

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الجيلالي بونعامة - خميس مليانة -

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق

مذكرة لنيل شهادة الماستر

تخصص ضمان إجتماعي

الموضوع :

منظمة العمل الدولية و ترقية حقوق الإنسان

تحت إشراف:

الدكتورة : خنوسي كريمة.

من إعداد الطالبين :

علي غنية .

العبيدي حمزة .

الموسم الجامعي

2016 - 2015

سورة المدثر

الإهداء

إلى ربي قريبا

إلى النبي صلاة ربي و سلامه عليه..... حبا

إلى أبي و أمي الحبيين

أسأل الله تعالى أن يشفيهما و يمتعهما بالصحة و العافية

إلى أخي العزيز و أخواتي و أبنائهم و أزواجهم كل بإسمه

إلى كل الأصدقاء و الأحباب بدون إستثناء

علي غنية

الإهداء

إلى كل من علمني حرفا في هذه الدنيا الفانية .

إلى روح أبي الزكية الطاهرة .

إلى روح أُمي العزيزة الغالية .

إلى إخوتي .

إلى جميع أفراد الأسرة الجامعية في الجزائر الحرة الأبية .

إلى كل هؤلاء أهدي هذا العمل المتواضع .

و نسأل الله أن يجعله نبراسا لكل طالب علم .

العيدي حمزة

كلمة شكر

نتقدم بجزيل الشكر و الإمتنان العظيم ، و التقدير العميق
إلى الأستاذة المشرفة الدكتورة خنوسي كريمة لما منحتنا لنا
من وقت و جهد

و توجيه و إرشاد و تشجيع .

كذلك نتقدم بجزيل الشكر إلى أساتذتنا الكرام ، و إلى كل من
ساهم في تعليمنا و نتقدم بالشكر إلى الأستاذ طيبة محمد
على نصائحه

و توجيهاته التي قدمها لنا .

كما نتقدم بالشكر إلى كل من ساعدنا من قريب أو بعيد
و لو بكلمة أو دعوة صالحة .

مفتحة

نشأت منظمة العدل الدولية عام 1919 كهيئة مرتبطة بعصبة الأمم ، و هي بذلك تكون أقدم منظمة دولية قائمة ، و تجد فكرة إنشاء منظمة دولية تنظم المسائل المتعلقة بالعمل جذورها في نص المادة 23 من عهد العصبة الذي فرض على الدول الأعضاء في العصبة إتزاما بضمان العدل و ظروف إنسانية و إدامتها في عمل الرجال و النساء و الأطفال ، و قد جرى وضع التفاصيل الخاصة بهذا الإلتزام من خلال إنشاء منظمة العمل الدولية .

و قد إستمرت منظمة العمل الدولية بالعمل بفعل عصبة الأمم و زوالها ، و من ثم إرتبطت بمنظمة الأمم المتحدة بإعتبارها وكالة متخصصة تابعة لها ، و مقرها مدينة جنيف في سويسرا ، و إعتمدت المنظمة في دورتها السادسة و الأربعين المعقودة في فيلاديلفيا بالولايات المتحدة الأمريكية في شهر نيسان من عام 1944 ، و ذلك لتعذر الإنعقاد بجنيف ، حيث كانت أوروبا مسرحا للحرب العالمية الثانية " إعلانا بشأن أهداف و أغراض منظمة العمل الدولية " و أدرجت هذه الأهداف ضمن الأهداف التي ينبغي أن تنهض بها المنظمة و ذلك على أثر التعديل أدخل على دستورها في عام 1946 .

و إن أول دافع لظهور تنظيم دولي للعمل هو دافع إنساني مفاده تحسن الوضع النفسي و المادي للعمال ، حيث أن الحرمان الإقتصادي يؤدي حتما إلى الإحباط الروحي للشخص ، يظهر الدافع الثاني في الجانب السياسي ، إذ أن الدعوة في إيجاد تشريع دولي للعمل من شأنه أن يحول دون حصول مشاكل إجتماعية قد تؤدي إلى إنفجار الأوضاع في الدول ، يوم ترفض الكتل العاملة بها تحمل الظروف القاسية للعمل ، و أما الدافع الثالث فكان إقتصاديا ، إذ أن الإصلاح الإجتماعي يؤثر سلبا على إقتصاد الدولة التي تعتمده و يعيق قاعدة المنافسة الدولية ، فالدولة التي تطبق تشريع عمل وطني يراعي ظروف العمل تدفع حتما ثمن سياستها الإجتماعية بمصاعب إقتصادية نظرا لتفردا في تشريعات العمل دون غيرها من الدول .



مقدمة

إن الهدف من هذه الدراسة هو تقديم فهم فكرة على الحقوق المقررة في إطار منظمة العمل الدولية و الوقوف على مدى مساهمة المنظمة في توفير الحماية و ترقية لحقوق العمال على المستوى العالمي ، و ذلك من خلال آليات الرقابة المتاحة لها و أيضا تهدف إلى التعرف على موقف الدول من دور المنظمة بالنظر إلى تأثير نشاط المنظمة على المنظومة التشريعية لهذه الدول من خلال تبني هذه التشريعات لما تصدره المنظمة من أعمال قانونية .

و أما أهمية دراسة هذا الموضوع " منظمة العمل الدولية و ترقية حقوق الإنسان " تتحد من عدد من المسائل :

- طبيعة الموضوع الذي نعالجه ، حيث تتركز حول تحليل ظاهرة الرقابة الدولية على ترقية حقوق العمال ، و التعرف على حقيقة الدور الذي تلعبه منظمة العمل الدولية في هذا المجال ، سواء من خلال ما جاء في دستورها أو الإتفاقيات التي أصدرتها و أيضا من خلال آليات الرقابة التي أوجدتها .
- أهمية الحق موضوع الحماية ، و هو الحق في العمل و مدى تأثيره على الإستقرار الدولي و السلم ، بإعتبار أن حماية و ترقية الحق في العمل تسهم في تحسين الظروف الإجتماعية لسكان العالم بأسره .
- و تبرز أهمية الدراسة أيضا في الحقوق و الحريات التي تضمنتها المنظمة للعمال و ما رتبته من إلتزامات على عاتق الدول الأعضاء بها .
- الطابع المميز لمنظمة العمل الدولية ، من حيث كونها منظمة وسط بين المنظمات الدولية المشكلة من الدول فقط و المنظمات غير الحكومية التي ليس لها تمثيل للدول .
- الدور الذي لعبته منظمة العمل الدولية في إيجاد قانون دولي للعمل أمكن من خلاله توفير السند القانوني لحماية جانب هام من حقوق الإنسان ألا و هو الحق في العمل و باقي الحقوق المرتبطة به .



مقدمة

و لتسليط الضوء على الدور الذي تلعبه منظمة العمل الدولية في ترقية و حماية حقوق الإنسان فإن البحث في هذا الموضوع تعترضه بعض الصعوبات ، فهو لم يحض بالعناية اللازمة بسبب قلة الدراسات السابقة مما أدى إلى ندرة المراجع العربية في هذا الشأن و هي قليلة و بالأخص المتخصصة منها ، و لذا حاولنا تعويض هذا النقص باللجوء إلى الوثائق الصادرة ، إلا ما تعلق بما تصدره المنظمة ذاتها من مطبوعات من خلال ما يوفره فرع مكتب العمل الدولي بالجزائر ، أو ما هو متوفر في موقع منظمة العمل الدولية على شبكة الأنترنت ، أما المراجع باللغة الأجنبية فهي غير متوفرة مما يصعب من مهمة البحث في هذا الموضوع على الرغم من أهميته ، بإعتبار أن لمنظمة العمل الدولية دورا رائدا في إيجاد قواعد قانونية دولية تنظم جانب من حقوق الإنسان و هو الحق في العمل و كل ما يتعلق به .

و ترجع أسباب إختيار الموضوع للبحث إلى :

❖ قلة الدراسات السابقة ، التي كان لها دور في دفعنا إلى محاولة الخوض في هذا الموضوع .

❖ الطابع المميز لهذه المنظمة التي هي وسط بين المنظمات الدولية و المنظمات الغير حكومية ، هو دافع جعلنا نحاول من خلال هذه الدراسة إبراز التمييز لدى هذه المنظمة .

❖ الكم الهائل من النصوص التي أصدرتها المنظمة سواء على شكل إتفاقيات أو توصيات و هو ما يمكن لأي مطلع أن يلاحظه دفعنا إلى محاولة معرفة الأسباب التي تقف وراء هذا النجاح في إيجاد هذا العدد الكبير من النصوص .

و لأن عمل منظمة العمل الدولية يمس العلاقة القائمة بين صاحب العمل و حقوق العمال التي تتميز في حالات بالتوافق و في حالات أخرى بالتباعد ، و ذلك نظرا للمصالح المتعارضة بين طرفي هذه العلاقة ، لذلك فإنه و من أجل معرفة دور منظمة العمل الدولية في ترقية حقوق الإنسان يمكن تصور الإشكالية التالية :



مقدمة

هل نجحت منظمة العمل الدولية في توفير الوسائل القانونية على المستوى الدولي في ترقية و حماية حقوق العمال ؟

و التي يتفرع عنها عدة تساؤلات أهمها :

➤ ما هو الأساس القانوني الذي تستمد منه منظمة العمل الدولية سلطتها في الرقابة على حقوق العمال ؟

➤ و ما هي أهم الحقوق و الحريات التي أقرتها هذه المنظمة ؟

➤ و ما هي آليات الرقابة على هذه الحقوق داخل منظمة العمل الدولية ؟

و لدراسة هذا الموضوع و نظرا لطبيعته ، فقد إعتدنا على إتباع منهجين :

. المنهج الوصفي في دراسة أجهزة منظمة العمل الدولية و كذا معايير العمل الدولية و كذا أساليب الرقابة من طرف هذه الأجهزة .

. المنهج التحليلي في دراسة دستور المنظمة و الإتفاقيات و التوصيات الصادرة عنها و أيضا من خلال عمل أجهزة الرقابة التي تمتلكها المنظمة .

و لمعالجة الإشكالية المطروحة فقد تم تقسيم هذا البحث إلى فصلين كالآتي :

في الفصل الأول منظمة العمل الدولية و صياغة معايير العمل الدولية من خلال تقسيمه إلى مبحثين ، المبحث الأول سنتطرق فيه إلى مفهوم منظمة العمل الدولية و في المبحث

الثاني سنعرض فيه الأساس القانوني لسلطة منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال

أما الفصل الثاني ، فقد تناولنا رقابة منظمة العمل الدولية على ترقية و ضمان إحترام حقوق و حريات العمال ، و قسمناه إلى مبحثين ، تطرقنا في المبحث الأول إلى الحقوق

و الحريات المضمونة للعمال في إطار منظمة العمل الدولية ، و في المبحث الثاني تطرقنا إلى أجهزة و أساليب الرقابة .

و في نهاية الدراسة خاتمة تم فيها سرد النتائج المتوصل إليها

من خلال هذه الدراسة و عرض بعض الإقتراحات و التوصيات.



الآنظة

الخطة

خطة البحث

الفصل الأول : منظمة العمل الدولية و صياغة معايير العمل الدولية

المبحث الأول : مفهوم منظمة العمل الدولية

المطلب الأول : إختصاص و مهام منظمة العمل الدولية

المطلب الثاني : تشكيلة و أهداف منظمة العمل الدولية

المطلب الثالث : دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال من خلال معايير العمل الدولية

المبحث الثاني : الأساس القانوني لسلطة منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال .

المطلب الأول : دستور المنظمة كمصدر لسلطتها

المطلب الثاني : إتفاقيات العمل الدولية و قيمتها القانونية في سلطة المنظمة

المطلب الثالث : توصيات العمل الدولية و قيمتها القانونية في سلطة المنظمة

خلاصة الفصل الأول

الفصل الثاني : رقابة منظمة العمل الدولية على ترقية و ضمان إحترام حقوق و حريات العمال

المبحث الأول : الحقوق و الحريات المضمونة للعمال في إطار منظمة العمل الدولية

المطلب الأول : الحقوق و الحريات المضمونة للعمال بموجب القانون الأساسي للمنظمة

المطلب الثاني : الحقوق و الحريات المضمونة بموجب إتفاقية المنظمة

المبحث الثاني : أجهزة و أساليب الرقابة .

المطلب الأول : لجان الرقابة

المطلب الثاني : أساليب الرقابة

المطلب الثالث : دور نظام الرقابة داخل المنظمة في تطبيق قواعد العمل الدولية

خلاصة الفصل الثاني

خاتمة

الفصل الأول

منظمة العمل الدولية وصياغة معايير العمل الدولية

تمهيد

إن منظمة العمل الدولية هي إحدى وكالات الأمم المتحدة المتخصصة ، و هي المنظمة الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة التي تتميز بشرعيتها الثلاثية و التي تضم في آن واحد كل من الحكومات و منظمات العمال و أصحاب العمل للدول الأعضاء فيها في جهد مشترك من أجل وضع معايير و سياسات العمل للنهوض بالعمل اللائق في مختلف أنحاء العالم ، و يقصد بتعبير معايير العمل الدولية بالأساس نوعان من الوثائق هما إتفاقيات العمل الدولية و توصيات العمل الدولية ، و حتى الآن وضع مؤتمرها العام الذي يعقد سنويا عددا من المعايير بلغ عددها حتى الآن 184 إتفاقية و 192 توصية .

و لهذا إرتأينا أن نوضح منظمة العمل الدولية و صياغة معايير العمل الدولية ضمن مبحثين نتطرق في المبحث الأول إلى مفهوم منظمة العمل الدولية و في المبحث الثاني نتطرق إلى إبراز الأساس القانوني لسلطة منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال .

المبحث الأول : مفهوم منظمة العمل الدولية (ILO)

هي منظمة تأسست عام 1919¹ و مقرها مدينة جنيف في سويسرا كرد فعل نتائج الحرب العالمية الأولى ، و تأثرت بعدد من التغيرات و الإضطرابات على مدى عقود ثلاث و تعتمد على ركيزة دستورية أساسية و هي أن السلام العادل و الدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا إستند على العدالة الإجتماعية ، و منظمة العمل الدولية حددت الكثير من العلامات المميزة للمجتمع الصناعي مثل : تحديد ساعات العمل بثمانى ساعات و سياسات الإستخدام و سياسات أخرى تتعلق بالسلامة حول مكان العمل و العلاقات الصناعية السلمية و أن يكون بمقدور أي بلد أو صناعة تحمل إعتقاد أي من تلك الأمور في غياب عمل مماثل و متزامن من قبل الآخرين .

و في عام 1965 تلقت المنظمة جائزة نوبل للسلام بين الطبقات ، و السعي للعدالة بين العاملين ، و توفير المساعدة التقنية للدول النامية الأخرى ، و قد قامت منظمة العمل الدولية بتسهيل الشكاوى ضد الكيانات التي تنتهك القواعد الدولية ، و مع ذلك فإنه لا يعرض عقوبات على الحكومات .

المطلب الأول : إختصاص و مهام منظمة العمل الدولية

الفرع الأول : إختصاص منظمة العمل الدولية

لما كان تحديد معاهدة فرساي لأهداف منظمة العمل الدولية قد جاء بعبارات عامة فإنه من الطبيعي أن تكون إختصاصات المنظمة الناشئة الجديدة ذات الأهداف الواسعة محل جدل في السنوات الأولى من ممارسة هذه الإختصاصات ، فالمحاولات الأولى أسفرت بالتالي عن الحد من تصعيد الإتجاه الإجتماعي في النمو ، فالجدل موضوع البحث تركز

¹ . عزت سعد السيد البرعي ، حماية حقوق الإنسان ، مرجع سابق ، ص ص 47 ، 58 .

بصفة أساسية حول معرفة ما إذا منظمة العمل الدولية مختصة في بعض المجالات أو ببعض الفئات من الأشخاص.¹

و حسما لهذا الجدل دعت المحكمة الدولية الدائمة للعدل في أربع حالات ، خلال الأعوام 1922 . 1932² إلى إبداء رأيها الإستشاري حول إختصاص منظمة العمل الدولية

ففي الحالات الثلاث الأولى تعرض رأي المحكمة للموضوع محل النقاش بصورة مباشرة أما في الحالة الرابعة فقد كان رأيها يتناول القضية المطروحة بصفة غير مباشرة .

و قد إختصت المحكمة ، إلا أن عبارات أو صياغة نصوص دستور منظمة العمل الدولية لا يمكن أن يكون أكثر وضوحا أو إتساعا و تفهما مما هي عليه .

لقد كرست الآراء الإستشارية للمحكمة الدائمة للعدل الدولي إتساع نطاق إختصاص المنظمة ، و سمحت لها بتطوير أنشطتها المتعلقة بمعايير العمل خلال السنوات التالية دون أن يكون هذا الإختصاص منذ ذلك الحين و صاعدا موضوع جدل أو نزاع ، و من جهة ثانية فإن العبارات الواسعة لإعلان فيلاديلفيا الذي حدد مجددا أهداف و مقاصد المنظمة .

