جامعة يحي فارس المديـــة

كلية الحقوق و العلوم السياسية

بعنوان:

الإطـــــار المؤسســـي والوظيفي لمنظمة العمل الدولية

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شـهـــادة مـــــاستر

تخصص: القانون الدولي العام

إعـــداد الطلبة:

- سليماني عيسى
- اعمر ستي حمزة

إشــراف الأستاذ:

د. رحال جمال

السنة الجامعية: 2020/2019

كلمة شكر

أولا وقبل كل شيء نحمد ونشكر الله تعالى الذي مكننا من إنجاز هذه المذكرة المتواضعة...

الشكر الجزيل إلى:

الدكتور رحال جمال على إشرافه و عمله وكل ما قدمه لنا من نصائح

و إرشادات توجيهات.

إلى كل الأساتذة الكرام الذين تولوا مهمة إمدادنا بالعلم والمعرفة طوال مسيرتنا الدراسية إلى هاته اللحظة.

وإلى كل من ساهم من قريب أو من بعيد في إعداد هذه المذكرة .

إهداء

بسم الله الرحمان الرحيم

إلى اللذان أضاءا شعلة الحياة بين يدي،إلى من أمضيا العمر تعباً لراحتي.

إلى من أفاضا علي بالعطاء،إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله.

إلى زوجتي الكريمة رفيقة العمر حفظها الله.

إلى الكتاكيت عبد الرحيم، فرح حفظهم الله

إلى جميع العائلة والأصدقاء .

إلى كل من يسعى ويبعث للارتقاء بالعلم والمعرفة في كل مكان.

إلى كل من وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

* عيسى *

إهداء

أهدي ثمرة جهدي إلى والدي الكريمين،عرفانًا لهما بالجميل وما بذلاه اتجاهي ،وحرصًا منهما على تربيتي،وتنشئتي النشأة الصالحة،داعيًا لهما الله عز وجل أن يعافيهما في بدنهما وسمعها وبصرهما وان يطيل عمرهما في طاعته

كما اهدي ثمرة جهدي إلى زوجتي العزيزة التي شاركتني عملي هذا وكانت لي عونا في كل مراحلها داعيا من الله أن يطيب جمعنا فيما يرضاه .

كما أهدي شكري إلى إخوتي وأخواتي ،وإلى جميع الأحبة والأصدقاء.

وأخص بالذكر زملائي في الدفعة والدراسة ، وأيضا زملائي في العمل الحاليين والسابقين .

* حمزة *

مقدمـــــة

مقدمة:

تطلع الإنسان منذ أمد بعيد إلى وجود عالم يسوده العدل والمساواة ويحقق فيه تقدمه الاقتصادي والاجتماعي والمادي والثقافي، بحيث يقوم بين الوحدات الجغرافية والبشرية هذا العالم التعاون والتكافل ولئن كان هذا الحلم يعتبر صعب التحقيق في القرون السابقة، فقد بدا حقيقة واقعة وقريب المنال بعد أول حرب عالمية أولى، عانى من شرورها وويلاتها سائر شعوب الأرض، سواء منها ما اكتوى مباشرة بنار الحرب، أو من كان في المناطق البعيدة عن مسرح العمليات أو في المستعمرات، حيث ازدادت معدلات نهب واستغلال ثرواتها لتغطية النفقات الحربية الهائلة.

حيث أن ضمان فرصة المنافسة المتكافئة تقتضي ضمان التوازن في كلفة عنصر العمل ، كما أن ذلك لا يتحقق الا بالتزام الدول المتنافسة مستويات متماثلة آو متقاربة من الأحكام في تشريعاتها الوطنية ،فقد استوجب ذلك وضع معايير تلتزم بها الدول في تشريعاتها الوطنية ، ولوضع هذه المعايير ومراقبة التزام الدول بها لا بد من وجود جهاز دولي يتولى هاتين الوظيفتين .

تعتبر منظمة العمل الدولية في هيئة الأمم المتحدة الوحيدة لحماية العمال وإعادة التأكيد على هذا المفهوم في إعلان فيلادلفيا عام 1944 وإعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل .

حيث تأسست منظمة العمل الدولية 1919 بعد الحرب العالمية الأولى قبل تأسيس منظمة الأمم المتحدة، وهي اليوم وكالة متخصصة تابعة لها، هدفها تعزيز الحقوق في العمل كما هو واضح في الشعار عمل لائق للرجال والنساء كافة وترتكز هذه المهمة على فهم العلاقة المعقدة بين حقوق العمل والعدالة الاجتماعية وشروط السلام الدائم والتطور والازدهار".

وقد برز دور هذه المنظمة بشكل كبير في توفير الحماية للعمال المهاجرين والمتواجدين في وضع بالغ الهشاشة، وهم غالبا عرضة لأن تنتهك حقوقهم وتتبع هذه الهشاشة من كونهم أجانب في بلد الاستقبال ولا يتمتعون في الأغلب بالحقوق الأساسية التي تحولها لهم الشرائع والقوانين وعندما يكون العمال المهاجرين في وضع غير قانوني فإنهم يتعرضون للاستغلال.

وتساهم منظمة العمل الدولية في توفير الإطار القانوني لحماية الحقوق العمالية بشكل عام والعمال المهاجرين بشكل خاص، وذلك من خلال النص بشكل مباشر ومفصل عن هذه الحقوق، ابتداء من الاتفاقية رقم 29 الخاصة بالعمل الجبري أو الإلزامي وانتهاء الاتفاقية رقم189 والخاصة بالعمل اللائق للعمال المنزليين، فترتب عن هذه الاتفاقيات التزامات دولية عليها في هذه الاتفاقيات،

وضمانا للدول بما يجب عليها توفيره لدعم وحماية الحقوق المنصوص عليها تمتع كافة الأفراد الخاضعين لولايتها لهذه الحقوق.

والواقع يشير إلى أنه بعد أن تعددت وتنوعت المنظمات الدولية في الوقت الحاضر بحيث أصبحت ظاهرة مميزة لهذا العصر، لم يعد ممكنا التغاضي عن الدور الهام الذي تقوم به في مجال خلق وتطبيق قواعد القانون الدولي، وأنه إذا ما كانت المنظمات الدولية (بصفة عامة) يمثل هذا الدور، فإن دور منظمة العمل الدولية يبدو أكثر وضوحا وتحديدا عن غيرها من المنظمات الدولية، نظرا لتلك الاعتبارات الخاصة التي تحيط بها، والتي جعلت منها منظمة دولية متميزة وعلى ضوء ما سبق كان اختيارنا لموضوع هذه الدراسة ، الهدف منها القيام بدراسة شاملة و تأصيلية لمنظمة العمل الدولية .

ولعل حثها الدائم عن العدالة الاجتماعية قد قادها إلى خلق ما أتفق على تسميته " التقنين الدولي للعمل".

إلا أن منظمة العمل الدولية لا تنفرد بالتشريع في مجال العمل الدولي إذ نجد اتفاقيات دولية في المجال الاجتماعي تتبلور في إطار أجهزة دولية مغايرة تشارك بذلك في إثراء القانون الدولي الاجتماعي.

إذ لا يقتصر الدور التشريعي بمنظمة العمل الدولية على تطوير القانون الدولي للعمل بل أنها تساهم إلى حد كبير في تنمية القانون الدولي الاجتماعي الذي يتسع ليشمل الحقوق الاجتماعية للإنسان.

ومن هذا المنطلق تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على الأنظمة من حيث نشأتها وأهدافها، الدور الذي تلعبه أجهزتها، والوقوف على مدى التزام الدول الأعضاء بتطبيق بنود اتفاقيات المنظمة من خلال أجهزتها الرقابية المتاحة.

ويرجع سبب اختيار هذا الموضوع هو تسليط الضوء على منظمة العمل الدولية وأجهزتها ودورها في تطبيق القانون الدولي للعمل .

مثل أي بحث اعترضت إليه الدراسة صعوبات كثيرة تمثلت في قلة الدراسات الشاملة المهتمة بهذا البحث وقلة المراجع خاصة ما تزامن وانتشار جائحة كورونا الذي اجتاح كافة دول العالم وهو الذي قلص من حرية التنقل وغلق المكتبات العامة والخاصة في كامل جامعات الوطن ما قلل فرص الوصول على مراجع أكثر يدرس جميع جوانب الموضوع من الناحية النظرية والتطبيقية.

حتى يمكن لنا الإلمام بجميع جوانب الموضوع اعتمدنا جملة من المراجع كالكتب والمذكرات والنصوص الرسمية الدولية ومنها دستور منظمة العمل الدولية وكذا المواقع الالكترونية .

ولكي يتسنى لنا الإلمام بجميع جوانب الموضوع من الزاوية القانونية وكذا الخروج بنتائج دقيقة فيه انطلقنا من الإشكالية التالية:

فيما يتمثل الهيكل التنظيمي لمنظمة العمل الدولية ، وفيما يتمثل الجانب الوظيفي الرئيسي لها ؟

وتتفرع هذه الإشكالية الأساسية على بعض التساؤلات الفرعية:

- ما هي منظمة العمل الدولية؟

- وما هي أهم أجهزتها ومما تتكون ؟

- وما هو الدور الذي تلعبه هذه الأجهزة داخل المنظمة؟

- كيف ساهمت هذه الأجهزة في إبراز دور منظمة العمل الدولية في تطبيق الاتفاقيات الدولية في مجال العمل ؟

للإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا على المنهج التاريخي من خلال دراسة نشأة منظمة العمل الدولية والمنهج الوصفي لدراسة دستور وأهداف المنظمة ومكونات أجهزة منظمة العمل الدولية والمنهج التحليلي في الوسائل المعتمدة من طرف هذه الأجهزة .

حيث قسمنا عملنا هذا إلى فصلين:

الفصل الأول: نظرة عامة منظمة العمل الدولية والإطار المؤسسي لها

المبحث الأول: نظرة عامة على منظمة العمل الدولية

المبحث الثاني: الإطار المؤسسي لمنظمة العمل الدولية

الفصل الثاني: الإطار الوظيفي لمنظمة العمل الدولية

المبحث الأول : المؤتمر الدولي للعمل

المبحث الثاني : مجلس الإدارة والمكتب الدولي للعمل

الفصل الأول

نظرة عامة على منظمة العمل الدولية والإطار المؤسسي لها

الفصل الأول: نظرة عامة على منظمة العمل الدولية والإطار المؤسسي لها

يقدم هذا الفصل الناظم لمنظمة العمل الدولية لظروف تاريخية لنشأة المنظمة والإطار المؤسسي لها أي الأجهزة التي تتكون منها منظمة العمل الدولية.

وتمت دراسة النقاط من خلال المبحث الأول المعنون نظرة عامة على منظمة العمل الدولية وتم تقسمه إلى مطلبين وفرعين لكل مطلب ففي المطلب تم التطرق إلى نشأة منظمة العمل الدولية في الفرع الأول أما في الفرع الثاني فتم دراسة مبادئ وأهداف المنظمة.

المطلب الثاني تطرقنا فيه إلى دراسة دستور المنظمة من خلال دراسة خصائص هذا الدستور في الفرع الأول وتأثير دستور المنظمة على أعمالها في الفرع الثاني.

تم التطرق في المبحث الثاني إلى الإطار المؤسسي لمنظمة العمل الدولية، في هذا المبحث قسم إلى مطلبين ، ففي المطلب الأول تم دراسة مكتب العمل الدولي ومجلس الإدارة في الفرع الأول أما الفرع الثاني فتم التطرق إلى تطور البنية الثلاثية لهذه الأجهزة ، أما المطلب الثاني تم دراسة المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في الفرع الأول، أما الفرع الثاني تم دراسة التصويت داخل المؤتمر.

المبحث الأول: نظرة عامة على منظمة العمل الدولية

وقد خصص هذا المبحث لدراسة هذه المنظمة من حيث نشأتها ومبادئها وأهدافها في المطلب الأول المقسم إلى فرعين الفرع الأول خصص لنشأتها والفرع الثاني خصص لمبادئها وأهدافها.

المطلب الثاني خصص لدستور المنظمة المقسم كذلك إلى فرعين الفرع الأول خصص لخصائص دستور المنظمة أما الفرع الثاني فخصص لتأثير دستور المنظمة على أعمالها.

المطلب الأول: نشأة منظمة العمل الدولية مبادئها وأهدافها

تم استهلال بداية هذه الدراسة في مطلبها الأول المقسم لفرعين بنظرة عن ظروف نشأة منظمة العمل الدولية في الفرع الأول وكذا إلقاء نظرة عن أهم مبادئ وأهداف المنظمة.

الفرع الأول: نشأة منظمة العمل الدولية.

أن المجتمع الإنساني عبر العصور المختلفة قد عرف نظام العمل وعلاقات العمل، فإن ميلاد قانون العمل والتشريعات الاجتماعية ذات الصلة يعتبر دون شك، حدثا اجتماعيا حديث نسبيا، ويستجيب ميلاد قانون العمل للظروف والمقتضيات التي استوجبته لمواجهة عجز الرأسمالية الصناعية، ومبادئ حرية التعاقد أو سلطان الإدارة عن تحقيق التقدم الاجتماعي بشكل تلقائي ففي أواخر القرن الثامن عشر وخلال القرن التاسع عشر "عصر محنة العمال الكبرى" تعرضت الطبقة العاملة وبصفة خاصة الأيدي العاملة من النساء وصغار السن لأكبر حملة من الاستغلال من حيث سوء ظروف وشروط العمل ولقد استوجب هذا الوضع غير الإنساني تخلي الدولة عن سياسة الامتناع عن التدخل بواسطة التشريع في علاقات العمل التي ظلت خاضعة لفترة طويلة لسلطات القانون الخاص.

والجدير بالذكر في هذا الإطار أنه في المراحل الأولى من تدخل الدولة استهدفت التشريعات الاجتماعية معالجة اختلال القانون الاجتماعي والحيلولة دون استغلال أصحاب الأعمال قدراتهم الاقتصادية لغرض شروط وظروف عمل مجحفة، أو غير إنسانية ولعل أولى هذه التشريعات التشريع الصادر في إنجلترا لتنظيم عمل صغار السن.[1]

[1]- صلاح علي علي حسن، القانون الدولي للعمل "دراسة في منظمة العمل الدولية، كلية الحقوق، جامعة حلوان، مصر، دار الجامعة الجديدة، ط2012، ص ص17 -18.

إن إنشاء منظمة العمل الدولية 1919 لم يكن بصفة اجتهادية من قبل مؤسسيها بل عكس الاعتقاد السائد بأن السلام العالمي والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا كان يقوم على العدالة الاجتماعية كنتيجة لكثرة المطالبات من قبل الحركات العمالية بصفة خاصة والحركات الاجتماعية بصفة عامة من أجل تحسين وضعية العمال وظروف عملهم وازدادت تلك المطالبات بعد أن لاحت في الأفق بوادر انتهاء الحرب العالمة الأولى بالرغم من الدمار الذي خلفته هذه الأخيرة في الأرواح والممتلكات والفوضى لم يتم التخلي عن تلك المطالبات بل فرضت نفسها باعتبارها مشكلة دولية ينبغي حلها[1]، ومن بين ما تضمنته تلك النداءات هو ضرورة حماية العمال من استغلال أرباب العمل، ولاسيما من الفئة الضعيفة من الأطفال والنساء وتوفير دخل لائق وضمان كرامة العامل وتوفير حماية قانونية لهم ولاسيما من تبعية الثورة الصناعية في ظل عدم وجود تشريع دولي يتولى ضمان كرامة العامل وتوفير حماية قانونية لهم لاسيما من تبعية الثورة الصناعية في ظل عدم وجود تشريع دولي شامل يتولى العناية بحقوق هذه الفئة.

لم تكن مسألة تنظيم العمل وذلك من خلال الفترة التي سبقت الثورة الصناعية أو فرد لها، بحيث انصب الاهتمام بتحقيق أهداف الثورة الصناعية، ومن ثم تحقيق التقدم الاقتصادي دون الأخذ في الحسبان الجوانب الاجتماعية والنفسية[2] والعامل بصفة سلبية، منه بدأت تنشط أفكار مجموعة من المصلحين المطالبين بتحسين أحوال العمال وتوفير العمل والدعوة إلى وضع تشريع دولي للعمل، ومن أهم الرواد نجد المفكر الانجليزي" روبرت لاوين"(1858)[3]حيث قام بكتابة رسالة إلى مؤتمر "أكس لاشابيل" مطالبا بتحسين أوضاع العاملين[4]، كما كانت هناك جهود لمجموعة من المفكرين في أنحاء أوروبا كمحاولة "أدولف بلتكية" من خلال الدراسة التي نشرها عام 1939 مقترحا إبرام اتفاقيات دولية بشأن حماية العمال، وفي ألمانيا دعا"Lorienvonstein " إلى قيام تنظيم دولي للعمل وكان من أشد المتحمسين لهذه الدعوة في ألمانيا، كما ظهرت حركات اجتماعية تناصر هذه الدعوات كالحركة الاجتماعية المسيحية[5] .

[1]- الدقاق محمد سعيد ، التنظيم الدولي ، الطبعة الثانية، الدار الجامعية، بيروت،1982،ص ص429-430.

[2]- التلاوي عدنان خليل ، القانون الدولي للعمل، دراسة منظمة العمل الدولية في مجال التشريع الدولي للعمل، الطبعة الأولى، المكتسبة العربية، جينيف،1990، ص03.

[3]- سيد عبد الرحمان مصطفى ، المنظمات الدولية المتخصصة، دار النهضة،القاهرة، ط 2003-2004، ص 32.

[4]- المجدوب محمد ، التنظيم الدولي ، النظريات العامة للمنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط9، بيروت، 2007، ص 639.

[5]- علوان عبد الكريم ، الوسيط في القانون الدولي العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ط3 ، 2015، ص 122.

أما فيما يخص الجهود الرسمية فقد عقدت العديد من المؤتمرات الدولية، المؤتمر الدولي للمساعدة الذي عقد دورته في بروكسل، وعقد مؤتمر برلين 1890، وبعده مؤتمر برن 1905، ومؤتمر برن الثاني 1913، والتي خرجت نتائج مختلفة منها وضع تشريع دولي للعمل، ووضع قوانين مشتركة بين الدول حول العمل إلا أنها لم تكن ملزمة[1].

بالرغم من الجهود المبذولة خلال هذه الفترة من أجل إنشاء تنظيم دولي للعمل إلا أنه لم يتم الاتفاق على تأسيس هذا التنظيم نظرا لاختلاف وجهات النظر بين الدول وعدم حماسة العدد منها للانجرار وراء هذه الفكرة إلا أن هذه المرحلة تبقى مميزة من حيث دعواتها لضرورة التفكير في إنشاء تنظيم دولي للعمل، ومن خلال اندلاع الحرب العالمية الأولى وبعد عقد مؤتمرات عدة دعت إليها مجموعة من النقابات العمالية ومن بينها ليدز" Leeds"سنة 1916، ومؤتمر برن الثالث 1918، ومؤتمر برن الرابع 1919، وجاءت هذه المؤتمرات كمحاولة لتأسيس تنظيم دولي خاص للعمل خاصة أنها ضمت العديد من دول العالم[2].

- **تأسيس منظمة العمل الدولية**

بعد جهود كثيفة تم تأسيس منظمة العمل الدولية في أعقاب انتهاء الحرب العالمية الأولى، حيث تم النص عليها في معاهدة فرساي التي عقدت سنة 1919، وتم دمج نظامها الأساسي في الفصل الثالث عشر من المعاهدة، وربطت بالأمم المتحدة كوكالة متخصصة في بداية عام 1964، واتخذت مقرها بـ جينيف بسويسرا[3].

