يُنابذ بمجلس الإدارة اتخاذ قرار إحالة أية مسألة أو منازعة إلى المحكمة الداخلية، كما يمكن أن يتخذ قرار الإحالة بموجب أحكام الاتفاقية المعنية؛
- "٥" تكون المحكمة الداخلية ملزمة بجميع الأحكام أو الفتاوى الصادرة عن محكمة العدل الدولية؛
- "٦" يجب أن تبلغ الدول الأعضاء بالقرارات الصادرة عن المحكمة الداخلية لتبدي ملاحظاتها عليها، ومن ثم ينبغي عرضها على مؤتمر العمل الدولي.

^{١٨} تجدر الإشارة في هذا السياق إلى الإفادة الخطية التي قدّمها المكتب في إطار الإجراءات المتعلقة باتفاقية عمل النساء ليلاً، ١٩١٩ (رقم ٤) التي ورد فيها جزئياً التالي: "من شأن هذه المذكرة أن تتضمن أولاً عرضاً تاريخياً للأحداث وثانياً، عرضاً لوجهات النظر الموجودة. [...] وقد بذلت منظمة العمل الدولية جهودها في المذكرة الحالية بغية عرض الأحداث والحجج المتعلقة بالمسألة المحالة إلى المحكمة بأدق طريقة ممكنة. ولا يترتب عليها صياغة الاستنتاجات لصالح أي من الجهتين" (المحكمة الدائمة للعدل الدولي، المجموعة جيم: القوانين والوثائق المتعلقة بالأحكام والفتاوى الصادرة عن المحكمة؛ وثائق الإجراءات المكتوبة، الجزء الأول، الصفحات ١٦٢ إلى ١٨٠). وقد ذكر إدوارد فيلان في بيانه الشفهي: "سبق أن قدّمت لكم منظمة العمل الدولية بياناً خطياً يلتزم أقصى درجات الحياد ويهدف إلى وضع كافة عناصر المشكلة المعروضة بغية حلّها بتصريف المحكمة [...] وقد لحظت منظمة العمل الدولية وجود تفسيرات متباينة بخصوص الاتفاقية بشأن عمل النساء ليلاً. وإذ تأسف المنظمة على وجود هذه الخلافات المبنية على التفسير، فهي بمثلها أمام المحكمة لا تهدف إلا إلى تسهيل اعتماد حلّ للمشكلة يكون مرضياً من حيث القانون" انظر:

(PCIJ, Series C: Acts and documents relating to judgments and Advisory Opinions given by the Court, public sittings and pleadings, p. 208).

^{١٩} الوثيقة GB.322/INS/5، الفقرات ١٠١-٥٠ والملحق الثاني.

^{٢٠} الوثيقة GB.338/INS/5، الفقرات ٣٧-٥٩.

٣٠. ومن المنظور المؤسسي، إن إنشاء مثل هذه المحكمة الداخلية في منظمة العمل الدولية يوفّر العنصر الوحيد الناقص حالياً الذي ينص عليه دستور المنظمة لتسوية المنازعات بشأن التفسير. ويناط بهذه المحكمة الداخلية أن تصدر أحكاماً عاجلة ومعللة وموثوقة بشأن تفسير اتفاقيات العمل الدولية، كما وأنها تقدم حلاً رشيداً وقانونياً للبت بأية مسألة أو منازعة لم تعتبر إحالتها مناسبة إلى محكمة العدل الدولية، التي تشكّل الهيئة القضائية الأساسية في منظمة الأمم المتحدة. ومن شأن المحكمة الداخلية أن تكون سهلة النفاذ وعالية التخصص لأنّ ولايتها القضائية تتعلق حصرياً بتفسير اتفاقيات منظمة العمل الدولية. علاوة على ذلك، من شأن منظمة العمل الدولية أن تشارك مشاركة كاملة بما أنّ هيئاتها التنفيذية ستسيطر على هيكلية المحكمة وإجراءاتها.
٣١. وأثناء المشاورات الثلاثية المجراة تحضيراً للمناقشة الحالية، لم ترَ بعض الهيئات المكونة الثلاثية أنه من الضروري الخوض في تفاصيل طرائق إنشاء محكمة داخلية في هذه المرحلة من العمل، إذ أنّ تسوية المنازعة القائمة حالياً بشأن تفسير اتفاقية الحرية النقابية وحق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) فيما يتعلق بحق الإضراب لا يمكن أن تحال إليها. وعلى عكس ذلك، اعتبرت بعض الهيئات المكونة الأخرى أنه يتعين استكشاف كامل إمكانات المحكمة الداخلية كوسيلة فعالة لحل المسائل التي لا تبرر الإحالة إلى محكمة العدل الدولية.
٣٢. بالإضافة إلى ذلك، أعربت بعض الهيئات المكونة عن اهتمامها في الأساس المنطقي وراء استحداث المادة ٣٧(٢) عند إجراء التعديل الدستوري لعام ١٩٤٦، لا سيما فيما يتعلق بحدود الاختصاص الممنوح للمحكمة الداخلية.
٣٣. وتوضّح المقترحات الإضافية المشار إليها أدناه بعض الجوانب المختارة الخاصة بالمحكمة الداخلية، على غرار نوع مسائل التفسير المرجح إحالتها إليها وعملية اختيار القضاة، كما تقدم نظرة عامة عن العمل الذي يتعين الاضطلاع به في المستقبل.

٢-٢ نشأة المادة ٣٧(٢) واختصاص المحكمة الداخلية

٣٤. انبثقت فكرة إنشاء محكمة داخلية للبت في مسائل تفسير اتفاقيات العمل الدولية من مناقشات مجلس الإدارة بشأن احتمال وضع إجراء خاص "بين الإجراء غير الرسمي الذي يتمثل باستشارة المكتب والإجراء الدستوري الذي يحيل المسألة إلى المحكمة الدائمة [...] أي وضع إجراء وسطي يعطي الدول الأعضاء في المنظمة ضمانات أكبر من تلك التي تنص عليها الفتاوى الصادرة عن المكتب،^{٢١} من دون أن تمتلك السلطة العليا التي تمتلكها محكمة العدل الدولية."
٣٥. وتبلورت هذه الفكرة عند إنشاء منظمة الأمم المتحدة والمناقشة التي تبعت ذلك بشأن علاقة منظمة العمل الدولية بالهيئات الدولية الأخرى، لا سيما فيما يتعلق بنقل الولاية القضائية إلى محكمة العدل الدولية بعدما كان دستور منظمة العمل الدولية قد أوكلها إلى المحكمة الدائمة للعدل الدولي. وفي مذكرة عن مستقبل تطور الدستور والممارسة الدستورية للمنظمة، أعدّها ويفريد جينكس، الذي كان يشغل آنذاك منصب المستشار القانوني في منظمة العمل الدولية، أشار إلى ضرورة وجود أحكام ترمي إلى "تسهيل البت في مسائل التفسير التي لا تتمتع بالأهمية الكافية لتبرير إحالتها إلى المحكمة الدائمة للعدل الدولي".^{٢٢}
- فيما يتعلق بالمسائل أو المنازعات المتصلة بتفسير الاتفاقيات، تنطبق حالات مختلفة. وغالباً ما تكون النقاط موضع المنازعة في مثل هذه الحالات ذات طابع دقيق للغاية بحيث لا تبرر اللجوء إلى الهيئة القضائية الرئيسية في المجتمع الدولي [...] والممارسة التي يصدر مكتب العمل الدولي بموجبها تفسيرات غير رسمية بشأن الاتفاقيات، كانت متطورة جداً وأعطت قدراً كبيراً من الرضا؛ وبالتالي، ينبغي أن تستمر في المستقبل. غير أنّ هذه الفتاوى لم تكن لها سلطة ملزمة ولا يرى مجلس الإدارة أنه مؤهل لتحمل مسؤولية تفسير الاتفاقيات، ولا يعتبر أنه من المناسب أن يأذن للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات بصياغة مثل هذه التفسيرات. وفي ظل هذه الظروف، ثبت أنّ انعدام اليقين فيما يتعلق بالمعنى الدقيق لبعض الاتفاقيات يشكل عائقاً خطيراً أمام التصديق العام عليها.^{٢٣}
٣٦. بالإضافة إلى فائدة تحديد مسائل التفسير، التي كانت أقلّ بروزاً ولكن على القدر نفسه من الأهمية فيما يتعلق بتعزيز المعايير، كان إدخال الإجراء الجديد مبرراً على ثلاثة أسس رئيسية هي: انعدام اليقين بشأن وصول منظمة العمل الدولية إلى محكمة العدل الدولية من دون عائق؛ وجود بند مشابه في دستور المنظمات الدولية الحكومية آنذاك؛ ضرورة حلّ

^{٢١} محضر جلسات الدورة ٥٧ لمجلس الإدارة، نيسان/ أبريل ١٩٣٢، الصفحتان ٣٤٤ و ٣٤٥.