الفرع الثاني : مهام منظمة العمل الدولية

و تقوم منظمة العمل الدولية بأربع مهام تعد من دعائم تقدم الحركة العمالية و المجتمع الحديث بصفة عامة و هذه المهام هي :

1. وضع معايير العمل الدولية .
2. تقديم خدمات التعاون الفني .
3. النشر و البحوث و الدراسات .
4. جمع البيانات و تحليلها و نشرها .

¹ . نفس المرجع ، ص ص 114 ، 115 .

² . هي الأداة القضائية الرئيسية لعصبة الأمم المتحدة ، و قد حلت محلها محكمة العدل الدولية عام 1945 .

المطلب الثاني : تشكيلة و أهداف منظمة العمل الدولية

تتألف منظمة العمل الدولية من جمعية عمومية و هي مؤتمر العمل الدولي الذي يجتمع كل عام ، و مجلس تنفيذي هو مجلس الإدارة و كذا الأمانة العامة و هي مكتب العمل الدولي ، و لهذا إرتأينا أن نقسم هذا المطلب إلى فرعين ، حيث سنتناول في الفرع الأول تشكيلة منظمة العمل الدولية ، و في الفرع الثاني سنتطرق إلى أهداف منظمة العمل الدولية .

الفرع الأول : تشكيلة (هياكل) منظمة العمل الدولية

أولاً : المؤتمر : ينتخب مؤتمر العمل الدولي مجلس الإدارة¹ و يعتمد برنامج منظمة العمل الدولية و يصوت على ميزانيتها التي تمولها إشتراكات الدول الأعضاء ، كما يقر معايير العمل الدولية و يشرف على تنفيذها ، و يتخذ القرارات و يوجه السياسة العام للمنظمة و أنشطتها ، و يقرر كذلك قبول إنضمام دول الأعضاء الجدد ، و هو منصة عالمية لمناقشة المسائل الإجتماعية و مسائل العمل .

و يتألف كل وفد وطني في المؤتمر من مندوبين (إثنين) حكوميين ، و مندوب عن أصحاب العمل ، و مندوب عن العمال ، يرافقهم عند الإقتضاء مستشارون تقنيون . و يتمتع مندوبا العمال و أصحاب الأعمال لدى المؤتمر بحرية تصويت مطلقة و بالإضافة إلى ذلك هناك ثلاثة منظمات نقابية دولية تتمتع جميعها بالصفة الإستشارية الكاملة لدى منظمة العمل الدولية و هي :

❖ الإتحاد العالمي للعمل .

❖ الإتحاد النقابي العمالي .

❖ منظمة الوحدة النقابية الإفريقية .

¹ . النص الكامل لكافة معايير العمل الدولية و مجالات عمل منظمة العمل الدولية و كافة أنشطتها متاح على قاعدة البيانات مواقع منظمة العمل الدولية على شبكة المعلومات الدولية " الأنترنت " و هي متاحة للبحث لكافة المستخدمين و بعدة لغات منها اللغة العربية على سبيل المثال .أنظر

كما أن هذه المنظمات لها الحق في حضور أي مؤتمر أو إجتماع لأي هيئة تابعة لمنظمة العمل الدولية ، و لكن من دون حق التصويت ، كما لها دور إستشاري هام تلعبه ضمن كافة هيئات المنظمة لاسيما عبر مجموعة العمال ، كما أنها تتسق بتنفيذ أنشطتهم ضمن المنظمة ، و يعالج الدستور مواضيع عديدة ، منها كيفية وضع معايير العمل الدولية و إتمادها و تنفيذها و الإشراف على تطبيقها ، و لقد إنعقدت الدورة الأولى لمؤتمر العمل الدولي و هو الهيئة العليا لمنظمة العمل الدولية في أكتوبر 1919 في واشنطن، و خلال الحرب العالمية الثانية نقلت المنظمة مقرها من جنيف إلى موريل في كندا .

و في فيلاديلفيا عام 1944 جدد مؤتمر العمل الدولي تأكيده و تحديده لأهداف و غايات المنظمة في نص عرف ب فيلاديلفيا و قد أدمج بعد عامين في دستور منظمة العمل الدولية ، و كان ذلك بتاريخ 10 ماي 1946 .

و الإعلان يؤكد على المبادئ الأساسية للمنظمة بصفة خاصة ، و تتمثل هذه المبادئ فيما يلي :

1. إن العمل ليس سلعة .
2. إن حرية الرأي و حرية تكوين الجمعيات أمران لا غنى عنهما لتحقيق التقدم المستمر .
3. إن الفقر أينما وجد يشكل خطرا على الرخاء في كل مكان .
4. لجميع الافراد و بغض النظر عن عرقهم أو معتقدهم أو جنسهم لهم الحق في السعي من أجل رفاهيتهم المادية و تقدمهم الروحي في ظروف من الحرية و الكرامة و الأمن الإقتصادي و تكافؤ الفرص ، كما أن الإعلان يشير إلى التشغيل الكامل و رفع المستوى المعيشي ، و يدعو إلى المفاوضة الجماعية و تحسين الإنتاج و ضمان الإجتماع و تحديد حد أدنى للأجور .

ثانيا : مجلس الإدارة

ينتخبه أعضاء مجلس الإدارة كل ثلاث سنوات أثناء إنعقاد المؤتمر و الإجتماعات الأخرى للمنظمة .

و يحيط علما بالقرارات المتخذة في هذه الإجتماعات¹ ، و يحدد تدابير تنفيذها و يقوم المجلس بتعيين المدير العام لمكتب العمل الدولي الذي يتولى إدارة أنشطة المكتب . وعلى غرار المؤتمر ، لمجلس الإدارة تكوين ثلاثي الأطراف ، و هو يضم حاليا 56 عضوا منهم عشرة (10) أعضاء دائمين يمثلون الحكومات ، أربعة عشر (14) عضوا يمثلون العمال ، أربعة عشر (14) عضوا يمثلون أصحاب الأعمال ، و من بين المقاعد الثمانية و العشرين (28) المخصصة للحكومات هناك عشرة مقاعد (10) مخصصة للدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية .

أما الدول الثمانية عشر (18) المتبقية فيعينها المندوبون الحكوميون في المؤتمر ، في حين أن المندوبين من الدول العشرة ذات الأهمية الصناعية الرئيسية لا يشتركون في عملية الإنتخاب هذه ، أما ممثلو العمال و ممثلو أصحاب الأعمال فينتخبهم مندوبو العمال و مندوبو أصحاب الأعمال في المؤتمر كل فيما يخصه ، و يعتبرون منتخبين بصفة شخصية من قبل زملائهم الناخبين ، و ممثلين لكافة العمال و أصحاب الأعمال في المنظمة .

و يلعب مجلس الإدارة دورا هاما في مراقبة تنفيذ معايير العمل الدولية ، و قد أنشأت لهذا الغرض و لا سيما لحماية الحقوق النقابية ثلاث هيئات و هي :

1. لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات .

2. لجنة التحقيق و التوفيق في مجال الحرية النقابية .

¹ . النص الكامل لكافة معايير العمل الدولية و مجالات عمل المنظمة الدولية و كافة أنشطتها متاح على قاعدة بيانات مواقع منظمة العمل الدولية على شبكة المعلومات الدولية " الأنترنت "

3. لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات .

ثالثا : مكتب العمل الدولي

يعتبر مكتب العمل الدولي في جنيف بمثابة الأمانة الدائمة لمنظمة العمل الدولية و هو يضم عدة دوائر¹ ، و يضع المكتب الوثائق و التقارير التي تناقش خلال المؤتمرات و الإجتماعات التي تعقدها المنظمة ، و ينفذ برنامج التعاون التقني ، كما يهدف إلى دعم الوظيفة المعيارية للمنظمة ، و تنظم المنظمة دائرة مكلفة بأنشطة العمال مهمتها توفير الدعم التقني لمنظمات العمال .

و هناك أيضا دائرة أخرى مكلفة بمعالجة كافة القضايا المتصلة بمعايير العمل الدولية و هي توفر الدعم التقني للحكومات و لمنظمات العمال و منظمات أصحاب الأعمال ، كما تضم بنية مكاتب إقليمية و مكاتب مناطق و مكاتب إرتباط .

الفرع الثاني : أهداف منظمة العمل الدولية

حددت أهداف منظمة العمل الدولية في ديباجة دستورها و في إعلان فيلاديلفيا ففي ديباجة الدستور تهدف إلى :

أولا : تحقيق العدالة الإجتماعية²: بمعنى أن تأسيس منظمة العمل الدولية كان لرفع الظلم و البؤس و الإجحاف عن طبقة المحرومين في المجتمع ، و هذا ما أكدته ديباجة الدستور عندما صرحت ب " سلاما عالميا دائما لا يمكن أن يبني إلا على أساس العدالة الإجتماعية "

ثانيا : ضمان السلام العالمي : و يعني أن العدالة الإجتماعية في داخل الدولة تتحقق عندما تعتمد الدولة على المنهج الجماعي للعمال ، من خلال تطبيق قانون العمل ، كذلك يجب لتحقيق السلام العالمي ضمان فرص المنافسة المتكافئة ، و حتى تكون المنافسة

¹ . راجع نفس الموقع على شبكة الأنترنت

<https://www.ilo.org/public/arabic/region/arpro/beirut/right.com.htm>

² . عدنان خليل التلاوي ، القانون الدولي للعمل ، مرجع سابق ، ص ص 99 ، 100 .

متكافئة يجب أن تكون كلفة عنصر العمل متقاربة بين الدول ، و هذا لا يتحقق إلا بالتزام الدول بأحكام متقاربة في تشريعاتها الوطنية ، و هذا ما تسعى إليه منظمة العمل الدولية .

ثالثا : العمل على تطوير التشريعات الإجتماعية و الوطنية¹ : لقد سعت بعض الدول و بشكل مرغوب في تأمين شروط إنسانية للعامل و تطوير تشريعاتها بما يمنح للعمال مزيدا من المميزات ، في حين نجد دولا أخرى قد سجلت تأخرا في هذا المجال ، مما يعرقل سير التطور التشريعي فيها ، و هذا ما أشارت إليه الديباجة عندما نصت على " لما كان في تخلف أي أمة عن توفير ظروف عمل إنسانية عقبه تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين أحوال العمال داخل بلدانها "

أما إعلان فيلاديلفيا فقد أكد على المبادئ الأساسية التي قامت عليها المنظمة و هي :

- ❖ المادة الأولى أكدت أن الكفاح ضد الحاجة يجب أن يمارس بعزيمة لا تعرف الوهن داخل كل دولة²، و كذلك بواسطة مجهود دولي متواصل و منسق يشارك فيه على قدم و ساق ممثلو العمال و أصحاب الأعمال إلى جانب ممثلي الحكومات .
- ❖ المادة الثانية من الإعلان فقد أكدت على المساواة بين البشر في الحق في مواصلة التقدم الفكري و المادي ضمن إطار من الحرية و الكرامة مع تكافؤ الفرص .
- ❖ أما المادة الثالثة من الإعلان فإنها أكدت على إلزام المنظمة بأن تساعد مختلف دول العالم على وضع و تنفيذ برامج صالحة لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها و من بينها :
 - إيجاد عمل للجميع و رفع مستوى المعيشة .
 - إستخدام العمال في الأعمال التي تسمح لكل واحد منهم أن يستغل كل مؤهلاته و كفاءاته .

¹ . المرجع السابق ، ص 101 .

² . نفس المرجع ، ص 102 .

➤ تمكين الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمار التقدم ، و ذلك في نطاق الأجور و ساعات العمل و بقية ظروف العمل ، و توفير أجر يضمن حداً أدنى من مستوى المعيشة .

➤ الإعراف بالحق في المفاوضة الجماعية .

➤ تعميم تدابير الضمان الإجتماعي .

➤ حماية الطفولة و الأمومة .

➤ كفالة تكافؤ الفرص في التعليم و التدريب المهني .

❖ أما المادة الرابعة من الإعلان فقد جاءت لتؤكد على أن منظمة العمل الدولية تتعهد بالتعاون مع جميع المنظمات الدولية التي يسند إليها مهمة تحسين الصحة و التربية و الرفاهية لجميع الشعوب .

المطلب الثالث : دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال من خلال

معايير العمل الدولية

أصدرت منظمة العمل الدولية 182 إتفاقية و 190 توصية ، و قد يبدو من الوهلة الأولى أنها تنظم الشروط المادية للعمل ، و لكنها عبارة عن حماية عدد من القيم الأساسية أهمها الحرية و المساواة ، و هي تغطي كل ما يدخل في عالم العمل مثل : الأجور ساعات العمل إلخ¹ ، و قد تعالج قضايا العمل من زاوية نوعية مثل : أحداث البحارة و النساء و عمال التجارة و الزراعة و مناجم الفحم ، بحيث لا يمكن أن تجد مجالاً من مجالات العمل إلا و قد صدرت عنه إتفاقية أو توصية أو عدد من الإتفاقيات .

الفرع الأول : الإتفاقيات الخاصة بحقوق العمال

سننظر في هذا الفرع لبعض الإتفاقيات الخاصة بحقوق العمل ، و التي تعتبرها

منظمة العمل الدولية حقوقاً أساسية للعمال :

¹ . دراقي هبة خديجة ، رسالة ماجستير في القانون الدولي و العلاقات الدولية في تطوير القانون الإجتماعي ، جامعة الجزائر ، 2001 ، ص 32.

أولاً : الحرية النقابية

تعتبر منظمة العمل الدولية الحرية النقابية من أهم الحقوق الإنسانية الأساسية و شرط أساسي من شروط¹ حماية مصالح العمال و ركيزة أساسية من ركائز هذه المنظمة و من أبرز مظاهر الحرية النقابية في الإتفاقية 87 لسنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية نجد :

- ❖ حق تكوين المنظمات النقابية دون إذن مسبق .
- ❖ حق الإنضمام إلى المنظمات النقابية .
- ❖ حق إعداد اللوائح و القواعد الإدارية للمنظمة النقابية .
- ❖ حق المنظمات في إنتخاب ممثليها بحرية تامة .
- ❖ حق المنظمات في تنظيم إدارتها و صياغة برامج عملها .
- ❖ عدم جواز حل المنظمات أو وقفها عن طريق السلطة الإدارية .
- ❖ حق المنظمات في تكوين إتحادات عامة ، و الإنتساب إلى المنظمات الدولية .
- ❖ حق تعزيز مصالح العمال (الإضراب) .

ثانياً : المفاوضة الجماعية و حق التنظيم النقابي

و لما كان هدف الإتفاقية رقم 87 لسنة 1948 هو كفالة الحرية النقابية في مواجهة السلطات العامة ، فإن الإتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن المفاوضة الجماعية و المكملة للإتفاقية رقم 87² تستجيب لدواعي الحرص على حماية الحقوق النقابية بالنسبة للأطراف الإجتماعية ، و خاصة لأصحاب الأعمال ، و هذه الإتفاقية بالدرجة الأولى ترجع إلى تجنب وضع العامل نتيجة ممارسة التمييز في مجال الإستخدام و الحفاظ على مورد

¹ . راجع المادة 1 من الإتفاقية رقم 87 الصادرة سنة 1948 .

² . راجع المادة 1 من الإتفاقية رقم 96 الخاصة بتطبيق مبادئ الحق في التنظيم النقابي و في المفاوضة الجماعية ، إعتدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 01 تموز / يوليو 1944 في دورته الثانية و الثلاثين (32) ، تاريخ بدء النفاذ 18 تموز / يوليو 1951 وفقاً لأحكام المادة 8 .

رزقه ، أي أنها تقضي بوجود تمتع العمال بالحماية الكافية و المناسبة ضد أعمال التمييز .

ثالثا : العمل الجبري

تنص الإتفاقية لسنة 1930 على الإلغاء التدريجي للعمل الجبري ، و المقصود بالعمل الجبري في الإتفاقية ¹ هو كل عمل أو خدمة يطلب تأديتها عنه من أي شخص تحت التهديد بأية عقوبة ، و العقوبة هنا يقصد بها حرمانه من أي حق أو أي ميزة و لكن هناك إلغاء فوري بالنسبة لبعض الفئات من أشخاص ، مثل المرأة و الأحداث تحت سن 18 سنة ، و من يتجاوز سن 45 سنة ، و كذلك العجزة ، و كذلك أعمال ، مثل العمل تحت سطح الأرض في المناجم ، الأعمال الزراعية الإجباريةإلخ .

رابعا : السخرة في العمل

تنص الإتفاقية رقم 105 سنة 1957 على إلغاء العمل الجبري الذي يفرض كعقوبة أو كجزاء ² ، و يتم بشكل محدد لأحد الأغراض الآتية :

1. كوسيلة للضغط السياسي أو التوجيه الفكري أو كعقوبة على التمسك بالآراء السياسية التي تتعارض مع النظام السياسي أو الإجتماعي .
2. كوسيلة تعبئة لتعبئة العمل و تسفيره في أغراض التنمية الإقتصادية ..
3. كوسيلة للمحافظة على النظام في العمل .
4. كعقوبة للمشاركة في الإضرابات .
5. كوسيلة للترقية العنصرية أو الإجتماعية أو الوطنية أو الدينية .