وعليه تعد منظمة العمل الدولية هيئة دولية نشأت بإرادة عدة دول وتهدف إلى دعم التعاون الدولي في مجال متخصص وغير سياسي، أو تتولى تنظيم العمل في مرفق دولي يمس مصالح الدول المشتركة فيه، وفي نطاقها يجتمع ممثلو الحكومات للمنظمة إلى عضويتها للتعاون على بحث طائفة من المسائل عن طريق عقد الاتفاقيات الدولية، وتحسين إنتاجية العمال والارتفاع بالمستوى المعيشي لهم واستقرار أحوالهم الاقتصادية والاجتماعية، كما تقوم المنظمة بمراقبة مكاتب تشغيل العمال والإشراف على العمل وتقديم المعونة الفنية للحكومات، فهي هيئة دولية متخصصة تساهم في توفير

[1]- ابراهيم السعدي وسام نعمت ، الوكالات الدولية المتخصصة ، دار الفكر الجامعي، القاهرة ، د.ط، 2014، ص76.

[2]-حسين عامر، المنظمات الدولية : هيئات ووكالات منظمة الأمم المتحدة، دار الفكر العربي، القاهرة د ط، 1993، ص 80.

[3]حسن نافعة ومحمود شوقي عبد العال، التنظيم الدولي، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، د ط ، 2004، ص250.

العمل وتحسين مستواه عبر جميع دول العالم، حيث تسهر هذه المنظمة على فتح فروع لها في جل دول العالم من أجل تسهيل مهامها وتقريب الهيئة من جميع الشباب والسكان بهدف تلبية احتياجاتهم المتعلقة بالتشغيل والعمل والحماية الاجتماعية.

الفرع الثاني: أهداف ومبادئ منظمة العمل الدولية

سنتطرق في هذا الفرع أولا إلى أهداف وتمويل منظمة العمل الدولية وثانيا إلى مبادئ منظمة العمل الدولية .

أولا: أهداف منظمة العمل الدولية وتمويلها

-أهداف منظمة العمل الدولية حسب ما جاء في دستورها:

تضمن دستور منظمة العمل الدولية مجموعة من الأهداف:

أ- تحقيق العدالة الاجتماعية: بمعنى أن تأسيس منظمة العمل الدولية كان لرفع الظلم والبؤس والإجحاف عن طبقة المحرومين بالمجتمع، وهذا ما أكدته ديباجة الدستور عندما صرحت بأن" سلاما علميا دائما لا يمكن أن يبنى إلا على أساس من العدالة الاجتماعية".

ب- ضمان السلام العالمي: ويعني أن العدالة في داخل الدولة تتحقق عندما تعتمد الدولة على المنهج الحمائي للعمال ومن خلال تطبيق قواعد قانون العمل، كذلك يجب تحقيق السلام العالمي ضمان سلطة المنافسة المتكافئة، وحتى تكون المنافسة متكافئة يجب أن تكون كلفة عنصر العمل متقاربة بين الدول وهذا لا يتحقق إلا بالتزام الدول بأحكام متقاربة في تشريعاتها الوطنية وهو ما تسعى إليه منظمة العمل الدولية.

ج-العمل على تطوير التشريعات الاجتماعية الوطنية: نظرا لأن الدولة التي ترغب بتأمين شروط إنسانية للعمال، وتطوير تشريعاتها بما يمنح العمال مزيدا من الميزات، نجد بأن تأخر الدول الأخرى في هذا المجال يعرقل سير التطور التشريعي فيها، وهذا ما أشارت إليه الديباجة عندما نصت " لما كان في تخلف أي أمة عن توفير ظروف عمل إنسانية عقب تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين أحوال العمال داخل بلدانها"[1]

[1]-إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، مكتب العمل الدولي ،في دورته السابعة والتسعون 10،97-07-2008، ط1،جنييف 2008، ص12، الموقع الالكتروني
.www.un.org/ar/events/socialjusticeday/assets/pdf/Declaration.pdf:

كما أن هناك أهداف أخرى لمنظمة العمل الدولية نذكرها:

1- حماية حياة العامل وصحته وتوسيع وسائل الضمان الاجتماعي.

2- ضمان تكافئ الفرص في حقلي التربية والتعليم المهني.

3-تشغيل العمال في أعمال تلاءم غيابهم.

4-ضمان المعاملة الاقتصادية العادلة للعمال الأجانب

5- ضمان الأجر اللائق والكافي للعامل وعائلته على أساس المساواة بين الجنسين.

6-عدم جواز اعتبار العمل سلعة خاضعة للعرض والطلب.

7-دعم حركات الإصلاح: من خلال إصدار لتوصيات وعقد معاهدات دولية يشكل مصدر إلهام للمطالبين بحقوق العمال وتحسين ظروفهم.

8-حماية العمال من أحل الحصول على أجور عادلة مقابل عملهم.

9-تشجيع وتقوية مبدأ الحوار بين النقابات والدولة وممثلي أصحاب العمل.

10- حماية العمال وصحته وتوسيع وسائل الضمان الاجتماعي[1].

ثانيا: مبادئ منظمة العمل الدولية وتمويلها:

سنتطرق إلى مبادئ منظمة العمل الدولية (أ) ، والى تمويل منظمة العمل الدولية (ب) .

أ- **مبادئ منظمة العمل الدولية**

لقد حدد دستور منظمة العمل الدولية الأساس المنطقي للمنظمة، وأوضح أهدافها ومقاصدها فضلا عن تصميمها التفصيلي، وحدد كذلك بضع الأساليب والمبادئ لتنظيم ظروف العمل التي ينبغي على المجتمعات أن تسعى لتطبيقها، وأعاد إعلان فيلادلفيا الملحق بالدستور تأكيد مبادئ المنظمة، ومنه يمكن استخلاص خمسة مبادئ وهي:

[1]- طالب مصدق عادل ، بحث، دور منظمتي العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال، الجامعة المنتصرية، مجلة الحقوق، بغداد، 2011، ص185.

-لا يمكن تحقيق السلام الدائم ما لم يكن قائما على العدالة الاجتماعية القائمة على الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافئ الفرص.

-لا ينبغي اعتبار العمل سلعة أو مادة تجارية.

-ينبغي أن يكون هناك الجمعيات لكل من العمال وأصحاب العمل إلى جانب حرية التعبير والحق في المفاوضة الجماعية.

-تنطبق هذه المبادئ على جميع البشر بصرف النظر عن العرف أو الجنس أو العقيدة.

-الفقر في أي مكان يشكل خطرا على الازدهار ويجب معالجته من خلال العمل الوطني والدولي على السواء[1].

تعتبر هذه المبادئ الخمس مبادئ أخلاقية وسياسية توجه عمل المنظمة الدولية وتوفر الإطار المعرفي لعملها، فأولها هو السلام يجب أن يقوم على العدالة الاجتماعية، وهو ما يحدد السبب الرئيسي لوجود المنظمة، ويوفر المبدأ الثاني الأساس الذي تسترشد به، كونه يعبر عن كرامة العامل والاعتراف بقيمته، على النقيض من الفكرة الماركسية التي تقول أن العمل يصبح في ظل الرأسمالية سلعة، وفي رؤية منظمة العمل الدولية تكون لجميع أشكال العمل إذا ما تم تنظيمها على نحو ملائم مصدرا لرفاه الشخص والاندماج الاجتماعي.

ونص الدستور الأصلي لعام 2019" أنه لا ينبغي اعتبار العمل مجرد سلعة"،ونفس الفكرة جاء إعلان فيلادلفيا" إن العمل ليس سلعة".

كما جاء الإعلان بمبادئ نذكرها[2]:

أ-حرية الرأي وحرية تكوين النقابات، أمران لا غنى عنهما لتحقيق التقدم المستمر.

ب- الفقر هو الخطر على الرخاء في كل مكان وأينما وجد.

[1]- حدو رابح، الحد من أسوأ أشكال عمالة الأطفال في نطاق منظمة العمل الدولية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة يحي فارس ، المية، 2019، ص 29. حدو رابح، الحد من أسوأ أشكال عمالة الأطفال في نطاق منظمة العمل الدولية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة يحي فارس ، المدية، 2019، ص 29.

[2]- المرجع نفسه، ص 29.

ج- لجميع الأفراد، بغرض النظر عن العرق أو المعتقد أو الجنس الحق في السعي من أجل رفاهيتهم المادية ومن ناحية أخرى أكد الإعلان على أن:

*حق جميع البشر دون تمييز في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي، في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمان الاقتصادي وتكافئ الفرص.

* إن تقييم السياسات الوطنية يجب أن يتم وفق لنجاحها في ضمان الحق في العمل.

* التزام منظمة العمل الدولية بدراسة جميع السياسات والتدابير الاقتصادية والمالية وتقييمها في ضوء الهدف الأساسي "حق الجميع في العمل في ظل ظروف الحرية والكرامة والأمان الاقتصادي وتكافئ الفرص.[1]

ب-تمويل منظمة العمل الدولية:

تتحمل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية عبء تمويل ميزانيتها فتدفع حصص مالية كل حسب مقدرته بشرط أن تعطي كافة المصاريف الإدارية ونفقات التسيير والتنظيم، وتتخذ المنظمة مع الأمم المتحدة ما يبدو مناسبا من ترتيبات مالية، وفي أي وقت لا تكون هذه الترتيبات نافذة فيه تراعي المسائل التالية:

- تدفع كل دولة عضو نفقات سفر وإقامة مندوبيها ومستشاريها وممثليها المشتركين في دورات للمؤتمر أو مجلس الإدارة تبعا للحالة.

- يدفع المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع نفقات دورات المؤتمر أو مجلس الإدارة من الميزانية العامة للمنظمة.

- يحدد المؤتمر بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين الترتيبات المتصلة بإقرار ميزانية المنظمة وتخصيص أنظمة الدول الأعضاء وتحصيلها، وتقتضي الترتيبات المذكورة قيام لجنة من ممثلي الحكومات بإقرار الميزانية والترتيبات المذكورة المتعلقة بنفقات كل دولة عضو.

[1]- بركات صابر ، دليل معايير العمل الدولية، جمهورية مصر العربية، طبعة 2017، ص21.

لهذا الغرض تشكل مؤتمر العمل الدولي لجنة مالية تتألف من مندوب حكومي عن كل دولة عضو في المنظمة ممثلة في المؤتمر.[1]

وتنتخب رئيس ونائب رئيس، كما يحق للمدير العام، مصحوبا بوفد ثلاثي الأطراف من مجلس الإدارة، حضور اجتماعاتها خاصة أنه يكون مسؤولا أمام مجلس الإدارة عن إنفاق أموال المنظمة، وتتخذ اللجنة قراراتها بأغلبية ثلثي أصوات أعضائها الحاضرين المقترعين وتقدم تقريرا أو أكثر إلى المؤتمر.

تنظر اللجنة المالية في المسائل التالية:

- الترتيبات الخاصة بإقرار ميزانية المنظمة وتحديد الحصص وتحصيلها بما في ذلك تقديرات الميزانية والترتيبات المتعلقة بتوزيع النفقات فيما بين الدول الأعضاء للمنظمة.

- البيانات المالية للمنظمة مراجعة ومرفقة بتقرير مراجع الحسابات عنها.

- أي طلب أو اقتراح يهدف إلى أن يسمح المؤتمر، بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين، للدولة العضو المتأخرة في دفع اشتراكاتها بالتصويت إذا تبين أن تأخرها عن الدفع يعود إلى ظروف خارجة عن إرادتها.

- أي مسألة أخرى يحيلها إلى المؤتمر.[2]

المطلب الثاني: خصائص دستور منظمة العمل الدولية

قسم هذا المطلب إلى فرعين: الفرع الأول خصائص دستور منظمة العمل الدولية، والفرع الثاني تأثير دستور المنظمة على أعمالها.

الفرع الأول: خصائص دستور منظمة العمل الدولية :

إن ظروف نشأة منظمة العمل الدولية التي جاءت في مرحلة ميزها الدمار الكبير الذي أصاب العالم، حيث تم النص على وجودها أثناء انعقاد مؤتمر فرساي عام 1919 وهو مؤتمر السلام الذي جاء بعد

[1]- شابو وسيلة ، القانون الدولي لعمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 2016 ،ص ص66-67.

[2]- المرجع نفسه، ص ص68 -69.

نهاية الحرب العالمية الأولى[1] والذي شمل مجال اختصاص المنظمة، ومدى ما تتمتع به من سلطات قانونية وقدرة المنظمة على إلزام الدول الأعضاء بالقرارات الصادرة عنها، بما في ذلك توافر نظام للجزاءات، ونظام التصويت، ووضع معايير العضوية فمن الثابت أنه خارج الاختصاص المحدد سلفا، تتضاءل فعالية المنظمة، إذ يسهل على الدول الأعضاء عرقلة تأثير المنظمة في هذا الميدان بحجة عدم الاختصاص، إضافة إلى ذلك أنه كلما توافر نظام للجزاءات في دستور المنظمة ازدادت قدرتها على إلزام الدول الأعضاء باحترام قراراتها وعدم مخالفة الدستور على الأقل[2].

كل ذلك جعل لدستور المنظمة خصائص تميزها عن غيرها نذكرها:

أ- القبول بالدستور وسيلة لاكتساب العضوية: من المتفق علية بين غالبية الفقهاء أن المعاهدات المنشئة للمنظمات الدولية كبيرها و صغيرها تعد من حيث المبدأ معاهدة مقفلة، وبالتالي فإن المشكلة ليست في انضمام الدول بل الموضوع متعلق بالقبول في عضوية المنظمة[3]، ولعل المقصود في اعتبار المعاهدة المنشئة للمنظمة الدولية معاهدة مقفلة، هو رغبة دولة في الانتماء اللاحق وبقاءها طرفا فيها لم تكن قيد، وهو ما يوحي بوجود عدد من الشروط التي ينبغي أن تتوفر في هذه الدولة، قد تتفاوت ضيقا واتساعا، ولكنه يوجد دائما حد أدنى منها يلزم تحققه حتى بالنسبة للراغبين في عضوية المنظمات عالمية الاتجاه، أما التحقق من توافر هذه الشروط لم يعد مرتبطا بالدول الأخرى في المعاهدة المنشئة، وإنما أصبح من مهمة المنظمة نفسها، إذ أن اكتساب العضوية في المنظمة يتم بقرار صادر عن المنظمة ذاتها وليس بقرار صادر عن الدولة المكونة لها

ويعد القبول بدستور منظمة العمل الدولية شرطا لازما من أجل الانضمام إلى المنظمة بالنسبة لكل دولة عضو بالأمم المتحدة، وهذا بحسب ما جاء في المادة 1فقرة 03 من دستور المنظمة أما في الفقرة 04 من نفس المادة فإن القبول بالنسبة للدول الجديدة، يشترط فيه قبولها الالتزام بأحكام دستور المنظمة، وموافقة أغلبية ثلثي 3/2 أعضاء المنظمة بما فيه ذلك ثلثا مندوبي الحكومات الحاضرين المشتركين في التصويت.

[1]- فرجان الطيب ، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، تخصص حقوق، فرع القانون الدولي لحقوق الإنسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحي فارس بالمدية، 2010-2011، ص14 .

[2]-المرجع نفسه، ص15.

[3]-المرجع نفسه، ص16.

إن الطابع الخاص لمنظمة العمل الدولية، ذو التشكيل المتميز من خلال بنيتها الثلاثية تجعل الدول الجديدة مطالبة بعد حصولها على العضوية بالمنظمة بتطبيق باقي الشروط ومنها وجود تمثيل نقابي لعمالها، وأيضا تمثيل لأرباب العمل لديها وهو ما يتطلبه تشكيل مجلس إدارة منظمة العمل الدولية من وجوب ممثلين للحكومات وممثلين للعمال، وممثلين لأرباب العمل، حيث أن دستور المنظمة عندما نص على التمثيل داخلها من خلال ما جاء في المادة 01/7 " يتألف مجلس الإدارة من ستة وخمسين شخصا (56)، ثمانية وعشرون (28)يمثلون الحكومات، أربعة عشر (14)يمثلون أصحاب العمل، أربعة عشر(14) يمثلون العمال".

إن الشروط السابقة عند تحققها تعطي للدولة المنظمة العضوية التامة في منظمة العمل الدولية كباقي الأعضاء الآخرين، الذين سبق لهم الانضمام إلى المنظمة.

ويعني قبول دولة ما لدستور المنظمة، انضمامها إلى منظمة العمل الدولية، أنها تقبل بالالتزامات التي يفرضها دستور المنظمة، ولعل من أهم هذه الالتزامات احترام الحقوق والحريات الفردية بصفة عامة، والحقوق والحريات العمالية بصفة خاصة، والتي تهدف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية، وهو ما ذكر به دستور المنظمة في إعلان فيلاديلفيا الملحق به في البلد الثاني منه الذي جاء فيه:" لما كان المؤتمر يؤمن بأن التجربة قد أثبتت كليا صحة ما ذكره دستور منظمة العمل الدولية من أنه لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية فإنه يؤكد[1]إن جميع البشر، أيا كان عرقهم أو معتقداتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقديمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي، وتكافئ الفرص، إن توفير الظروف التي تسمح بالوصول إلى ذلك يجب أن تشكل الهدف الأساسي لكل سياسة وطنية ودولية.

ونجد أنه في حال الانسحاب دستور المنظمة على أن الدولة ملزمة بإحضار المدير وما نصت علية المادة 1 فقرة 05 بقولها " لا يجوز لأي دولة عضو في منظمة العمل الدولية أن تسحب منها ما لم تخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي بعزمها على ذلك ويبدأ نفاذ هذا الإخطار بعد سنتين من تسلم المدير له، شريطة أن تكون الدولة العضو قد أوفت في ذلك التاريخ بجميع الالتزامات المالية المترتبة على عضويتها.[2]

[1]-الطيب فرجان، مرجع سابق، ص 17.

[2]- المرجع نفسه ، ص 19.

وعندما تكون الدولة قد صدقت على أي اتفاقية عمل دولية، لا يمس انسحابها هذا استمرار سريان جميع الالتزامات الناشئة عن الاتفاقية أو المتصلة بها طوال المدة التي نصت عليها الاتفاقية[1].

ب- سمو وحدة أحكام دستور المنظمة: إن طبيعة تكوين منظمة العمل الدولية، وأيضا مجال نشاطها بالضرورة يجعل من قواعدها سامية على القواعد الوطنية للدول الأعضاء، حيث نجد تميز دستور المنظمة بالسمو ووحدة الأحكام يظهر من خلال:

1-**سمو أحكام دستور المنظمة:** يثير سمو المعاهدات تساؤلات حول تحديد العلاقة بين القواعد القانونية التي تنظمها المعاهدة المنشئة وبين القواعد التي ترسمها المنظمة نفسها في إطار نظامها الداخلي، وحول تحديد العلاقة بين المعاهدة المنشئة للمنظمات الدولية وبين معاهدات الأخرى، التي تبرمها الدول الأعضاء، ففي الحالة الأولى لا شك في سمو المعاهدة المنشئة للمنظمة على القواعد التي يتضمنها نظامها القانوني، إذ أنه يعد نتيجة طبيعية لعدم نص المعاهدة على التفصيلات لتقوم الأجهزة المختلفة للمنظمة بتطبيقها وتفصيلها وتطويرها أما في الحالة الثانية، سمو المعاهدات المنشئة للمنظمات الدولية على غيرها من المعاهدات الدولية التي يرتبط بها أعضاء المنظمة الدولية فتقرره نصوص واردة في المعاهدة المنشئة

وباعتبار دستور منظمة العمل الدولية هو المعاهدة المنشأة لهذه المنظمة فإنها ملزمة بعدم الخروج عما حددته لها هذه المعاهدة، وذلك لأن النظام القانوني لأي منظمة دولية، محكوم أساسا بالمعاهدة المنشئة، التي تمثل دستور المنظمة، وبالتالي فإن سمو هذا الدستور بالنسبة لكل تصرفات المنظمة هو أمر ليس محل جدل أو شك

ولذلك فإن منظمة العمل الدولية عند قيامها بإصدار الاتفاقيات أو التوصيات ملزمة بأن تراعي في ذلك دستورها، أي أنه لا يمكنها الدعوة إلى اتفاقية أو توصية تتضمن أمورا تكون متناقضة مع دستورها بل يجب أن تكون كل الأعمال الصادرة عن المنظمة من اتفاقيات أو توصيات أو حتى إعلانات، هي ترجمة لما جاء في دستورها ونلمس التزام المنظمة بدستورها من خلال تطبيق هذا الدستور[2]

[1]- فرجان الطيب ، مرجع سابق، ص19.