^{٢٢} التشديد مضاف. الدورة الأولى لمجلس الإدارة بشأن اللجنة المعنية بالمسائل الدستورية، *النشرة الرسمية*، ١٠ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٤٥، المجلد السابع والعشرون، الصفحة ١٢٨.

^{٢٣} انظر:

الحالات الاستثنائية والطارئة.^{٢٤} وكان ثمة توافق عام على أنّ الأحكام الصادرة عن المحكمة الداخلية ينبغي أن تكون ملزمة بالنسبة إلى كافة الدول الأعضاء، بما أنّ توحيد عملية التفسير كان ضرورياً، وأنّ هذه المحكمة لا يجب أن تكون مجرد هيئة أنشئت على حدة للبت في كلّ قضية تُطرح، بل يفترض أن تنضم بطابع دائم.^{٢٥}

٣٧. وفيما يتعلق بمدى صلاحيات المحكمة الداخلية، كانت نية واضعي النص أن يضعوا ترتيباً مرناً يضمن حياد الهيئة القضائية تماماً وتناط به سلطة البت في مسائل التفسير التي لا تعتبر حساسة أو مهمة إلى حدّ إحالتها إلى محكمة العدل الدولية.^{٢٦}

٣٨. ويمكن وضع قواعد بغية تحديد طبيعة المسائل أو المنازعات التي يمكن إحالتها إلى المحكمة الداخلية. ولكن، بما أنّ قرار الإحالة سيبقى في نهاية المطاف من صلاحيات مجلس الإدارة، ينبغي عدم تحديد اختصاص المحكمة الداخلية على نحو ضيق بشكل يسمح لها ممارسة سلطتها التقديرية. وتجدر الإشارة إلى أنّ محكمة العدل الدولية والمحكمة الداخلية تختصان على حدّ سواء في البت بمسائل التفسير على أن تعمل بشكل متكامل، سيما أنّ مجلس الإدارة قد يقرر، عند مقتضى الحال، أن يطلب فتوى من محكمة العدل الدولية بشأن مسألة سبق للمحكمة الداخلية أن أصدرت حكماً فيها.

٣٩. وفي هذا الإطار، تضمنت الوثيقة بشأن المادة ٣٧(٢) التي عُرضت على الدورة ٢٥٦ لمجلس الإدارة (أيار/ مايو ١٩٩٣) قائمة إرشادية بمسائل التفسير التي ترتب عنها صعوبات خطيرة. وقد يكون من المجدي إدراج بعض الأمثلة عن طلبات فتوى^{٢٨} غير رسمية من المكتب كان يمكن أن يُطلب إلى محكمة داخلية البت فيها:

"١" هل يمكن اعتبار أنّ الأشكال المتعددة من الخدمات شبه العسكرية هي استثناءات وفقاً للمادة ٢، الفقرة ٢(أ) من اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)؟

"٢" هل تغطي اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) التدابير المتعلقة بالحوادث المتصلة بالعمل فيترتب عنها بالتالي مستحقات من جانب صناديق التأمين بموجب القانون الوطني؟

"٣" هل ينبغي للدولة العضو الطرف في اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥) أن تعترف بوثائق الهوية الصادرة، بموجب اتفاقية وثائق هوية البحارة، ١٩٥٨ (رقم ١٠٨)؟

"٤" ما هي المدة الزمنية القصوى التي يمكن لبحار أن يخدم خلالها على متن سفينة من دون أن يأخذ أي إجازة بموجب اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بصيغتها المعدلة؟^{٢٩}

^{٢٤} الدورة الأولى للجنة المؤتمر المعنية بالمسائل الدستورية، *النشرة الرسمية*، ١٥ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٤٦، المجلد السابع والعشرين، رقم ٣، الصفحات ٧٢٩ و ٧٦٧ و ٧٦٨.

^{٢٥} *النشرة الرسمية*، المجلد السابع والعشرون، رقم ٣، الصفحة ٧٧٠.

^{٢٦} كما هو موضح في الوثيقة المعدّة لأغراض الدورة ٣٢٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤) لمجلس الإدارة، "ستكون الآلياتان كلاًهما متاحين لمعالجة المسائل والمنازعات ويعتمد الاختيار على طبيعة وأهمية الموضوع. وفي حين ينبغي للمنظمة أن تختار محكمة العدل الدولية لمعالجة مجموعة متنوعة من المسائل القانونية، بما في ذلك المسائل ذات الطابع الدستوري، فإنّ المحكمة الداخلية بمجرد إنشائها ستوفر آلية متخصصة أكثر تقنية ومصممة لتسريع طلبات تفسير محددة وربما أقل حساسية"؛ انظر الوثيقة GB.322/INS/5، الفقرة ٥٦.

^{٢٧} الوثيقة GB.256/SC/2/2، الفقرة ٥٠.

^{٢٨} لطالما اعتُبرت الفتاوى غير الرسمية جزءاً من المساعدة الإدارية التي يمكن أن تتوقعها الدول الأعضاء من أمانة منظمة العمل الدولية، علماً أنّ الدستور لا يمنحها أي اختصاص محدد لتفسير اتفاقيات العمل الدولية. لمزيد من المعلومات، انظر "الفتوى غير الرسمية". انظر أيضاً:

J. F. McMahon, "The legislative techniques of the international Labour Organization", *British Yearbook of international Law*, Vol. 41 (1965-66), pp. 87-101.

^{٢٩} لقد سبق وتطلبت مسألة التفسير هذه أن يصدر المكتب فتوى غير رسمية، بالإضافة إلى ملاحظات مكررة من قبل لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات واقتراح تعديل على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بعد أن اعتبرت اللجنة الثلاثية الخاصة في اجتماعها الرابع (أيار/ مايو ٢٠٠٢) أنها غير حاسمة؛ انظر منظمة العمل الدولية، *تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات*، التقرير ILC.108/III(A)، ٢٠١٩، الفقرات ١٠٥-١١٣ والوثيقة بعنوان: *Background paper for discussion, STCMLC/Part II/2022/2*, p. 19.

٢-٣ الهيكلية والتشكيل

٤٠. يمكن أن تتخذ المحكمة الداخلية شكل هيكلية دائمة أو ترتيب تخصيصي. وفي هذا السياق، ينبغي أن تُعتبر المحكمة الدائمة هيئة قضائية أنشئت بحسب الأصول بالاستناد إلى نص تأسيسي (نظام أساسي) يُدعى أعضاؤه إلى الاجتماع (شخصياً أو عن بُعد بحسب الحالة) فقط عندما تُحال إليها مسألة أو منازعة قائمة على تفسير. بعبارة أخرى، يمكن أن تكون هيئة دائمة مؤلفة من قضاة معينين لفترة محددة يجتمعون عند الحاجة (عند الطلب أو في وضع الاستعداد).
٤١. وبالعكس ذلك، فإن المحكمة المبنية على أساس تخصيصي هي عبارة عن مجموعة من القضاة تم اختيارهم وتعيينهم خصيصاً بغية النظر في مسألة أو منازعة معينة قائمة على تفسير، كما هي حال لجان التحقيق التي تنتظر في الشكاوى المقدمة بموجب المادة ٢٦ من الدستور. غير أن الطبيعة التخصيصية لهذا الترتيب من شأنها أن تؤخر العملية، إذ أن اختيار وتعيين القضاة قد يستغرق أحياناً وقتاً أطول من البت في مسألة تفسير. وهذا الأمر يتعارض مع هدف "البت العاجل" بشأن مسألة أو منازعة متعلقة بتفسير، وبالتالي يمكن أن يؤثر على الاتساق العام للسوابق القضائية للمحكمة.^{٣٠}
٤٢. وإذا أُخذ قرار بإنشاء هيكلية دائمة، يمكن تعيين ثمانية قضاة لمدة تتراوح بين خمسة وسبعة أعوام غير قابلة للتجديد. وبالإضافة إلى ضرورة ضمان استقلالية القضاة، ينبغي مراعاة توزيع جغرافي متوازن وعدم إعاقة عمل المحكمة في حال حدوث شواغر غير متوقعة. وفي حين تتشكل المجموعة من ثلاثة قضاة على الأقل، يمكن البحث في عدد فردي أكبر من ثلاثة، مثل خمسة قضاة.
٤٣. أما بالنسبة لمعايير اختيار القضاة، فقد أبرز المكتب أربعة جوانب رئيسية ألا وهي: التحلي بالمناقبية الأخلاقية الرفيعة والاستقلالية المطلوبتان من أي قاضٍ؛ التمتع بمؤهلات مهنية ممتازة؛ التمتع بالكفاءة الملائمة بشأن المسألة المعنية، وبخاصة الكفاءة المثبتة في قانون العمل والقانون الدولي؛ إتقان إحدى اللغات الرسمية الثلاث لمنظمة العمل الدولية (مع اعتبار معرفة لغة إضافية ميزة). علاوة على ذلك، ينبغي أن يكون القضاة من جنسيات مختلفة وأن يعكس تشكيل المحكمة، إلى أقصى حد ممكن، النظم القانونية الأساسية وأن يضمن التوزيع الجغرافي العادل والتوازن بين الجنسين.
٤٤. وأكدت المشاورات الثلاثية قبولاً عاماً لهذه المعايير التي تعكس المتطلبات المعيارية المنصوص عليها في النظام الأساسي للمحاكم والهيئات القضائية الدولية. ونظراً لوجهة نظر بعض الهيئات المكونة بشأن توسيع نطاق المعايير بهدف أن تشمل الخبرة مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، فمن شأن المحكمة أن تتولى البت قضائياً في المسائل المجردة المتعلقة بالتفسير وليس حل منازعات العمل الفردية. أما الاقتراح القائل بعدم وجود مواءمة بين ممارسة بعض المهام، ككون المرشح عضو سابق في لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات أو موظف في منظمة العمل الدولية مع تعيينه كقاضٍ، فقد سبق وأثيرت هذه المسألة وينبغي بالفعل معالجتها بغية ضمان استقلالية القضاة ونزاهتهم.^{٣١}