خامسا : عدم التمييز في الإستخدام و المهنية

الترقية بحد ذاتها مهنية و منافية للكرامة الإنسانية ، و يقصد بحظر التمييز في الإستخدام و المهن و إستبعاد عدم المساواة في العمل ، و تشجيع المساواة في إيجاد فرص

¹ . راجع المادة 2 من الإتفاقية رقم 105 الصادرة سنة 1930 .

² . راجع المادة 1 من الإتفاقية رقم 105 الصادرة سنة 1957 .

العمل ، و قد نصت الإتفاقية رقم 111¹ لسنة 1958 الخاصة بعدم التمييز في الإستخدام و المهن على أساس الأصل أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو النشأة القومية أو الأصل .

سادسا : المساواة في الأجر بين الرجل و المرأة

ترسي الإتفاقية رقم 100² لسنة 1951 مبدأ تساوي أجور العمال و العاملات عند تساوي العمل ، و المبدأ العام هو تحديد معادلات الأجر و كفالة تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الأيدي العاملة من الذكور و الإناث عن العمل عند قيامهم بعمل ذي قيمة متكافئة ، و نصت الإتفاقية على عدة وسائل لتطبيق مبدأ المساواة في الأجر من خلال القوانين أو اللوائح الوطنية ، أي النظام القانوني لتحديد الأجر ، و يترك القانون أو يعترف به الإتفاقيات الجماعية بين أصحاب الأعمال و العمال ، أي مزيج من هذه الوسائل ، كما أوجبت الإتفاقية على الدولة العضو أن تتخذ التدابير اللازمة لتجميع التقييم الموضوعي للوظائف على أساس العمل من حيث إنجازها ، و لا يعتبر مخالفة لمبدأ المساواة بين العمال و العاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ، و وجود فروق بين معدلات الأجر .

الفرع الثاني : التوصيات الخاصة لحقوق العمال

سوف نتناول في هذا الفرع بعض توصيات العمل الدولية التي تعتبرها منظمة العمل

الدولية من أهم التوصيات ، و هي كالاتي :

أولا : التدريب المهني

ترسي التوصية رقم 57 لسنة 1939³ بشأن التدريب المهني أي شكل للتدريب يمكن من خلاله إكتساب أو تطوير المعارف التقنية أو المهنية ، سواء قدم التدريب في المدارس أو في أماكن العمل ، ينسق و يطور عمل مختلف المؤسسات الرسمية و الخاصة ، التي تعنى

¹ . راجع المادة 1 من الإتفاقية رقم 111 الصادرة سنة 1958 .

² . راجع المادة 1 من الإتفاقية رقم 100 الصادرة سنة 1951 .

³ . راجع الجزء الأول من التوصية رقم 57 الصادرة سنة 1939 .

بالتدريب المهني في كل بلد وفقا لبرنامج عام دون تقييد المبادرات و إمكانية التكيف مع إحتياجات الصناعات و الأقاليم و المناطق المختلفة .

ثانيا : توصية المساواة في معاملة العمال المواطنين و الأجانب في التعويض عن الحوادث

أوصى المؤتمر بتطبيق الإتفاقية المتعلقة بالمساواة في معاملة العمال المواطنين و الأجانب فيما يتعلق بالتعويض عن الحوادث ، و قرر إعتداد بعض المقترحات المتعلقة بالمساواة في معاملة العمال المواطنين و الأجانب ، و هذا هو البند الثاني في جدول أعمال هذه الدورة ، كما قرر كذلك بأن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية¹ تحت رقم 25 ، إذ ينبغي إذا كان الشخص الذي يستحق التعويض بموجب قوانين و لوائح الدولة العضو مقيما على أرض دولة عضو أخرى لزم على هذه الأخيرة أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتسهيل دفع هذا التعويض ، و لضمان التقيد بالشروط التي تنص عليها القوانين و اللوائح المذكورة لتنظيم دفع التعويض .

ثالثا : توصية المبادئ العامة للعاملين ضد العجز و الشيخوخة

إن المؤتمر قد إعتد إتفاقيتين² ، تتعلق إحدهما بالتأمين الإجباري ضد العجز و الشيخوخة و الوفاة للمستخدمين في المؤسسات الصناعية أو التجارية و في المهن الحرة و العاملين في منازلهم و خدم المنازل ، و الثانية بالتأمين الإجباري ضد العجز و الشيخوخة و الوفاة للمستخدمين في المشاريع الزراعية ، كما قرر المؤتمر أن تأخذ المقترحات على شكل توصية تحت رقم 43 .

¹ . راجع الفقرة 1 من التوصية رقم 25 الصادرة في 19 ماي 1965 .

² . راجع الفقرة 1 من التوصية رقم 43 الصادرة في 08 جانفي 1964 .

المبحث الثاني : الأساس القانوني لسلطة منظمة العمل الدولية في حماية

حقوق العمال

إن أية هيئة أو منظمة تستمد أساس سلطتها القانونية لممارسة وظائفها من نظامها الأساسي أو ما يعبر عنه بدستورها ، و أيضا ما يصدر عنها من أعمال ، و بالأخص ما تبرمه من إتفاقيات تكون لها آثار قانونية من خلال الإلتزامات التي تترتب عليها ، و هذا ما نجده بشكل واضح في إتفاقيات منظمة العمل الدولية خاصة بإعتبارها دورا تشريعا خاصا بالتقنين الدولي للعمل¹ ، و هي تعد من أنشط الوكالات الدولية التابعة للأمم المتحدة في مجال حماية حقوق الإنسان².

و أنشئت منظمة العمل الدولية بهدف إعتداد معايير العمل الدولية للتعامل مع مشكلة شروط العمل التي كانت تتسم بالظلم و المعاناة و الحرمان ، و بإدماج إعلان فيلاديلفيا في دستورها لعام 1944 وسعت مهامها الخاصة بوضع المعايير لتشكّل مسائل أكثر عمومية بل هي متصلة بالسياسة الإجتماعية و حقوق الإنسان³.

و لذلك فإننا سوف نتطرق إلى الأساس القانوني الذي تستمد منه منظمة العمل الدولية سلطتها في الرقابة على حقوق العمال في ثلاثة مطالب ، نخصص المطلب الأول لسلطتها المستمدة من دستورها ، و نعرض في المطلب الثاني سلطتها المستمدة من الإتفاقيات و التوصيات الصادرة عنها .

1 . دراقي هبة خديجة ، المرجع السابق ، ص 32 .

2 . لحسن عمروش ، دور الوكالات المتخصصة ذات الطابع الإجتماعي في حماية حقوق الإنسان ، رسالة ماجستير في القانون الجنائي الدولي تحت إشراف الدكتور رامول خالد ، كلية الحقوق ، جامعة البليدة ، الجزائر 2008 ، بحث لم ينشر ، ص 112 .

3 . مكتب العمل الدولي ، دعم سياسات إعادة الإنتعاش من خلال معايير العمل الدولية و إحترام حقوق العمال ، قضايا و تحديات للمنطقة العربية ، المنتدى العربي للتشغيل ، بيروت ، لبنان ، 2009 ، ص 10 .

المطلب الأول : دستور المنظمة كمصدر لسلطتها

إن أول من كسر إحتكار الحكومات لعملية التمثيل في المنظمات الدولية و النفاذ المباشر لبعض القوى الإجتماعية الموجودة في شعوب دولها بدأت مع منظمة العمل الدولية. فالمادة **289** من معاهدة فرساي المنشئة للمنظمة نصت على أن " المؤتمر العام لممثلي الدول يتكون من أربعة ممثلين لكل عضو : إثنان يمثلون الحكومة و واحد يمثل أرباب الأعمال و الآخر يمثل العمال المنتمين لكل دولة عضو " .

و لقد إحتفظ ميثاق " دستور " منظمة العمل الدولية الذي تم إبرامه في سنة **1946** الصيغة التي إعتنتها معاهدة فرساي سنة **1919** ، حيث أعطي للحكومات من جهة و لممثلي العمال و أرباب الأعمال من جهة أخرى عددا متساويا من المقاعد في مجلس إدارة المنظمة ¹.

و إن الطابع المميز لمنظمة العمل الدولية من حيث تكوينها ذو التمثيل الثلاثي الذي يميزها عن باقي الوكالات و الهيئات التابعة للأمم المتحدة ، على ذلك نجده مجسدا في دستورها الذي له خصائص تميزه سوف نتعرض لها في الفرع الأول ، و في الفرع الثاني سنتطرق إلى القبول بالدستور كوسيلة لإكتساب العضوية بالمنظمة .

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 إنعقاد مؤتمر فرساي عام **1919** و هو مؤتمر السلام الذي جاء بعد نهاية الحرب العالمية الأولى ، و أيضا ما جاء في إعلان فيلاديلفيا عام **1944** و الذي تم إحقاقه بدستور المنظمة سنة **1946** ² و الذي شمل مجال إختصاص المنظمة و مدى ما تتمتع به من سلطات قانونية ، و قدرة المنظمة

¹ . خليل حسين ، التنظيم الدولي ، النظرية العامة و المنظمات العالمية ، البرامج و الوكالات المتخصصة ، الطبعة الأولى ، دار المنهل اللبناني ، بيروت ، لبنان ، 2010 ، ص 125 .

² . راجع الملحق الخاص بدستور منظمة العمل الدولية .

على إلزام الدول الأعضاء بالقرارات الصادرة عنها بما في ذلك توافر نظام الجزاءات و نظام التصويت و وضع معايير العضوية .

فمن الثابت أنه خارج الإختصاص المحدد سلفا ، تتضاءل فعالية المنظمة ، إذ يسهل على الدول الأعضاء عرقلة تأثير المنظمة في هذا الميدان بحجة عدم الإختصاص إضافة لذلك أنه كلما توافر نظام للجزاءات في ميثاق " دستور " المنظمة إزدادت قدرتها على إلزام الدول الأعضاء بإحترام قراراتها و عدم مخالفة الدستور على الأقل¹.

على ذلك جعل لدستور المنظمة خصائص تميزه عن غيره ، حيث أنه لا يمكن إكتساب العضوية في المنظمة إلا بعد القبول بهذا الدستور ، و هو ما سنتطرق إليه في الفرع الثاني ، و أيضا فإن هذا الدستور يتميز بسمو و وحدة أحكامه لأن دستور منظمة العمل الدولية بإعتباره من المعاهدات الدولية التي تعد بحسب المادة 38 من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية المصدر الأول للقانون الدولي العام ، و بالتالي فإن سمو دستور المنظمة ناتج عن سمو القانون الدولي العام على القانون الداخلي للدول ، مما يعني سمو دستور المنظمة على قوانين الدول الأعضاء فيها و تميزه بالوحدة في أحكامه ، لأن دستور المنظمة لم يتح للدول الأعضاء أي نوع من التحفظ .

الفرع الثاني : القبول بالدستور وسيلة لإكتساب العضوية بالمنظمة

من المتفق عليه بين غالبية الفقهاء أن المعاهدات المنشئة للمنظمات الدولية كبيرها و صغيرها تعد من حيث المبدأ معاهدات مقفلة ، و بالتالي فإن المشكلة ليست في إنضمام الدول بل الموضوع متعلق بالقبول في عضوية المنظمة² .

و لعل المقصود من إعتبار المعاهدة المنشئة للمنظمة الدولية معاهدة مقفلة هو أن رغبة دولة في الإنتماء اللاحق إليها و بقائها طرفا فيها لم تعد مطلقة من كل قيد ، و هو ما يوحي بوجود عدد من الشروط التي ينبغي أن تتوفر في هذه الدولة ، و قد تتفاوت ضيقا

¹ . خليل حسين ، المرجع السابق ، ص 182 .

² . نفس المرجع ، ص 86 .

و إتساعا ، و لكنه يوجد دائما حد أدنى منها يلزم تحقيقه حتى بالنسبة للراغبين في عضوية المنظمات العالمية الإتجاه ، أما التحقق من توافر هذه الشروط لم يعد مرتبطا بالدول الأخرى الأطراف في المعاهدة المنشئة و إنما أصبح من مهمة المنظمة نفسها ، إذ أن إكتساب العضوية في المنظمة يتم بموجب قرار صادر عن المنظمة ذاتها و ليس بقرار صادر عن الدول المكونة لها .¹

و يعد القبول بدستور منظمة العمل الدولية شرطا لازما من أجل الإنضمام إلى المنظمة بالنسبة لكل دولة عضو بالأمم المتحدة ، و هذا بحسب ما جاء في المادة 03/01 من دستور المنظمة ، أما في الفقرة 4 من نفس المادة فإن القبول بالنسبة للدول الجديدة يشترط فيه قبولها بالإلتزام بأحكام دستور المنظمة و موافقة الأغلبية " ثلثي أعضاء المنظمة " بما في ذلك ثلثا مندوبي الحكومات الحاضرين المشتركين في التصويت .²

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 و منها وجود تمثيل نقابي لعمالها و أيضا تمثيل لأرباب العمل لديها و هو ما يتطلبه تشكيل مجلس إدارة منظمة العمل الدولية من وجوب وجود ممثلين للحكومات و ممثلين للعمال و ممثلين لأرباب العمل ، حيث أن دستور المنظمة عندما نص على التمثيل داخلها من خلال ما جاء في المادة 01/07 " يتألف مجلس الإدارة من ستة و خمسين (56) شخصا ثمانية و عشرون (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 في الأعضاء الآخرين الذين سبق لهم الإنضمام إلى المنظمة .

¹ . نفس المرجع ، ص 87 .

² . محمد السعيد الدقاق ، التنظيم الدولي ، الدار الجامعية للطباعة و النشر ، بيروت ، لبنان ، 1994 ، ص 429 .

و آخر دولة تم قبول عضويتها بمنظمة العمل الدولية هي دولة توفالو، حيث أصبحت هذه الدولة العضو المائة و الثانية و الثمانين (182) في منظمة العمل الدولية بعد تلقي رسالة من رئيس وزرائها و وزيرى الخارجية و العمل في جنيف ، حيث أعلنت حكومة توفالو موافقتها على الواجبات المنصوص عليها في دستور المنظمة.¹

و يعني قبول دولة ما لدستور المنظمة و إنضمامها إلى منظمة العمل الدولية أنها قبل بالالتزامات التي يفرضها دستور المنظمة ، و لعل من أهم هذه الإلتزامات إحترام الحقوق و الحريات الفردية بصفة عامة و الحقوق و الحريات العمالية بصفة خاصة و التي تهدف إلى تحقيق العدالة الإجتماعية ، و هو ما ذكر به دستور المنظمة في إعلان فيلاديلفيا الملحق به في البند 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 و دائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الإجتماعية فإنه يؤكد : "إن لجميع البشر أيا كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية و تقديمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية "

الفرع الثالث : سمو و وحدة أحكام دستور المنظمة

إن طبيعة تكوين منظمة العمل الدولية و أيضا مجال نشاطها بالضرورة يجعل من قواعدها سامية على القواعد الوطنية للدول الأعضاء ، حيث نجد تميز دستور المنظمة بالسمو و وحدة الأحكام يظهر من خلال :

1 . سمو أحكام دستور المنظمة

يشير سمو المعاهدات تساؤلا حول تحديد العلاقة بين القواعد القانونية التي تتضمنها المعاهدة المنشئة و بين القواعد التي ترسمها المنظمة نفسها في إطار نظامها الداخلي و حول تحديد العلاقة بين المعاهدة المنشئة للمنظمات الدولية و بين المعاهدات الأخرى التي

¹ . دولة توفالو هي جزيرة تقع في المحيط الهادي بين هاواي و أستراليا ، مساحتها 26 كم² ، و بذلك تكون رابع أصغر دولة في العالم و عد سكانها 11468 نسمة ، و قد حصلت على إستقلالها في 01 أكتوبر 1978 .

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 و تفصيلها و تطويرها ، 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 .¹

و بإعتبار دستور منظمة العمل الدولية هو المعاهدة المنشئة لهذه المنظمة فإنها ملزمة بعدم الخروج عما حددته لها هذه المعاهدة ، و ذلك لأن النظام القانوني لأي منظمة دولية محكوم أساسا بالمعاهدة المنشئة ، و من ثمة لا يجوز للمنظمة أن تخرج في ممارستها لإختصاصاتها عن ما هو محدد لها أصلا في المعاهدة المنشئة التي تمثل دستور المنظمة و بالتالي فإن سمو هذا الدستور بالنسبة لكل تصرفات المنظمة هو أمر ليس محل جدل أو شك .²

و الكرامة و الأمن الإقتصادي و تكافؤ الفرص ، لذلك فإن توفير الظروف التي تسمح بالوصول إلى ذلك يجب أن يشكل الهدف الأساسي لكل سياسة وطنية و دولية . إن جميع السياسات و التدابير الوطنية و الدولية و لا سيما في الميدان الإقتصادي و المالي يجب أن تقيم على هذا الضوء ، و ألا تقبل بالقدر الذي يبدو فيه أن من شأنها أن تيسر لا أن تعرقل إنجاز هذا الهدف .