[2]-المرجع نفسه، ص20.

وللدولة عند قبولها بالانضمام إلى المنظمة العمل الدولية تكون قد قبلت تطبيق دستور المنظمة والذي يفرض على الدول الأعضاء وجوب عرض اتفاقيات و توصيات منظمة العمل الدولية على أجهزتها التشريعية المختصة لجعل هذه الاتفاقيات والتوصيات ضمن منظومتها القانونية الداخلية أو تقديم أسباب الامتناع عن ذلك، وهي أيضا ملزمة بإعداد تقرير سنوي يوجه لمكتب العمل الدولي يتضمن الإجراءات المتخذة لتنفيذ بنود الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن المنظمة، وهو ما نصت علية المادة 19 فقرة 5 من دستور منظمة العمل الدولية.[1]

ولعل ذلك ما دفع الأستاذ ميل (Miele) إلى اختبار منظمة العمل الدولية والجماعات الأوروبية – سابقا- الاتحاد الأوروبي حاليا، من نوع واحد ففي هذا الصدد نجده يرفض التقسيم التقليدي للمنظمات الدولية إلى:

-منظمات للتنسيق Organisatio de Cordination.

- منظمات فوق الدول Orgnisationsuperantionales ويرى أنها تنقسم إلى منظمات تمارس تدخل في النطاق الدستوري للدول الأعضاء، ومنظمات لا تمارس تدخل في النطاق الدستوري للدول ويستطرد الأستاذ ميل قائلا بأنه نظرا لما تحدثه منظمة العمل الدولية من أثر في النظم القانونية الوطنية للدول الأعضاء فإنها تدخل مع الجماعات الأوروبية في النوع الأول (منظمات تمارس تدخل في النطاق الدستوري للدول الأعضاء) لذلك فإن سمو أحكام دستور عمل منظمة الدولية سواء على باقي أعمال المنظمة ذاتها أو حتى بالنسبة للنظم القانونية للدول المنظمة لها، أمر واضح باعتبار أن هذه الدول قبلت بانضمامها لمنظمة العمل الدولية الالتزام بما جاء في دستور المنظمة مما يحتم عليها جعل نظمها القانونية الداخلية مسايرة لهذا الدستور، وذلك باتخاذها إجراءات تشريعية تعمل بواسطتها على إنفاذ أي من اتفاقيات للمنظمة التي صادقت عليها الدول الأعضاء، وقد نص على ذلك في دستور المنظمة في المادة 19 فقرة 05 (د) منها بقوله تقوم الدول العضو التي حصلت على موافقة السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها، بإبلاغ التصديق الرسمي على الاتفاقية إلى المدير العام واتخاذ ما يكون ضروريا من الإجراءات لإنفاذ أحكام الاتفاقية.[2]

وسمو المعاهدة المنشئة –دستور- لمنظمة العمل الدولية بالنسبة للنظم القانونية الوطنية هو أمر ليس محل جدل عل الرغم من أن منظمة العمل الدولية ليست منظمة فوق الدول إلا أنها تقترب كثيرا من هذا النوع من المنظمات.

[1]- فرجان الطيب، مرجع سابق، ص ص 21-22.
[2]- المرجع نفسه، ص22.

إن خاصية سمو أحكام دستور منظمة العمل الدولية، تعطي لها السند القانوني في ممارسة الرقابة من أجل حماية حقوق العمل، من خلال إلزام الدول بمراعاة الحقوق المقررة من طرف منظمة العمل الدولية، ومسايرة نظمها القانونية الداخلية لما تقرره المنظمة من حقوق وحريات للعمال باعتبارها من حقوق الإنسان.

*دستور منظمة العمل الدولية من خلال خاصية تميزه بالسمو عن أعمال المنظمة، وعن النظم القانونية الداخلية للدول، فهو يتماشى مع القول بأن قواعد القانون الدولي تسمو على القوانين الداخلية للدول، وهذا ما نجده مقررا من اتفاقية فيينا لعام 1969 لقانون المعاهدات.[1]

[1]- فرجان الطيب ، المرجع السابق، ص 22.

المبحث الثاني: الإطار المؤسسي بمنظمة العمل الدولية

قسم هذا المبحث إلى مطلبين ، نتناول في المطلب الأول مكتب العمل الدولي ومجلس الإدارة وتطور البنية الثلاثية لهذه الأجهزة ، حيث قسم إلى فرعين، الفرع الأول تطرقنا فيه إلى مكتب العمل الدولي ومجلس الإدارة من حيث التشكيلة، أما الفرع الثاني نتناول فيه تطور البنية الثلاثية لهذه الأجهزة، أما المطلب الثاني درسنا فيه المؤتمر العام لمنظمة العمل في الفرع الأول، أما الفرع الثاني تم دراسة طريقة التصويت داخل المؤتمر.

المطلب الأول : مكتب العمل الدولي ومجلس الإدارة وتطور البنية الثلاثية لمنظمة العمل الدولية

قسم هذا المطلب إلى فرعين، حيث سنتناول في الفرع الأول مكتب العمل الدولي ومجلس الإدارة لمنظمة العمل الدولية، أما الفرع الثاني سنتناول فيه تطور البنية الثلاثية لأجهزة منظمة العمل الدولية.

الفرع الأول: مكتب العمل الدولي ومجلس الإدارة لمنظمة العمل الدولية

سنتطرق أولا إلى مكتب العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية ، وثانيا إلى مجلس إدارة المنظمة .

أولا: مكتب العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية:

-تشكيل مكتب العمل الدولي.

تم تشكيل هذا الجهاز داخل منظمة العمل الدولية طبقا لدستور المنظمة باعتباره الجهاز الثالث المكون للمنظمة بحسب المادة 02 من دستور المنظمة والتي نصت "تتألف المنظمة الدائمة من الأجهزة التالية، مؤتمر عام لممثلي الدول الأعضاء، مجلس إدارة يشكل طبقا للمادة 07، مكتب عمل الدولي يخضع لإشراف مجلس الإدارة ".

والمكتب العمل الدولي يتخذ من مدينة جينيف بسويسرا مقر له، ومع أنه بالإمكان تغيير مقره في أي وقت بشرط أن يقرر المؤتمر بأغلبية ثلثي المندوبين الحاضرين المقترعين طبقا لنص المادة 06 من دستور المنظمة التي جاء فيها"يقرر المؤتمر بأغلبية أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين أي تغيير لمقر مكتب العمل الدولي".

ومكتب العمل الدولي هو جهاز يتسم بالطابع التنفيذي، كما أنه يتبع مباشرة لمجلس الإدارة (مجلس إدارة المنتظم)[1].

[1]- فرجان الطيب ، مرجع سابق، ص96.

ومكتب هو أمانة سر المنظمة ويرأسه مدير عام يتم تعينيه بواسطة مجلس الإدارة، وهو مسؤول عن أعماله أمام مجلس الإدارة ويضم نحو أكثر من 1700 موظف من مختلف الجنسيات[1].

ويتكون مكتب العمل الدولي من مجموعة الموظفين الذين يتم تعينهم بجانب المدير العام ويعتبرون جميعا من قبل الموظفين الدوليين، بها يعينه ذلك من التمتع بهذه الصفة في مواجهة كافة الأعضاء في المنتظم، وما يعنيه ذلك من التمتع بالحصانات والامتيازات المقررة لموظفي المنتظم وهذا ما نجد دستور المنظمة يقره من خلال نص المادة 40 التي تقر بتمتع المنظمة من أجل تحقيق مقاصدها بمزايا وحصانات وموظفي مكتب العمل الدولي جزء من العاملين في منظمة العمل الدولية بل ينتمون إلى أهم جهاز بها، فإن لهم التمتع بالمزايا والحصانات المقررة لعمال وموظفي المنظمة وفقا لدستورها ولمكتب العمل فروع عديدة في نيويورك وعدة دول أوروبية وأسيوية .

كما تنص المادة 40 من الدستور على أن:

1/ تمتع منظمة العمل الدولية داخل أراضي كل من الدول الأعضاء فيها بما يقتضيه تحقيق مقاصدها، من امتيازات وحصانات.

2/ كما يتمتع المندوبين المشتركين وأعضاء مجلس الإدارة والمدير العام وموظفي المكتب، بما يقتضيه استقلالهم في ممارسة وظائفهم المتصلة بالمنظمة من امتيازات وحصانات لتفعيل هذه الأحكام اعتمد مؤتمر العمل الدولي بتاريخ 1948/07/10 (د-31) قرار بشأن قبول الاتفاقية المتعلقة بالامتيازات والحصانات التي تتمتع بها الوكالات المتخصصة والتي وافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة بموجب قرار رقم 197 الصادر في 21/ 11/ 1947 بعد أن أصدرت قرار بتاريخ 1946/02/13 يتضمن توحيد الامتيازات والحصانات التي تتمتع بها منظمة الأمم المتحدة ومدها لتشمل كل الوكالات.

فبالنسبة لمنظمة العمل الدولية كوكالة متخصصة تتمتع بما يلي:

*الشخصية القانونية وأهلية التعاقد واقتناء الأموال الثابتة والمنقولة والتصرف فيها وأهلية التقاضي.

* تتمتع المنظمة وأموالها و ومجوداتها أيا كان مكانها.[2] وحائزها بالحصانة القضائية.

[1]- فرجان الطيب ، مرجع سابق، ص96.

[2]- شابو وسيلة ، مرجع سابق، ص ص71 -72.

* حرمة المباني التي تشغلها وأموالها و ومجوداتها فتكون معفاة من التفتيش والاستيلاء والمصادرة ونزع الملكية ومن أي إجراء جبري تنفيذي أو إداري أو قضائي.

* حرمة المحفوظات وجميع الوثائق التي تملكها أو تحوزها.

* الحق في حيازة الأموال والذهب والنقد وفتح حسابات بأية عملة وتحويلها ونقلها بحرية من بلد إلى آخر.

* الإعفاء من الضريبة والرسوم الجمركية من تدابير الحضر والقيود المفروضة على الاستيراد والتصدير لاستعمالها الرسمي.

* تتمتع اتصالاتها الرسمية بمعاملة لا تقل عن معاملة الحكومة لبعثة دبلوماسية فيما يتعلق بالأولوية والضرائب الخاصة بالرسائل البريدية والبرقية واللاسلكية والمرسلة بواسطة الراديو والاتصالات الهاتفية وغيرها والرسوم المفروضة على الأنباء المرسلة على الصحف أو الإذاعة، ولا يجوز فرض الرقابة على المراسلات الرسمية ويحق للمنظمة استعمال الرموز وإرسال مكاتباتها بواسطة رسل أو حقائب مختومة بحيث تخضع لنفس الحماية الخاصة بالحقائب الدبلوماسية والرسل.[1]

كما تحدد منظمة العمل الدولية فئات الموظفين الذين تسري عليهم الاتفاقية وتوافي بها الدول الأعضاء والأمين العام للأمم المتحدة ويتمتع هؤلاء بما يلي:

*الحصانة القضائية في كل ما يصدر عنهم بصفتهم الرسمية من قول أو عمل.

* الإعفاء من الضريبة على المرتبات والمكافآت بنفس الشروط التي يتمتع بها موظفو الأمم المتحدة.

* إعفاؤهم هم وأزواجهم وأفراد أسرهم الذين يعولونهم من قيود الهجرة وإجراءات قيد الأجانب وضمان العودة إلى الوطن وقت الأزمة.

* يتمتع الموظفون بنفس الامتيازات التي تمنح للموظفين في مثل درجتهم من أعضاء البعثات الدبلوماسية فيما يتعلق بالتسهيلات الخاصة بصرف العملات.

* حق استيراد الأثاث والأمتعة مع الإعفاء من الرسوم.

* الإعفاء من التزامات الخدمة العسكرية.

[1]- شابو وسيلة ، مرجع سابق، ص ص 72 -73.

* استعمال جوازات مرور الأمم المتحدة.[1]

تولى منصب مدير مكتب العمل الدولي هارولد تبلر البريطاني الذي خلف ألبرت توماس عام 1926 بعد أن سادت حالة الكساد والبطالة الناجمة عنها، والذي أدرك أن التعامل مع قضايا العمل يتطلب ضرورة التعاون الدولي، وفي عام 1934 انضمت الولايات المتحدة الأمريكية للمنظمة بالرغم من عدم عضويتها في عصبة الأمم، وفي عام 1939 تولى جون وبنانت منصب المدير خلفا لسابقه، وعلى إثر ذلك انتقل منظمة العمل الدولية إلى مونتريال في كندا، وترك هذا الأخير منصبه بعدها تم تعيينه سفير أمريكا لدى بريطانيا.[2]

وقد ساعد خلفه إدوارد فيلان في كتابة دستور عام 1919، وأدى دورا هاما مرة أخرى اجتماع فيلادلفيا لمؤتمر العمل الدولي في خضم الحرب العالمية الثانية وحضره ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال من 41 دولة وأعتمد المندوبون إعلان فيلادلفيا الملحق بالدستور[3].

وكان ديفيس موريس الأمريكي مديرا عاما من 1948-1970 وفي هذه الفترة تضاعفت عدد الدول الأعضاء، وأصبحت البلدان الصناعية أقلية بين البلدان النامية وزادت ميزانيتها، وأنشأت منظمة العمل الدولية المعهد الدولي للدراسات العمالية الذي يوجد مقره في جنيف عام 1960، ومركز التدريب الدولي في تورينو عام 1965، وفي عام 1969 بمناسبة الذكرى السنوية الخمسين لتأسيس المنظمة تحصلت على جائزة نوبل للسلام.وتحت قيادة وبلغريد جينكس المديرة العامة خلال الفترة 1970-1973 تقدمت منظمة العمل الدولية بمزيد من التقدم في وضع المعايير والآليات للإشراف على تطبيقها، لاسيما تعزيز حرية تكوين الجمعيات والحق في التنظيم، وخلفها فرانسيس بلانشارد من فرنسا، الذي فعل التعاون التقني بين المنظمة والدول النامية، وتجنب الأضرار التي كادت تلحق بالمنظمة بسبب فقدان ربع ميزانيتها من جراء انسحاب الولايات المتحدة الأمريكية من المنظمة خلال فترة 1977-1980 وخلفه البلجيكي ميشيل هانس في عام 1989، واسترشد بمنظمة العمل الدولية ما بعد الحرب الباردة مؤكدا على أهمية وضع العدالة الاجتماعية في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية الدولية، وكما كرس لا مركزية أنشطة وموارد المنظمة بعيدا عن مقر جينيف[4].

[1]- شابو وسيلة ، مرجع سابق، ص ص72 - 73.
[2]- حدو رابح ، مرجع سابق، ص39.
[3]-راجع الموقع الإلكتروني: http/www.ilo.orglglopal/a bout-the- ilo/historg/long-fr/inder.htm اقتبس بتاريخ09-05-2020.
[4]- المرجع نفسه.

حيث أن وظيفة المدير العام وموظفيه ذات طابع دولي بحت، وبمقتضى ذلك فرض عليهم الدستور مجموعة من الضوابط خلال أداء مهامهم، بحيث يتعين عليهم أن لا يلمسوا أو يقبلوا أي تعليمات من أي حكومة أو من أي سلطة خارجة عن المنظمة كونهم مسؤولين أمام المنظمة فقط ومن ثم فإنه يتعين عليهم أن يلمسوا أو يقبلوا أي تعليمات من أي حكومة أو سلطة خارجة عن المنظمة كونهم مسؤولين أمام المنظمة فقط، ومن ثم فإنه يتعين عليهم الامتناع عن إتيان تصرف يتنافى وطبيعة الوظيفة المسندة إليهم، وعلى النقيض من ذلك فإنه يتوجب على الدول الأعضاء في المنطقة احترام الطابع الدولي للوظيفة وذلك بعدم إتيان فعل أو سلوك أو امتناع عن عمل من شأنه التأثير عليهم في أداء مهامهم المحددة في الدستور[1].

ثانيا: مجلس إدارة منظمة العمل الدولية:

يتكون مجلس الإدارة من ستة وخمسون شخصا منهم ثمانية وعشرون يمثلون الحكومات وأربعة عشر شخصا يمثلون أرباب العمل وأربعة عشر شخصا يمثلون العمال.

وتنظم المادة 07 من دستور المنظمة طريقة اختيار أعضاء مجلس الإدارة فبخصوص المندوبين الحكوميين:

1/تختار الدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية الرئيسة عشر أعضاء من بين الأعضاء الثمانية والعشرون الذين يمثلون الحكومات

2/ تختار الدول المعينة من طرف المندوبين الحكوميين ثمانية عشر عضوا عدا الأعضاء العشر السالفة الذكر.

ويقوم مجلس الإدارة حسبما تتطلب المناسبة بتعيين الدول ذات الأهمية الصناعية الرئيسة، كما له أن يضع القواعد التي تكفل قيام لجنة محايدة بالنظر في المسائل المتعلقة باختيار تلك الدول قبل أن يصدر قراره.

وإذا ما تظلمت إحدى الدول ضد قرار مجلس الإدارة بشأن تحديد الدول ذات الأهمية الصناعية الرئيسة، ينظر المؤتمر العام في هذا التظلم، غير أن هذا الأخير لا يوقف تنفيذ الإعلان إلى أن يتخذ المؤتمر قرارا في الموضوع أما فيما يتعلق بممثلي أرباب العمل والعمال فحسب الفقرة الرابعة من المادة 07 يختارهم ممثلو كل فئة بالنسبة لفئتهم.

[1]-راجع المادة 05/04/09 من دستور منظمة العمل الدولية.

وعضوية مجلس الإدارة محددة بثلاث سنوات، وفي حال مانع يحول دون إجراء الانتخابات عند انتهاء المدة، فإن المجلس القديم يبقى إلى أن تجرى الانتخابات الجديدة

ويختار المجلس طبقا للفقرة السابقة من المادة السابعة من دستور منظمة العمل الدولية رئيسا ونائبين للرئيس أحدهم ممثلا عن الحكومة وآخر ممثلا عن أرباب والثالث ممثلا عن العمال .[1]

يلعب مجلس الإدارة باعتباره الجاهز التنفيذي للمنظمة دور أساسي في مراقبة نشاطات مكتب العمل الدولي.

فهو على حد القول جورج سال" Gorges selle" الجهاز المنظم للمنظمة ووصيه المعنوي.

*فبالنسبة لممثلي الحكومات حظيت الدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية الرئيسية بمركز خاص يسمح لها بتعيين عشرة أعضاء من بين الأشخاص لثمانية عشر الباقيين الأعضاء الذين يختارهم هذا الغرض المندوبون الحكوميون في المؤتمر بعد استبعاد الأعضاء العشرة، لهذا الغرض ينصب مجلس الإدارة لجنة محايدة للنظير في معايير اختيار الدول ذات الأهمية الصناعية الرئيسية، أما بخصوص ممثلي أصحاب العمل والعمال فيقوم مندوبو كل طرف في المؤتمر بانتخاب الأشخاص الذين يمثلون هاتين الفئتين، عملا بالفقرة 04 من ذات المادة.