٢-٤ اختيار القضاة وتعيينهم

٤٥. ينبغي أن تستوفي عملية اختيار القضاة وتعيينهم شروطاً مسبقة متعددة، بما في ذلك الشفافية والإدماج والمشاركة الثلاثية. وفي هذا السياق، يمكن إيجاد إرشادات مفيدة في عملية تعيين قضاة محكمة المنازعات ومحكمة النقض في الأمم المتحدة. وتقوم الجمعية العامة بتعيين قضاة هاتين المحكمتين، بناءً على توصية مجلس العدل الداخلي وهو هيئة مستقلة.^{٣٢}
٤٦. وبالنسبة لمحكمة الأمم المتحدة، تُستهلّ العملية بالإعلان عن الشواغر في الصحف الرئيسية بإصداراتها الإلكترونية والمكتوبة وعلى الموقع الإلكتروني الخاص بمكتب إقامة العدل.^{٣٣} ثم يستعرض المجلس الطلبات ويعدّ امتحاناً خطياً ويدعو بعض المرشحين للمشاركة بهدف امتحان خبرتهم القانونية وقدرتهم على إعداد النصوص القانونية. وعلى أساس هذا الامتحان الخطي، يختار المجلس المرشحين المقبولين لإجراء المقابلات ويتصل بجمعيات المحامين الوطنية ذات

^{٣٠} خلال المناقشات عام ١٩٤٦، أعرب المستشار القانوني عن وجهة النظر التالية المتعلقة باقتراح تعديل بغية الحد من إحالة حالات طارئة معينة إلى المحكمة: "في حال اعتماد التعديل [...] من شأنه أن يوحى بإنشاء محكمة خاصة من أجل كل حالة طارئة بشكل خاص، ومن شأنها أن تتخذ قرارات منفردة وغير متصلة بدل هيئة تفسير كاملة. وإذا نصت الفقرات فقط على محاكم تخصيصية بدل تصريح عام، فمن شأن ذلك أن يدمر ما حققتة الجملة الأخيرة من الفقرة"، *النشرة الرسمية*، المجلد السابع والعشرون، رقم ٣، الصفحة ٧٦٨.

^{٣١} الوثيقة GB.322/INS/5، الفقرة ٧١.

^{٣٢} إن مجلس العدل الداخلي مكلف بمهمة البحث عن مرشحين ملائمين وتوصية الجمعية العامة باثنين أو ثلاثة من بينهم لكل منصب شاغر مع إيلاء الاعتبار الواجب للتوزيع الجغرافي؛ انظر القرار رقم ٢٢٨/٦٢ الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، ٢٢ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، الفقرات ٣٨-٣٥.

^{٣٣} تُرسل إعلانات الشواغر أيضاً ضمن مذكرة إلى كافة البعثات الدائمة إلى الأمم المتحدة في نيويورك وجنيف وفيينا، تدعوها إلى إطلاع رئيس القضاة أو رئيس السلطة القضائية في كل دولة على الشواغر. انظر القرار رقم ٢٥١/٦٥ الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، ٢٤ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠، الفقرة ٤٥.

الصلة للتأكد من نزاهتهم. وبعد ذلك، يذكر المجلس أسماء المرشحين الموصى بهم في تقرير يُرفع إلى الجمعية العامة ويحتوي على موجز عن مسيراتهم المهنية وسيرهم الذاتية بشكل موجز ومطابق للمعايير المعمول بها.^{٣٤}

٤٧. ويمكن أن تستمدّ عملية الاختيار المزيد من الإرشادات من الإجراء المعتمد حديثاً بغية تعيين أعضاء لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، إذ من الممكن أن تتكرر بعض المتطلبات في عملية اختيار قضاة المحكمة. على سبيل المثال، ينبغي أن يُعلن عن الشواغر على نطاق واسع من خلال نشر دعوة إبداء الاهتمام على الموقع الإلكتروني العام لمنظمة العمل الدولية، على المستويين العالمي والإقليمي؛ ينبغي ألا تسهم عملية الاختيار في نشر أي تدخل أو بيانات عامة من جانب الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية تتعلق بالمرشحين أو بعملية الاختيار؛ يتعين على المدير العام أن يحيط علماً هيئة مكتب مجلس الإدارة وأن يرفع تقريراً مفصلاً عن عملية الاختيار كي يتم النظر فيه خلال جلسة مخصصة لذلك.^{٣٥}

٥-٢ القواعد الإجرائية المتعلقة باستهلال الإجراءات وسيرها

٤٨. توضح المادة ٣٧(٢) من دستور منظمة العمل الدولية أنّ مجلس الإدارة يمكن أن يحيل مسائل تفسير إلى المحكمة، مما يعني ضرورة اللجوء إلى عملية فرز. وينبغي أن تكون هذه العملية بسيطة بما أنّ المسائل أو المنازعات تتطلب في المبدأ بتاً عاجلاً. وقد تُعتبر مناقشة واحدة داخل مجلس الإدارة - الذي قد يسترشد بتقرير أساسي مقتضب يعده المكتب عند الحاجة - مناسبة وكافية لتحديد المسائل التي سُحال إلى المحكمة.

٤٩. وتتبع الإجراءات نفسها إطار عمل مبسّط يتماشى مع الهدفين الرئيسيين المتمثلين في التعجيل والكفاءة من حيث التكلفة؛ وهي في المبدأ لا تتجاوز مدة تتراوح بين ثلاثة وستة أشهر. وفور استلام المحكمة مسألة التفسير، ترسل تبليغاً موحداً إلى كافة الدول الأعضاء وأمانتي المجموعتين غير الحكوميتين والمكتب، بغية دعوتها إلى تقديم ملاحظاتها خلال مهلة زمنية محددة. ويُترك للمحكمة تقدير التماس المزيد من الملاحظات أو تنظيم جلسات استماع. كما تتمتع بسلطة إرساء إجراء مسرّع بالنسبة إلى المسائل الطارئة.

٥٠. وتستند القواعد الإجرائية على مبدأ أنّ الإحالة لن تكون مجرد إجراء قضائي تقليدي بين مقدّم طلب ومدعى عليه. وتُنح كافة الأطراف المهتمة فرصة المشاركة بتقديم ملاحظاتها أو أية معلومات أخرى ذات صلة. ومن شأن استخدام الوسائل الإلكترونية أن يعزز الشفافية وإمكانية الوصول، بالإضافة إلى سير أعمال المحكمة بطريقة مرنة واقتصادية. كما ينبغي أن تُنشر كافة التبليغات الإجرائية والإفادات الخطية على صفحة مخصصة على الإنترنت.

٥١. وبالنسبة إلى وسائل التفسير، تسترشد المحكمة بمبادئ القانون العرفي الدولي المنصوص عليها في المواد ٣١ إلى ٣٣ من اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات، مع مراعاة خصائص تفسير المعاهدات داخل منظمة العمل الدولية. وبالتالي، وبغية تحليل المعنى العادي للمصطلحات والعبارات المستخدمة في معايير العمل الدولية بناءً على موضوعها وغرضها، يولى اهتمام خاص إلى العناصر التالية: الأعمال التحضيرية التي سبقت اعتماد المعايير المعنية، لاسيما تقارير المكتب ومحاضر أعمال اللجان التقنية التابعة للمؤتمر؛ استخدام مصطلحات متطابقة أو مشابهة في صكوك العمل الدولية الأخرى؛ التعليقات ذات الصلة الصادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية؛ مدى مساهمة قوانين وممارسات الدول الأعضاء في توضيح مسألة التفسير المطروحة.