إن على منظمة العمل الدولية مسؤولية دراسة جميع السياسات و التدابير الإقتصادية و المالية الدولية و الحكم عليها على ضوء هذا الهدف الأساسي . إن على منظمة العمل الدولية و هي تنهض بالمهام الموكلة إليها و بعد النظر في جميع العوامل الإقتصادية و المالية ذات الصلة أن تدرج في مقرراتها و توصياتها أي أحكام تراها مناسبة .

¹ . محمود مسعد محمود ، دور منظمة العمل الدولية في خلق و تطبيق القانون الدولي للعمل ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، بدون سنة ، ص 307 .

² . خليل حسين ، المرجع السابق ، ص 87 .

و نجد أنه حتى في حالة الإنسحاب فإن دستور المنظمة نص على أن الدولة المنسحبة ملزمة بإخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي بعزمها الإنسحاب ، و يبدأ نفاذ هذا الإنسحاب بعد مرور سنتين من تسلم المدير العام لطلب الإنسحاب ، مع وجوب الإبقاء على التزام الدولة المنسحبة بكل الإلتزامات بما فيها الإلتزامات المالية ، و هو ما نصت عليه المادة 05/01 بقولها " لا يجوز لأي دولة عضو في منظمة العمل الدولية أن تنسحب منها ما لم تخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي بعزمها على ذلك ، و يبدأ نفاذ هذا الإخطار بعد سنتين (02) من تسليم المدير العام له ، شريطة أن تكون الدولة العضو قد أوفت في ذلك التاريخ بجميع الإلتزامات المالية المترتبة على عضويتها " ¹

لذلك فإن منظمة العمل الدولية عند قيامها بإصدار الإتفاقيات أو التوصيات ملزمة بأن تراعي في ذلك دستورها ، أي أنه لا يمكنها الدعوة إلى إتفاقية أو توصية تتضمن أمورا تكون متناقضة مع دستورها ، بل يجب أن تكون كل الأعمال الصادرة عن المنظمة من إتفاقيات أو توصيات أو حق إعلانات ، هي ترجمة لما جاء في دستورها و تلمس إلتزام المنظمة بدستورها من خلال تقيد أجهزتها بالعمل على تطبيق هذا الدستور .²

و الدول عند قبولها بالإنضمام إلى منظمة العمل الدولية تكون قد قبلت تطبيق دستور منظمة العمل الدولية و الذي يفرض على الدول الأعضاء وجوب عرض إتفاقيات و توصيات منظمة العمل الدولية على أجهزتها التشريعية المختصة لجعل هذه الإتفاقيات أو التوصيات ضمن منظومتها القانونية الداخلية أو تقديم أسباب الإمتناع عن ذلك ، و هي أيضا ملزمة بإعداد تقرير سنوي يوجه لمكتب العمل الدولي يتضمن الإجراءات المتخذة لتنفيذ بنود الإتفاقيات و التوصيات الصادرة عن المنظمة ، و هو ما نصت عليه المادة 19 فقرة 05 من دستور منظمة العمل الدولية .

¹ . راجع الملحق الخاص بدستور منظمة العمل الدولية .

² . راجع الملحق الخاص بدستور منظمة العمل الدولية .

إن خاصية سمو أحكام دستور منظمة العمل الدولية تعطي لها السند القانوني في ممارسة الرقابة من أجل حماية حقوق العمال من خلال إلزام الدول مراعاة الحقوق المقررة من طرف منظمة العمل الدولية و مسايرة نظمها القانونية الداخلية لما تقرره المنظمة من حقوق و حريات للعمال بإعتبارها من حقوق الإنسان .

و دستور منظمة العمل الدولية من خلال خاصية تميزه بالسمو عن أعمال المنظمة و عن النظم القانونية و الداخلية للدول¹ فهو يتماشى مع القول بأن قواعد القانون الدولي تسمو على القوانين الداخلية للدول ، و هذا ما نجده مقرا في إتفاقية فيينا لعام 1969 لقانون المعاهدات بإعتبار أن دستور منظمة العمل الدولية هو إتفاقية منشئة لمنظم دولية هو في الأساس معاهدة دولية ، و أيضا فإن الإتفاقيات التي تصدر عن منظمة العمل الدولية تخضع لما جاء في إتفاقية فيينا الخاصة بقانون المعاهدات الدولية.²

المطلب الثاني : إتفاقيات العمل الدولية و قيمتها القانونية في سلطة المنظمة

إن المعاهدة المنشئة لمنظمة ما هي المصدر الأساسي لقانون المنظمة ، و الذي يتمثل في نصوص المعاهدة المنشئة للمنظمة يضاف إليها النصوص و القواعد القانونية التي وضعتها المنظمة نفسها.³

و تعد منظمة العمل الدولية من المنظمات الأبرز من حيث نشاطها في مجال إصدار الإتفاقيات و التوصيات ، إذ صدر عنها إلى غاية عام 2007 حوالي 188 إتفاقية و أيضا 199 توصية⁴ ، مما يعني أن المنظمة قد بذلت جهدا كبيرا من أجل الوصول إلى إبرام هذا العدد الكبير من الإتفاقيات و التوصيات ، بالإضافة إلى أن دستور المنظمة يشكل

1 . المادة 46 من إتفاقية فيينا لقانون المعاهدات لعام 1969 .

2 . المادة 26 من إتفاقية فيينا لقانون المعاهدات لعام 1969 .

3 . علي أبو هاني ، محاضرات حول المنظمات الدولية لحقوق الإنسان ، أقيمت على طلبه الماجستير ، قسم الحقوق ، جامعة المدية ، 2008 . 2009 .

4 . جامعة ميسوتا ، مكتبة الحقوق (www.1.umn.edu/humants arabic .I.L.O.html)

الأساس و السند القانوني الذي تستمد منه المنظمة سلطتها في ممارسة أعمالها و أنشطتها الهادفة إلى حماية حقوق العمال .

و حددت منظمة العمل الدولية المعايير التي أصبحت مرجعا أساسيا لكثير من أوجه العمل من خلال ما أصدرته ، و أيضا لعبت المنظمة دورا جوهريا في تطوير السياسات الإجتماعية و الإقتصادية و وضعت هذه المعايير حيز التنفيذ .

إن إتفاقيات العمل الدولية تشكل مظهر نشاط منظمة العمل الدولية الأبرز على المستوى الدولي ، و تظهر لنا الجهد الذي بذلته هذه المنظمة و النتائج التي حققتها سواء بوضع قواعد القانون الدولي للعمل أو في إيجاد آليات قانونية للرقابة على تنفيذ ما تقرره المنظمة من إتفاقيات بهدف حماية حقوق العمال و حرياتهم .

و الإتفاقيات هي الأداة الأكثر فاعلية في ممارسة منظمة العمل الدولية لدورها الرائد في مجال حماية حقوق الإنسان بصفة عامة و حقوق العمال بصفة خاصة ، لذلك فإننا سوف نعرض أولا إلى إقرار هذه الإتفاقيات في الفرع الأول ، و ثانيا خصائص إتفاقيات العمل الدولية في الفرع الثاني .

الفرع الأول : إقرار إتفاقية منظمة العمل الدولية

يتم إعداد الإتفاقيات من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، ثم يتم بعد ذلك إقرارها بأغلبية ثلثي المندوبين الحاضرين في التصويت النهائي ، حيث نصت المادة 19 في فقرتها الثانية من دستور منظمة العمل الدولية على الكيفية التي يتم بها اعتماد كل من الإتفاقيات و كذا التوصيات بقولها " و في كلتا الحالتين يقتضي اعتماد المؤتمر للإتفاقية أو التوصية حسب الحالة أغلبية ثلثي المندوبين الحاضرين المقترعين في التصويت النهائي "

و بمجرد إقرار أي من الإتفاقيات يتم عرضها على الدول الأعضاء بما فيهم الدول الأعضاء التي صوت مندوبوها ضد إقرارها في المؤتمر العام ، ثم تتولى السلطات الوطنية المختصة لكل دولة عضو بحث هذه الإتفاقيات خلال فترة زمنية معينة ، فإذا تم إقرارها من

جانب تلك السلطات أصبحت الدولة ملزمة بأن تتخذ الإجراءات الوطنية الداخلية لجعل نصوص هذه الإتفاقيات موضع التنفيذ و هو ما تم النص عليه في المادة 19 قي فقرتها الخامسة.¹

أما إذا رفضتها السلطات المختصة في الدولة العضو ، فإن الدولة المعنية لا تتحمل أي إلتزام ناشئ عن هذه الإتفاقيات بإستثناء وجوب قيامها ، و على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة الخاص بمنظمة العمل الدولية بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بموقفها القانوني و العملي إزاء المسائل التي تعالجها هذه الإتفاقيات مع عرض المدى الذي تم بلوغه أو يعتزم بلوغه من أجل إنفاذ أي من أحكام هذه الإتفاقيات عن طريق التشريع أو عن طريق الإجراءات الإدارية أو الإتفاقيات الجماعية أو أي طريق آخر ، و بيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على أي من الإتفاقيات المذكورة.²

و إن عدم موافقة سلطة الدولة العضو على أي من إتفاقيات منظمة العمل الدولية يترتب على هذه الدولة تقديم و لو بطريق غير مباشر الأسباب و الموانع التي حالت دون إقرار سلطتها المختصة لأي من الإتفاقيات الصادرة عن المنظمة ، و يتم ذلك من خلال قيام هذه الدولة و في فترات محددة بتقديم توضيحات إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي متعلقة بكل ما له صلة بهذه الإتفاقيات³ ، و في ذلك دفع للدول التي ترفض الموافقة على أي من إتفاقيات المنظمة لإزالة الأسباب و الموانع التي تحول دون المصادقة على أي من تلك الإتفاقيات .

حيث قامت منظمة العمل الدولية بإقرار العديد من الإتفاقيات و في شتى النواحي التي لها صلة بالحق في العمل ، و هذا إن دل على شيء فإنما يدل على نجاعة هذه الإتفاقيات و أنها قد حققت من خلال هذه الإتفاقيات نوعا من الإلزام لجميع الدول الأعضاء

1 . المادة 5/19 راجع دستور منظمة العمل الدولية .

2 . محمد سعيد الدقاق ، التنظيم الدولي ، المرجع السابق ، ص 436 .

3 . المادة 5/15 من دستور منظمة العمل الدولية .

في المنظمة حتى و إن لم تكن مصادقة على الإتفاقية ، مما جعل من إتفاقيات منظمة العمل الدولية وسيلة فعالة لممارسة المنظمة لدورها في حماية حقوق العمال .

و بالتالي فإن إتفاقيات منظمة العمل الدولية تعد أساسا لسلطة المنظمة في ممارستها للرقابة على حقوق العمال ، حيث تتيح لها إلزام الدول المنظمة لها ، إما بتنفيذ الإلتزامات المقررة بموجب هذه الإتفاقيات في حالة المصادقة عليها أو تقديم تقارير توضع فيها الأسباب و الموانع التي تحول دون المصادقة عليها ، فهو أيضا إلزام على عاتق الدول التي رفضت سلطتها المختصة المصادقة على الإتفاقيات ، و تم النص على هذا الإلتزام من خلال ما جاء في المادة 19 في فقرتها الخامسة و في الجزء هـ بالقول " إن لم تحصل الدولة العضو على موافقة السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها لا تتحمل أي إلتزام آخر بإستثناء وجوب قيامها على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بموقفها القانوني و العملي إزاء المسائل التي تعالجها الإتفاقية مع عرض المدى الذي تم بلوغه أو يعتزم بلوغه من إنفاذ أي من أحكام الإتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الإتفاقيات الجماعية أو أي طريق آخر و بيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الإتفاقية المذكورة "

و لقد إعتمدت المنظمة منذ 59 عاما أفضل إتفاقية دولية و الأكثر شمولية حتى يومنا هذا حول التمييز و المساواة في عالم العمل (الإتفاقية رقم 111) فهذه الإتفاقية كانت سابقة لعصرها و تبقى ذات صلة كما كانت عليه في أواخر الخمسينيات ¹ . و المنظمة تعمل من فترة إلى أخرى على إجراء تقييم للإتفاقيات التي صدرت عنها ، سواء بهدف معرفة عدد الدول التي صادقت عليها ، أو بهدف التحقق من تطبيقها العملي ² .

¹ . غازي العيبي الشمالي ، حقوق العمل في الإتفاقيات الدولية ، جريدة الإتحاد ، العدد 2276 بتاريخ 2009/05/02 .

² – BIT : etude d'ensemble sur les instruments relatifs à emploi , G.I.T , 99 session , 2010 , Genève .

و إتفاقيات منظمة العمل الدولية تتميز بخصائص لها علاقة بطبيعة المنظمة ذات التكوين الثلاثي و بالدور الرائد للمنظمة في مجال حماية حقوق العمال بإعتبارها من حقوق الإنسان و هذه الخصائص ما سنعرضه بالدراسة في الفرع الثاني .

الفرع الثاني : خصائص إتفاقيات منظمة العمل الدولية

إن لإتفاقيات منظمة العمل الدولية خصائص تميزها و تظهر من خلال :

1 . إعتبارها تطبيقاً لدستور منظمة العمل الدولية

حيث أن النص على الإتفاقيات في دستور منظمة العمل الدولية بإعتبارها مقررات لمؤتمر العمل الدولي ، أي أنها تجد لها سنداً قانونياً في دستور المنظمة ، حيث نصت المادة 19 في فقرتها الأولى بقولها " متى قرر المؤتمر إعتقاد أي مقترحات تتعلق ببند في جدول الأعمال يكون عليه أن يقرها إذا كان ينبغي أن تصاغ هذه المقترحات في شكل إتفاقية دولية ، أم في شكل توصية حينما لا يعتبر الموضوع محل البحث أو جانب من جوانبه مناسباً أو صالحاً في ذلك الحين لأن يكون مادة لإتفاقية "

و بإعتبار منظمة العمل الدولية تضطلع بمهمة تشريعية في مجال القانون الدولي للعمل فإنها تمارس ذلك عن طريق ما تصدره من إتفاقيات و توصيات تهدف من خلال ذلك إلى تطبيق و تجسيد الأهداف التي جاءت في دستورها ، و بالأخص ما جاء في إعلان فيلاديلفيا المتضمن الأهداف و المقاصد التي تهدف منظمة العمل الدولية إلى تحقيقها و لأن الأعمال التي تقوم بها أية منظمة دولية محكومة دائماً بمبدأ علوية أو سمو دستورها بإعتباره القانون الأعلى للنظام القانوني لها ، و من ثمة فإنه يجب دائماً أن تصدر تصرفات المنظمة وفقاً لأحكام دستورها .¹

¹ . محمود مسعد محمود ، المرجع السابق ، ص 299 .

2. وضوح نصوص الإتفاقيات

تتميز أحكام الإتفاقيات بأنها تأتي محددة و واضحة فهي لا تتحمل شكا أو تأويلا¹ و أما وجود بعض الإتفاقيات التي تعالج نفس الموضوع ، أي لها موضوع واحد ، إنما هو دلالة واضحة على رغبة منظمة العمل الدولية في مسايرة المتغيرات و إيجاد الحلول وفقا للظروف التي تطرأ ، و بالأخص إذا كانت هذه الظروف غير متوقعة أو نتيجة لأحداث تصاحبها بعض الأزمات التي يمر بها العالم².

3. فعالية هذه الإتفاقيات

يتضح ذلك من خلال العدد الهائل من الإتفاقيات التي صدرت عن منظمة العمل الدولية ، و أيضا التصديقات التي تمت من طرف الدول على العديد من هذه الإتفاقيات حيث أصبحت موضوعات هذه الإتفاقيات تحظى بإهتمام دولي كبير لحساسية الموضوعات التي تعالجها ، سواء كانت تتعلق بالإنسان العامل لأنها تهتم بحق العامل و باقي الحقوق المرتبطة به ، أو بالنظر إلى تأثير مجال نشاط المنظمة على الإستقرار الإجتماعي لكل دولة و تتجلى مظاهر فعالية هذه الإتفاقيات في قيام حكومات الدول الأعضاء بعرض هذه الإتفاقيات ، أما في حالة رفضها فإنها تلتزم بإخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي بالإجراءات التي إتخذتها لعرضها على تلك السلطات .

و في هذه الحالة أيضا فإن الدولة تبقى ملتزمة بأن تخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي بالوضع القائم قانونا و عملا ، و ذلك في الفترات المناسبة التي يحددها مجلس الإدارة³.