على العموم تعرف مدة تفويض مجلس الإدارة ثلاثة (03) سنوات فينتخب المجلس من بين أعضائه رئيسا ونائبين رئيس على أن يكون واحد من هؤلاء ممثلا للحكومات والثاني ممثلا لأصحاب العمل والثالث ممثلا للعمال، ويتولى المجلس وضع نظامه الداخلي ثم يجتمع في المواعيد التي يحددها، كما يحق له أن يعقد دورة خاصة بناء على طلب من ستة عشر 16 من أعضائه على الأقل.[2]

الفرع الثاني: تطور البنية الثلاثية لهذه الأجهزة

1-البنية الثلاثية: على خلاف المنظمات الدولية المتخصصة تعتمد منظمة العمل الدولية ببنية ثلاثية إذ تشكل أجهزتها من مندوبي الحكومات ومندوبي أرباب العمل ومندوبي العمال واعتمدت البنية الثلاثية لمنظمة العمل الدولية منذ 1919 وربما كانت هذه البنية وراء تواصل عمل المنظمة بالرغم

[1]- دراقي هبة خديجة ، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانوني الدولي الاجتماعي، رسالة ماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، الجزائر،2000-2001، ص ص 26-27.

[2]- شابو وسيلة ، مرجع سابق، ص ص78 -79.

زوال عصبة الأمم وكان قد دار نقاش حاد بين المشاركين في إعداد دستور منظمة العمل الدولية حول اعتماد البنية الثلاثية[1].

2-مراحل اعتماد البنية الثلاثية: تعود فكرة اشتراك الشركاء الاجتماعيين إلى الكاتب الاشتراكي " ليونارد فولف" في تقرير له صدر سنة 1916 وتبنى هذه الفكرة البريطاني إدوارد فيلان حينما حررت الوثيقة البريطانية المقدمة في مؤتمر السلام سنة 1919 والتي أصبحت تشكل الفصل الثالث عشر من معاهدة فرساي،

فأصبحت منظمة العمل الدولية سنة 1919 المنظمة العالمية الوحيدة التي تعتمد تشكيلة ثلاثية، ولا تزال اليوم فريدة من نوعها غير أنه منذ سنة 1945 بدأت أسس البنية الثلاثية تتلاشى بفعل تقدم مفهوم "العالمية" الدولة المتدخلة"

ومع أول تعديل دستوري سنة 1945 طالب عمال أمريكا اللاتينية في الدورة السابعة والعشرون لمؤتمر العمل الدولي بالزيادة في عدد مندوبي العمال من مندوب واحد إلى مندوبين مراعين في ذلك الدول ذات الاقتصاد الاشتراكي، وأثير نفس النقاش سنة 1945 مع افتتاح الدورة السابعة والثلاثين التي عرفت انضمام الاتحاد السوفيتي سابقا.

حيث كان الغربيون ينظرون إلى الدول الاشتراكية على أن ليس لها ممثلون عن أرباب العمل بحيث طبيعة اقتصادها، فكانت المطالبة بتعديل المادة الثالثة من دستور المنظمة بالنص على أن " تعيين ممثلين عن العمال وأرباب العمل المستقلة عن الحكومات".

وعارضت هذا التعديل المجموعات الحكومية مقترحة مكانة تشكيل لجنة تستند لها مهام تحديد مدى استقلالية منظمات العمال وأرباب العمل عن حكوماتهم.

وترأس اللجنة* "لورد ماك نير الذي قدم تقرير بتاريخ 3 فبراير 1956، وتوصل لورد ماك نير في تقريره الذي يحتل مكانة هامة في تطور مفهوم " البنية الثلاثية" إلى أن تعدد النظم الاقتصادية داخل الدول الأعضاء في المنظمة لا يسمح بتحديد مدى استقلالية منظمات أرباب العمل والعمال عن حكوماتهم.

[1]-دراقي هبة خديجة، مرجع سابق، ص ص25-26.

* - رئيس سابق لمحكمة العدل الدولية وعضو سابق بلجنة الخبراء لمنظمة العمل الدولية.

وأنه ليس من المحكم ربط البنية الثلاثية مع أي نظام اقتصادي أو اجتماعي أو حتى محاولة حصره في نموذج واحد وإلا فقدت منظمة العمل الدولية شيئا من عالميتها.

وبالتالي باءت اقتراحات بعض الحكومات الغربية المتعلقة بتعديل دستور المنظمة بالفشل وبقيت المشاكل العملية الخاصة بمشاركة المندوبين غير الحكوميين الدول الاشتراكية في أجهزة المنظمة عالقة إذ منعت مجموعات أرباب العمل الممثلة في مؤتمر العمل الدولي أرباب العمل المنتمين إلى الدول الاشتراكية من المشاركة في اللجان التقنية التابعة للمؤتمر وذلك ابتداء من 1945[1].

وأمام هذه الوضعية أسس مجلس الإدارة في أكتوبر 1957 لجنة أغو "AGO" عهدت بها مهمة دراسة سبل تحسين طرق العمل داخل المؤتمر وتوصلت اللجنة إلى ثلاثة اقتراحات:

أولا: المساواة في معاملة المندوبين داخل المؤتمر الدولي.

ثانيا: السماح لكل مندوب بالانضمام إلى لجنة تقنية بناء على طلبه.

ثالثا: الحق في الطعن في قرار المجموعات بالنسبة لأي مندوب باللجوء إلى تحكيم لجنة يعين أعضاءها المؤتمر الدولي للعمل.

وتمت بذلك المصادقة على جميع الاقتراحات المقدمة في إطار المؤتمر الدولي للعمل بتاريخ 08 يوليو 1959[2].

3-تطور البنية الثلاثية داخل أجهزة المنظمة:

بعد زوال التوتر حول مسألة البنية الثلاثية لمنظمة العمل الدولية التي عرفتها سنوات الخمسينات أعيد طرح النقاش من جديد سنة 1971 عندما صادق مؤتمر العمل الدولي على لائحة حول تدعيم البنية الثلاثية في مجمل نشاطات منظمة العمل الدولية.

جاءت لائحة منظمة العمل الدولية للتأكد على الدور الذي تلعبه البنية الثلاثية في نشاطاتها.

وأعادت أيضا التأكيد على أن البنية الثلاثية تعني الاختيار المستقل للمندوبين غير الحكوميين واستقلاليتهم عن حكوماتهم.

[1]- دراقي هبة خديجة، المرجع السابق، ص17.

[2]- المرجع نفسه، ص 18.

وقدمت هذه اللائحة مجموعة من التوصيات أرادت بها تصحيح بعض النقائص التي اعترت اعتماد البنية الثلاثية.

وبصفة عامة سمحت لائحة 1971 بتدعيم البنية الثلاثية داخل منظمة العمل الدولية، وفي هذا الشأن صادق مؤتمر العمل الدولي سنة 1976 على اتفاقية متعلقة بالاستشارات الثلاثية الهادفة إلى استخدام قواعد العمل الدولية والإجراءات الوطنية التي لها علاقة بنشاطات منظمة العمل الدولية.

بينما ضل النقاش قائما إلى غاية نهاية السبعينيات حول استقلالية مندوبي أرباب العمل والعمال بالنظر إلى مندوبي الحكومات واقتراح العمال سنة 1977 على مجلس الإدارة إمكانية إدراج التموين السري داخل مؤتمر العمل الدولي قصد توحيد الطابع الثلاثي لقرارات منظمة العمل الدولية، وأدخل هذا التعديل سنة 1979 في المادة 19 من نظام المؤتمر الدولي للعمل.

تميزت الفترة التي عرفت انضمام الدول الحديثة الاستقلال إلى منظمة العمل الدولية بالمطالبة المؤسسة بالإصلاح الجذري للمنظمة.

فتجسدت مطالب الدول النامية فيما يسمى بـــ "ديمقراطية " منظمة العمل الدولية قصد تمكين جميع الدول الأعضاء من المشاركة الكاملة والمتساوية في قرارات هذه الأخيرة، فتكونت مجموعات عمل ثلاثية تناولت بالدراسة برنامج وهيكلة منظمة العمل الدولية وذلك في الفترة الممتدة بين 1965و 1968.[1]

وأهم ما أسفرت عليه المجموعات هو تبني تعديل دستوري دخل حيز النفاذ سنة 1974 يتعلق بتوسيع التشكيلة العددية لمجلس الإدارة حيث أصبح عددا أعضاءه 56 عضوا موزعين كالتالي:

28 عضو حكوميا، 14 عضو من أرباب العمل، و14 عضو من العمال .

وفي 24 يونيو 1986 أقر مؤتمر العمل الدولي مجموعة جديدة من التعديلات الدستورية امتدت إلى نظامه الداخلي ومست على الخصوص هيكلته وسير عمله.

وقد مس التعديل مجلس الإدارة الذي أصبح يضم 112 مقعدا، 56 للحكومات، 28 لأرباب العمل، 28 للعمال.

[1] _ دراقي هبة خديجة، مرجع سابق ،ص 18.

وعرف هذا التعديل أيضا إدخال إضافة إلى الفقرة الثانية من المادة 07 صياغة "بريكي" على اسم مقترحها وهو المندوب الجزائري وهي " أن يكون مجلس الإدارة ومن خلال المجموعات الثلاث أكثر تمثيلا لمختلف المصالح الجغرافية والاقتصادية والاجتماعية داخل هذه المجموعات دون المساس بالاستقلالية المعترف لهم بها "

إذ أنه بالرغم من عدم وجود اتفاق عام بين الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية حول هذا التعديل فإنه أدرج في جدول أعمال المؤتمر المنعقد سنة 1986.[1]

-حددت المادة 07 من الدستور تشكيلة مجلس الإدارة المكونة من 56 عضو مقسمة إلى قسمين، القسم الأول يضم 28 عضو يمثلون الحكومات والقسم الثاني يضم 28 عضو مقسمين: القسم الأول يضم 14 عضو يمثلون أصحاب العمل في المؤتمر، والقسم الثاني يضم 14 عضو يمثلون العمال ينتخبون من قبل ممثلي العمال في المؤتمر[2].

أما بالنسبة لتشكيلة التي تضم 28 عضو الذين يمثلون الحكومات، يعين 10 أعضاء من الدول ذات الأهمية الصناعية، وبينما الأعضاء الآخرين المحددين بـــ 18 عضو يتم اختيارهم من قبل المندوبين الحكوميين من المؤتمر[3].

-ينتخب أعضاء مجلس الإدارة كل 3 سنوات أثناء انعقاد المؤتمر ويجتمع في العادة 03 مرات في السنة.

ينتخب مجلس الإدارة من بين أعضاءه بصفة دورية رئيسا ونائب للرئيس بشرط أن تكون المناصب الثلاثة موزعة على التشكيلات الثلاث، ويضم المجلس نظامه الداخلي وتستمر مدة تفويضه إلى أكثر من 03 سنوات وهي الأصل في حال عدم إجراء انتخابات لأي سبب كان وينعقد له الاختصاص لتعيين مدير مكتب العمل الدولي[4] .

وينتخب مندوبو أصحاب العمل والعمال في المؤتمر العام الأشخاص الذين يمثلون كل فئة من الفئتين ويفرض مجلس الإدارة لمدة 03 سنوات وهي الأصل أن يتم تنظيم انتخابات، وحال عدم

[1]- دراقي هبة خديجة، مرجع سابق، ص20.

[2]-راجع المادة 07 من دستور منظمة العمل الدولية ، مرجع سابق .

[3]- راجع المادة 07 ، المرجع نفسه.

[4]-راجع المادة 08-09 ، المرجع نفسه .

إجراء انتخابات تستمر مدة تفويضه إلى أن يتم تنظيمها، وتجرى انتخابات داخلية من فترة لأخرى لانتخاب الرئيس ونائبين له شرط أن ينتمون للتركيبة الثلاثية بمعنى واحد يمثل الحكومة والأخر ممثل للعمال والثالث ممثل لأصحاب العمل، وينفرد المجلس بوضع نظامه الداخلي وتكون اجتماعاته في المواعيد التي يحددها لنفسه، ويجب عليه أن يعقد دورة إذا تقدم بطلب كتابي لستة عشر عضو من أعضاءه على الأقل ويتولى مجلس الإدارة تعيين المدير العام لمكتب العمل الدولي والذي يتلقى التعليمات منه، ويكون مسؤول قبل عن حسن سير عمل المكتب وعن أي مهام أخرى مودة إليه[1].

المطلب الثاني: المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية.

سنتطرق في هذا المطلب إلى دراسة المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية من خلال تشكيلته في الفرع الأول وكذا طريقة التصويت في المؤتمر في الفرع الثاني.

الفرع الأول: تشكيلة المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية

قبل الخوض في تشكيلة هذا الجهاز ينبغي التنويه أن حل الوثائق الصادرة عن منظمة العمل الدولية تستعمل مصطلح "مؤتمر العمل الدولي" بالرغم أن التسمية الدستورية الواردة في المادة 25 المؤتمر العام[2].

تعتبر منظمة العمل الدولية من أول التنظيمات الدولية التي لا تقتصر على التمثيل الحكومي بل إلى جانب التمثيل الحكومي يوجد تمثيل آخر لفئتين معنيتين بالعمل وهما: فئة العمال، وفئة أرباب العمل، ولقد حافظ دستور المنظمة بعد فصله عن عصبة الأمم، والتعديلات التي طرأت عليه على التمثيل المتعدد الأطراف في المؤتمر العام عام 1946[3].

وترجع فكرة البنية الثلاثية التي تضم الشركاء الاجتماعيين إلى البريطاني إدوارد فيلان" Edward philan" الذي أخذها عن الكاتب الاشتراكي ليونارد فولف " Leonard Wolf " عند تحريره للوثيقة البريطانية المقدمة لمؤتمر السلام 1919 والتي أصبحت تشكل الفصل الثالث عشر من معاهدة

[1]- راجع المادة 04 و08 ، مرجع سابق .

[2]- راجع المادة 08، المرجع نفسه.

[3]- الدقاق محمد سعيد ، مرجع سابق، ص 101.

فرساي[1]، وتعتبر البنية الثلاثية من بين أسباب بقاء المنظمة بعد انهيار عصبة الأمم ، ينتخب مؤتمر العمل الدولي مجلس الإدارة، ويعتمد برنامج منظمة العمل الدولية، ويصوت على ميزانيتها التي تمول باشتراكات الدول الأعضاء، كما يقرر معايير العمل الدولية ويشرف على تنفيذها، بالإضافة إلى ذلك يتخذ قرارات توجه السياسة العامة للمنظمة وأنشطتها، ويقرر قبول انضمام دول كأعضاء جديدة، وهو يشكل منصة عالمية لمناقشة المسائل الاجتماعية ومسائل العمل[2].

وبناء على المادة 03 من الدستور يتكون المؤتمر العام من أربع ممثلين عن كل دولة عضو بالمنظمة، والثابت من خلال طبيعة التمثيل نستنتج أنه ليس بتمثيل حكومي شامل بل تمثيل ثلاثي لكل دولة، يكون اثنان منهم يمثلون الحكومة ومندوب يمثل أرباب العمل والآخر يمثل العمال، ويتم تعيين الأعضاء الحكوميين من الحكومة ولها مطلق الحرية في ذلك، وأما المندوبين والمستشارين غير الحكوميين يكون الاتفاق بين الحكومة المعنية والتنظيمات المهنية الأكثر تمثيلا للعمال وأرباب العمل، ويجوز لكل مندوب أن يرافقه اثنين من المستشارين عل الأكثر، وفي حال المسائل المتعلقة بالمرأة ينبغي أن تكون إحدى المستشارين إمرأة، وتقوم حكومة كل دولة بإبلاغ مكتب العمل الدولي بإسماع مندوبيها ومستشاريها، ومع أنه يجوز للمؤتمر رفض قبول أي مندوب أو مستشار بعد فحص أوراق اعتماده إذا كان تعيينه غير مطابق لأحكام هذه المادة، ويتخذ قراره بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين[3].

ونظمت المادة 04 من الدستور حق التصويت حيث أقرت صوت واحد لكل مندوب بشكل إنفرادي في حل مسائل التي يجتمع من أجلها المؤتمر وفي حال إذا لم تقم حكومة الدول الأعضاء بتعيين أحد المندوبين أو المستشارين غير الحكوميين، أو تم رفض أحدهم من قبل المؤتمر العام لعدم استيفاء تعيينه لشروط القانونية، وفي هذه الحالة يجوز للمندوب غير الحكومي الآخر بالاشتراك في المداولات دون أن يكون له حق التصويت مرتين بل يحتفظ بحقه بالصوت الواحد فقط[4].

[1]- الدقاق محمد سعيد ، مرجع سابق، ص19.

[2]- المرجع نفسه، ص19.

[3]-راجع المادة 03 من دستور منظمة العمل الدولية ، مرجع سابق .

[4]-راجع المادة 04 ، المرجع نفسه .

حددت المادة 03 من النظام الأساسي للمؤتمر كيفية انتخاب هيئة مكتب المؤتمر، وذلك بانتخاب رئيس ونواب له من جنسيات مختلفة[1]، ويعتمد المؤتمر على عدة لجان لأداء مهامه والمتمثلة اللجنة التنظيمية لجنة أوراق الاعتماد، لجنة الصياغة التابعة للمؤتمر، لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، واللجنة المالية لممثلي الحكومات، بالإضافة إلى لجان أخرى يمتلك المؤتمر السلطة التقديرية لتأسيسها لدراسة أي موضوع أو تقديم تقرير عنه، وذلك طبقا لأحكام المادة 03 من النظام الأساسي[2].

تتألف اللجنة التنظيمية من ستة وخمسون (56) عضو في ضل قلت تمثيلي ثمانية وعشرون (28) عضو ترشحهم الحكومة، وأربعة عشر (14) ترشحهم مجموعات أصحاب العمل وأربعة عشر (14) ترشحهم مجموعة العمال، ولهذه اللجنة عدة اختصاصات[3].

أما لجنة أوراق الاعتماد تتشكل من ثلاثة (03) مندوبين في إطار تمثيل ثلاثي ولها عدة اختصاصات[4].

كذلك هناك لجنة الصياغة التابعة للمؤتمر التي تتشكل من 03 ثلاثة مندوبين في إطار تمثيل ثلاثي[5].

وهناك لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات المشكلة من قبل المؤتمر كذلك لها اختصاصاتها[6].

واللجنة المالية لممثلي الحكومات من مندوبي عن كل دولة عضو بالمنظمة عكس بقية اللجان الأخرى السابق ذكرها المشكلة في إطار ثلاثي[7].

---

[1]-راجع المادة 03 من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، المتاح على الموقع التالي:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_237860.pdf

تاريخ الاطلاع : 2020/09/13 .

[2]-راجع المادة 04-06-07- 07 مكرر، 08 ، المرجع نفسه.

[3]-راجع المادة 04 ، المرجع نفسه .

[4]-راجع المادة 05 ، المرجع نفسه .

[5]-راجع المادة 06 المرجع نفسه.

[6]-راجع المادة 07 ، المرجع نفسه .

[7]-راجع المادة 07 مكرر المرجع نفسه .

بالإضافة إلى ذلك هناك أربعة منظمات نقابية تشارك في اجتماعات المؤتمر أو حضور أي اجتماع لمنظمة العمل الدولية، وليس لها حق التصويت بل تتمتع بالصفة الاستشارية عبر كافة أجهزة المنظمة وهي: الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة، الاتحاد العالمي للعمل بالإضافة إلى الاتحاد النقابي العالمي وكذلك منظمة الوحدة النقابية الإفريقية[1].