٥٢. وفي آذار/ مارس ٢٠٢٢، طلبت بعض الهيئات المكونة توضيحاً يتعلق بإمكانية السماح للجنة الخبراء ولجنة تطبيق المعايير بإحالة مسائل التفسير إلى المحكمة. وفي حال قرر مجلس الإدارة أن يعتمد ترتيبات خاصة لغرض تطبيق المادة ٣٧، قد يسمح ذلك لهيئات الإشراف وبخاصة اللجنتين المذكورتين، بلفت الانتباه إلى أي صعوبات كبيرة تتعلق بتفسير الاتفاقيات يمكن أن تواجهها أثناء ممارسة وظائفها. ومن شأن ذلك أن يحث أحد أعضاء مجلس الإدارة أو إحدى الدول الأعضاء على اقتراح إمكانية إحالة مسألة معينة إلى المحكمة.

٥٣. وقد أعرب عن تحفظات شديدة في آذار/ مارس ٢٠٢٢ بشأن اقتراح السماح لهيئات دولية أخرى بإيداع طلب تفسير أمام المحكمة.^{٣٦} وكان هذا الاقتراح يهدف إلى تسليط الضوء على لجوء هيئات إشراف أخرى أو محاكم إقليمية أو دولية أخرى أكثر فأكثر إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية، دون المساس بالسلطة التقديرية الممنوحة لمجلس الإدارة بموجب

^{٣٤} انظر مثلاً تعيين قضاة محكمة الأمم المتحدة للاستئناف ومحكمة الأمم المتحدة للمنازعات: تقرير مجلس العدل الداخلي، الوثيقة A/70/190، ١٤ آب/ أغسطس ٢٠١٥. من الممكن ألا يوصي المجلس بأكثر من مرشح من كلّ دولة عضو، القرار رقم ٢٥٣/٦٣، ٢٤ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٨، الفقرة ٥٧.

^{٣٥} الوثيقة GB.343/PV، المقطع ٥٥٦.

^{٣٦} الوثيقة GB.344/PV، الفقرة ١٤٦.

المادة ٣٧(٢). وعلى غرار ما تنص عليه أحكام المادة ١٤ من الدستور في سياق وضع جدول أعمال المؤتمر، يمكن أن ينظر مجلس الإدارة في أي اقتراح صادر عن منظمة دولية عامة بشأن إحالة مسألة محددة إلى المحكمة. ومن الممكن إحالة المسألة من باب الاستعجال مثلاً، في حال التمسّت منظمة دولية أو هيئة خبراء دولية تفسير بند محدد ورد في اتفاقية عمل دولية واعتبر مجلس الإدارة أنه من المهم البتّ في المسألة لغرض الإبقاء على سلطة منظمة العمل الدولية في تفسير معايير العمل الدولية والترويج لها. ومن شأن مجلس الإدارة أن يمارس صلاحياته، فور استلامه طلب كهذا، لتحديد ما إذا ما كان سيحيل المسألة إلى المحكمة.

٦-٢ العلاقة مع هيئات الإشراف

٥٤. أثناء المناقشات السابقة، عبّرت بعض الهيئات المكونة عن قلقها بشأن تأثير المحكمة المحتمل على عمل هيئات الإشراف. وقد أشارت على سبيل المثال إلى عواقب غير مقصودة إذا ما تم اللجوء إلى المحكمة على نحو مفرط، كما إلى الحاجة إلى تفادي إضعاف لجنة الخبراء.^{٣٧}

٥٥. وبموجب الدستور، يشكل الإشراف على تطبيق المعايير وتفسير اتفاقيات العمل الدولية عمليتين مترابطتين ولكن متميزتين في آن: فهيات الإشراف تنظر في المسائل الملحوسة المتعلقة بتطبيق الاتفاقيات المصدق عليها على المستوى الوطني، بينما تنظر محكمة العدل الدولية والمحكمة الداخلية مسائل التفسير القانونية أو النظرية، مع التركيز على نطاق ومعنى الأحكام القانونية خارج نطاق التطبيق القطري لتلك الأحكام من خلال التشريعات الوطنية. غير أنّ هاتين العمليتين ينبغي أن تتما بطريقة متناغمة توخياً لنظام معايير متين؛ وعلى حد تعبير مجلس الإدارة في القرار الذي اتخذه في آذار/ مارس ٢٠٢٢، من الأساسي تسوية نزاعات التفسير بموجب المادة ٣٧ من الدستور بغية تحقيق إشراف فعال على تطبيق معايير العمل الدولية.

٥٦. ويتعين على أي قواعد مستقبلية تنظّم المحكمة أن تحقق توازناً دقيقاً بين وظيفتي الإشراف والتفسير التكميليتين وبين مسؤوليات الهيئات الموكلة تلك الوظائف إليها. وفي الوقت ذاته، ينبغي عدم التقليل من شأن القيمة المضافة من حيث السلطة القانونية والأخلاقية التي تساهم هيئة قضائية مختصة بإضافتها إلى سمعة النظام المعياري الخاص بمنظمة العمل الدولية وإبرازه. إذ أنّ البتّ بمسائل التفسير بشكل عاجل من جانب محكمين بارزين يصدر عن قرارات ملزمة من شأنه أن يشكل تطوراً نوعياً مهماً في النظام المعياري الخاص بمنظمة العمل الدولية. وبينما تطور المحكمة الداخلية السوابق القضائية الخاصة بها وتنقح أساليب عملها، إلى جانب عمل هيئات الإشراف المنتظم، فإنّه من المنطقي توقع وضوح أكبر في التمييز بين تفسير المعايير والإشراف على تطبيقها.

٧-٢ الأثر القانوني لقرارات المحكمة

٥٧. على نحو ما ينص عليه الدستور، ما إن تصدر المحكمة قرارها، يتعين على المكتب أن يعمّمه على الفور فيما بين الدول الأعضاء وأن يحيل إلى المؤتمر أي ملاحظات يتلقاها من الدول الأعضاء.

٥٨. وفيما يتعلق بالوزن القانوني لقرارات المحكمة، فإنّ الأعمال التحضيرية التي أدت إلى التعديل الدستوري لعام ١٩٤٦ تؤكد أنّ الغاية من هذه القرارات أن تكون ملزمة وتسري على الجميع.^{٣٨} وقد توخى واضعو النصوص هيئتين قضائيتين - محكمة العدل الدولية من جهة والمحكمة الداخلية من جهة أخرى - تبيّت كل منهما ضمن نطاق اختصاصها في المنازعات على التفسير، التي يضعها أمامها مجلس الإدارة كما يراه مناسباً وتكون الأحكام الصادرة عنهما ملزمة.

٥٩. كما تؤكد الأعمال التحضيرية أنّ إرساء إجراء الطعون الذي يعني أنّ المحكمة الداخلية هي محكمة ابتدائية لم يكن مقصوداً ولا مدروساً.^{٣٩} غير أنّ عنصراً مهماً واحداً من المادة ٣٧(٢) يؤيد علاقة "عمودية" بين محكمة العدل الدولية والمحكمة الداخلية، هو شرط ألا تتجاهل المحكمة الداخلية أية أحكام صادرة عن محكمة العدل الدولية. وبالتالي، لا يبدو أنّه ثمة مانع من تقديم أية مسألة أو منازعة إلى محكمة العدل الدولية بعد أن تنظر فيها المحكمة الداخلية. غير أنّ السماح بإمكانية الطعن بقرارات المحكمة الداخلية يعرّض إلى خطر أن تنتهي أمام محكمة العدل الدولية كافة المسائل بشأن

^{٣٧} الوثيقة GB.344/PV، الفقرتان ١٤٦ و ١٥٤.

^{٣٨} الوثيقة GB.322/INS/5، الفقرة ٩٦ والحاشية ٣٥.

^{٣٩} أضيفت الإشارة إلى الطبيعة الملزمة لأحكام وفتاوى المحكمة إلى مقترح المكتب الأصلي بمبادرة من الأعضاء الثلاثين في الفريق العامل المسؤول عن النظر في بعض التعديلات على الدستور. وقد اتخذ الفريق العامل والمؤتمر قرار عدم النص على إمكانية الطعن أمام المحكمة. وبينما كانت اللجنة المعنية بالمسائل الدستورية تنظر في البند خلال دورة المؤتمر لعام ١٩٤٦، قدّمت حكومة أستراليا تعديلاً بغية النص على الحق بالطعن أمام محكمة العدل الدولية على أن تتمتع به "أي دولة عضو غير راضية بقرار صدر عن محكمة كهذه"، غير أنّ التعديل عاد وسُحب من دون مناقشة؛ انظر/النشرة الرسمية، المجلد السابع والعشرون، رقم ٣، الصفحات ٧٢٩، ٧٦٧-٧٦٨، ٧٧٠-٧٧١، ٨٣٤ و ٨٣٦.

تفسير - حتى تلك التي "لا تتمتع بأهمية كافية" أو تلك "ذات طابع دقيق للغاية". ومن الصحيح أن هذا الخطر نظري، غير أنه ليس حكيماً ولا متنساقاً مع الأساس المنطقي لليقين القانوني الذي تقوم عليه المادة ٣٧.