إن قدرة المنظمة على مراقبة الوضع في البلدان التي لم تصادق على إتفاقياتها تسقطها من دستورها بإعتبار أن جميع الأعضاء المنتمين بمنظمة ملزمون بتقديم تقارير سنوية خاصة بالإتفاقيات التي تصدر عن المنظمة¹.

¹ . نفس المرجع ، ص 300.

² . منظمة العمل الدولية ، آثار الأزمة العالمية على سوق العمل ، جنيف 2008 .

³ . محمود مسعد محمود ، المرجع السابق ، ص ص 175 ، 176 .

و منظمة العمل الدولية هي منظمة عالمية تضم في عضويتها معظم دول العالم و تشارك في نشاطها مختلف التوجهات الإجتماعية و الإقتصادية و السياسية ، و من ثمة فإن مما لا شك فيه أن ما يصدر عن هذه المنظمة من تصرفات (إتفاقيات أو توصيات) ليس لها إلا إفصاح عما هو واقع و مستقر في ضمير الجماعة (الجماعة الدولية) .²

4 . هي أداة تشريعية

إن إنشاء منظمة العمل الدولية كان له الأثر الكبير في توفير الإطار القانوني لحماية حقوق العمال و ترقية هذه الحقوق إلى العالمية من خلال توحيد القوانين الداخلية للدول بإعتبارها مستمدة من النصوص التي أصدرتها المنظمة ، و أيضا الإتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية مكنتها من تجسيد أهدافها التي نادى بها من خلال دستورها و إلزام الدول بتطبيق ما جاءت به هذه الإتفاقيات يعد معيارا لمدى إستجابتها لمعايير العمل الدولية التي أقرتها المنظمة و التي تضمنتها العديد من الإتفاقيات ، و ذكرت بها المنظمة من خلال إعلاناتها العديدة ، و منظمة العمل الدولية من خلال الإتفاقيات التي تصدر منها تهدف إلى وضع القواعد الدولية المتعلقة بالعمل و ظروفه ، حيث تشكل الإتفاقيات مع التوصيات ما يسمى بقانون العمل الدولي³ ، و هناك بعض المواضيع قد لا تتطلب وجود إتفاقيات تعالجها بل تقوم منظمة العمل الدولية بالتطرق إليها عن طريق التوصيات ، و التي سوف نتعرض لها في المطلب الثالث من هذا المبحث .

المطلب الثالث : توصيات العمل الدولية و قيمتها القانونية في سلطة المنظمة

تعد التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية الشكل الثاني من الأعمال التي تصدر عن هذه المنظمة بعد الإتفاقيات ، حيث نجد أن دستورها في المادة 19 منه عندما ذكر الإتفاقيات و التوصيات فإنه في الفقرة الأولى من نفس المادة عدد مقررات المؤتمر

¹ – B.L.T : les regles des jeu , une brève introduction aux normes internationaux du travail , Genève .

² . محمد عبد الرحمان الدموقي ، قانون المنظمات الدولية ، منظمة الأمم المتحدة و وكالاتها المتخصصة ، الجزء الثاني ، دار النهضة العربية ، القاهرة . مصر ، 2006 ، ص 237 .

³ . محمود مسعد محمود ، المرجع السابق ، ص 307 .

و هي " الإتفاقيات و التوصيات " و جاء في الفقرة الأخيرة من نفس المادة " في شكل توصية حينما لا يعتبر الموضوع محل البحث أو جانبا من جوانبه مناسبا أو صالحا في ذلك لأن يكون مادة إتفاقية "

مما يجعلنا في دراستنا للتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بإعتبارها أساسا قانونيا تستمد منه المنظمة سلطتها في الرقابة على حقوق العمال ، نتطرق بالدراسة إلى كيفية إقرار هذه التوصيات في الفرع الأول و إلى قيمتها القانونية في الفرع الثاني .

الفرع الأول : إقرار توصيات العمل الدولية

التوصيات تصدر عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بأغلبية ثلثي أعضائه الحاضرين ، شأنها في ذلك شأن الإتفاقيات ، و تلتزم المنظمة بعرض هذه التوصيات على الدول الأعضاء لكي تعرضها بدورها على سلطاتها المختصة ، و على هذه الدول أن تقدم تقارير للمدير العام لمكتب العمل الدولي تبين فيه موقفها من تلك التوصيات .¹

و قد يتم سحب التوصيات أثناء دورات مؤتمر العمل الدولي و السلطة في تقدير ذلك مشروعة للمؤتمر العام ، حيث يتم اللجوء إلى سحب التوصيات إذا رأى مؤتمر العمل الدولي وجوب سحبها بالنظر إلى عدم جدوى وجودها أو إنقضاء الهدف الذي من أجله تم إعتماها .²

و تختلف التوصية عن الإتفاقية بحسب ما جاء في دستور منظمة العمل الدولية من حيث أن الدولة التي تصادق على التوصية غير ملزمة بإدراج أحكامها في قوانينها الداخلية بعكس الإتفاقية حيث أن الدول المصادقة عليها ملزمة بالعمل على إدراج بنودها في قوانينها الداخلية مع ضرورة موافاة المدير العام بتقارير تفصيلية توضح من خلالها مدى إلتزام الدول المصادقة على أي من الإتفاقيات بإدراج بنودها في منظومتها القانونية الداخلية .³

1 . محمد سعيد الدقاق ، التنظيم الدولي ، المرجع السابق ، ص 416 .

2 . مكتب العمل الدولي سحب ستة عشر توصية ، دورة مؤتمر العمل الدولي رقم 92 جنيف .

3 . المادة 19 الفقرتين 5/د و 6/د من دستور منظمة العمل الدولية .

و هكذا يتبين لنا أن توصيات العمل الدولية يترتب على مجرد إقرارها بواسطة مؤتمر العمل الدولي قيام إلتزامات في مواجهة الدول الأعضاء في المنظمة¹ ، و تتمثل الإلتزامات فيما يلي :

أولاً : على الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية أن تأخذ في إعتبارها تنفيذ أحكام توصيات العمل الدولية عن طريق إصدارها في تشريعاتها أو أي وسيلة أخرى² دون أن تكون ملزمة بذلك .

ثانياً : تتعهد كل الدول الأعضاء في المنظمة بأن تطرح التوصيات على سلطتها التي يقع الموضوع في مجال إختصاصها لإصدارها في تشريع أو القيام بإجراء آخر و ذلك خلال مدة سنة على الأكثر من تاريخ إختتام دورة المؤتمر العام ، أو في أقرب وقت ممكن إذا تعذر إجراء ذلك لظروف إستثنائية خلال سنة على ألا تتجاوز المدة بأي حال من الأحوال ثمانية عشر (18) شهراً من إختتام دورة المؤتمر العام الذي أقرت فيه هذه التوصية³.

ثالثاً : على الدول الأعضاء إخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي بالإجراءات التي إتخذتها طبقاً لأحكام المادة 19 من دستور المنظمة بشأن عرض التوصية على السلطة أو السلطات المختصة ، مع ذكر التفاصيل الخاصة بالسلطة أو السلطات من إجراءات بشأن أي من توصيات منظمة العمل الدولية⁴.

رابعاً : الدول الأعضاء ملزمة بإخطار المدير العام بمكتب العمل الدولي في فترات مناسبة يحددها مجلس إدارة منظمة العمل الدولية بالوضع القائم قانوناً و عملاً داخلها فيما يتصل بالموضوعات التي تناولتها أي من توصيات المنظمة مع بيان إلى أي حد صار إعطاء أو ما سيعطي مستقلاً من قوة نفاذ لأحكام هذه التوصيات ، و كذلك بيان ما رأت الدولة العضو

1 . محمود مسعد محمود ، المرجع السابق ، ص 224 .

2 . المادة 19 فقرتين 6 و 1 من دستور منظمة العمل الدولية .

3 . المادة 6/19/ب من دستور منظمة العمل الدولية .

4 . المادة 6/19/ج من دستور منظمة العمل الدولية .

إدخاله أو ما سيتم إدخاله مستقبلا على نصوص أي من توصيات المنظمة حتى يمكن تطبيقها.¹

إن إصدار منظمة العمل الدولية لكل من الإتفاقيات و التوصيات هو من قبيل الأعمال القانونية التي تصدر عن وكالة دولية متخصصة ، فإذا كان لا يثور خلاف حول القيمة القانونية لإتفاقية المنظمة بإعتبارها من الإتفاقيات الدولية أو المعاهدات الدولية التي تعد المصدر الأول من مصادر القانون الدولي العام² إلا أن القيمة القانونية لتوصيات منظمة العمل الدولية هي محل خلاف ، و هو ما سنتطرق إليه في الفرع الثاني من هذا المطالب .

الفرع الثاني : القيمة القانونية لتوصيات العمل الدولية

إن الإختلاف بين الإتفاقية و التوصية يظهر في أن هذه الأخيرة لا يترتب عنها إلتزام قانوني على عاتق الدول الأعضاء بأن تجعل أحكامها إن تم قبولها جزءا من القانون الوطني للدولة المعنية.³

يبدو واضحا من دستور منظمة العمل الدولية أن لكل من نصوص الإتفاقيات و التوصيات آثارها القانونية الملزمة ، و أنهما يكادان يتساويان في هذه الآثار⁴ ، و القول بذلك أن المناقشات التي سبقت إقرار دستور منظمة العمل الدولية بين الدول المجتمعة في مؤتمر فرساي لعام 1919 ، و إختلاف وجهات نظرها حول الطبيعة القانونية للأعمال التي تصدر عن منظمة العمل الدولية في مجال القانون الدولي للعمل و إنتهى الأمر إلى الأخذ بحل وسط على النحو القائم حاليا ، و الذي يعرف تشكيلين لقواعد العمل الدولية و هما إتفاقيات و توصيات العمل الدولية.⁵

1. المادة 6/19هـ من دستور منظمة العمل الدولية .

2. المادة 38 من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية .

3. محمد سعيد الدقاق ، التنظيم الدولي ، المرجع السابق ، ص 437 .

4. محمود مسعد محمود ، المرجع السابق ، ص 238 .

5. نفس المرجع ، ص 239 .

يمكن القول بأن التوصيات التي تصدر من منظمة العمل الدولية لا تختلف بشكل كبير عن الإتفاقيات التي تصدرها إلا من حيث أن دستور المنظمة حدد في المادة 19 منه أن للمؤتمر عند إعتاده أي مقترحات تتعلق ببند في جدول الأعمال بأن يحدد ما إذا كان ينبغي أن تصاغ هذه المقترحات إما في شكل إتفاقية دولية أو في شكل توصية ، و يلاحظ من خلال دستور منظمة العمل الدولية أنه بالإمكان أن ترقى التوصية إلى إتفاقية إذا ما تم التطرق إلى ذلك في إجتماع لاحق للمؤتمر العام للمنظمة .

خلاصة الفصل الأول

إن قيام منظمة العمل الدولية بأداء دورها الرقابي على ترقية حقوق الإنسان بصفة عامة ، و حقوق العمال بصفة خاصة التي أقرتها النصوص الصادرة عنها ، يستوجب أن يكون هناك موافقة من الدول الأعضاء على هذه الرقابة ، و هذا شيء متاح للمنظمة بإعتبارها تنطلق في ممارسة ذلك وفقا لدستورها ، و أيضا وفقا للنصوص التي تصدرها سواء أخذت شكل إتفاقيات أو توصيات ، كل ذلك يفرض على الدول الأعضاء القبول بهذه الرقابة من خلال القبول بأساليبها أو أجهزتها .

حيث أن المنظمة عملت على ضمان حقوق و حريات العمال التي تضمن لهم ممارسة حقهم في العمل في ظروف مواتية ، و تتيح لهم أيضا الإستفادة من هذا الحق و إنضمام الدول إلى المنظمة يفرض عليها طبقا لدستور المنظمة القبول بجميع الإلتزامات الواردة في هذا الدستور .

و منظمة العمل الدولية إستطاعت أن تتجاوز تنازع الإختصاص الذي كثيرا ما يثار بين الدول و المنظمات الدولية بشأن حماية حقوق الإنسان ، لأنها تستمد سندها القانوني في ممارسة نشاطها بالدرجة الأولى من دستورها ، و الذي يتميز بسمو أحكامه على القوانين الداخلية للدول الأعضاء ، لذلك فإن قيام المنظمة بدورها الرقابي لا يثير أي إشكال بين المنظمة و الدول الأعضاء الملتزمة بدستور المنظمة ، و الذي يخول للمنظمة القيام بممارسة الرقابة على تنفيذ كل ما يصدر عن المنظمة من قواعد دولية لحماية حقوق العمال .

و من أجل معرفة كيفية ممارسة منظمة العمل الدولية للرقابة على حقوق العمال و مدى فعالية هذه الرقابة ، فإننا سوف نتطرق إلى رقابة منظمة العمل الدولية على ضمان و إحترام ترقية حقوق و حريات العمال ، و أيضا إلى آليات عمل الرقابة داخل المنظمة من خلال أجهزة الرقابة ، و كذا وسائل الرقابة و مدى نجاعة ذلك ، و هو ما سنتعرض إليه بالدراسة في الفصل الثاني .

الفصل الثاني

رقابة منظمة العمل الدولية

على ترقية و ضمان احترام حقوق و حريات العمال

تمهيد

تعد منظمة العمل الدولية من أنشط الوكالات الدولية التابعة للأمم المتحدة في مجال حماية حقوق الإنسان بصفة عامة و حقوق العمال بصفة خاصة ، و ما قيامها بإصدار العدد الكبير من الإتفاقيات الدولية و التوصيات إلا دليل على قدرة هذه المنظمة في المساهمة في مجال حماية حقوق الإنسان ، و ذلك نظرا لإعتبارين ، أولهما العدد الكبير من الدول المنظمة إليها ، و ثانيهما أن المنظمة تعتبر من المنظمات الدولية الأكثر إنتشارا في العالم ، حيث لا تكاد تخلو دولة من الدول من فتح مكتب عمل دولي للمنظمة على أراضيها و هناك أيضا الخاصية التي تتفرد بها هذه المنظمة على بقية المنظمات العاملة في مجال حقوق الإنسان و هي تكوينها الثلاثي ، الذي جعلها ذلك تتميز عن المنظمات الدولية الخالصة ، و التي لا مكان فيها إلا للدول و المنظمات الغير حكومية التي لا مكان فيها للدول ، بل هي وسط بين ذلك ، إذ أنها تضم ممثلين عن الدول و عن أرباب العمل و عن العمال ، هذا التنوع في التكوين جعل للمنظمة مصداقية على المستوى الدولي ، و أيضا فإن تعدد مجالات نشاطها ساهم في بروز الدور الكبير ، لذلك نلاحظ بشكل واضح مدى ما أسهمت به المنظمة في توحيد تشريعات العمل في دول العالم .

المبحث الأول : الحقوق و الحريات المضمونة في إطار منظمة العمل الدولية

لقد عملت منظمة العمل الدولية منذ ظهورها على تكريس العديد من الحقوق و الحريات التي تخص فئة العمال ، مما أعطى لها نجاحا واضحا في ذلك ، حيث تمكنت من إيجاد سند قانوني لهذه الحقوق و الحريات ، سواء من خلال ما نصت عليه في دستورها أو ما عملت على تحقيقه من خلال العدد الكبير من الإتفاقيات التي أوجدتها ، و هناك تسليم بأن المنظمة هي المحفل الأول للنقاش و الإرشاد بشأن السياسات الخاصة بعمال العالم¹.

المطلب الأول : الحقوق و الحريات المضمونة للعمال بموجب القانون الأساسي للمنظمة

إن دستور أي منظمة يحدد بالإضافة إلى تكوينه العضوي ، الإطار العام لنشاط أجهزتها المختلفة ، و لا يتعرض في الغالب إلى كل التفاصيل المتعلقة بنشاط المنظمة و دستور منظمة العمل الدولية لا يشذ على هذه القاعدة ، غير أن إعلان فيلاديلفيا الملحق به تضمن العديد من الحقوق و الحريات التي يمكن القول بأن دستور المنظمة ضمنها للعمال ، و أيضا فإن طابع التكوين الثلاثي للمنظمة يتطلب وجود حقوق و حريات نقابية مرتبطة بوجود وجود تمثيل نقابي في الدول المنظمة للمنظمة و حتى تستوفي وجودها في جميع هياكل المنظمة² ، لذلك سوف نتطرق إلى الحقوق و الحريات في فرعين ، الأول متعلق بالحقوق المرتبطة بظروف العمل ، و الثاني متعلق بالحريات النقابية و حق التمثيل النقابي .

¹ . مكتب العمل الدولي ، لجنة البرنامج و الميزانية و الإدارة السياسية الإستراتيجية للفترة 2010 . 2015 ، جعل العمل اللائق حقيقة واقعية ، 2015 ، جنيف .