يعقد المؤتمر الجلسة العامة أي يجتمع المؤتمر سنويا في اجتماع ثلاثي في جينيف في دورته العادية ودورات غير عادية كلما تطلب اجتماعه، ويقرر مجلس الإدارة المكان الذي يعقد فيه المؤتمر العام اجتماعه، مع الأخذ في عين الاعتبار أي مقرر يكون المؤتمر قد اتخذها في دورة سابقة، ويتخذ المؤتمر بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين أي تغيير لمقر مكتب العمل الدولي[2].

الفرع الثاني: التصويت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية .

تتم عملية التصويت على خلاف ما يجري عليه العمل في المؤتمرات الدولية العادية، حيث يتمتع كل دولة بصوت واحد مهما كان عدد أعضاءه فإن كان كل عضو من أعضاء الوفد في المؤتمر الدولي للعمل يتمتع بصوت واحد بكل حرية دون أن يكون مقيدا برأي بقية أعضاء وفد دولته، ويتخذ المؤتمر قراراته بأغلبية ثلث أصوات المندوبين الحاضرين، ولتحقيق التوازن بين أصوات العمال وأصحاب العمل، فإن القاعدة المتبعة أنه إذا كان وفد أحد الدول ناقصا لمندوب فلا يجوز للطرف الحاضر منهما أن يصوت أما المندوبين الحكوميين يبقى لهم حق التصويت، إلا إذا كانت حكوماتها متأخرة خلال سنتين عن أداء التزاماتها اتجاه المنظمة، ففي هذه الحالة يحرم مندوبا الحكومة من التصويت[3].

على خلاف ما يجري عليه العمل في المؤتمرات الدولية العادية، حيث يتمتع وفد كل دولة بصوت واحد مهما كان عدد أعضائه، فإن كل عضو من أعضاء الوفد في مؤتمر العمل الدولي يتمتع بصوت واحد، ولا تشترط وحدة التصويت بين المندوبين فلكل مندوب أن يصوت بكل حرية دون أن يكون مقيدا برأي أعضاء وفد دولته، ويتخذ المؤتمر قراراته بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين.

[1]-مقال حول منظمة العمل الدولية متاح على الموقع التالي بتاريخ :21/05/2020 www.hrdiscussion.com

[2]-راجع المادة03-05-06 من دستور منظمة العمل الدولي ، مرجع سابق .

[3]- الدريبي عبد العال ، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الأولى، القاهرة، 2013، ص165

ولتحقيق التوازن بين أصوات العمال وأصحاب العمل، فإن القاعدة المتبعة أنه إذا كان وفد إحدى الدول ناقصا لمندوب العمال أو أصحاب العمل فلا يجوز للطرف الحاضر منهما أن يصوت، أما المندوبين الحكوميين يبقى لهما حق التصويت، إلا إذا كانت حكومتها متأخرة خلال سنتين عن أداء التزاماتها اتجاه المنظمة، ففي هذه الحالة يحرم مندوبا الحكومة من التصويت[1].

[1]- شرايط عاشور، منظمة العمل الدولية (ILO) مقال، د.ط، د.ت، الموقع الاكتروني :ar.m.wikipedia.org ، بتاريخ 16-06-2020 .

خاتمة الفصل

لقد وقفنا في هذا الفصل على نظرة عامة على منظمة العمل الدولية من حيث نشأتها وكذا أهدافها ومبادئها ، كما تطرقنا إلى دستور هذه المنظمة من حيث الهدف الرئيسي لها هو العناية بحقوق العمال في شتى المجالات ، كما تناولنا أجهزة المنظمة من حيث التكوين والتشكيلة وكيف تطورت البنية الثلاثية للمنظمة التي كان سبب نجاحها ودوامها.

الفصل الثاني

الإطار الوظيفي لمنظمة العمل الدولية

الفصل الثاني: الإطار الوظيفي لمنظمة العمل الدولية.

إذا كانت المنظمة الدولية بوصفها شخصا من أشخاص القانون الدولي العام تتمتع بإرادة ذاتية مستقلة ومتميزة عن إرادة الدول الأعضاء ، فإنها لا تستطيع أن تعبر عن هذه الإرادة وتحقق أهدافها التي أنشئت من اجلها وتؤدي وظائفها المنوطة بها إلا من خلال مجموعة من الأجهزة التابعة لها ، حيث إن هذه الأجهزة في حاجة إلى الأدوات اللازمة لتسييرها من الناحية الإدارية ولتشغيلها بطريقة دائمة يومية أو شبه يومية تتمثل هذه الأداة في الموظفين الدوليين .

ولدراسة هذه الأجهزة تم تقسيم هذا الفصل إلى مبحثين ، حيث سنتناول في المبحث الأول مؤتمر العمل الدولي كمبحث مستقل تم تقسيمه الى مطلبين لكل مطلب فرعين ، أما فيما يخص المبحث الثاني فتم التطرق فيه إلى مجلس إدارة المنظمة (مطلب أول) ، والمكتب الدولي للعمل (مطلب ثاني)

المبحث الأول : المؤتمر الدولي للعمل.

في دراستنا لهذا المبحث الذي تم تقسيمه الى مطلبين ، سنتناول في المطلب الأول دور ومهام واختصاصات المؤتمر مقسما أيضا إلى فرعين ، والمطلب الثاني لدارسة أساليب الرقابة داخل المنظمة بدوره في فرعين .

المطلب الأول : دور ومهام المؤتمر الدولي للعمل .

تطرقنا في مطلبنا هدا إلى مهام واختصاصات المؤتمر في (الفرع الأول) ، وأجهزة الرقابة داخل المنظمة في الفرع الثاني .

الفرع الأول : مهام واختصاصات المؤتمر .

يعد المؤتمر الدولي للعمل أعلى جهاز في المنظمة ، إذ يحدد السياسة الاجتماعية الدولية ،ويعد ويتبنى الاتفاقيات والتوصيات ويتابع تطبيقها [1]،تتلخص مهامه الرئيسية في رسم الإستراتيجية العامة لنشاط المنظمة إلى المعاهدات والاتفاقيات الدولية [2].

يتولى المؤتمر فحص أوراق اعتماد المندوبين والمستشارين ، ويجوز له أن يرفض قبول أي مندوب أو مستشار بأغلبية ثلث أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين إذا تبين بان تعيينه لم يتم طبقا للأحكام ذات الصلة بالموضوع.

من الناحية التنظيمية ، ينتخب المؤتمر رئيسا وثلاث نواب يمثلون على التوالي الحكومات وأصحاب العمل والعمال وينظم المؤتمر القواعد الإجرائية الخاصة به وتقرر أية مسألة بالأغلبية العادية لأصوات المندوبين الحاضرين ، كما يجوز للمؤتمر أن يشكل لجانا لدراسة أية مسألة وتقديم تقرير بشأنها ، ويستطيع أن يظم إلى لجنة خبراء تقنيين دون أن يكون لهم حق التصويت .

إذا قرر المؤتمر احتمال أي مقترحات تتعلق ببند في جدول الأعمال يقرر إذا ما كان ينبغي أن تصاغ في شكل اتفاقية دولية أو توصية ، وفي كلتا الحالتين يقتضي اعتماد الوثيقة بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين في التصويت النهائي ، في حين أضافت المادة 04 فقرة 01 قاعدة عامة تقتضي بان :"لكل مندوب حق التصويت فرديا على جميع المسائل التي ينظر فيها المؤتمر "، ويتم

[1]- أبو شنب أحمد عبد الكريم ،شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات ،دار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان ، الطبعة الخامسة ، 2010م -1431 ه ،ص75 .

[2] - بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، ،دار الخلدونية ، الجزائر ،الطبعة 1431ه - 2010م ،ص98 .

توثيق نسختين من الاتفاقية أو التوصية بان يوقع عليها رئيس المؤتمر والمدير العام ، وتودع إحداهما في محفوظات مكتب العمل الدولي والأخرى لدى الأمين العام للأمم المتحدة .

إذ قرر إدراج بنود جديدة بأغلبية ثلثي المندوبين الحاضرين عندئذ تدرج المسالة في جدول أعمال الاجتماع القادم .[1]

الفرع الثاني :أجهزة الرقابة .

في الأصل يعتبر القضاء هو الحارس الطبيعي للحقوق والحريات ، ومنها حق الفرد في العمل ،غير أن منظمة العمل الدولية ومن خلال دستورها عددت أجهزة لها دور الرقابة في متابعة تنفيذ ما يصدر عن المنظمة سواء من حيث التكوين أو من حيث دورها الذي تمارسه داخل المنظمة ، أيضا فان الإعلانات العديدة التي تصدر عن المنظمة أوكلت إلى نفس الأجهزة متابعة تنفيذ ما تم الدعوة إليه من خلال هذه الإعلانات ،فالدور الرقابي يمارس من قبل اللجان في المنظمة .[2]

حيث سنتناول في هذا الفرع أولا لجنة الخبراء ، وثانيا لجنة المؤتمر .

أولا :لجنة الخبراء :

تقوم لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بدراسة التقارير التي تقدمها الدول الأعضاء الخاصة بالالتزامات المنبثقة عن دستور المنظمة والاتفاقيات التي صادقت عليها .

لجنة الخبراء المستقلين هي التي تقوم بالنظر في التقارير لتدقيقها قانونا وفنيا ، كما تدرس اللجنة تقارير الدول الأعضاء الخاصة بالاتفاقيات التي لم تصادق عليها وتقوم بإجراء دراسة عامة متعلقة بهذه الاتفاقيات والحالات الموجودة في مختلف الدول ، وقد قامت اللجنة بناءا على قرارا مجلس منظمة العمل الدولية في شهر نوفمبر عام 1976 بدراسة التقارير والمعلومات الخاصة بوضع أحكام العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية موضع التنفيذ والتي تدخل في نطاق أنشطة منظمة العمل الدولية ، ورفع التقارير المتعلقة بهذه الدراسة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي .

[1]- شابو وسيلة ،مرجع سابق،ص75.

[2]- خلفاوي نسرين ،دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال المهاجرين ،مذكرة شهادة ماستر ،جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، قسم الحقوق ،2018/2017،ص90.

أما أسلوب عمل اللجنة فإنها تقرر بنفسها ولنفسها أسلوب عملها ويقوم الأعضاء بتوزيع مسؤوليات العمل فيما بينهم ، وبالنسبة لبعض الموضوعات المعقدة يكون للجنة الحق في تعيين مجموعات عمل خاصة .

تتولى المرحلة الأولى من مراحل الإشراف في منظمة العمل الدولية (لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات) حيث تقوم بدراسة تقارير الحكومات بهذا الشأن وتعقد لغرض القيام بمهمتها اجتماعات في التواريخ التي يحددها مجلس إدارة المنظمة ، وهي تلتئم عادة في أواخر شهر ديسمبر من كل عام .

يعين مجلس الإدارة بناء على اقتراح المدير العام لمكتب العمل الدولي ، أعضاء اللجنة لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد .

تدرس اللجنة تقارير الحكومات وتدققها بالاستعانة بما يلي .

- الإجابات والمعلومات الإضافية التي تقدمها الحكومات ، والنصوص التشريعية والاتفاقيات الجماعية والأحكام القضائية التي ترفقها بالتقارير .

- تعليقات وملاحظات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال .

- تقارير أجهزة مختصة في منظمة العمل الدولية كلجنة التحقيق .

- تقارير هيئات متخصصة في الأمم المتحدة ،كتقرير لجنة حقوق الإنسان .[1]

وأما القيمة القانونية لما يصدر في اللجنة ، فإنها مثار خلاف بين الفقهاء وان كان يذهب الغالب منهم إلى القول بأن ما يصدر عنها ليس سوى تقدير appréciation من اللجنة لما تتخذه الدول حيال قواعد العمل الدولية ،وان ما يصدر عن اللجنة لا يمكن اعتباره تصرفات قانونية صادرة عن جهاز تشريعي دولي ، فليس لرأي اللجنة قيمة تشريعية ، فاللجنة ليست جهازا قضائيا بل هي مجرد جهاز إداري للرقابة إلا أن التصرفات التي تصدر عن اللجنة يمكن أن تشارك في تكوين قواعد العرف الدولي

[1]- يوسف الياس ،أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، الطبعة الأولى ،دار وائل للنشر والتوزيع،عمان 2008،ص ص47 -48 .

وتشكل التقارير التي تصدر عن لجنة الخبراء الأساس والأرضية التي تنطلق منها لجنة المؤتمر في أعمالها المتعلقة بالرقابة على أساس التقارير [1].

كما جاء في نص المادة 28 من دستور منظمة العمل الدولية "تقوم لجنة التحقيق ،متى استكملت نظرها في الشكوى ، بإعداد تقرير يتضمن النتائج التي استخلصتها بصدد جميع الوقائع التي تسمح بالبت في القضية المتنازع عليها بين الأطراف ، والتوصيات التي ترى من المناسب اقتراحها بصدد الخطوات التي ينبغي اتخاذها لإزالة أسباب الشكوى ، وتحدد المهلة التي يجب ان تتخذ خلالها هذه الخطوات "[2] .

ثانيا: لجنة المؤتمر .

تتولى هذه اللجنة دراسة التقارير المرفوعة من لجنة الخبراء وأيضا مهمة دعوة حكومات الدول الأعضاء في المنظمة إلى شرح الإجراءات التي اتخذتها لتطبيق قواعد العمل الدولية أو ما يدفعها لرفض تطبيقها ، وتتخذ اللجنة أساسا لعملها تقرير لجنة الخبراء ، وتتم مناقشة مختلف المسائل بواسطة مندوبي الحكومات وأصحاب العمل والعمال ، وفي النهاية تقوم اللجنة بإعداد مختصر لما دار في مناقشات وما انتهى عليه الأمر ،ثم تقوم بتقديم هدا المختصر في شكل تقرير إلى المؤتمر مجتمعا في هيئته الكاملة لمناقشته .

لجنة المؤتمر ثلاثية أي أنها تتكون من ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال ، ولها نظام لترجيح الأصوات ،بحيث تتوازن أصوات المجموعات، كما تنتخب مقررا لها .

وتعتبر هذه اللجنة الساحة الدولية التي يلعب عليها ممثلو النقابات أهم أدوارهم في الأجهزة الإشرافية في المنظمة الدولية ، حيث يستطيعون إثارة كافة المسائل المتعلقة بتنفيذ التزامات ذات الصلة بالمعايير ومطالبة الحكومات بالإجابة على كل التساؤلات حولها .

تنظر اللجنة في الموضوعات المنصوص عليها في المادة 7 من النظام الأساسي للمؤتمر ، وهي الموضوعات نفسها التي تنظر فيها لجنة الخبراء .

[1]- لعلاوي عيسى ، دور منظمة العمل الدولية في تطوير وتطبيق القانون الدولي للعمل، جامعة الجزائر1 ،كلية الحقوق سعيد حمدين ،ص 109 الموقع الالكتروني: www_asjp.cerist.dz، 01/06/2020 ،16:00 .
[2]- راجع دستور منظمة العمل الدولية المادة 28 ، مرجع سابق .

بعد أن تكون لجنة الخبراء قد تمت دراسة التقارير بشكل فني ومستقل فان المناقشة العامة لتقرير لجنة الخبراء في لجنة المؤتمر ، تتيح لممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال تبادل وجهات النظر حول كيفية التزام الدول بواجباتها المترتبة عن الاتفاقيات والتوصيات أو ذات الصلة بها .

تجري المناقشة وفق السياق التالي :

- يعد مكتب لجنة المؤتمر كشفا بالتعليقات الواردة في تقرير لجنة الخبراء التي تستوجب دعوة الحكومات لتوفير معلومات إضافية حولها لتقديمها إلى اللجنة .
- يعرض الكشف على لجنة المؤتمر للموافقة عليه .
- تتاح الفرصة أمام ممثلي الحكومات المستهدفة بالتعليقات الواردة في الكشف ،لتقديم أجوبة كتابية على هذه التعليقات .
- ينشر ملخص عن المضمون الأساسي لإجابات الحكومات في وثيقة تعرض على اللجنة .
- تقرر اللجنة في ضوء قناعاتها بإجابات الحكومات ما إذا كانت ترغب في الاستماع إلى معلومات إضافية .
- توجه لجنة المؤتمر ، الدعوى لممثلي الحكومات المعنية ،لحضور جلساتها في التواريخ التي تحدده لكل منهم ، للاستماع إلى إيضاحاتهم حول ما يطرحه أعضاء اللجنة من تساؤلات .
- تقدم اللجنة تقريرا بنتائج أعمالها إلى المؤتمر .[1]

- الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية :

إن منظمة العمل الدولية أصدرت الى غاية 2019 مايعادل190 اتفاقية دولية أهمها .

-الاتفاقية الدولية رقم 01 المتعلقة بتحديد ساعات العمل في المؤسسات الصناعية المعتمدة من قبل المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتاريخ 29 أكتوبر 1919 ، وبدأ نفادها في 13 جوان 1921 ، حددت هذه الاتفاقية ساعات العمل 8 ساعات في اليوم ،48 ساعة في الأسبوع في كل مؤسسة صناعية عامة كانت أو خاصة .

الاتفاقية رقم 02 المتعلقة بالبطالة ، اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الاولى بتاريخ 29 أكتوبر وبدأ نفاذها في 14 يوليو 1921 ، ألزمت بنود هذه الاتفاقية الدول الأعضاء التي صادقت عليها باتخاذ ترتيبات تكفل للعمال الذين ينتمون لأحد الدول الأعضاء ويعملون في أراضي

[1]- يوسف الياس ، مرجع سابق ،ص ص 49 -51 .

دولة عضو أخرى ، الحصول على مزايا وتأمينات تعادل المزايا التي يتحصل عليها عمال تلك الدول ، كما ألزمت كل دولة عضو بتطبيق أحكام اتفاقية على مستعمراتها .

- الاتفاقية 7 المتعلقة بالحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأحداث في العمل البحري المعتمد من قبل المؤتمر العام للمنظمة في 15يونيو1920 وبدأ نفاذها في 28 سبتمبر 1921 ، عدلت بالاتفاقية رقم 58 لسنة 1936 منعت هده الاتفاقية تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن 14 سنة على ظهر السفن ، كما ألزمت كل الربان أو صاحب السفينة بمسك سجل أو قائمة بأسماء جميع الأشخاص دون 16 من عمرهم ، يعملون على ظهر سفينة مع تسجيل تاريخ ميلادهم .
- الاتفاقية رقم52 المتعلقة بالإجازات السنوية المدفوعة الأجر اعتمدها المؤتمر العام للمنظمة في دورته 20 بتاريخ 24 يونيو 1936 وبدأ نفاذها في 22 سبتمبر 1939 .
- الاتفاقية الدولية رقم56 المتعلقة بالتامين الصحي للبحارة اعتمدها المؤتمر العام في دورته 21 بتاريخ 24 أكتوبر 1936 وبدأ نفاذها في 09 سبتمبر 19498 حسب أحكام هذه الاتفاقية يؤمن على كل شخص يستخدم أي سفينة بخلاف السفن الحربية .
- الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اعتمدها المؤتمر العام للمنظمة في 9يوليو 1948 في دورته 31وبدأ نفاذها في 4 يوليو 1950 ، منحت أحكام هذه الاتفاقية للعمال أصحاب العمل دون تمييز من أي نوع الحق في إنشاء ما يختارونه هم بأنفسهم من منظمات .
- الاتفاقية الدولية رقم100 المتعلقة بالمساواة في الأجور بين العمال والعاملات عند تساوي قيمة العمل ، اعتمدها المؤتمر العام للمنظمة في 29 يونيو 1951 في دورته 34 وبدأ نفاذها في 23 مايو 1953 تشمل كلمة اجر في مصطلح الاتفاقية الأجر أو الراتب العادي .
- الاتفاقية الدولية رقم103 المتعلقة بحماية الأمومة اعتمدها المؤتمر العام للمنظمة في دورته53 في 4يونيو 1952وبدأ نفاذها في 7سبتمبر 1955 حصرت الاتفاقية في مجال تطبيق أحكامها على النساء المستخدمات في المؤسسات الصناعية وغير الصناعية والأعمال الزراعية بما فيهن العاملات باجر في منازلهن .منحت هذه الاتفاقية للمرأة الحق في عطلة الأمومة لا تقل عن 12 أسبوعا .
- الاتفاقية الدولية رقم111 المتعلقة بحظر التمييز في مجال الاستخدام والمهنة اعتمدها المؤتمر العام للمنظمة في 25 يونيو 1958 في دورته 42 وبدا نفاذها في10يونيو 1960 تشمل كلمة التمييز في مصطلح الاتفاقية أي تفضيا يتم على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي ، أو الأصل الوطني ، أو المنشأ الاجتماعي .