٨-٢ المضي قدماً

٦٠. في حال وافق مجلس الإدارة على متابعة المناقشة بشأن تطبيق المادة ٣٧(٢) وإرساء أسس المحكمة الداخلية، من شأن المكتب أن يسهل المشاورات الثلاثية بهدف تحضير مجموعة مشاريع قوانين تعتمد على تقارير سابقة ذات صلة لينظر فيها مجلس الإدارة في جلسته ٣٥٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٤).^{٤٠}
٦١. ويمكن إنشاء المحكمة الداخلية بصورة مؤقتة لفترة أولية تبلغ مثلاً خمسة أو سبعة أعوام.^{٤١} وعند انتهاء هذه الفترة التجريبية، يمكن أن يقيم مجلس الإدارة سير أعمال المحكمة ويقرر ما إذا كان سيصدق على إنشائها ويجري أية تعديلات على القواعد ذات الصلة بها. ومن شأن أية مجموعة مراجعة مراجعة من القواعد أن تُقدّم إلى المؤتمر بغية التصديق عليها.

◀ مشروع القرار

٦٢. قرر مجلس الإدارة:

- (أ) أن يوافق على المذكرة التمهيدية والإطار الإجرائي بشأن إحالة مسائل أو منازعات التفسير إلى محكمة العدل الدولية، بموجب المادة ٣٧(١) من دستور منظمة العمل الدولية، كما يردان في الملحق الأول من الوثيقة GB.347/INS/5؛
- (ب) أن يواصل مناقشة تنفيذ المادة ٣٧(٢)، وتحقيقاً لهذا الغرض طلب من المدير العام أن يجري مشاورات ثلاثية بهدف إعداد مشروع قواعد بشأن تشكيل محكمة لينظر فيها في دورته ٣٥٢ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٤).

^{٤٠} اقترح نهج مشابه في ٢٠١٤ (انظر الوثيقة GB.322/INS/5، الفقرة ٥٣).

^{٤١} أنشئت المحكمة الإدارية لعصبة الأمم (التي أصبحت المحكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية عقب حل عصبة الأمم) في أيلول/ سبتمبر ١٩٢٧ على أساس اختياري لمدة ثلاث سنوات من خلال قرار اتخذته الجمعية التي اعتمدت نظامه الأساسي (عصبة الأمم، الجريدة الرسمية، العدد الخاص رقم ٥٤، وثائق الدورة الثامنة العادية للجمعية، الجلسات العامة، صفحة ٤٧٨). واتخذت الجمعية قراراً جديداً اعتمد عام ١٩٣١ للتأكيد على هذا النظام من دون إدخال أية تعديلات عليه، مما حول المحكمة إلى هيئة دائمة في عصبة الأمم (عصبة الأمم، الجريدة الرسمية، العدد الخاص رقم ٩٣، وثائق الدورة الثانية عشرة العادية للجمعية، الجلسات العامة، صفحة ١٥٢). وبالمثل، اعتمد مجلس الإدارة قواعد الاجتماعات الإقليمية على أساس اختبار (انظر الوثيقة GB.267/LILS/1) التي أقرها المؤتمر بعد إدخال بعض التعديلات عليها في عام ٢٠٠٢ (انظر محضر الأعمال المؤقت رقم ٢، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٠).

◀ الملحق الأول

إحالة المسائل أو المنازعات المرتبطة بالتفسير إلى محكمة العدل الدولية
بموجب المادة ٣٧ (١) من الدستور

مذكرة تمهيدية

النطاق والغرض

إنّ الإطار الإجرائي الذي ينظّم إحالة المسائل أو المنازعات المرتبطة بالتفسير إلى محكمة العدل الدولية (فيما يلي "المحكمة") بموجب المادة ٣٧ (١) من دستور منظمة العمل الدولية لا يسود على المادة ٣٧ منه، ولا على أحكام النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي أو أحكام النظام الداخلي لمجلس الإدارة. ويوفّر هذا الإطار مجموعة من الطرائق العملية التي تتعهّد الهيئات المكونة الثلاثية بتطبيقها بحُسن نية، عند مقتضى الحال، بهدف تسهيل تطبيق إجراء الإحالة إلى الوظيفة الاستشارية لمحكمة العدل الدولية، بشكل سليم وفعال ضمن المهل الزمنية المحددة.

وعملياً، يشمل الإطار الإجرائي العناصر التالية: "١" التدابير والقرارات الداخلية قبل البدء بالإجراءات الاستشارية؛ "٢" دور المكتب في إطار التحضير للإجراءات وخلالها؛ "٣" الإجراءات الواجب اتخاذها أو التخطيط لها فور صدور فتوى المحكمة.

تقديم طلب الإحالة

تماشياً مع النظرية والممارسة الدستوريتين القائمتين، لا تتطلّب كلّ المسائل أو المنازعات المتعلقة بالتفسير الإحالة الفورية إلى محكمة العدل الدولية، وفي هذا الخصوص، تقع مسؤولية البتّ في طلبات الإحالة على عاتق مجلس الإدارة. وتتطلّب عملية الإحالة تسوية خلاف خطير ومزمن بين الهيئات المكونة الثلاثية بشأن تفسير حكم من أحكام دستور منظمة العمل الدولية أو اتفاقية^١ عمل دولية، شريطة عدم التوصل إلى حلٍ متفق عليه بين جميع الأطراف على الرغم من التدابير المتخذة في هذا الصدد، وأنه نظراً للظروف الراهنة لا يمكن ضمان اليقين القانوني إلا من خلال اللجوء إلى إجراء تسوية المنازعة المنصوص عليه في المادة ٣٧ (١) من الدستور.

ويمكن اعتبار فشل المناقشات الثلاثية أو مبادرات الوساطة أو أية تدخلات أخرى مشابهة مؤشراً على أنّ احتمال تسوية المنازعة بشكل فعّال ضئيل جداً وأنّ مسألة التفسير موضوع المنازعة تستدعي قراراً موثقاً. ويعود إلى مجلس الإدارة تحديد ما إذا وصلت المسألة إلى حائط مسدود، أخذاً بعين الاعتبار مدة المنازعة ومدى خطورتها بشكل خاص.

وحرصاً على اختصار مدة الإجراء وتعزيز فعاليته، على طلب الإحالة أن يلقي نوعاً من الدعم في صفوف الهيئات المكونة لكي ينظر فيه مجلس الإدارة. والغرض من ذلك هو تحقيق التوازن بين أحكام المادة ٣٧ (١) والرغبة في إبعاد طلبات الإحالة التي لا تحظى بفرص عالية للنظر فيها على نحو إيجابي. وطلب الإحالة المقدم بشكل مشترك من جانب ما لا يقل عن ٢٠ عضواً أصيلاً (عضو مصوّت) في مجلس الإدارة أو ٣٠ دولة عضواً (بصرف النظر عن كونها دولاً أعضاء في مجلس الإدارة أو لا)، يُعتبر مؤشراً على مستوى عالٍ من الدعم يسمح بإطلاق الخطوة الأولى من الإجراء مباشرة، لا سيّما إعداد المكتب تقريراً سريعاً، في غضون شهرين كحد أقصى، وإحالاته إلى الدورة المقبلة لمجلس الإدارة. وأي طلب إحالة لا يحظى بمستوى الدعم المشار إليه أعلاه يُحال إلى هيئة مكتب مجلس الإدارة التي يمكن أن توصي بإجراء المتابعة المناسب.

وقد لا ترفع هيئات الإشراف مباشرة طلب الإحالة إلى مجلس الإدارة .

^١ لأغراض هذا الإطار الإجرائي، يُفهم بمصطلح "اتفاقية" أنه يشمل أيضاً البروتوكولات التابعة للاتفاقيات القائمة.

تقرير المكتب

يعد المكتب تقريراً لمساعدة مجلس الإدارة على تحديد مدى استصواب إحالة محتملة. وهذا التقرير عبارة عن وثيقة تقنية تحتوي على معلومات أساسية مفصلة حول المسألة أو المنازعة، يجري إعدادها تحت مسؤولية المدير العام حصراً ولا تكون موضوع مشاورات مسبقة مع المجموعات.

مداولات وقرار مجلس الإدارة

عند النظر في التدابير الواجب اتخاذها بموجب المادة ٣٧(١)، يتأكد مجلس الإدارة إلى أنه ما من خيار قابل للتطبيق غير اللجوء إلى الوسائل القضائية في حال استمرت المنازعة وفشلت المحاولات في التوصل إلى تفاهم مقبول منكافة الأطراف بإجراء حوار اجتماعي .

وتماشياً مع الهدف العام المتمثل في تحقيق اليقين القانوني لخدمة مصلحة المنظمة، يجب ألا تتخطى المناقشة في مجلس الإدارة دورتين متتاليتين. وفي غضون ذلك، يقرّر مجلس الإدارة ما إذا كان يوافق على الإحالة إلى المحكمة، وإن وافق، ما هي المسألة (المسائل) القانونية التي يجب رفعها إلى المحكمة. وبحسب الممارسة المتبعة، ينبغي لمجلس الإدارة، قدر الإمكان، أن يتخذ قراره بتوافق الآراء؛ وفي حال تعذر ذلك، يُتخذ القرار بتصويت الأغلبية العادية.