² - B.T.T risques en urgents et nouvelles formes de prevention dans un monde de travail en mutation , 2010 .Genève .pm

الفرع الأول : الحقوق المرتبطة بظروف العمل

تمت الإشارة في إعلان فيلاديلفيا إلى بعض الحقوق ذات الإرتباط الوثيق بالحق في العمل ، و التي لها مساهمة كبيرة في تحسين الإستفادة من الحق في العمل ، و أيضا تمت الإشارة إلى أن هناك عوائق تحول دون ممارسة هذا الحق ، بل إن المنظمة ترى بأن للبيئة أيضا تأثير في ظروف العمل ، و تعد في الكثير من الحالات من عوائق العمل ¹ . و قد توسع مجال إهتمام المنظمة بظروف العمل ، حيث تشمل الأمراض الأكثر فتكا مثل داء فقدان المناعة ² ، و قد شمل هذا الإعلان الحقوق المساعدة في ممارسة الحق في العمل ، كما تضمن آليات لإزالة العقبات التي تحول دون ممارستها .

1 . الحقوق المساعدة في ممارسة العمل

إن ممارسة الحق في العمل تتطلب توفر ظروف تساعد في ممارسة هذا الحق فإن إنعدمت هذه الظروف لشاب ممارسة الحق في العمل الكثير من العوائق ، و بالتالي فإن الظروف هي حقوق مساعدة للحق في العمل ، و من المعلوم أن منظمة العمل الدولية أوجدت نصوص عديدة تخص العلاقة بين العمال و أرباب العمل و ظروف العمل ³ و أيضا تطرقت إلى موضوع آخر قبل تنظيم تشغيل الأيدي العاملة و حماية العمال من إصابات العمل و الأمراض المهنية و الدفاع عن مصالح العمال الذين يشتغلون بالخارج و المنظمة تمارس كل ذلك في الغالب مع المجلس الإقتصادي و الإجتماعي التابع لهيئة الأمم المتحدة ⁴ .

¹ - (o.i.t rapport conjoint O.I.T.pour un travail decent dans un monde durable faibles , emission de cartone , et pnue , et o.i.e et c.s.h.) 2008 .nairobi,kenya .

B.I.T legalité au travail relives defies , C.I.T, 96 session , 2007 ,p 48 , Genève

² . أحمد أبو الوفا ، الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة و الوكالات الدولية المتخصصة ، الطبعة الثانية ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، ص 268 .

³ . أحمد أبو الوفا ، المرجع السابق ، ص 268 .

⁴ . المجلس الإقتصادي و الإجتماعي : تقرير فريق باريس المعنى بالعمل و الأجور ، 2003 ، نيويورك .

و دستور منظمة العمل الدولية تطرق في ديباجته إلى سبيل إقامة سلام عالمي دائم قائم على أساس من العدالة الإجتماعية ، و أيضا فإن ظروف العمل التي تنطوي على إحاق الظلم و الحرمان بالناس تولد شخصا من شأنه أن يعرض السلام و الوئام العالميين للخطر ، و لذلك فإنه من الصلح تحسين ظروف العمل ، و نجد أيضا أن الدستور تعرض إلى تنظيم ساعات العمل اليومية و الأسبوعية ، و كذلك نجد من بين الحقوق التي كفلها دستور منظمة العمل الدولية كفالة معاش الشيوخوخة ، و تنظيم عرض العمل و توفير أجر يكفل ظروف معيشية مناسبة ، و التأكيد على مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي .

و تضمن إعلان فيلاديلفيا لعام 1949 الخاص بأهداف و مقاصد منظمة العمل الدولية الذي ألحق بدستور المنظمة بإعتباره جزء لا يتجزأ منها ¹ ، و تطرق أيضا إلى العمالة الكاملة و رفع مستويات المعيشة و تشغيل العمال في أعمال يمكن لهم أن يشعروا فيها بالإرتياح ، إذ أنهم عندما يقدمون أقصى ما لديهم من مهارة و خبرة فإنهم يساهمون على خير وجه في رفاهية المجموعة و توفير الوسائل لتدريب العمال و تيسير نقلهم ، بما في ذلك الهجرة من أجل العمل و الإستيطان ، و ذلك كوسيلة لبلوغ الهدف .

حيث تكفل دخلا أساسيا لجميع المحتاجين إلى مثل هذه الحماية ، و توفير الرعاية الشاملة و الحماية الوافية لحياة و صحة العاملين في جميع المهن ، و رعاية الطفولة و الأمومة و توفير التغذية الكافية و السكن المناسب و المرافق الترفيهية و الثقافية و كفالة تكافئ الفرص في التعليم و التدريب المهنيين ، كما أن دستور المنظمة أعطى مفهوم للعمل بالنص على أساس أنه ليس سلعة ، مما جعل المنظمة تعمل على تجسيد هذا التعريف من خلال أعمالها التي أقرتها ، و من خلال ما تضمنه دستور المنظمة من أهداف و مقاصد

¹ . نبيل مصطفى إبراهيم خليل ، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، ص

تهدف إلى تجسيد الغاية من العمل ، و هي أنه حق و ليس سلعة ، من خلال إزالته لكل ما يعيق إستفادة العامل من حقه في العمل الذي يضمن له العيش الكريم .¹

2 . إزالة العقبات التي تحول دون ممارسة الحق في العمل

تعمل منظمة العمل الدولية على تدعيم السلام العالمي بين العدالة في النظام الإقتصادي و تحسين ظروف العيش و العمل² ، و قد شكل تراجع مستويات المعيشة و تزايد الفروقات الإقتصادية مصدر قلق لفترة زمنية معينة ، و في غياب السياسات المتطورة للأمن الإقتصادي قد تتعرض معيشة الأعداد المتزايدة من العمال المستضعفين للمزيد من المخاطر .³

الفرع الثاني : الحريات النقابية و حق التمثيل النقابي

لما كانت منظمة العمل الدولية ذات طبيعة عمالية بات من الطبيعي إهتمامها خصوصا بنوعين من الحقوق و هما⁴: الحقوق المدنية و الحقوق السياسية مثل : حرية التعبير و حرية الإشتراك في النقابات و حرية التجمع السلمي ، و كذلك الحقوق الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية مثل : الحق في العمل ، الحق في إنشاء النقابات ، حق الإلتحاق بالنقابة التي يختارها الشخص العامل بحريته⁵ ، و تعمل منظمة العمل الدولية على تحقيق ما يتوافق مع تكوينها الثلاثي الأطراف المتميز عن باقي المنظمات الدولية و الغير دولية .

¹ . راجع البند الثالث من إعلان فيلاديلفيا الملحق بدستور منظمة العمل الدولية (و ذلك بالملحق الموجود بهذه الرسالة) .

² . عبد الرحمن لحرش ، المجتمع الدولي ، التطور و الأشخاص ، دار العلوم للنشر ، بدون سنة ، ص 169 .

³ . منظمة العمل الدولية ، المكتب الإقليمي للدول العربية ، آثار الأزمة المالية و الإقتصادية على البلدان العربية ، 2009 ، بيروت .

⁴ . منظمة العمل الدولية ، جامعة ميسوتا ، مكتبة الحقوق (I.L.O.html www.1.umn.edu/humants arabic) .

⁵ -www.umn.edu/humants/arabic/ilo/htmp

أولا : الحريات النقابية

إرتبطت الحريات النقابية من الناحية التاريخية إرتباطا وثيقا بحرية التعبير و حرية الرأي و وسائل الإعلان و حرية التجمع و الحق في الإقتراع العام ، و طابع منظمة العمل الدولية ذو التكوين الثلاثي يجمع في نطاقه الحكومات أو رجال الأعمال و النقابات العمالية من خلال ممثلهم للقيام بعمل مشترك من أجل تحقيق العدالة الإجتماعية و رفع مستوى المعيشة في كل مكان .¹

إن أهمية الحرية النقابية لا تبدو فقط في كونها من الحقوق الأساسية للإنسان و لكن أهميتها ترجع إلى إعتبرات عملية تجعل منها شرطا أساسيا *essentielle condition* لسائر الحقوق و الحريات الأساسية للعمال² ، و تناول دستور منظمة العمل الدولية موضوع الحريات النقابية في ديباجته و في إعلان فيلاديلفيا الذي تم إلحاقه بدستور المنظمة ، حيث نص على أنه يلزم كفالة الحرية النقابية بإعتبارها من الأهداف و المبادئ الرئيسية التي تقوم عليها المنظمة .

و بحسب نص المادة **05/03** من دستور المنظمة فإن الدول الأعضاء تتعهد بتعيين المندوبين و المستشارين غير الحكوميين بالإتفاق مع المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل و العمال في بلدانها تبعا للحالة إن وجدت مثل هذه المنظمات ، و أهم ما يلاحظ على ما جاء في المادة السالفة الذكر هو أن الدول غير ملزمة بإيجاد ممثلين غير حكوميين في وفودها ، إلا أن ذلك يعطي لها تمثيلا ناقصا في حالة عدم وجود هؤلاء الممثلين ، لأن هناك بعض الأجهزة في المنظمة تضم ممثلي العمال فقط كاللجنة المعنية بالمنظمة .

¹ . مكتب العمل الدولي : تقرير المدير العام حول التنظيم من أجل العدالة الإجتماعية ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة 92 ، 2004 ، جنيف .

² . محمد مسعد محمود ، المرجع السابق ، ص 236 إلى 246 .

ثانيا : التمثيل النقابي

إن ممارسة الحرية النقابية تقتضي وجود تمثيل نقابي يعمل على وجود تمثيل نقابي يعمل على الحماية و الدفاع عن حقوق العمال ، و وجود تمثيل نقابي في الدول العظمى في منظمة لها التمثيل التام في جميع اللجان المكونة لهذه المنظمة على الرغم من عدم وجود نص صريح في دستور المنظمة يجبر الدول على ضمان وجود تمثيل نقابي يضمن ممارسة الحريات النقابية ، إلا أن ما تضمنه إعلان فيلاديلفيا بخصوص أهداف و مقاصد منظمة العمل الدولية كفيل بإبراز أهمية وجود تمثيل نقابي يمارس من خلاله العمال حقهم في الحرية النقابية ، مما يحتم وجود تمثيل نقابي يراعي مصالح العمال و يضطلع بالمهام التي يتطلبها تحقيق أهداف منظمة العمل الدولية¹.

و جاء إعلان فيلاديلفيا بالإعتراف الفعلي في الحق بالمفاوضة الجماعية و تعاون الإدارة و العمال من أجل التحسين المتواصل لكفاءة الإنتاج ، و أيضا تعاون العمال و أصحاب العمل في إعداد و تطبيق التدابير الإجتماعية و الإقتصادية². و تبرز لنا أهمية الإعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية التي يجسدها وجود تمثيل نقابي يمارس حق التفاوض الجماعي ، و لا يتحقق إلا بوجود تمثيل نقابي الذي يساهم في تحقيق الأهداف و المبادئ المنصوص عليها في دستور منظمة العمل الدولية³.

المطلب الثاني : الحقوق و الحريات المضمنة بموجب إتفاقية المنظمة

إن الإتفاقيات الخاصة بالعمل هي أكثر ما يميز نشاط منظمة العمل الدولية منذ نشأتها ، و ذلك بإعتبارها أداة أثبتت فعاليتها في إيجاد تشريع دولي للعمل ، حيث تمكنت المنظمة من خلال العدد الهائل من تلك الإتفاقيات (حوالي 188 إتفاقية) إلى غاية 2007⁴ من التطرق إلى الحق في العمل و إلى الظروف المحيطة به ، و هذا ما جعلها

1 . إعلان فيلاديلفيا :الهدف الأول ، فقرة هـ (راجع الملحق الخاص بدستور منظمة العمل الدولية في هذه الرسالة) .

2 . إعلان فيلاديلفيا : الهدف الثالث فقرة هـ (راجع الملحق الخاص بدستور منظمة العمل الدولية في هذه الرسالة) .

3 . راجع الملحق الخاص بدستور منظمة العمل الدولية في هذه الرسالة .

4- www.umn.edu/humants/arabic/ilo/html

أيضا تتعرض إلى الحقوق و المبادئ الأساسية لممارسة الحق في العمل ، حيث لا يمكن تصور ممارسة الحق في العمل بدون توافرها ، و هو ما سنتطرق إليه في هذا المطاب .

الفرع الأول : الحقوق و المبادئ الأساسية لممارسة الحق في العمل

الحق في العمل لا يمكن الحديث عنه بمعزل عن حقوق ترتبط به إرتباطا وثيقا لذلك عملت منظمة العمل الدولية على إيجاد مجموعة من المبادئ الأساسية للحق في العمل

أولا : الحقوق المرتبطة بالعمل

لقد إهتمت منظمة العمل الدولية من خلال إتفاقياتها العديدة بإيجاد كل الظروف التي تضمن حقوقا تسهم في ممارسة الحق في العمل ، و عملت على ضمان المهم منها و لعل من أهمها :

❖ **تحديد ساعات العمل :** و قد تطرقت العديد من الإتفاقيات إلى تحديد ساعات العمل

تبعاً لكل قطاع و لخصوصية الأعمال في تلك القطاعات ، ذلك لأن تحديد ساعات

العمل يعد أول إهتمام تطرقت له المنظمة بعد نشأتها ، حيث نصت عليه في أول إتفاقية

لها عام **1919**¹، من خلال تحديد ساعات العمل بثمانية ساعات يومية و ثمان

و أربعين ساعة أسبوعيا في المنشآت الصناعية ، ثم جاءت إتفاقية عام **1935** التي

أقرت مبدأ العمل أربعين ساعة في الأسبوع مع ضرورة تطبيقه على مختلف فئات العمل

❖ **المساواة في الأجر :** نصت عليه الإتفاقية رقم **100** لعام **1951** الخاصة بالمساواة

في العمل بين العمال و العاملات في الأجر عند تساوي قيمة العمل ، و حددته بأنه

يشمل الراتب و التعويضات التي يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير

مباشرة.²

¹ . المادة 01 من الإتفاقية رقم 47 .

² . منظمة العمل الدولية ، إحصاءات دخل و إنفاق الأسرة المعيشية ، 2003 ، جنيف .

❖ **تأمين الراحة النفسية و الجسدية للعمال :** و يكون ذلك بشكل يؤمن لهم الحصول على أجورهم ، حيث ألزمت إتفاقية عام 1936¹ الصادرة عن منظمة العمل الدولية للدول الأعضاء بمنح العمال و العاملات إجازات سنوية مدفوعة الأجر ، و تركت الخيار مفتوحا للدول لتحديد مدة الإجازة على أن لا تقل عن الحد الأدنى الذي حددته الإتفاقية في مادتها الثانية و المحددة بستة (06) أيام على كل سنة من الخدمة المتصلة و أن لا تحسب الإجازات المرضية و أيام العطل الرسمية ضمن الإجازة السنوية و لضمان هذا الحق فقد أعدت المادة 04 من الإتفاقية التخلي عن الإجازة السنوية المدفوعة الأجر ، و أن التنازل عنها باطل من أجل تمتع العامل بحقه في الراحة و المادة 05 أجازت للدول أن تشرع قوانين تمنع العامل من إستحقاق الأجر في فترة الراحة في حالة قيامه بعمل مقابل أجر ، و ألزمت صاحب العمل بدفع الأجرة السنوية إلى العمال عند توقيفه عن العمل لسبب يعود لصاحب العمل في حالة عدم إستفادته من عطلة السنة المفصول فيها ، و دعت المادة 08 من الإتفاقية الدول المصادقة عليها إلى وضع نظام للعقوبات لضمان تطبيق أحكام هذه الإتفاقية .

❖ **تحديد الحد الأدنى لسن العمل :** عملت المنظمة على تحديد حد أدنى لسن العمل من خلال العديد من الإتفاقيات التي مست العديد من القطاعات² ، تبعا لظروف العمل فيها و لدرجة الخطورة و المجهود المطلوب بذله و ما يتطلبه من سن للعمل الذي يمارسه

❖ **حماية حقوق العمال المهاجرين و أسرهم :** تهدف المنظمة إلى حماية جميع العمال و منهم العمال المهاجرين ، بالنظر إلى زيادة ظاهرة الهجرة بسبب الحاجة إلى الأيدي العاملة الرخيصة التي تعتبر وقود الإنتعاش الإقتصادي في البلدان الغنية ، و كذلك بسبب مشكلات البطالة و الفقر في بلدانهم الأصلية ، و حاجة بلدانهم إلى الحصول على العملة الصعبة من خلال تصدير اليد العاملة ، و لقد شكل هذا الموضوع إهتماما كبيرا

¹ . الإتفاقية رقم 52 لعام 1936 .

² . الإتفاقية رقم 47 .