- الاتفاقية الدولية رقم138 المتعلقة الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل اعتمدها المؤتمر العام للمنظمة في 26 يونيو 1973 وصادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-518 المؤرخ في 3سبتمبر1983 حسب أحكام الاتفاقية الدولية يجب ألا يقل السن الأدنى للتشغيل عن السن الذي تنتهي فيه الدراسة الإجبارية .
- الاتفاقية الدولية رقم150المتعلقة بإرادة العمل دورها ووظائفها وتنظيمها اعتمدها المؤتمر العام للمنظمة في 7يونيو 1987 في دورته 64 .
- الاتفاقية رقم144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية اعتمدها المؤتمر العام للمنظمة في دورته61 بجنيف .
- الاتفاقية الدولية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل اعتمدها المؤتمر العام للمنظمة في دورته 67 في 3يونيو 1981 .
- الاتفاقية الدولية رقم157 المتعلقة بإقامة نظام دولي للحفاظ على الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي اعتمدها المؤتمر العام للمنظمة في 2 يونيو 1983[1].
- الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشان حظر اسوأ أشكال عمالة الاطفال، لكن يلاحظ انه لا يوجد آالية لرصد تنفيذ اتفاقية عمالة الطفل كما هو الحال في اتفاقية الامم المتحدة لحقوق الانسان .
- الاتفاقية رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين .[2]
- الاتفاقية رقم 190 لسنة 2019 المتعلقة بشان القضاء على العنف والتحرش الجنسي .[3]

المطلب الثاني : أساليب الرقابة داخل منظمة العمل الدولية .

سنتطرق في هذا المطلب إلى الرقابة على أساس التقارير في (فرع أول) ، و إلى تظلمات منظمات أصحاب العمل والعمال وشكاوى الدول في (فرع ثاني).

الفرع الأول: الرقابة على أساس التقارير :

في الواقع أن جوهر جميع انواع الرقابة الدولية هو جمع المعلومات بشان ما تتخذه الحكومات من خطوات لتنفيذ التزاماتها الدولية طبقا لأحكام القانون الدولي .[1]

[1]- بن عزوز بن صابر،مرجع سابق ،ص ص99-109 .
[2]-بورزيق خيرة ،آليات حماية حقوق الانسان في النطاق الدولي والنظام الاقليمي ،بحث ،كلية الحقوق ، جامعة الدكتور مولاي الطاهر سعيدة ،12 ديسمبر 2017، د ص .
[3]-اتفاقية منظمة العمل الدولية بشان القضاء على العنف والتحرش الجنسي سنة 2019 ،الموقع الالكتروني : www.iol.org ، بتاريخ :2020/05/06 ، 14:30 ساعة .

تقوم الرقابة الدولية غير القضائية اساسا على نظام التقارير –**Sestymederaports** – التي تتقدم بها الحكومات من تلقاء نفسها موضحة فيها ما قامت به ، وما ستقوم به بشان تنفيذ التزاماتها الدولية ، وهذه هي الصورة المعتادة للرقابة الدولية [2]

كما يتمثل جوهر جميع الرقابة الدولية في جمع المعلومات التي تتخذها الحكومات من خطوات لتنفيذ التزاماتها الدولية طبقا لأحكام القانون الدولي ، وفي هذا المجال الزم دستور منظمة العمل الدولية حكومات الدول الاعضاء بتقديم تقاريرها بهذا الشأن غير ان تقديم التقارير لا يكفي للوصول الى رقابة دولية جدية ، بل يجب من فحص هذه التقارير لتكون جدية لتطبيق قانون العمل الدولي [3].

أ : طبيعة الرقابة الممارسة على قواعد العمل الدولية .

الرقابة في القانون الدولي لا تختلف عن مفهومها في القانون الوطني ، فهي تعني دائما التأكد عما إذا كانت أحكام القانون تراعي في مجال العلاقات بين اشخاص القانون الواحد من عدمه وهي تعني ايضا التثبت من وجود مخالفة لأحكام القانون من عدمه ، وعلى هذا النحو فالرقابة الدولية هي شرط اساسي وجوهري لنمو العلاقات الدولية .

ان انضمام الدول الى م ع د يرتب على عاتقها التزام بتقديم تقارير دورية لمكتب العمل الدولي الدولي عن مدى تطبيقها لنصوص الاتفاقيات التي صدقوا عليها[4] حيث نجد ان المادة 22 من دستور م ع د التي تنص "تتعهد كل دولة عضو بتقديم تقرير سنوي الى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذتها من اجل انفاذ احكام الاتفاقيات التي تكون طرفا فيها "[5] ، فهناك نوعين من التقارير ، الاول يتمثل في التقارير غير الدورية وهو ما نصت عليه المادة 57 من الاتفاقية الاوربية لحماية حقوق الانسان وحرياته الاساسية والثاني يتمثل في التقارير الدورية المنظمة وهو ما نصت عليه المادة 408 من اتفاقية فرساي للسلام ، واما دستور _م ع د _ وما ادخل عليه من تعديلات فقد تضمن عدة انواع من التقارير التي تلتزم الدول الاعضاء بتقديمها الى المنظمة [6] وهي التقارير بشان النصوص التي تأخذ شكل اتفاقية دولية تم التصديق عليها وهناك تقارير بشان الاتفاقيات التي لم يتم التصديق

[1] - صلاح على على حسن، مرجع سابق،ص78 .
[2]- فرجان الطيب ، مرجع سابق،ص102 .
[3]- لعلاوي عيسى، مرجع سابق ، ص 321-322 .
[4]-فرجان الطيب ، المرجع السابق ، ص103 .
[5]- راجع المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية .
[6]- لعلاوي عيسى، المرجع السابق ، ص 322 .

غليها ، وأخيرا هناك تقارير تلتزم الدول بتقديمها بشان التزاماتها بعرض النصوص على السلطات المختصة[1].

- **التقارير بشان لاتفاقيات والتوصيات المصادق عليها .**

حسب المادة 22 من د م ع د التي تلزم الدول الأعضاء بأعداد وتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عن الإجراءات التي اتخذتها لتنفيذ أحكام الاتفاقيات التي انضمت أليها [2] ويحدد الآجال التي تقدم فيها التقارير ، كما يضع مجلس الإدارة مواصفات ذلك التقرير حسب كل اتفاقية ، كما تظهر فيها المعلومات الكافية عن تطبيقها لأي من الاتفاقيات التي صدقت عليها ، ويتم إعداد هذه التقارير ، بالشكل الذي يحدده مجلس الإدارة متضمنة ما يتطلبه من بيانات [3] .

من هذا يبدو أن الدول الأعضاء في المنظمة ، ملزمة بتقديم تقارير عما اتخذته لتنفيذ أحكام تلك النصوص التي يقررها مؤتمر العمل الدولي .[4]

وليس من شك في أن الحصيلة العملية لتطبيق هذا النص تمثل عبئا ثقيلا جدا على مكتب العمل الدولي وعلى أجهزة الإشراف والمتابعة في المنظمة .

وإذا وضعنا في الاعتبار أن هذه التقارير الدورية ليست التقارير الوحيدة التي تنظر فيها أجهزة الرقابة والمتابعة ، لبدت لنا الصورة بإبعادها المختلفة ، ممثلة لمهمة في غاية الصعوبة ، دفعت مجلس الإدارة إلى البحث عن صيغ عملية تخفف عن كاهل هذه الأجهزة ، والتقارير الدورية نوعان:

- **التقارير المفصلة** ، وتقدم بإتباع الاستمارة الخاصة بكل اتفاقية ، التي يوافق عليها مجلس إدارة منظمة العمل الدولية .
- **التقارير المبسطة** ، وهي تختلف عن الأولى في كم المعلومات التي تتضمنها [5].

- **التقارير بشان الاتفاقيات والتوصيات غير المصادق عليها** :

وهناك ايضا تقارير سنوية توجه الى م ع د بهدف المتابعة ، يتم فيها تحديد الاسباب التي تمنع من التصديق على أي من الاتفاقيات او التوصيات في الدول التي لم توافق عليها حتى الان وبناء

---

[1]- فرجان الطيب ، مرجع سابق ،ص105 .

[2] - لعلاوي عيسى – مرجع سابق ، ص 322.

[3]- قادري عبد العزيز، حقوق الانسان في القانون الدولي والعلاقات الدولية ، المحتويات والآليات ، دار هومة ، الجزائر ،2004،ص168169 .

[4]- صلاح على على حسن ، مرجع سابقٍ ص69 .

[5]- يوسف الياس، مرجع سابق ،ص39.

علي ذلك يصدر المدير العام تقريرا شاملا يهدف الى تحديد وتوجيه نشاطات المنظمة بشكل دوري على اساس المستوى الشامل للحماية الفعلية لهده الحقوق الذي وصلت اليه الدول الاعضاء[1] .

جاء في المادة 19/5 من د م ع د "تبلغ الاتفاقية الى جميع الدول الاعضاء كما تقوم بالتصديق عليها.

نصت المادة 9فقرة 6/هـ من دستور المنظمة على انه بالنسبة للنصوص التي تأخذ شكل توصيات دولية فان الدول الاعضاء تلتزم بإخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي في الفترات المناسبة التي يحددها مجلس الادارة .[2]

اذا لم تحصل الدولة العضو على موافقة السلطة او السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها لا تتحمل أي التزام آخر باستثناء وجوب قيامها على فترات مناسبة يحددها مجلس الادارة بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بموقفها القانوني والعملي ازاء المسائل التي تعالجها الاتفاقية ،مع عرض المدى الذي تم بلوغه ،او يعتزم بلوغه ،من انفاذ أي من احكام الاتفاقية عن طريق التشريع او الاجراءات الادارية او الاتفاقيات الجماعية او أي طريق آخر ،وبيان الصعوبات التي تمنع او تؤخر التصديق على الاتفاقية المذكورة [3]، ونصت المادة 19/6 من د م ع د على انه بالنسبة للنصوص التي تأخذ شكل توصيات دولية فان الدول الاعضاء تلتزم بإخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي في المدة المحددة من طرف مجلس الادارة [4] .

كما يجوز لمجلس الادارة ، ان يطلب من الدول الاعضاء ، تقارير في فترات مناسبة حول التسريع والممارسة بشان المعايير الواردة في الاتفاقية ما غير مصادق عليها من قبلها ،كما يطلب منها ، بيان العوائق التي تحول دون التصديق على الاتفاقية المعنية، او تتسبب في تاجيله وتتيح هذه الطلبات الفرصة امام الحكومات المعنية لإعادة دراسة امكانية التصديق على بعض الاتفاقيات او تطبيق بعض التوصيات .

كما يمكن لمجلس الادارة ان يدعو الدول الاعضاء على فترات مناسبة الى تقديم تقارير حول اوضاع القانون والممارسة الوطنية ، فيما يتعلق بمعايير واردة في توصية ما .

وتنص الفقرة 5/هـ من لتوصية الدولية رقم 152 ، بشان المشاورات الثلاثية ، على استشارة ممثلي منظمات اصحاب العمل والعمال ،حول المسائل التي يمكن ان تثيرها التقارير التي يجب اعدادها ، بشان الاتفاقيات غير المصادق عليها والتوصيات [5].

---

[1]- فرجان الطيب ،مرجع سابق ، ص106 105 .

[2]- صلاح على على حسن ، مرجع سابقٍ ص80 .

[3]- راجع دستور منظمة العمل الدولية ،المادة 19/5 هـــ ، مرجع سابق

[4]- راجع المادة 19/6 ، المرجع نفسه .

[5]- يوسف الياس ،مرجع سابق ،ص ص42-43 .

- **التقارير بشان الالتزام بعرض الاتفاقيات على السلطات المختصة:**

حسب المادة 19/5/ج من دستور م ع د التي تنص تقوم الدول الاعضاء بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالتدابير المتخذة عملا بهذه المادة من أجل عرض الاتفاقية على السلطة او السلطات المختصة مع ايراد معلومات مفصلة عن السلطة او السلطات التي اعتبرت مختصة وعن الاجراءات التي اتخذتها [1] .

يلاحظ ان م ع د في الكثير من المرات تقوم هي ذاتها بإعداد تقارير تهتم بالحق في العمل او الحقوق ذات الصلة به [2] .

كما تحدثت المادة 19/5/ب من دستور منظمة العمل الدولية بشان الالتزام بالعرض ، الذي يقوم بطلب الدول الاعضاء من تقديم معلومات في هذا الشأن في صورة اجابة عن تساؤلات المكتب ، وطبقا لنص المادة 23/2 من د م ع د فان الدول الاعضاء تلتزم بان ترسل الى منظمات اصحاب العمل والعمال بنسخة من المعلومات التي تقدمها الى مجلس الادارة [3] .

ب : فحص التقاريـــر :

جاء في نص المادة 23/1 من د م ع د على ان المدير العام يقوم بعرض على المؤتمر اثناء انعقاده ملخصا للبيانات والتقارير التي تبلغ اليه من الدول الاعضاء بالتطبيق للمادتين 19 و 22 من د م ع د وذلك بقولها "بعد عرض المدير العام على المؤتمر في دورته التالية ملخصا للمعلومات والتقارير التي تكون الدول الاعضاء قد ابلغته بها عملا بالمادتين 19 و 22 "[4] .

ان تقديم الدول لتقارير الى المدير العام لمكتب العمل الدولي بشان ما اتخذته من اجراءات لتطبيق قواعد قانون العمل الدولي فهو امر لا يكفي للرقابة الدولية على تطبيق قانون العمل الدولي [5] .

الفرع الثاني : تظلمات منظمات أصحاب العمل والعمال وشكاوى الدول :

إضافة إلى اساليب الرقابة والمتابعة التي أشير إليها آنفا ، يقيم دستور منظمة العمل الدولية آليات إضافية تعزز الآليات السابقة ، وتتمثل هذه الآليات في ما يلي .

[1]- راجع دستور منظمة العمل الدولية المادة19/5/ج ، مرجع سابق .
[2]- فرجان الطيب ، مرجع سابق، ص 107 .
[3]- لعلاوي عيسى ، مرجع سابق ، ص 323 .
[4] - فرجان الطيب ،المرجع السابق، ص 107 .
[5]- لعلاوي عيسى ،مرجع سابق ،ص324 .

1-**تظلمات reclamations** منظمات اصحاب العمل والعمال :حيث تتيح المادة 24 من د م ع د ، لأي من هذه المنظمات ، ان تتقدم الى مكتب العمل الدولي بتظلم بشان عدم تقييد اي من الدول الاعضاء فعليا بالمعايير التي تتضمنها اتفاقية مصادق عليها من قبل تلك الدولة .

ويخول هذا النص مجلس ادارة المنظمة ان يحيل هذا التظلم الى حكومة الدولة المعنية ، مع دعوتها لإبداء الرد لذي تراه مناسبا بشان الموضوع .

وطبقا للمادة 25 من الدستور ، ادا لم يصل رد حكومة الدولة المعنية او بعثت هذه الحكومة ردا وجده المجلس غير مقنع فان المجلس في الحالتين ان ينشر تظلم المنظمة ومعه رد الحكومة ان وجد .

2- شكاوى complaints الدول الاعضاء ضد بعضها البعض : اذ تكفل الفقرة 1 من المادة 17 من الدستور ، لكل من الدول من الدول الاعضاء ،حق التقدم الى مكتب العمل الدولي بشكوى ضد اي دولة عضو أخرى ، اذا رأت ان هذه الاخيرة ،لا تكفل الالتزام الفعلي باي اتفاقية سبق ان صادقت عليها .

- يشترط النص لممارسة الدولة الشاكية هذا الحق ، أن تكون هي ايضا قد صادقت على الاتفاقية ، التي تنتسب الى الدولة المشكو منها مخالفة المعايير الواردة فيها .

وتضع المادة 2 و3 من هذه المادة ، مجلس ادارة المنظمة في حالة تلقيه شكوى من هذا النوع امام احد خيارين :

- أن يتصل بالحكومة المشكو منها ، اذا رأى ذلك مناسبا ،ويدعوها الى تقديم ردها على ما ورد في شكوى الدولة المشتكية .

- اما اذا لم ير مجلس الادارة ضرورة لذلك او اذا ابلغ الشكوى الى الحكومة المعنية ،ولم يصله منها خلال مدة معقولة ، رد يعتبره مقنعا ، فللمجلس في أي من الحالتين ، ان يعين لجنة تحقيق لدراسة الشكوى وتقديم تقرير بشأنها .

- تجيز الفقرة الرابعة من المادة 26 للمجلس ان يتخذ قرارا بتعيين لجنة تحقيق من تلقاء ذاته او بناء على طلب من احد المندوبين في مؤتمر العمل الدولي .

- تتيح الفقرة 5 من هذه المادة للدولة التي تقدم تظلم ضدها طبقا للمادة 24 او شكوى بالاستناد الى المادة 26 ، ولم تكن عضوا في مجلس ادارة منظمة العمل الدولية ان ترسل ممثلا للاشتراك في مداولات المجلس اثناء النظر في الشكوى او التظلم .[1]

[1]- يوسف الياس ، مرجع سابق ،ص 52 .

- وتلزم المادة 27 من الدستور ، كلا من الدول الاعضاء ، عند احالة الشكوى الى التحقيق ، عملا بأحكام المادة 26 من الدستور ، بان تضع تحت تصرف اللجنة ما بحوزتها من معلومات ذات صلة بموضوع الشكوى .
- وفقا للمادة 28 من الدستور تقوم لجنة التحقيق متى استكملت اجراءاتها بوضع تقرير يتضمن النتائج التي استخلصتها ، بصدد جميع الوقائع التي تسمح بالبت في القضية .
- وتنظم المادة 29 من الدستور ، الاجراءات اللاحقة لتقديم لجنة التحقيق تقريرها .
- وتتضمن المادتان 31 و32 من الدستور احكاما ما يلي .

- ان لمحكمة العدل الدولية ان تثبت او تعدل او تلغي أي نتائج او توصيات خلصت اليها لجنة التحقيق .
- ان قرار محكمة العدل الدولية يعتبر قرارا نهائيا بشان الشكوى . [1]

[1]- يوسف الياس ، مرجع سابق ،ص 53-54.