ونظراً إلى الأهمية المؤسسية التي ترتديها الإحالة إلى محكمة العدل الدولية وحرصاً على إجراء مناقشة شاملة، ينبغي السماح لكلّ الدول الأعضاء المهتمة بتقديم ملاحظات خطية بغية المشاركة في مداولات مجلس الإدارة. ومن الأهمية بمكان طلب رأي هذه الدول الأعضاء التي صادقت على الاتفاقية (الاتفاقيات) المعنية ولكنها ليست ممثلة في مجلس الإدارة.

ويقرّر مجلس الإدارة، عندما يرى ذلك مناسباً، أن يطلب فتوى بشأن قراره من مؤتمر العمل الدولي للموافقة عليه في دورته التالية. وفي هذه الحالة، يرفع مجلس الإدارة مسودة قرار، تشمل المسألة (المسائل) القانونية التي سطرّح على المحكمة، ويدعو المؤتمر للموافقة على قراره، ومن ضمنه المسألة (المسائل) القانونية التي سطرّح على المحكمة، ويسمح بالإحالة. وعملاً بالممارسة المتبعة، يجب أن تأتي موافقة المؤتمر بالتوافق قدر الإمكان. وفي حال تعذر ذلك، يتخذ المؤتمر قراره بتصويت الأغلبية العادية.

وسواء أُنخذ قرار الإحالة من جانب مجلس الإدارة أو من جانب المؤتمر، يجب أن يتضمن ما يلي: معلومات سياقية مقتضبة؛ المسألة (المسائل) القانونية المطلوب فيها إرشاد المحكمة؛ تعليمات إلى المدير العام كأن يُطلب إليه مثلاً الردّ العاجل أو أن يطلب بشكل صريح إذن المحكمة للسماح بمشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الدولية في الإجراء؛ تدابير ينبغي اتخاذها في انتظار صدور فتوى المحكمة، مثلاً فيما يتعلق بالاستمرار في الإشراف المنتظم على تطبيق الاتفاقية (الاتفاقيات) المعنية ودعوة الهيئات المكونة كلاً للتعاون تماماً وبحسن نية مع المحكمة والالتزام بتطبيق الفتوى الصادرة عن هذه المحكمة، علماً أنّ قرارها نهائي وملزم.

إجراءات إفتائية

تيلة إجراء الإحالة والإجراءات الاستشارية المترتبة عنها، يجب على المكتب ممارسة أقصى درجات الحصافة والالتزام بواجب الحياد وعدم التحيز في المنازعة المتعلقة بعملية التفسير.

وعند إرسال الملف وقرار مجلس الإدارة أو المؤتمر، حسب مقتضى الحال، إلى المحكمة، على المدير العام أن يطلب إذن هذه الأخيرة بشكل صريح بواسطة "تبلغ خاص ومباشر"، لكي تشارك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الدولية التي تتمتع بمركز استشاري في منظمة العمل الدولية في الإجراءات الخطية والشفهية، كما تنصّ عليه المادة ٦٦(٢) من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية. وفي التبليغ عينه، على المدير العام تحديد ما إذا كان الطلب يقتضي رداً عاجلاً، طبقاً للمادة ١٠٣ من النظام الداخلي للمحكمة. وتُدعى حكومات الدول الأعضاء التي تعتبر المحكمة بأنها قد تستطيع تقديم معلومات حول المسألة، إلى المشاركة بواسطة تبليغ خاص ومباشر. ويمكن لأي دولة عضو لم تتلق أي تبليغ خاص أن تتقدّم بطلب خاص من المحكمة.

ولا يمكن لاستهلال أي إجراء استشاري أن يمنع المكتب أو هيئات الإشراف أو المجموعات المكونة من الاستمرار في الاضطلاع بكامل مسؤولياتها ومهامها المتعلقة بالمعايير الخاصة بالاتفاقية (الاتفاقيات) المعنية. ويهدف عدم تطبيق الإجراءات الإشرافية إلى ضمان ألا تتسبب أي مسألة أو منازعة بشأن تفسير، مهما بلغت خطورتها، بتعطيل المهام الرئيسية لمنظمة العمل الدولية، لاسيّما فيما يتعلق بالمدة الزمنية الإجمالية التي تستغرقها إجراءات المحكمة والوقت اللازم لصدور الفتوى.

وتوخياً للشفافية، على المكتب أن يحرص، طيلة فترة الإجراءات، أن تشير كل الوثائق ذات الصلة والموارد الإلكترونية (على غرار قاعدة بيانات NORMLEX) إلى وجود مسألة أو منازعة بشأن تفسير حكم محدد من أحكام دستور منظمة العمل الدولية أو من إحدى اتفاقيات العمل الدولية، وأنها قد أُحيلت إلى محكمة العدل الدولية للإفتاء بها، عملاً بالمادة ٣٧(١) من الدستور.

الفتوى - المتابعة

تماشياً مع المبدأ التوجيهي ومفاده بأن الحل المبكر لأي خلاف بشأن تفسير الدستور أو اتفاقية عمل دولية يعزز اليقين القانوني، يجب رفع فتوى المحكمة مرفقةً بتحليل مناسب لأي إجراء متابعة مطلوب، إلى مجلس الإدارة في أقرب وقت ممكن.

وتحديد ما إذا كانت إجراءات المتابعة المطلوبة أو محبذة بالإضافة إلى التدابير المتخذة بغية نشر فتوى المحكمة، فإنه يعتمد على طبيعة المسألة المحالة إلى المحكمة وردّ هذه الأخيرة. ولمجلس الإدارة صلاحية تقدير أنواع التدابير التي قد يعتمدها أو يوصي بها بهدف تطبيق فتوى المحكمة. غير أنه لا يمكنه أن يطلب إلى المحكمة مراجعة الفتوى.

وبهدف سير العملية بشكل مناسب نسبياً، يحدد مجلس الإدارة النظر في إجراء متابعة فتوى المحكمة بدورتين متتاليتين. وينبغي لتقرير هيئة مكتب مجلس الإدارة أن يحتوي أيضاً معلومات مفصلة حول التكاليف الإجمالية التي تكبدها الأمانة لغرض الإجراءات الاستشارية.

الإطار الإجرائي

تقديم طلب الإحالة

١. يرفع طلب إحالة مسألة أو منازعة بشأن التفسير إلى محكمة العدل الدولية (فيما يلي "المحكمة") إلى المدير العام مع تحديد موضوع المسألة أو المنازعة أو أحكام دستور منظمة العمل الدولية أو اتفاقية (اتفاقيات) العمل الدولية المعنية، بالإضافة إلى أسباب رفع الطلب.
٢. وبغية أن ينظر مجلس الإدارة في طلب الإحالة طبقاً لهذا الإطار الإجرائي، يجب أن يتقدم به ما لا يقل عن ٢٠ عضواً أصيلاً في مجلس الإدارة أو ٣٠ دولة عضواً في منظمة العمل الدولية (بصرف النظر عن كونها دولاً أعضاء في مجلس الإدارة أو لا).

تقرير المكتب

٣. عند استلام طلب إحالة مسألة أو منازعة بشأن تفسير، يعلم المدير العام هيئة مكتب مجلس الإدارة بذلك ويعدّ تقريراً يرفعه إلى مجلس الإدارة لينظر فيه على أقصى وجه سرعة ممكنة، وفي فترة أقصاها شهرين اعتباراً من تاريخ استلام طلب الإحالة.
٤. ويضم تقرير المكتب كافة المعلومات ذات الصلة، لا سيما تلك المتعلقة بطبيعة وأساس المسألة أو المنازعة بشأن التفسير ومختلف وجهات النظر التي أعربت عنها الهيئات المكونة، بالإضافة إلى السجل التفاوضي حول الحكم (الأحكام) المعنية ووجهات نظر هيئات الإشراف والمسألة (المسائل) القانونية التي قد تحال إلى المحكمة.

مداولات وقرار مجلس الإدارة

٥. قبل إحالة مسألة أو منازعة إلى المحكمة، على مجلس الإدارة أن يتأكد من وجود اختلاف خطير ومستمر بين الهيئات المكونة بشأن نطاق أو معنى حكم من أحكام دستور منظمة العمل الدولية أو بشأن اتفاقية عمل دولية أو أكثر ومن أنّ الجهود التي تبذلها كافة الأطراف من خلال حوار ثلاثيخطي هذا الاختلاف لم ولن تتوصل إلى نتائج مقنعة على الأرجح.
٦. ويتعين على مجلس الإدارة أن يتخذ قرار طلب الإحالة ضمن مهلة لا تتعدى الدورة التي تعقب تلك التي جرى فيها النظر في تقرير المكتبومناقشته. وعلى مجلس الإدارة أن يتخذ قراراً في الوقت عينه بشأن الإحالة والمسألة (المسائل) القانونية التي ستطرح على المحكمة.
٧. وفي غياب التوافق، يتخذ مجلس الإدارة قراره بتصويت الأغلبية العادية.
٨. وتُعطى أي حكومة مهتمة غير ممثلة في مجلس الإدارة فرصة المشاركة فيالمداولات من خلال تقديم ملاحظات خطية ضمن الحدود التي يقررها مجلس الإدارة.