لدى المنظمة التي خصصت له إتفاقية عام 1949 و التي تحمل رقم 97¹ ، ثم الإتفاقية التكميلية لها رقم 134 لعام 1975 ، حيث دعت منظمة العمل الدولية من خلال هاتين الإتفاقيتين الدول التي تسري عليها أحكامها إلى وضع معلوماتهم المتعلقة بالهجرة من سياسات تشريعية و أحكام متعلقة بها و إتفاقيات تعقدها هذه الدولة تحت تصرف مكتب العمل الدولي أو باقي الأعضاء في المنظمة متى طلب ذلك² . و يلاحظ أن هناك إستغلال لوضعية المغتربين بتكليفهم بأشق الأعمال و بأقل الأجور .

الفرع الثاني : الحريات الأساسية المرتبطة بالحق في العمل

إن ضمانات ممارسة الحق في العمل تقتضي وجود حريات أساسية لها دور مكمل في ممارسة الحق في العمل ، و بالنظر إلى طبيعة منظمة العمل الدولية ذات التركيبة الثلاثية ، حيث يعد ممثلو العمال طرفا فاعلا في هذه التركيبة تحت مسمى النقابات العمالية أي ممثلي العمال ، و إن الحريات الأساسية المرتبطة بالحق في العمل ، و التي تتجلى من خلال الحرية النقابية و التي تعنى بحرية ممارسة الحق النقابي ، حيث ترى منظمة العمل الدولية ضرورة تعاون الأفراد من خلال ممثليهم في حماية حقوقهم³ و تشمل الحريات الأساسية المرتبطة بالحق في العمل .

❖ حرية ممارسة الحق النقابي : تتجسد من خلال الحق في تكوين نقابات و الحق في الإنضمام إليها و الحق في الإستقلال النقابي ، و تتسم بالقيم الأساسية بحرية الكرامة الإنسانية و العدالة الإجتماعية و الأمن و عدم التمييز ، و تعتبر أكثر ملائمة الآن للتوصل إلى الحلول و بناء التلاحم الإجتماعي و إرساء سيادة القانون⁴ .

1 . الإتفاقية رقم 97 التي دخلت حيز التنفيذ بتاريخ 22 جانفي 1952 .

2 . المادة 02 من الإتفاقية رقم 97 .

3 . مكتب العمل الدولي : التقرير السادس حول أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة و الصحة المهنيين ، مؤتمر العمل الدولي ، دورة 91 عام 2003 .

4 . ديباجة دستور منظمة العمل الدولية (راجع دستور المنظمة الملحق بهذه الرسالة) .

المبحث الثاني : أجهزة و أساليب الرقابة

في الأصل يعتبر القضاء هو الحارس الطبيعي للحقوق و الحريات ، و منها حق الفرد في العمل ، غير أن منظمة العمل الدولية و من خلال دستورها عدت أجهزة لها دور الرقابة في متابعة تنفيذ ما يصدر عن المنظمة ، سواء من حيث تكوين هذه الأجهزة أو من حيث دورها الذي تمارسه داخل المنظمة ، و أيضا فإن الإعلانات العديدة التي تصدر عن المنظمة أوكلت إلى نفس الأجهزة متابعة تنفيذ ما تم الدعوة إليه من خلال هذه الإعلانات حيث أن مجلس الإدارة داخل المنظمة له إختصاصات ذات أهمية كبيرة من الناحيتين التنفيذية و الإشرافية ، فهو الذي يضع جدول أعمال المؤتمر العام ، و يعين المدير العام للمنظمة ، كما يصدر التعليمات اللازمة لتنفيذ قرارات و توصيات المؤتمر العام و يتابع عملية التنفيذ¹ ، غير أن الدور الرقابي يمارس من طرف اللجان في المنظمة .

المطلب الأول : أجهزة الرقابة

الفرع الأول : لجان منظمة العمل الدولية

إن أهم ما يميز منظمة العمل الدولية عن باقي المنظمات هو طابعها الثلاثي التركيب ، الذي كان له إنعكاس على تكوين و عمل اللجان داخلها ، و هذه اللجان يحددها دستور المنظمة² سواء من حيث التكوين أو من حيث طبيعة العمل ، إذ نجد كل من لجنتي الخبراء و المؤتمر المعنيتين بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات ، و هناك لجنة ثالثة و هي اللجنة المعنية بالحرية النقابية ، لذلك سوف نعرض إلى لجنتي الخبراء و المؤتمر المعنيتين بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات في الفرع الأول بالنظر إلى أن لهما إهتماما واحدا ، و لكن مع تبيان الإختلاف بينهما من حيث التكوين و المهام ، و نتطرق إلى اللجنة المعنية بالحرية النقابية في الفرع الثاني من هذا المطلب .

1 . أحمد أبو الوفا ، المرجع السابق ، ص 282 .

2 . راجع الملحق الخاص بدستور منظمة العمل الدولية في هذه الرسالة .

أولاً : لجنتي الخبراء و المؤتمر المعنيتين بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات

إن إختصاص منظمة العمل الدولية بالتشريع الدولي للعمل من خلال إصدارها للإتفاقيات و التوصيات جعلها توجد آليات لرقابة تنفيذ تلك الإتفاقيات و التوصيات ، من هنا فإن لجنتي الخبراء و المؤتمر المعنيتين بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات لهما دور هام يظهر من خلال ما يلي :

أ . لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات

تتكون من أفراد مستقلين مشهود لهم بالكفاءة ، و قد أنشئت هذه اللجنة سنة 1927¹ و يتم إختيار أعضائها لمدة ثلاث (03) سنوات بصفتهم الشخصية من بين الخبراء المشهود لهم بالكفاءة و الإختصاص في مجال قانون العمل الدولي .

و يقوم مجلس إدارة منظمة العمل الدولية بتعيينهم بناء على إقتراح المدير العام لمكتب العمل الدولي ، كما يراعي في إختيارهم التوزيع الجغرافي العادل² ، حيث جاء في أحد إجتماعات لجنة الخبراء القول بأن منظمة العمل الدولية بالنظر إلى هيكلها الثلاثي الفريد ، و إختصاصها و خبرتها الطويلة العهد في المجال الإجتماعي تؤدي دوراً أساسياً لتوجيه الحكومات و منظمات العمال و منظمات أصحاب العمل³ ، و لجنة الخبراء تعمل على مراقبة تنفيذ الإتفاقيات و التوصيات ، و يتم ذلك من خلال قيام اللجنة بدراسة التقارير التي تقدمها الدول الأعضاء الخاصة بالإلتزامات المنبثقة عن دستور المنظمة و عن الإتفاقيات التي صادقت عليها ، و مدى مطابقة تشريعات هذه الدول و إجراءاتها الداخلية لهذا الدستور و تلك الإتفاقيات⁴ ، كما أنها تطلع على الجريدة الرسمية للدول الأعضاء الخاصة بالمجموعات التشريعية الصادرة عنها ، كما تدرس اللجنة تقارير الدول الأعضاء

1 . أحمد أبو الوفا ، المرجع السابق ، ص 282 .

2 . نبيل مصطفى إبراهيم الخليل ، المرجع السابق ، ص 251 .

3 . مكتب العمل الدولي : الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية ، 2008 ، جنيف .

4 . كلوديو زنجي ، الحماية الدولية لحقوق الإنسان ، ترجمة فوزي عيسى ، مكتبة لبنان ناشرون ، بيروت ، لبنان ، 2006 ،

ص 105 .

الخاصة بالإتفاقيات و الحالات الموجودة بمختلف الدول ، و يحق لهذه اللجنة أن تستفسر من الدول الأعضاء بشأن التقارير و توجه إلى حكوماتها الأسئلة الخاصة بذلك ، و إذا لم تجد الدول المعنية أجوبة على هاته الأسئلة فيحق لهاته اللجنة أن تضع تقارير تتضمن دراسة شاملة و خاصة بمسألة معينة .¹

ب . لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات

في كل دورة و منذ عام 1972 يشكل المؤتمر العام لجنة مكونة من ممثلين عن الحكومات و العمال و أرباب العمل² ، هذه اللجنة تسمى بلجنة المؤتمر ، و تقوم هذه اللجنة بدراسة التقارير المرفوعة إليها من طرف لجنة الخبراء ، كما أنها تدعو حكومات الدول الأعضاء للإشتراك في أعمالها بقصد الحصول على معلومات إضافية لما يمكن أن تكون لجنة الخبراء قد لاحظته من متناقضات و تقارير هذه الدول ، أي أن وظيفة لجنة الخبراء تتمثل في بحث مسألة تطبيق الإتفاقيات و التوصيات آخذة في عين الإعتبار تقارير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات ، حيث تستمع لشروحات هذه الدول التي أعدت لجنة الخبراء تقاريرها بشأنها³.

ثانيا : اللجنة المعنية بالحرية النقابية

لقد أسست الآلية الخاصة لحماية الحرية النقابية سنة 1950 لتكمل الآلية العامة (لجنتي الخبراء والمؤتمر المعنيتين بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات) ، هذه الآلية الخاصة لحماية الحرية النقابية يشمل إختصاصها أيضا الدول التي لم توقع على إتفاقية الحرية النقابية و حماية التنظيم ، لأن مبدأها منصوص عليه في دستور منظمة العمل الدولية ، وهذا الأسلوب الجديد في بحث البلاغات المقدمة ضد الدول حتى و لو لم توقع على هذه الإتفاقية (إتفاقية رقم 87 لعام 1948) يمثل الخاصية الأساسية لآلية الحرية النقابية التي تتبع سلطتها مباشرة من ميثاق الهيئة (دستور المنظمة) ، و هذه اللجنة

¹ . نبيل مصطفى إبراهيم الخليل ، المرجع السابق ، ص ص 521 ، 552 .

² . أحمد أبو الوفا ، المرجع السابق ، ص 282 .

³ . نفس المرجع ، ص 282 .

تتألف من تسعة (09) أعضاء ، ثلاثة (03) من حكومات الأعضاء ، و ثلاثة (03) من منظمات العمال ، و ثلاثة (03) من منظمات أرباب الأعمال¹، و تنظر هذه اللجنة في الشكاوى التي تصلها عادة مكتوبة ، و كذلك ملاحظات الدول عليها و تسعى اللجنة إلى إتخاذ قراراتها بالإجماع ، و لا يجوز أن يشترك في مداولاتها أو أن يكون متواجد أي ممثل أو مواطن أو مندوب رسمي في منظمة أرباب العمل أو العمال تكون الشكاوى قد قدمت ضد حكومته²، و أيضا فإن اللجنة المعنية بالحرية النقابية ، و لا يتم ذلك إلا بموافقة الحكومة المعنية التي وجهت الشكاوى ضدها ، و قد أوجدت اللجنة أيضا لجنة الخبراء المستقلين لمساعدتها في القيام بالمهام المنوطة بها إذا كانت طبيعة الأعمال المعروضة عليها تتطلب خبراء بإمكانهم المساعدة في حل المشاكل التي تعترض عمل اللجنة المعنية بالحرية النقابية ، و يتم تعيين لجنة الخبراء المستقلين من طرف مجلس الإدارة ، هذه الأخيرة و بعد دراسة دقيقة تصدر توصيات تضعها الحكومة التي لم تلتزم بالحرية النقابية في الغالب موضع الإعتبار سواء يتعلق بتعديلات تشريعية أو بتطبيقات فعلية .

الفرع الثاني : مكتب العمل الدولي

إن أهم جهاز يظهر دوره في منظمة العمل الدولية هو مكتب العمل الدولي الذي يلعب دورا بارزا في عمل المنظمة ، لذلك نجد أن دستورها قد نص على وجود هذا الجهاز سواء من حيث تشكيلته أو من حيث المهام التي يقوم بها ، لذلك فإن هذا الجهاز يشكل العمود الفقري في عمل المنظمة من خلال إتساع نشاطه و إرتباط جميع أعمال المنظمة بوجود هذا الجهاز و بالنظر إلى الدور الفعال لمكتب العمل الدولي ، مما يجعله دائما في بحث عن تحسين قراته و أدائه الإداري³.

¹ . نبيل مصطفى إبراهيم الخليل ، المرجع نفسه ، ص 253 .

² . كلوديو زنجي ، نفس المرجع ، ص ص 105 ، 106 .

³ . كلوديو زنجي ، المرجع السابق ، ص 106 .

أولاً : تشكيل مكتب العمل الدولي

تم تشكيل هذا الجهاز داخل منظمة العمل الدولية طبقاً لدستور المنظمة ، بإعتباره الجهاز الثالث المكون للمنظمة بحسب المادة 02 من دستور المنظمة ، و التي نصها كالآتي " تتألف المنظمة الدائمة من الأجهزة التالية : مؤتمر عام لممثلي الدول الأعضاء ، مجلس إدارة يشكل طبقاً للمادة 07 ، مكتب عمل دولي يخضع لإشراف مجلس الإدارة " و مكتب العمل الدولي يتخذ من مدينة جنيف في سويسرا مقراً له ، مع أنه بالإمكان تغيير مقره في أي وقت ، و ذلك بشرط أن يقرر المؤتمر بأغلبية ثلثي المندوبين الحاضرين المقترعين طبقاً لنص المادة 06 من دستور المنظمة التي جاء فيها " يقرر المؤتمر بأغلبية أصوات المندوبين الحاضرين "

و مكتب العمل الدولي هو جهاز يتسم بالطابع التنفيذي ، كما يتبع مباشرة لمجلس الإدارة (مجلس إدارة المنظمة)¹ .

و مكتب العمل الدولي هو أمانة سر المنظمة ، و يرأسه مدير عام يتم تعيينه بواسطة مجلس الإدارة ، و هو مسؤول عن أعماله أمام مجلس الإدارة ، و يضم نحو أكثر من 1700 موظف من مختلف الجنسيات .

و يتكون مكتب العمل الدولي من مجموعة الموظفين الذين يتم تعيينهم بجانب المدير العام ، و يعتبرون جميعاً من قبل الموظفين الدوليين ، مما يعني ذلك تمتعهم بهاته الصفة في مواجهة كافة الأعضاء في المنتظم و تمتعهم بالحصانات و الإمتيازات الدولية المقررة لموظفي مكتب العمل الدولي ، و هذا ما نجده في دستور المنظمة ، إذ نجده يقر من خلال المادة 40 بتمتع المنظمة من أجل تحقيق مقاصدها بمزايا و حصانات ، و موظفو مكتب العمل الدولي جزء من العاملين في المنظمة الدولية للعمل ، بل ينتمون إلى أهم جهاز

¹ . محمد سعيد الدقاق ، التنظيم الدولي ، مرجع سابق ، ص 436 .

بها ، و منه فإن لهم التمتع بالمزايا و الحصانات المقررة لعمال و موظفي المنظمة وفقا لدستورها ، و لمكتب العمل فروع عديدة ¹ .

ثانيا: مهام مكتب العمل الدولي

إن دستور منظمة العمل الدولية ينص على أن لمهام مكتب العمل الدولي طابع دولي ، بحيث أن المدير العام و موظفي المكتب في أدائهم لواجباتهم لا يقومون بقبول أو إلتماس أي تعليمات من أي حكومة أو سلطة أخرى ما عدا المنظمة الدولية للعمل ، و يجب أن يمتنعوا عن أي تصرف قد يتنافى مع وضعهم كموظفين دوليين ليسوا مسؤولين إلا أمام المنظمة ، و يجب على كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية إحترام الطابع الدولي البحت لعمل مكتب العمل الدولي ، و عدم محاولة التأثير على موظفيه في نهوضهم بمسؤولياتهم ، و ذلك طبقا لنص المادة 5/4/09 من دستور المنظمة بقولها تحت عنوان الطابع الدولي لمهام المكتب " تكون مهام المدير العام و موظفي المكتب ذات طابع دولي بحت ، و على المدير العام و موظفي المكتب في أدائهم لواجباتهم ألا يلتمسوا أو يقبلوا تعليمات من أي حكومة الإجراءات الإدارية أو الإتفاقيات الجماعية ، و من أي سلطة أخرى خارجة عن المنظمة ، و أن يمتنعوا عن أي تصرف قد يتنافى مع وضعهم كموظفين دوليين ليسوا مسؤولين سوى أمام المنظمة "

تتعهد كل دولة عضو في المنظمة بإحترام الطابع الدولي البحت لمهام المدير العام و موظفي المكتب ، و بعدم محاولة التأثير عليهم في نهوضهم بمسؤولياتهم .
و مكتب العمل الدولي يعد تقريرا سنويا عن أعمال المنظمة ، و يعرضه على المؤتمر العام ، و تقوم فروع جمع المعلومات التي لها علاقة بالعمل و النشاط الصناعي ، و تساعد الدول الأعضاء في صياغة قوانين العمل بها وفقا لقرارات المؤتمر العام ² .

¹ . محمد عبد الرحمان الدسوقي ، المرجع السابق ، ص 241 .

² . محمد عبد الرحمان الدسوقي ، المرجع السابق ، ص ص 240 ، 241 .

الفصل الثاني رقابة منظمة العمل الدولية على ترقية و ضمان إحترام حقوق و حريات العمال

و لمكتب العمل في العديد من المناسبات ملاحظات حول ما تقوم به الدول من تبني قوانينها لمعايير العمل الدولية التي تعتمدها منظمة العمل الدولية¹ .