المبحث الثاني : مجلس الادارة والمكتب الدولي للعمل :

تم تقسيم المبحث الى مطلبين ، تناولنا في المطلب الاول مجلس ادارة المنظمة والدي تطرقنا فيها الى المهام واختصاصات المجلس واساليب الرقابة فيه في فرعين، اما المطلب الثاني فتناولنا فيه

المطلب الاول : مجلس ادارة منظمة العمل الدولية :

سنتناول في هدا المطلب مهام واختصاصات مجلس الادارة في منظمة العمل الدولية في فرع اول ،والفرع الثاني خصص لدراسة آليات الرقابة الممارسة داخل منظمة العمل الدولية .

الفرع الاول : مهام واختصاصات مجلس الادارة :

يعد مجلس الادارة الهيئة التنفيذية لمنظمة العمل الدولية ، كما يشرف على كل اعمالها[1]، و يدير اعمال مكتب العمل الدولي وأعمال اللجان الداخلية المختلفة للمنظمة [2] يتم انتخابه لمدة ثلاثة سنوات من المؤتمر العام ، وهو الذي يحضر ويعد جدول أعمال المؤتمر الدولي[3] ، ويتابع تنفيذ قراراته ، كما يقوم بتعيين المدير العام للمنظمة ، ويجتمع مجلس الادارة عادة ثلاث مرات في السنة ، يضم في الوقت الحاضر 112 عضو ، 56 منهم يمثلون الحكومات ، 28 يمثلون العمال ، 28 يمثلون اصحاب العمل بحيث ان كل فئة تنتخب مندوبيها الى مجلس الادارة ، ويراعي ان تكون 10 مقاعد مخصصة للدول الصناعية الاكثر اهمية ودلك من المقاعد المخصصة للحكومات ، يعني 56 عضوا الاولى ، وبعد انتخاب اعضاء مجلس ادارة ينتخب المجلس من اعضائه رئيسا ونائبي الرئيس(حكومة ، عمال ، اصحاب العمل) وجرت العادة ان يكون الرئيس مندوب الحكومة[4] ، يقرر مجلس الادارة جدول اعمال دوراتها المؤتمر [5]، ويضع في اعتباره أي اقتراح بشان الجدول المذكور تتقدم به حكومة أي دولة عضو ، وتتقد دبه أي منظمة ذات صفة تمثيلية معترف بها في مفهوم المادة 3 ، او أي منظمة دولية عامة .يضع مجلس الادارة قواعد تكفل الاعداد التقني الدقيق والتشاور الكافي مع

---

[1]- دليل المعايير الدولية ، دليل المتدرب، ص 26 ، المتاح على الموقع الالكتروني: www.ilo>publication.lang-ar: بتاريخ 2020/05/20.

[2] -لعلاوي عيسى، مرجع سابق ، ص 297 .

[3]- خلفاوي نسرين، مرجع سابق ،ص 17 .

[4]- المرجع نفسه ،(ص 17) .

[5] - راجع دستور المنظمة المادة14 الفقرة 1و2 ، مرجع سابق .

الدول الاعضاء التي يخصها الامر بالدرجة الاولى ، عن طريق المؤتمر التحضيري او بوسيلة اخرى قبل ان يقوم المؤتمر باعتماد أي اتفاقية او توصية [1] .

يضع مجلس الادارة قواعد التكفل الاعداد التقني لأعمال المؤتمر والتشاور مع ا

لدول الاعضاء التي يخصها الامر بالدرجة الاولى عن طريق المؤتمر التحضيري قبل ان يقوم المؤتمر باعتماد أي اتفاقية ويعد مشروع الاتفاقية الذي يعرض للقراءة المزدوجة

يتولى المجلس وضع نظامه الداخلي ثم يجتمع في مواعيد التي يحددها ، كما يحق له ان يعقد دورة خاصة بناء على طلب من ستة عـــ(16)ـــر من اعضائه على الاقل[2].

يختص مجلس الادارة وفقا للمادة 14 من دستور منظمة العمل الدولية ، بوضع هدا الجدول ، على ان يضع في اقتراحات الحكومات والمنظمات اصحاب العمل ومنظمات العمال في الدول الاعضاء .

ويجوز للمجلس استنادا إلى الفقرة 5 من المادة 34 من النظام الاساسي لمؤتمر العمل الدولي ، اذا كانت الظروف الخاصة تبرر ذلك ان يقرر احالة الموضوع الى المؤتمر فني تحضيري يكلف بتقديم تقرير الى مجلس الادارة قبل ادراجه الى جدول الإعمال[3] .

أما واجبات المجلس فهي تنسيق كل نشاطات المنظمة والدعوة للاجتماعات وتحديد تواريخها وجداول اعمالها ، كما أن له الحق متابعة تنفيذ البرامج المختلفة للمنظمة وبكلمة مختصرة السلطة التنفيذية فيها[4] .

الفرع الثاني : الفحص والبث في الشكاوى .

بعد ايداع الشكوى من أي الجهات الثلاث المذكورة انفا لدى مكتب العمل الدولي فان مجلس ادارة منظمة العمل الدولية يقوم بإجراءات للفحص والبث في الشكوى المودعة ويتم ذلك باحد الطرق التالية:

[1]-راجع دستور المنظمة المادة 14 ، مرجع سابق .
[2] - شابو وسيلة ،مرجع سابق ، ص ص 49-50-79 .
[3] - يوسف الياس ،مرجع سابق ، ص 25 .
[4]- ابو شنب احمد عبد الكريم ،مرجع سابق ، ص 65 .

اولا: الاجراء التوفيقي comctration .

منظمة العمل الدولية ليست سباقة في هذا المجال ، حيث ان هذا النوع من الاجراءات عرفه النظام الدولي مبكرا ،باعتباره من بين اساليب حل المنازعات الدولية بالطرق السلمية ،واجاز دستور منظمة العمل الدولية لمجلس ادارة المنظمة ان يجري اتصالات بالحكومات التي يعنيها الامر بشان ما يصله من شكاوى طبقا لنص المادة 24 من دستور المنظمة ، وان الاجراءات التي يتخذها المجلس في هذه الحالة بصدد الشكاوى القصد منها التوفيق بين وجهات النظر المختلفة بشان الموضوع محل النزاع (اي موضوع الشكوى) ، فمجلس الادارة يرى في هذه الطريقة حلا بديلا عن تطور النزاع وما يستدعيه من اتخاذ اجراءات اخرى _ العمل على التوفيق بين المتخاصمين .

ثانيا: الإحالة الى لجنة التحقيق _ commission d'enquéte _

يجوز لمجلس إدارة المنظمة أن يحيل ما يصله من شكاوى الى لجنة تحقيق اما بعد محاولة الصلح (التوفيق) ، اذا لم يقتنع بما قدمته حكومة الدولة المعنية او لم يصله الرد في فترة معقولة او رأي احالة الشكوى مباشرة الى لجنة التحقيق عادة من ثلاثة اعضاء يعينهم مجلس ادارة المنظمة بناء على اقتراح من المدير العام لمكتب العمل الدولي ويختارون من بين أكفأ العناصر ، وهم يتمتعون بالاستقلال التام في مباشرة اعمالهم .

تتولى هذه اللجنة بحث الشكاوى بحثا كاملا وتلتزم الدول الاعضاء طبقا للمادة 28 من دستور المنظمة بان تضع تحت تصرفها جميع ما في حوزتها من بيانات تتصل بموضوع الشكوى .

في نهاية عملها تعد تقريرا بالنتائج التي توصلت اليها ، وايضا التوصيات التي تراها ملائمة ، ثم يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ تقرير هذه اللجنة الى مجلس الادارة والى كل من الحكومات ذات العلاقة بالشكوى المقدمة ، ويتم نشر هذا التقرير طبقا لنص المادة 29/1 من دستور المنظمة وتلتزم الحكومات المعنية بإخطار المدير العام خلال ثلاث اشهر بقبولها او عدم قبولها التوصيات التي اشتمل عليها التقرير ، وفي حالة الرفض وتبعا لتوصيات لجنة التحقيق فانه يكون عليها ان تفصح عما ادا كانت ترغب في احالة الشكوى لمحكمة العدل الدولية من عدمه .[1]

[1]- فرجان الطيب ، مرجع سابق ،ص 113 .

ثالثا : الإحالة لمحكمة العدل الدولية .

ان عرض الشكوى على محكمة العدل من طرف منظمة العمل الدولية ليس الغرض منه طلب رأي استشاري لها ، ولكن الغرض منه مباشرة لوظيفتها القضائية في المنازعات الدولية ، وهذا ما نص عليه دستور منظمة العمل الدولية .

فلمحكمة العدل الدولية في هذه الحالة تقوم بذلك طبقا لنص المادة 36/1 من نظامها الأساسي وبما ان ولايتها القضائية اختيارية ،أي لابد من موافقة أطراف النزاع جميعا على الالتجاء اليها ، فانه في حالة رفض أي من الدول المعنية عرض الشكوى على المحكمة استحال النظر في الشكوى امامها .

واذا تم قبول الاطراف بعرض الشكوى امامها فان حكمها أي قرارها يكون نهائيا طبقا لنص المادة 31 من دستور المنظمة التي جاء فيها "سكون قرار محكمة العدل الدولية نهائيا بشان أي شكوى او مسألة احيلت اليها بالمادة 29 " .

لها ايضا الحق في تأييد او تعديل او الغاء نتائج لجنة التحقيق في قرارها طبقا لنص المادة 32 من الدستور التي نصت "لمحكمة العدل الدولية ان تثبت او تعدل او تلغي أي نتائج او توصيات خلصت لها لجنة التحقيق " .[1]

رابعا: العقوبات المقررة .

في الاحوال السابقة تقوم لجنة التحقيق بتضمين تقريرها ما تراه ملائما بالنسبة للخطوات الواجب اتخاذها لمواجهة الشكوى ، ويقوم مجلي الادارة بناء على ما قررته اللجنة بتقديم توصيات لمؤتمر العمل الدولي بشان ما يجب اتخاذه لتلافي اسبابها ولا شك في أن تلك الاجراءات التي يتم اتخاذها ضد الدولة المخالفة من شأنها تكوين راي عام ضد هده الدولة ، مما يعتبر في حد ذاته جزاء يوقع على الدولة المخالفة .[2]

وعبر التاريخ الطويل لمنظمة العمل الدولية لم يتم ابدا تبني اجراءات عقابية تجاه أي دولة وذلك حتى مارس 1999 ، عندما قرر مجلس الادارة ان يضيف في دورته رقم 90 في شهر نوفمبر الى جدول اعماله موضوعا حول الاجراءات التي يجب ان يوصى بها المؤتمر من اجل ضمان التزام واحترام

[1]- فرجان الطيب ، مرجع سابق ،ص 113 .
[2]-المرجع نفسه ،ص113 .

الاتفاقية الخاصة بالعمل الجبري رقم 105 ، من جانب دولة ماينمار ودلك تبعا لتوصيات لجنة التقصي المشكلة عام 1997 من اجل دراسة انتهاك الاتفاقية الخاصة بالعمل الجبري ،وفي ماي 1999 بعد انتهاء المدة المحددة لتلك الدولة من طرف اللجنة والتي كان من خلالها على دولة ماينمار المثال للتوصيات ، تم نشر التقرير الذي صاغه المدير العام بعد اتصالات مع الحكومة المعنية ،وفي جوان من نفس العام تبنى مؤتمر العمل الدولي قرارا بفرض اجراءات عقابية ، تتمثل في وقف التعاون الفني والمعونة مع هذه الدولة واستبعاد حكومتها من المشاركة في اجتماعات ومؤتمرات و ملتقيات منظمة العمل الدولية[1].

المطلب الثاني : مكتب العمل الدولي :

تطرقنا في هذا المطلب الى وظائف واختصاصات مكتب العمل الدولي في (الفرع الاول) كما خصص(الفرع الثاني) لدراسة دور مكتب العمل الدولي كجهاز من اجهزة منظمة العمل الدولية .

الفرع الاول : وظائف واختصاصات مكتب العمل الدولي :

يعتبر المكتب الدولي للعمل الجهاز الثالث في المنظمة [2] ،وهو بمثابة الامانة العامة ، حيث يضم عددا كبيرا من الخبراء والموظفين ، وله فروع وبعثات في مختلف انحاء العالم ، ويقوم بعمله تحت رئاسة المدير العام لمنظمة العمل الدولية [3] ، يختص هذا المكتب حسب المادة 9 من دستور المنظمة بإعداد التقارير اللازمة حول جدول اعمال المؤتمر او مجلس الادارة ، وتجميع المعلومات حول المشاكل العالمية ونشرها ، وتقديم المعونة للدول الاعضاء لاسيما في مجال اعداد تشريعات العمل الوطنية او تعديلها نحو الافضل ، وكذلك اجراء التحقيقات الضرورية بناء على طلب المؤتمر ويساعد المدير العام جهاز يتولى المدير تعيينه ، ويتطلب دستور المنظمة ان يجري تعيين هذا الجهاز من جنسيات مختلفة [4] .

يعرض المكتب تقريرا مفصلا عن التشريعات والممارسات المعتمدة لدى الدول الاعضاء بشان الموضوع ، ويحرر استمارة الاسئلة تطرح على الحكومات ، بعد التشاور مع الجمعيات النقابية الاكثر تمثيلا والمنظمات اصحاب العمل ، يمنحهم سب07ـــعة اشهر للرد .

1 - فرجان الطيب، مرجع سابق، ص 411 -116 .
[2]- بن عزوز بن صابر ،مرجع سابق ،ص98 .
[3]- دليل معايير العمل الدولية دليل المتدرب، مرجع سابق ،ص26 .
[4]- ابو شنب احمد عبد الكريم ،مرجع سابق ،ص 65 .

وبناء عليه ، يعد المكتب تقريرا جديدا يبرر من خلاله العناصر الاساسية التي ينبغي دراستها ويعرضها على المؤتمر ليحللها بدوره على اللجنة التقنية بغرض الفحص ، وتقرر هذه الاخيرة في جلسة علنية ، ان كانت المسالة تتطلب تبيينها كموضوع لاتفاقية او توصية .

على اساس المرحلة الاولى من المناقشة يحضر المكتب مشروع الاتفاقية او التوصية ويبلغها للحكومات حتى يتسنى لها تقديم الملاحظات او اقتراح اجراء التعديلات بعد التشاور مع المنظمات العالمية الاكثر تمثيلا ، وبعد ذلك يحرر المكتب تقريرا نهائيا مع النص الكامل ويرسله الى الحكومات للاطلاع عليه خلال اجل 03 اشهر قبل افتتاح

دورة المؤتمر التي ستخصص لمناقشة الموضوع ، على ان يراعي المكتب الدولي للعمل ضرورة التشاور مع منظمة الامم المتحدة والوكالات المتخصصة اذا كان الموضوع يرتبط ارتباطا وثيقا بمجال اختصاصها .

اذا تضمنت الاتفاقية نصا غامضا او كان يحتمل تأويلات عديدة يجوز اخضاعه لإجراء التفسير عن طريق امانة المنظمة ، ويتقدم الطرف المعني طلب الحصول على راي المكتب الدولي للعمل بشان الموضوع ، ويخضع لتقدير مجلس الادارة [1].

ولتنظيم الوسائل البشرية يعين المدير العام موظفي مكتب العمل الدولي مع مراعاة الكفاءة والتنوع الجغرافي ،وان يكون عدد معين من هؤلاء الاشخاص من النساء .

على العموم تشمل وظائف مكتب العمل الدولي الاعمال التالي .

1 – جمع وتوزيع المعلومات عن الموضوعات المتصلة بعالم العمل [2]، المتصلة بالتنظيم الدولي لظروف العمل ونظام العمال ، وبحث المواضيع التي يعتزم عرضها على المؤتمر بغية عقد الاتفاقيات الدولية ، والقيام باي استقصاءات خاصة يطلبها المؤتمر او مجلس الادارة .

2 – اعداد الوثائق التي تتناول بنود جدول الاعمال المعروضة على دورات المؤتمر .

3 – تقديم المساعدة للحكومات ، بناء على طلبها ، ووفي حدود سلطته فيما يختص بصياغة القوانين واللوائح على اساس مقررات المؤتمر وبتحسين الممارسات الادارية ونظم التفتيش .

[1]- شابو وسيلة ،مرجع سابق ،ص49 /51 . .
[2]- دليل معايير العمل الدولية دليل المتدرب ، مرجع سابق، ص 26 .

4 – الاضطلاع بالواجبات التي تتطلبها منه احكام هذا الدستور فيما يختص بالتقيد الفعلي بالاتفاقيات.

5 – تحرير واصدار المطبوعات التي تعالج مشاكل الصناعة والعمل ذات الاهمية الدولية باللغات التي يعتبرها مجلس الادارة مناسبة .

6- القيام باي مهام أخرى قد يعهد اليها بها المؤتمر او مجلس الادارة .

علاوة على ذلك ، يقوم المدير العام بإبلاغ أي اتفاقية ثم التصديق عليها الى الامين العام للأمم المتحدة وفق احكام المادة 102 من ميثاق الامم المتحدة ، يتلقى مكتب العمل الدولي التقرير السنوي على التدابير التي اتخذتها كل دولة عضو من اجل انفاذ الاتفاقيات التي تكون طرفا فيها ، كما يتلقى المكتب كافة الاحتجاجات والشكاوى المتعلقة بعدم التقيد بالاتفاقيات[1] .

من المهام الاساسية لمكتب العمل الدولي ليمكن منظمة العمل الدولية من تحقيق التقدم الاجتماعي ، جمع ونشر المعلومات وتحليلها ، والقيام بالأبحاث والدراسات الخاصة بالموضوعات العمالية ، ومنها الحرية النقابية .

تتمثل ابرز نشاطات مكتب العمل الدولي في اعداد النقابات والتوصيات ، التي من خلالها تصاغ القوانين التي يجب اتباعها ، كالقوانين المتعلقة بالحق النقابي ، اضافة الى القيام بالأنشطة ذات طابع فني ، وكذلك بتقديم الخبراء المختصين في الدول في مختلف المجلات ، والاشراف على المعهد الدولي لدراسة العمل الكائن بجنيف ،والمعهد الدولي للتدريب بتورينو بإيطاليا ، اللذان يقومان بالدراسات المتعلقة بالعمل .

تعتبر المساعدة التي يقدمها مكتب العمل الدولي واحدة من المهام التي تهدف لضمان احترام افضل للحرية النقابية للعمال ولأصحاب العمل ، حيث انه كل ما ظهر اشكال حول تطبيق مبادئ الحرية النقابية فانه يمكن طلب مساعدة من المكتب التي تتخذ اشكالا مختلفة :

- عقد مؤتمرات تقدم فيها معلومات بشكل عام حول معايير ومبادئ الحرية النقابية والبحث عن حلول للصعوبات التي تواجها الحكومات في تطبيق تلك المبادئ .
- تحليل مشاريع النصوص التشريع بشكل يسمح بضمان تطبيق مبادئ الحرية النقابية .
- تقديم المكتب لرأيه حول المعنى او التفسير لأحكام خاصة ، تتعلق باتفاقية او توصية لمنظمة العمل الدولية بشان الحرية النقابية .

[1]- شابو وسيلة ، مرجع سابق ، ص80-81 .

- ارسال بعثات لإجراء الاتصالات مباشرة اثناء قيام اجراء رقابي ، على سبيل المثال شكوى مقدمة للجنة الحرية لنقابية [1].

يقوم بدفع جميع نفقات منظمة العمل الدولية من الميزانية العامة لمنظمة العمل الدولية ، وهو مسؤول امام مجلس الادارة عن انفاق اموال المنظمة ، في وجودها طبقا لما تنص عليه المادة 13 الفقرة 02 بقولها " يدفع المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع نفقات المكتب الاخرى ، ونفقات دورات المؤتمر او مجلس الادارة ، من الميزانية العامة لمنظمة العمل الدولية " .