٩. ويُعتبر قرار إحالة مسألة أو منازعة بشأن التفسير إلى المحكمة بمثابة إذن لتغطية تكاليف مشاركة المكتب في الإجراءات الخطية والشفهية.
١٠. ويجوز لمجلس الإدارة أن يرفع قرار إحالة مسألة أو منازعة بشأن التفسير إلى المحكمة، إلى مؤتمر العمل الدولي للموافقة عليه في دورته المقبلة.

إجراءات إفتائية

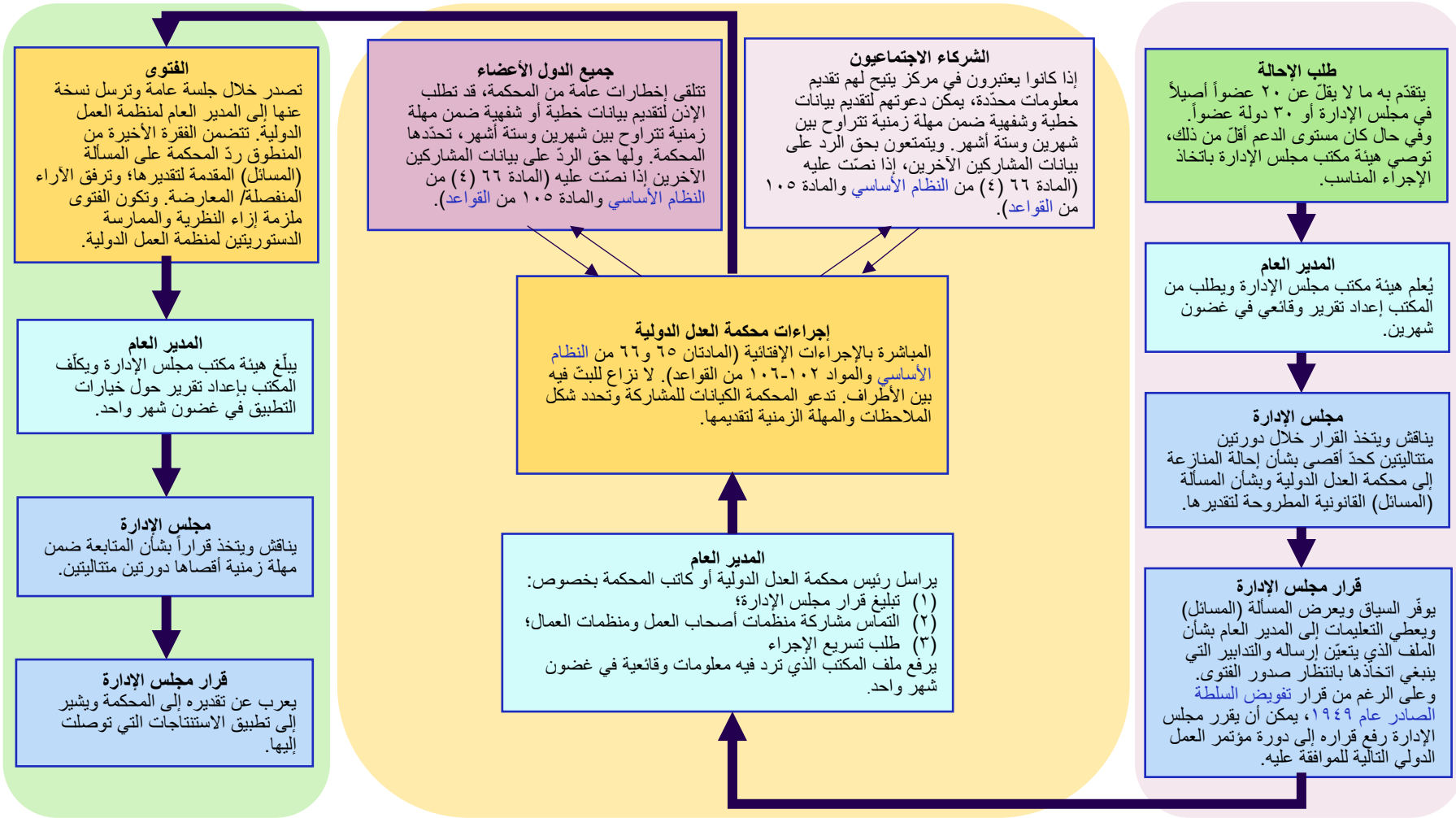
١١. عندما يتخذ قرار بإحالة مسألة أو منازعة بشأن التفسير إلى المحكمة، يُرسل المدير العام على وجه السرعة نسخة عن القرار إلى رئيس المحكمة أو أمين سجلها، على أن يحدد المسألة (المسائل) القانونية التي يتعين على المحكمة النظر فيها.
١٢. ويرسل المدير العام أيضاً إلى أمين سجل المحكمة ملفاً، على أقصى وجه سرعة ممكنة، وفي أي حال ضمن مهلة لا تتخطى الشهر اعتباراً من تاريخ التبليغ الرسمي بطلب الفتوى. ويتضمن الملف كل المعلومات الأساسية ذات الصلة ويشرح العملية التي أدت إلى الإحالة، بالإضافة إلى نطاق المسألة (المسائل) القانونية المطروحة على المحكمة.
١٣. وعند رفع القرار والملف إلى المحكمة، على المدير العام أن يطلب إلى المحكمة وبشكل صريح، عبر تبليغ خاص ومباشر، دعوة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الدولية التي تتمتع بمركز استشاري لدى منظمة العمل الدولية للمشاركة في الإجراءات، كما يجدر به تحديد ما إذا كان الطلب يستدعي رداً عاجلاً.
١٤. وينشر المكتب رسالة المدير العام المرفقة بالإحالة والملف وأي وثائق أو معلومات أخرى ذات صلة بالإجراءات الإفتائية، على صفحة خاصة على الانترنت يجري تحديثها بشكل منتظم.
١٥. وطيلة فترة الإجراءات الإفتائية، ينسق المدير العام التدابير المتخذة من جانب الأمانة العامة للرد على أية طلبات من المحكمة، بما في ذلك فيما يتعلق بالمشاركة في جلسات الاستماع. ولا يضطلع المكتب بأي دور في مشاركة الهيئات المكونة الثلاثية في الإجراءات. وبالتالي، يتعين عليه التصرف دائماً بحصافة والتمتع بحياد وعدم انحياز تامين.
١٦. ولا يجوز للمكتب التدخل في الإجراءات إلا في حال طلبت المحكمة ذلك بشكل صريح.
١٧. وإحالة أي مسألة أو منازعة بشأن التفسير إلى المحكمة والإجراءات الإفتائية المترتبة عنها لا تعلق الإشراف على تطبيق أي اتفاقية (اتفاقيات) قد تكون موضوع هذه الإجراءات أو تؤثر عليه، في أي حال من الأحوال.