وايضا ما جاء في الفقرة 5 من نفس المادة ، والتي تنص تحت عنوان المسؤولية المالية للمدير – العام – على ما يلي :" يكون المدير للمكتب مسؤولا امام مجلس الادارة عن انفاق اموال منظمة العمل الدولية في وجودها " ، ومكتب العمل يقوم ايضا بوضع تقارير تشمل جميع الدول بما فيها الدول المحتلة [2].

الفرع الثاني :دور مكتب العمل الدولي :

نصت الفقرة الرابعة من المادة 9 من دستور منظمة العمل الدولية على ان مهام المدير العام وموظفي المكتب ذات طابع دولي بحت، ويقع على المدير العام وموظفي المكتب في ادائهم لمهامهم التزام عدم التماس او تقبل تعليمات من أي حكومة او من أي أي سلطة اخرى خارجة عن المنظمة ، وهم مسئولون أمام المنظمة فقط ، وان يتمتعوا باستقلالية والحياد [3].

كما جاء في نص المادة 9 الفقرة 5 "تتعد كل دولة عضو في المنظمة باحترام الطابع الدولي البحت لمهام المدير العام ، ولمهام الموظفين وبعدم محاولة التأثير عليهم في نهوضهم بمسؤولياتهم ".[4]

ولمكتب العمل دور في تخفيف من ظاهرة البطالة في بعض الدول ، من خلال قيامه بجمع المعلومات عن سوق العمل ، ومساعدة الدول التي يفقد فيها الافراد وظائفهم ، وكذلك من خلال دعم المرافق التي تهتم بالتوظيف في تلك الدول [5].

[1]- عايدي ميهوب ،حماية وترقية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر ، جامعة الدكتور يحي فارس المدية ، كلية الحقوق ، 2013-2014 ،ص 98/99

[2]- فرجان الطيب، مرجع سابق ،ص 100/101 .

[3]- ، المرجع نفسه ،ص97 .

[4]- راجع المادة 9 /5 من دستور المنظمة ، مرجع سابق .

[5]- فرجان الطيب ،المرجع السابق ،ص99 .

المحكمـــة الاداريـــة :

تأسست عام 1927 من قبل عصبة الامم ، مقرها بجنيف بسويسرا ولها مكاتب اقليمية في مختلف انحاء العالم ، تتكون من ثلاثة قضاة اصليين وثلاثة احتياطيين يعينهم المؤتمر الهام كل ثلاثة سنوات قابلة للتجديد، تختص هذه المحكمة في النظر في النزاعات التي تنشأ بين المنظمة وموظفيها ، هذا من خلال من خلال كل نزاع يتولد من اجراء متخذ من قل منظمة العمل الدولية ، وانتهاك الاجراءات التعاقدية في مجال الالتزام والتعويضات ورواتب التعاقد ، ويكون موضوع منازعتنا اما الابطال او التعسف في استعمال السلطة ، بالإضافة الى هذا فان قراراتها قطعية ودون استئناف فيما يتعلق بعناصر المطالبة .[1]

[1]- خلفاوي نسرين ، مرجع سابق ، ص 18 .

خلاصة الفصل :

من خلال هذه الدراسة نرى بأن آليات عمل منظمة العمل الدولية أنشأت أساسا لأجل الاهتمام بمشاكل العمل والعمال وهي ختم بنوعين من الحقوق والحريات:

1- الحقوق المدنية والسياسية كحرية التعبير وحرية الاشتراك في النقابات وحرية التجمع السياسي.

2- الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية كالحق في العمل والحق في تشكيل النقابات وحق الانتماء إلى النقابة التي يختارها الشخص بحرية، والحق في الضمان الاجتماعي والحق في مستوى معيشة كاف وملائم والحق في السكن وكون أنه من حق الإنسان أن يتحرر من الفقر، ستظل العدالة الاجتماعية قيمة من القيم التي يتحتم علينا وعلى المجتمع الدولي أن يتمسك بها، وهذا ما دعا إلى ضرورة خلق آليات تعمل على تنفيذ نصوص الاتفاقيات الدولية في هذا المجال، وبالتالي فإنه بمجرد تصديق الدولة عليها فإنه لابد أن تدرجها ضمن قوانينها الوطنية وفق آليات داخلية وتحوز بذلك الحجية التي تحوزها تلك القوانين، وعند تعارض القانون الداخلي مع القانون الدولي فالغلبة في النهاية تكون لهذه الأخيرة.

خاتمـــة

خاتمة:

على ضوء دراستنا لموضوع الاطار التنظيمي والوظيفي لمنظمة العمل الدولية ومحاولتنا الاجابة عن الاشكالية الرئيسية التي تم طرحها في مقدمة هاته الدراسة **" فيما يتمثل الهيكل التنظيمي لمنظمة العمل الدولية ، وفيما يتمثل الجانب الوظيفي الرئيسي لها؟ "، خبصنا الي جملة من النتائج اتبعناها بجملة من المقترحات التي جاءت كالاتي .**

اولا: النتائج .

1-منذ أكثر من قرن ونصف كان دانيال لوغراتDaniel legran يطمح إلى إقامة تشريع دولي اجتماعي وقد نجحت منظمة العمل الدولية اليوم في تكريسه على أرض الواقع.

فكانت التحديات عظيمة والنجاح أعظم، فبعد مرور أكثر من تسعون سنة من نشأة منظمة العمل الدولية يبدو أن الأهداف التي وجدت من أجلها على الخصوص مساهمتها في إثراء القانون الدولي الاجتماعي قد تحققت وألهمت المبادئ المكرسة في دستورها العديد من الوثائق الدولية وأهمها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين المتعلقين بالحقوق المدنية والسياسية والاجتماعية لسنة 1966.

2-اعترفت لها دول الأمم المتحدة بالدور الرائد في مجال العمل والسياسة والاجتماعية.

فكيف نتصور عالم العمل بدون منظمة العمل الدولية؟ هذا التساؤل من الأممية بمكان في عالم اليوم الذي يشهد مناخا من التغييرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

أمام هذا الوضع لا يسع منظمة العمل الدولية إلا التأكيد على التزامها بالمبادئ التي كرستها والتي ما زالت صالحة في عالم العمل المتطور، ولابد لها أن تواصل نشاطها التشريعي في المجال الاجتماعي والمحافظة على هذا التراث التشريعي الثري.

3-لقد أثبتت لنا دراسة منظمة العمل الدولية أهمية النشاط الذي تقوم به في سبيل تعزيز العدالة الاجتماعية التي كرستها في ديباجة دستورها بنصها على أنه "لا يمكن أن يؤسس سلم عالمي ودائم سوى عل أساس العدالة الاجتماعية.

4-العديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل تشهد على التقدم الذي حققته المنظمة في إرساء العدالة الاجتماعية.

5-ولاشك أن هذا النجاح كانت وراءه التشكيلة المميزة لمنظمة العمل الدولية وهي بنيتها الثلاثية التي تقوم على أساس ثقافة التشاور الاجتماعي.

6-أثبتت منظمة العمل الدولية فعالية نشاطها التشريعي بفضل تأثير قواعد العمل الدولية على التشريعات الداخلية للدول الأعضاء فيها.

وعن هذا التأثير صرح رئيس لجنة نوبل للسلام بتاريخ 10 ديسمبر 1969 عندما قدم جائزة نوبل للسلام لمنظمة العمل الدولية أثرت بصفة مستمرة على تشريعات جميع الدول وكذا على المستوى الدولي بفضل تدعيم ما يسمى "بالبند الاجتماعي" بالمبادئ والقواعد التي عملت على تكريسها منذ حقبة طويلة من الزمن.

ثانيا :الاقتراحات .

من خلال هذه الدراسة يمكن أن أسجل -كرأي شخصي- بعض الملاحظات:

1- أن هذه الآليات وعلى الرغم من النشاطات التي تقوم بها إلا أنه من الواضح عدم وجود ما يلزم الدولة على الانصياع لما تمليه معايير منظمة العمل الدولية من اتفاقيات وتصديقات ولا ثمة التزام محدد على عاتقها بإيضاح نقاط ما في تقاريرها أو تقديم هذه التقارير في مواعيد معينة إلا ما قد تقوم به عن اقتناع أو طواعية، وعليه فأمام عدم وجود جزاءات ردعية ضد الدول المخالفة فلابد من البحث عن كيفيات وطرق تجعل هذه الدول تحس بضرورة تطبيق هذه المعايير و تحرك شعورها بالمسؤولية، وما نلاحظه من تطبيق لبعض الدول على أرض واقعها لهذه المعايير والانصياع لما تمليه هذه الآليات ما هو إلا نتيجة حاجتها للحفاظ على السمعة الدولية وعدم الإشارة إليها على أنها دولة خارجة عن أطر المجتمع الدولي أو كدولة متمردة، وهذا بطبيعة الحال يؤثر بطرق مباشرة وغير مباشرة على فاعليتها واقتصادها وقوتها بين الدول.

النتيجة مجرد جرد وإحصاء وإنما الردع والجزاء. وهو ما قد نلمسه حقا من خلال ما تقوم به منظمة العمل الدولية في جانب عقد اجتماعات رسمية لمعالجة القضايا الاجتماعية وقضايا العمل، وتنظيم حملات وإرشادات لرفع الوعي العام، وتنفيذ مشاريع التعاون التقني .. هذه الأعمال التي تلمس الواقع والتي يمكن اعتبارها وقائية قبل البحث عن العلاج.

2-ومن خلال استقراء بعض أراء المحللين السياسيين والقانونيين في الدول النامية تلمس تخوفا من آليات هذه المنظمة واعتبارها تخدم اقتصاد الدول فيما يتعلق بإقرارها لحق العمال في الإضراب

والاعتصام كون الكثير من هذه الدول النامية تعجز غاليا عن تلبية مطالب ، وأن التصديق على الاتفاقيات الدولية لا تكفي، ذلك لأن اللجوء إليها لا يكون إلا لضرورة وحاجة غالبا تكون اقتصادية وبمجرد ذهاب هذه الحاجة ينتهي العمل الفعلي بنصوص الاتفاقيات المصادق عليها.

3-بالمقابل فإن عدم المصادقة عليها هو رفض صارخ لها وبالتالي فإنه من الضروري جعل إلزامية العمل بهذه الاتفاقيات ضرورة ملحة ومراقبة دائمة وليس فقط بانتظار ورود تبليغات عن خرقها والاكتفاء بوضع الدولة المخالفة في القائمة السوداء، ذلك لأن الدولة لا تستوي دون مراعاة الحماية الفعلية لكل حقوق الإنسان دون استثناء أو تقصير.

4- لعل كثرة الاتفاقيات والمعاهدات الصادرة عن المنظمة أكبر دليل على ضعف آليات تنفيذها وكثرة انتهاكات حقوق العمال، وإن كانت من جانب آخر تعني أيضا مواصلة الاهتمام بالجانب العمالي والبحث عن آليات أنجع قد تصل إلى تأسيس محكمة دولية خاصة ترى فقط في القضايا العمالية وتفصل فيها بجزاءات ردعية.

5- لعل الإحصائيات التي وضعتها منظمة العمل الدولية لعام 2017 خير دليل على صحة تلك الملاحظات أعلاه - هناك أكثر من 40 مليون طفل، نساء ورجالا يعيشون في العبودية الحديثة اليوم.

- وهناك 161 مليون عامل من الشباب في العالم التنامي يعيشون بأقل من دولار واحد في اليوم.

- 71 مليون شاب عاطل عن العمل حاليا و أكثر من 160 مليون عامل من الشباب في البلدان

النامية والبلدان الناشئة ولكنهم فقراء.

- 152 مليون طفل من ضحايا عمل الأطفال و 4.

3 مليون من ضحايا العمل القسري. في اليوم العالمي للأطفال.

- 313 مليون عامل يعانون من الإصابات المهنية غير المميتة سنويا.

- كما يتوفى 6400 شخص يوميا، من حادث أو مرض مهني.

6- من هنا تأتي أهمية البحث في مدى فاعلية الإجراءات المتبعة حاليا للرقابة على احترام حقوق الإنسان والعمل على ضمانها وحمايتها، فالأمر يتطلب بصورة ملحة إعادة النظر في تلك الإجراءات والآليات والأساليب التي لا تقدم حلا حقيقية للانتهاكات التي تشهدها الحقوق الإنسانية في مختلف بقاع العالم، بل إنها حل يفتقد للممارسة العملية الواقعية مما يعني ضرورة الدراسية المتعمقة والبحث في كيفية إيجاد فاعلية حقيقية لهذه الآليات.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

I. الكتب

1. محمد سعيد الدقاق، التنظيم الدولي ، الطبعة الثانية، الدار الجامعية، بيروت،1982.

2. عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل، دراسة منظمة العمل الدولية في مجال التشريع الدولي للعمل، الطبعة الأولى، المكتسبة العربية، جينيف،1990.

3. حسين عامر، المنظمات الدولية : هيئات ووكالات منظمة الأمم المتحدة، دار الفكر العربي، ب ط، القاهرة 1993.

4. مصطفى سيد عبد الرحمان، المنظمات الدولية المتخصصة، القاهرة، دار النهضة، ط 2003-2004.

5. قادري عبد العزيز، حقوق الانسان في القانون الدولي والعلاقات الدولية ، المحتويات والآليات ، دار هومة ، الجزائر ،2004.حسن نافعة ومحمود شوقي عبد العال، التنظيم الدولي، مكتبة الشروق الدولية، القاهرة، 2004.

6. محمد المجدوب، التنظيم الدولي ، النظريات العامة للمنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة، منشورات الحلبي الحقوقية، ط9، بيروت، 2007.

7. يوسف الياس ،اطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل،الطبعة الاولى ،2008،الأردن عمان.

8. بن عزوز بن صابر ، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، الكتاب الاول مدخل الى قانون العمل الجزائري ،دار الخلدونية ،05شارع مسعودي محمد القبة الجزائر ،الطبعة 2010م.

9. أحمد عبد الكريم أبو شنب ،شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات ،دار الثقافة للنشر والتوزيع ، الطبعة الخامسة ،عمان، 2010.

10. صلاح على على حسن، القانون الدولي للعمل دراسة في منظمة العمل الدولية ،دارالجامعة الجديدة للنشر،الأزاريطة الاسكندرية ، 2012.

11. عبد العال الدريبي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، الطبعة الأولى، القاهرة، 2013.

12. وسام نعمت ابراهيم السعدي، الوكالات الدولية المتخصصة ، القاهرة، دار الفكر الجامعي، د.ط، 2014.

13. عبد الكريم علوان، الوسيط في القانون الدولي العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط3، عمان، 2015.

14. وسيلة شابو، القانون الدولي لعمل، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، ط2، الجزائر، 2016.

15. صابر بركات، دليل معايير العمل الدولية، جمهورية مصر العربية، طبعة 2017.

16. عيسى لعلاوي استاذ محاضر ، دور منظمة العمل الدولية في تطوير وتطبيق القانون الدولي للعمل، جامعة الجزائر1 ،كلية الحقوق سعيد حمدين .

II. الأطروحات والرسائل والمذكرات

1/ الأطروحات

1-حدو رابح، الحد من أسوأ أشكال عمالة الأطفال في نطاق منظمة العمل الدولية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة يحي فارس ، المية، 2019.

2/ الرسائل

1. دراقي هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانوني الدولي الاجتماعي، رسالة ماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، تحت إشراف قادري عبد العزيز، كلية الحقوق، بن عكنون، جامعة الجزائر، الجزائر، السنة الدراسية2000-2001.

2. الطيب فرجان، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، مذكرة لنيل شهادة ماجستير تخصص حقوق، فرع القانون الدولي لحقوق الإنسان، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحي فارس بالمدية، 2010-2011.

3. حماية وترقية الحق النقابي في اطار منظمة العمل الدولية ، مذكرة تخرج ، رسالة ماجستير ، جامعة الدكتور يحي فارس المدية حقوق ، السنة الجامعية 2013/2014.

3/ المذكرات

4. دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، مذكرة تخرج ،جامعة الدكتور يحي فارس المدية ،كلية الحقوق،2010/2011.

5. دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، مذكرة تخرج ،جامعة الدكتور الطاهر مولاي سعيدة ،2017/2018.

III. المقالات العلمية

1. -مصدق عادل طالب، بحث، دور منظمتي العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال، الجامعة المنتصرية، مجلة الحقوق، بغداد، 2011.

2. شرايط عاشور، منظمة العمل الدولية (ILO) مقال، د.ط، د.ت. الموقع الالكتروني ar.m.wikipedia.org:

IV. الوثائق الدولية

1. دستور منظمة العمل الدولية.

2. إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، مكتب العمل الدولي ،في دورته السابعة والتسعون 10،97-07-2008، ط1،جنييف 2008، ص12، الموقع الالكتروني:

:www.un.org/ar/events/socialjusticeday/assets/pdf/Declaration.pdf.

3. النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، المتاح على الموقع التالي:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_237860.pdf

V. المواقع الإلكترونية

الموقع الإلكتروني:

http/www.ilo.orglglopal/a bout-the- ilo/historg/long-fr/inder.htm

مقال حول منظمة العمل الدولية متاح على الموقع التالي بتاريخ:

:www.hrdiscussion.com -2020/05/21

:www.un.org/ar/events/socialjusticeday/assets/pdf/Declaration.pdf.

:ar.m.wikipedia.org

الفهرس

الفهرس

شكر وتقدير
الإهداء
مقدمة 2
الفصل الأول: نظرة عامة على منظمة العمل الدولية والإطار المؤسسي لها.....7
المبحث الأول: نظرة عامة على منظمة العمل الدولية.....8
المطلب الأول: نشأة منظمة العمل الدولية مبادئها وأهدافها 8
الفرع الأول: نشأة منظمة العمل الدولية.....8
الفرع الثاني: أهداف ومبادئ منظمة العمل الدولية 11
المطلب الثاني: خصائص دستور منظمة العمل الدولية 15
الفرع الأول: خصائص دستور منظمة العمل الدولية :.....15
المبحث الثاني: الإطار المؤسسي بمنظمة العمل الدولية.....21
المطلب الأول : مكتب العمل الدولي ومجلس الإدارة وتطور البنية الثلاثية لمنظمة العمل الدولية ..21
الفرع الأول: مكتب العمل الدولي ومجلس الإدارة لمنظمة العمل الدولية.....21
الفرع الثاني: تطور البنية الثلاثية لهذه الأجهزة 26
المطلب الثاني: المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية. 31
الفرع الأول: تشكيلة المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية 31
الفرع الثاني: التصويت في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية 34
خاتمة الفصل.....36
الفصل الثاني: الإطار الوظيفي لمنظمة العمل الدولية. 38
المبحث الأول : المؤتمر الدولي للعمل. 39
المطلب الأول : دور ومهام المؤتمر الدولي للعمل 39
الفرع الأول : مهام واختصاصات المؤتمر 39
الفرع الثاني :أجهزة الرقابة 40

المطلب الثاني : أساليب الرقابة داخل منظمة العمل الدولية 45
الفرع الأول: الرقابة على أساس التقارير : 45
الفرع الثاني : تظلمات منظمات أصحاب العمل والعمال وشكاوى الدول : 49
المبحث الثاني : مجلس الادارة والمكتب الدولي للعمل : 52
المطلب الاول : مجلس ادارة منظمة العمل الدولية : 52
الفرع الاول : مهام واختصاصات مجلس الادارة : 52
الفرع الثاني : الفحص والبث في الشكاوى 53
المطلب الثاني : مكتب العمل الدولي : 56
الفرع الاول : وظائف واختصاصات مكتب العمل الدولي : 56
الفرع الثاني :دور مكتب العمل الدولي :.....59
خلاصة الفصل : 61
خاتمة 63
قائمة المراجع 67
الفهرس 72