الفتوى - المتابعة

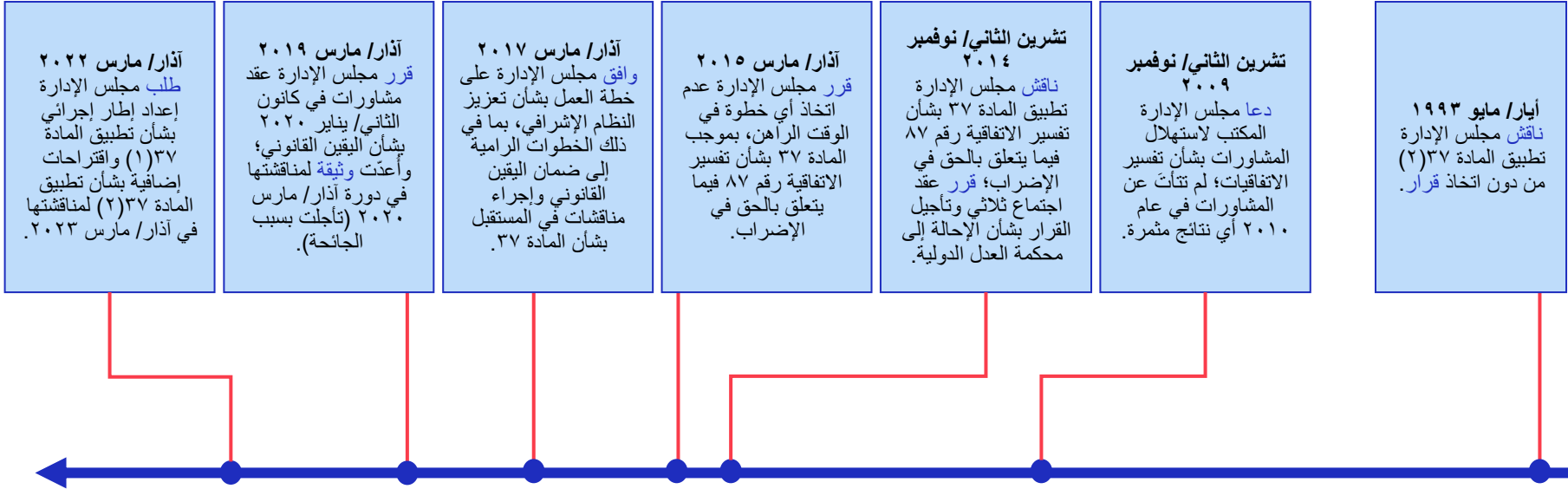
١٨. عند استلام فتوى المحكمة وبهدف تسهيل اتخاذ قرار يستند إلى معلومات ذات صلة بأي إجراء متابعة، يرسل المدير العام نسخة من الفتوى الصادرة عن المحكمة إلى هيئة مكتب مجلس الإدارة ويعدّ تقريراً مفصلاً على أقصى وجه سرعة ممكنة، ولكن ضمن مهلة لا تتعدى الشهر اعتباراً من تاريخ استلام فتوى المحكمة.
١٩. ويتضمن تقرير المحكمة تحليلاً يتناول ردّ المحكمة على المسألة (المسائل) القانونية ويرصد أية تدابير ضرورية أو محبّذة من أجل إنفاذ الفتوى، على الأمد القصير أو الطويل.
٢٠. ويتخذ مجلس الإدارة قراراً بشأن إجراءات المتابعة الواجب اتخاذها في مهلة لا تتعدى الدورة التي تعقب تلك التي يجري فيها النظر في تقرير المكتب ومناقشته.

الملحق الثاني

رسم بياني للإطار الإجرائي



التسلسل التاريخي لمناقشة المادة ٣٧ - لمحة عامة وتواريخ رئيسية



المادة ٣٧ - الأصول والممارسات السابقة

١٩٤٦ ◀
صك تعديل دستور منظمة العمل الدولية: الاستعاضة عن محكمة
العدل الدولية الدائمة بمحكمة العدل الدولية؛ إضافة حكم جديد
يتعلق بإنشاء محكمة داخلية تبت في مسائل التفسير العاجلة.

١٩٣٢ ◀
فتوى محكمة العدل الدولية
الدائمة بشأن اتفاقية العمل ليلاً
(للنساء)، ١٩١٩ (رقم ٤).

١٩١٩ ◀
المادة ٤٢٣، معاهدة فرساي: محكمة العدل
الدولية الدائمة هي الهيئة المختصة لتفسير
اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

السوابق الست في إحالة طلبات التفسير إلى محكمة العدل الدولية الدائمة بموجب المادة ٣٧

تعيين مندوب العمال من هولندا في الدورة الثالثة لمؤتمر العمل الدولي

فتوى صادرة بتاريخ ٣١ تموز/ يوليه ١٩٩٢

طلب مقدّم عن طريق قرار صادر عن مؤتمر العمل الدولي (١٨ تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٢١).
 إحالة مقرّرة بإجماع أعضاء مجلس الإدارة (كانون الثاني/ يناير ١٩٢٢).
 مدة الإجراءات: شهران ونصف الشهر (من ٢٢ أيار/ مايو إلى ٣١ تموز/ يوليه ١٩٢٢).
 دُعيت ثلاث منظمات دولية للمشاركة، هي: الرابطة الدولية للحماية القانونية للعمال؛ الاتحاد الدولي لنقابات العمال المسيحيين؛ الاتحاد الدولي لنقابات العمال. وجرى الاستماع إلى اثنتين من هذه المنظمات.

اختصاص منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالتنظيم الدولي لشروط عمل الأشخاص المستخدمين في الزراعة

فتوى صادرة بتاريخ ١٢ آب/ أغسطس ١٩٢٢

طلب مقدّم من خلال مقترح تقدّمت به الحكومة الفرنسية مباشرة إلى مجلس عصبة الأمم (كانون الثاني/ يناير ١٩٢٢).
 طلب مناقش في مجلس الإدارة على أساس تقرير شفهي من المدير، لم يُتخذ قرار بشأنه.
 مدة الإجراءات: ثلاثة أشهر (من ٢٢ أيار/ مايو إلى ١٢ آب/ أغسطس ١٩٢٢).
 دُعيت ثماني منظمات دولية للمشاركة، هي: الاتحاد الدولي لنقابات العمال الزراعية؛ العصبة الدولية للرابطات الزراعية؛ اللجنة الدولية للزراعة؛ الاتحاد الدولي لنقابات المزارعين المسيحيين؛ الاتحاد الدولي للمزارعين؛ المعهد الدولي للزراعة؛ الاتحاد الدولي لنقابات العمال؛ الرابطة الدولية للحماية القانونية للعمال. وقدمت عدة منظمات بيانات خطية كما شاركت في الإجراءات الشفهية.

اختصاص منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالنظر في اقتراحات تنظيم وتطوير أساليب الإنتاج الزراعي

فتوى صادرة بتاريخ ١٢ آب/ أغسطس ١٩٢٢

طلب مقدّم برسالة من الحكومة الفرنسية موجهة إلى الأمين العام لعصبة الأمم في ١٣ حزيران/ يونيو ١٩٢٢.
 رفع المكتب تقريراً إلى مجلس الإدارة (تموز/ يوليه ١٩٢٢) من دون أن تجري مناقشته أو اتخاذ قرار بشأنه.
 مدة الإجراءات: ٢٤ يوماً (من ١٨ تموز/ يوليه إلى ١٢ آب/ أغسطس ١٩٢٢).
 دُعيت منظمة دولية واحدة للمشاركة، هي: المعهد الدولي للزراعة، وقد أرسلت تبليغاً منفصلاً.

اختصاص منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالتنظيم التلقائي للعمل الفردي لصاحب العمل

فتوى صادرة بتاريخ ٢٣ تموز/ يوليه ١٩٢٦

طلب مقدّم برسالة من مجموعة أصحاب العمل في مجلس الإدارة بتاريخ ٨ كانون الثاني/ يناير ١٩٢٦. نوقشت الإحالة في مجلس الإدارة واتخذ قرار بشأنها بالتصويت (الدورة ٣٠، كانون الثاني/ يناير ١٩٢٦). مدة الإجراءات: أربعة أشهر (من ٢٠ آذار/ مارس إلى ٢٣ تموز/ يوليه ١٩٢٦). دُعيت ثلاث منظمات للمشاركة، هي: المنظمة الدولية لأصحاب العمل الصناعيين؛ الاتحاد الدولي لنقابات العمال؛ الاتحاد الدولي لنقابات العمال المسيحيين. وقدمت منطمتان مذكرات تفاهم خطية وشاركت المنظمات الثلاث في جلسات الاستماع.

مدينة دانزيغ الحرة ومنظمة العمل الدولية

فتوى صادرة بتاريخ ٢٦ آب/ أغسطس ١٩٣٠

طلب قدمه المكتب عقب رسالة من حكومة بولندا بتاريخ ٢٠ كانون الثاني/ يناير ١٩٣٠ تطلب فيها قبول عضوية مدينة دانزيغ الحرة في منظمة العمل الدولية. طلب مناقش في مجلس الإدارة واتخذ القرار بالتصويت (الدورة ٤٨، نيسان/ أبريل ١٩٣٠). مدة الإجراءات: أربعة أشهر ونصف الشهر (من ١٥ نيسان/ أبريل إلى ٢٦ آب/ أغسطس ١٩٣٠). لم تُدع أي منظمة دولية للمشاركة.

تفسير اتفاقية عمل النساء ليلاً، ١٩١٩ (رقم ٤)

فتوى صادرة بتاريخ ١٥ تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٣٢

طلب تقدمت به حكومة المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية عبر رسالة موجهة إلى رئيس مجلس الإدارة، بتاريخ ٢٠ كانون الثاني/ يناير ١٩٣٢. نوقشت الإحالة في مجلس الإدارة واتخذ قرار بشأنها بالتصويت (الدورة ٥٧، نيسان/ أبريل ١٩٣٢). مدة الإجراءات: ستة أشهر (من ١٠ أيار/ مايو إلى ١٥ تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٣٢). دُعيت ثلاث منظمات للمشاركة، هي: الاتحاد الدولي لنقابات العمال؛ الاتحاد الدولي لنقابات العمال المسيحيين؛ المنظمة الدولية لأصحاب العمل الصناعيين. وقدمت منطمتان بيانات خطية وشاركت أيضاً في الإجراءات الشفهية.

يمكن الاطلاع على النصوص الكاملة للفتاوى والمرافعات والدفع الشفهية والوثائق المقدّمة إلى المحكمة على الرابط التالي: [International Court of Justice website](http://www.icj.org/).