و تشمل وظائف مكتب العمل الدولي جمع و توزيع المعلومات عن جميع المواضيع المتصلة بالتنظيم الدولي لظروف العمل و نظام العمل ، و بوجه خاص بحث المواضيع التي يعتمزم عرضها على المؤتمر بغية عقد إتفاقيات دولية ، و القيام بأي إستقصاءات خاصة يطلبها المؤتمر أو مجلس الإدارة .

و يصدر مكتب العمل الدولي مطبوعات و ينشر مواد تتناول أهم الإتجاهات الإجتماعية و الإقتصادية ، و ينشر كذلك دراسات سياسية عن قضايا تتناول العمل في جميع أنحاء العالم² .

و لمكتب العمل الدولي دور في التخفيف من ظاهرة البطالة في بعض الدول و ذلك من خلال قيامه بجمع المعلومات عن سوق العمل ، و مساعدة الدول التي يفقد فيها الأفراد وظائفهم من خلال دعم المرافق التي تهتم بالتوظيف في تلك الدول³ ، و يقوم مكتب العمل الدولي أيضا بالعديد من المهام منها :

✓ إعداد الوثائق التي تتناول مختلف بنود جدول الأعمال المعروض على أي من دورات المؤتمر .

✓ تقديم مساعدة مناسبة للحكومات بناءا على طلبها و في حدود سلطتها فيما يخص صياغة القوانين و اللوائح على أساس مقررات المؤتمر و بتحسين الممارسات الإدارية و نظام التفتيش .

¹– B.I.T les obstacles juridiques a l'application des normes internationales de travail , 2007 , Genève

² . منظمة العمل الدولية : مبادئ توجيهية بشأن نظم إدارة السلامة و الصحة المدنيين ، 2001 ، جنيف .

³ – B.I.T proteger les personnes , promouvoir l'emploi , 2009 , Genève , p 32 .

✓ الإضطلاع بالواجبات التي تتطلبها منه أحكام دستور المنظمة فيما يخص المراعاة الفعلية للإتفاقية ، من خلال متابعة تنفيذها بالنسبة للدول التي صادقت عليها ، و متابعة عرض أسباب عدم المصادقة عليها من طرف الدول التي لم تصادق عليها .¹

✓ تحرير و إصدار المطبوعات التي تعالج مشاكل الصناعة و العمل ذات الأهمية و باللغات التي يعتبرها مجلس الإدارة مناسبة طبقا لنص المادة 10 من دستور المنظمة التي نصت تحت عنوان وظائف المكتب " تشمل وظائف مكتب العمل الدولي جمع و توزيع المعلومات على جميع المواضيع المتصلة بالتنظيم الدولي لظروف العمال و نظام العمل ، و بوجه خاص بحث المواضيع التي يعتزم عرضها على المؤتمر بغية عقد إتفاقيات دولية ، و القيام بأي إستقصاءات خاصة يطلبها المؤتمر أو مجلس الإدارة " .

المطلب الثاني : أساليب الرقابة

الفرع الأول : الرقابة على أساس التقارير

تقوم الرقابة الدولية غير القضائية أساسا على نظام التقارير système rapports التي تتقدم بها الحكومات من تلقاء نفسها موضحة فيها ما قامت به و ما ستقوم به بشأن تنفيذ إلتزاماتها ، و هذه هي الصورة المعتادة للرقابة الدولية ، و هي صورة تعرفها منظمة العمل الدولية .²

لذلك فإننا سنتطرق إلى طبيعة الرقابة الممارسة على تطبيق قواعد العمل الدولية في الفرع الأول ، و إلى إعداد هذه التقارير في الفرع الثاني من هذا المطلب ، و إلى الكيفية التي يتم من خلالها فحص التقارير في الفرع الثالث .

¹ – B.I.T protéger les personnes , promouvoir l'emploi , 2007 , Genève .

² . محمود مسعود محمود ، المرجع السابق ، ص 395 .

أولاً : طبيعة الرقابة الممارسة على قواعد العمل الدولية

الرقابة في القانون الدولي لا تختلف عن مفهومها الوطني ، فهي تعني دائماً التأكد عما إذا كانت أحكام القانون تراعي في مجال العلاقات بين أشخاص القانون الواحد من عدمه و هي تعني أيضاً التثبت من وجود مخالفة لأحكام القانون من عدمه ، و على هذا النحو فالرقابة الدولية هي شرط أساسي و جوهري لنمو العلاقات الدولية ، حيث أن وجودها من شأنه أن يتيح التأكد مما إذا كانت أشخاص القانون الدولي تلتزم في مجال علاقاتها بأحكام القانون الدولي من عدمه ، و في غياب هذه الرقابة فإنه يمكن لأي من أشخاص القانون الدولي أن يتصرف بحرية تامة و بصرف النظر عن مطابقة تصرفاته لأحكام القانون الدولي من عدمه ، و لا شك في أن هذا يحمل في طياته إحتتمالات لمخاطر جسيمة¹ .

إن إنضمام الدول إلى منظمة العمل الدولية يرتب على عاتقها إلتزام² بتقديم تقارير دورية لمؤتمر العمل الدولي عن مدى تطبيقها لنصوص الإتفاقيات التي صادقوا عليها و ذلك طبقاً لنص المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية ، و يتفرع عن هذا الإلتزام إلتزام آخر يتمثل في ضرورة إرسال تقارير تعبر عن مدى عرض الإتفاقية الدولية للعمل على الهيئة الداخلية المختصة قصد التصديق عليها ، و هذا طبقاً لنص المادة 5/19 ، كما أن تعديل دستور المنظمة في سنة 1946 أزم الدول بتقديم تقارير حول الإتفاقيات الغير مصادق عليها ، و كذلك التوصيات الدولية للعمل³ .

إذا كان إرسال تقارير إلى مكتب العمل الدولي إلتزام يقع على عاتق الدول الأعضاء ، فإنه لا يشكل في حد ذاته آلية للرقابة مما لا يقيم هذا الأخير مكتب العمل الدولي بدراسة هذه التقارير من حيث مطابقة الإجراءات الداخلية المتخذة من طرف الدول مع الإلتزام الدولي ، و بالنظر إلى كثرة المهام الموكلة إلى مكتب العمل الدولي فقد عهد إلى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقابة

1 . نفس المرجع ، ص ص ، 361 ، 392 .

2 . راجع موافقة الدول الأعضاء على الإلتزامات محل الرقابة في الفصل الأول من هذه الرسالة .

3 . المادة 19 / 6 من دستور منظمة العمل الدولية .

مدى صحة المعلومات الواردة في التقارير المرسلة من طرف حكومات الدول الأعضاء بمنظمة العمل الدولية.¹

و يرى البعض أن وظيفة هذه اللجنة تعتبر وظيفة قضائية ، لأنها تنظر في مدى مطابقة التشريعات الوطنية مع نصوص الإتفاقيات الدولية للعمل.²

ثانيا : إعداد التقارير

يمكن أن نميز بين ثلاث أنواع من التقارير تلتزم الدول الأعضاء بتقديمها لمنظمة العمل الدولية ، فهناك التقارير بشأن النصوص التي تأخذ شكل إتفاقية دولية تم التصديق عليها ، و هناك تقارير بشأن الإتفاقيات التي لم يتم التصديق عليها ، و أخيرا هناك التقارير التي تلتزم الدول بتقديمها بشأن إلتزامها بعرض النصوص على السلطات المختصة.³

أ. التقارير بشأن الإتفاقيات و التوصيات المصادق عليها

إن الدول التي تصادق على إتفاقيات منظمة العمل الدولية ملزمة بتقديم تقارير سنوية إلى المنظمة تظهر فيها المعلومات الكافية عن تطبيقها لأي من الإتفاقيات التي صادقت عليها ، و يتم ذلك بالتنسيق مع مجلس الإدارة في منظمة العمل الدولية ، و الذي يضع مواصفات تلك التقارير حسب كل إتفاقية ، و المعلومات تحول إلى تقارير ، و يحدد في ذلك المجلس الآجال التي تقدم فيها التقارير وفقا لأهمية الإتفاقية و حداثة التصديق عليها و الصعوبات التي قد ترد عند تنفيذها.⁴

المادة 22 تلزم الدول الاعضاء بإعداد تقارير سنوية ترسل إلى مكتب العمل الدولي ، يظهر من خلالها الإجراءات التي إتخذتها الدول لتنفيذ أحكام الإتفاقيات التي صادقت عليها ، و يكون هذا وفق الكيفية التي يحددها مجلس الإدارة مع ضرورة إحتواء أي من تلك التقارير على البيانات المطلوبة .

1. درافي خديجة ، المرجع السابق ، ص 71 .

2. المشار إليه ، درافي خديجة ، المرجع السابق ، ص 71 .

3. محمود مسعود محمود ، المرجع السابق ، ص 399 .

4. قادري عبد العزيز ، المرجع السابق ، ص ص 168 ، 169 .

ب . التقارير بشأن الإتفاقيات و التوصيات غير المصادق عليها

و هناك أيضا تقارير سنوية توجه إلى منظمة العمل الدولية بهدف المتابعة ، يتم فيها تحديد الأسباب التي منعت التصديق على أي من الإتفاقيات أو التوصيات في الدول التي لم توافق عليها حتى الآن ، و بناءا على ذلك يصدر المدير العام تقريرا شاملا يهدف إلى تحديد و توجيه نشاطات المنظمة بشكل دوري على أساس المستوى الشامل للحماية الفعلية لهذه الحقوق الذي وصلت إليه الدول الأعضاء .¹

و دستور منظمة العمل ينص في مادته 5/19 على إلتزام الدول الأعضاء بإخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي في فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة بالوضع القائم قانونا و عملا ، فيما يختص بالموضوعات التي تتناولها الإتفاقيات التي لم يتم التصديق عليها مع بيان الصعوبات التي تمنع و تؤخر هذا التصديق .

أما فيما يتعلق بالتوصيات ، فإن الدول بحسب المادة 6/19 هـ تبين ما ترى إدخاله من تعديلات على أحكام هذه التوصيات حتى يتم إقرارها أو تطبيقها ، و المادة 2/13 من دستور المنظمة نصت على إلتزام الدول الأعضاء بأن تقدم لمنظمات العمال و أصحاب الأعمال نسخا من التقارير التي تقدمها إلى المنظمة .

ج . التقارير بشأن الإلتزام بعرض الإتفاقيات على السلطات المختصة

تلتزم الدول الأعضاء في المنظمة بأن تقدم للمدير العام لمكتب العمل الدولي تقارير تتضمن المعلومات **les informations** اللازمة بشأن إلتزامها بعرض النصوص التي تشكل إتفاقيات و توصيات على السلطة المختصة .²

و دستور المنظمة ينص في مادته 5/19 ج على أن الدول الأعضاء تقوم بتقديم تقارير للمدير العام لمكتب العمل الدولي عن التدابير المتخذة من أجل عرض الإتفاقية على السلطة أو السلطات المختصة و عن الإجراءات التي إتخذتها .

¹ . كلوديو زالغي ، المرجع السابق ، ص 402 .

² . محمود مسعد محمود ، المرجع السابق ، ص 402 .

و يلاحظ أن منظمة العمل الدولية في الكثير من المرات تقوم هي ذاتها بإعداد تقارير تهتم بالحق في العمل أو الحقوق ذات الصلة به ، و منها التقرير السنوي الصادر عن منظمة العمل الدولية حول الإتجاهات العالمية للإستخدام العام 2008 ، و الذي يرى بأنه من المتوقع ان تسهم الإضطرابات الإقتصادية الناتجة بشكل كبير عن عدم إستقرار الأسواق في زيادة عدد العاطلين عن العمل بنحو 05 ملايين في عام 2008 و ما يصحب ذلك من تأثيرات على إلتزامات الدول .¹

ثالثا: فحص التقارير

نصت المادة 1/23 من دستور منظمة العمل الدولية على أن المدير العام يقوم بعرض على المؤتمر أثناء إنعقاده ملخصا للبيانات و التقارير التي تبلغ إليه من الدول الأعضاء بالتطبيق للمادتين 19 و 22 من دستور المنظمة ، و ذلك بقولها " يعرض المدير العام على المؤتمر في دورته التالية ملخصا للمعلومات و التقارير التي تكون الدول الأعضاء قد أبلغته بها " .

و مما سبق يتبين لنا أن جهة الرقابة هي مؤتمر العمل الدولي ، إلا أنه نتيجة لتزايد عدد النصوص التي يقرها المؤتمر سواء أكانت على شكل إتفاقيات أو توصيات دولية للعمل ، و ذلك تطبيقا لنص المادة 1/19 التي وضحت لنا نوع النصوص التي تصدرها منظمة العمل الدولية ، فقد أصبح من الصعب بل من المستحيل بأن يتولى مؤتمر العمل الدولي بذاته فحص ما إتخذته الدول بشأن تطبيق ما تضمنته هذه النصوص من قواعد و نتيجة لذلك فإن كلا من لجنة الخبراء و لجنة المؤتمر أصبحتا تتوليان فحص التقارير التي ترد من مختلف الدول بشأن قواعد العمل الدولية .²

لذلك فإننا سنتعرض إلى فحص التقارير التي ترد إلى منظمة العمل الدولية من خلال ما تقوم به كل من لجنة الخبراء و لجنة المؤتمر .

¹ - B.I.T le magazine de I.O.I.T travail n° 62 , 2007 , Genève , p 28 .

² . محمود مسعود محمود ، المرجع السابق ، ص 404 .

الفرع الثاني : الرقابة على أساس الشكاوى

إن لمنظمة العمل الدولية الفضل في أن عرف العالم نظاما لرقابة دولية أكثر تطورا ، فإذا كان الأصل أن الرقابة الدولية تقدم على أساس التقارير التي تتقدم بها الدول تلقائيا ، دون حاجة إلى شكاوى أو مطالبات ، فإن المنظمة عرفت بجانب هذه الصورة للرقابة صورة أخرى يسمح بمقتضاها لأطراف أخرى بالإشتراك في أعمال الرقابة ، و هذه الصورة من الرقابة هي ما يعرف بالرقابة المشتركة أو الرقابة على أساس الشكاوى ، لذلك سنتعرض في هذا المطب إلى الجهات التي لها الحق في مثل هذه الصورة من الرقابة .

و نصت المادة 26 من دستور المنظمة على أنه " لكل من دول الأعضاء حق التقدم إلى مكتب العمل الدولي بشكاوى ضد أي دولة أخرى ، إذا رأت أن هذه الأخيرة لا تكفل الإلتزام الفعلي بأي إتفاقية صدقت كلتاها عليها طبقا لأحكام المواد السابقة " ¹.

و يجوز لأية دولة ² أن تتقدم بشكاوى ضد أي دولة أخرى لا تحترم قواعد العمل الدولية حتى و لو لم تكن الدولة المشكو بها عضوا في منظمة العمل الدولية ، بإعتبار أن قواعد القانون الدولي للعمل من قواعد النظام العام **d'ordre public** في النظام القانوني الدولي ³ ، هذا النظام القانوني أو ما عرف بالقواعد العامة للقانون الدولي الذي تم النص عليه في إتفاقية فيينا لقانون المعاهدات العام 1969 ، إذ جاء في المادة 53 من هذه الإتفاقية " يقصد بالقاعدة الآمرة من قواعد القانون الدولي ، القاعدة المقبولة و المعترف بها من قبل المجتمع الدولي ككل على أنها القاعدة التي لا يجوز الإخلال بها ، و التي لا يمكن تعديلها إلا بقاعدة لاحقة من القواعد العامة للقانون الدولي لها ذات الطابع "

¹ . نفس المرجع السابق ، ص 453 .

² . دراقي هيبه خديجة ، المرجع السابق ، ص 72 .

³ ، محمود مسعد محمود ، المرجع السابق ، ص ص 437 ، 438 .

و أيضا أجازت إتفاقية فيينا لقانون المعاهدات للدول حتى و لو لم تكن أطرافا في الإتفاقية موضوع المخالفة الحق في الإحتجاج ، و هو ما نصت عليه المادة 60 /2/ج بقولها " ..أي طرف آخر عدى الدولة المخلة بالإحتجاج بالإخلال" .

و بعد معرفة الجهات التي يحق لها تقديم الشكاوى ، فإن الفحص و البت في هذه الشكاوى هو ما نعالجه في الفرع الأول و الثاني .

أما فيما يخص الفحص و البت في الشكاوى فإنه و بعد إيداع الشكاوى من أي من الجهات الثلاث المذكورة سلفا لدى مكتب العمل الدولي ، فإن مجلس إدارة منظمة العمل الدولية يقوم بإجراءات للفحص و البت في الشكاوى ، و يتم ذلك بأحد الطرق التالية :

أولا : الإجراء التوفيقى

منظمة العمل الدولية ليست سبابة في هذا المجال ، حيث أن هذا النوع من الإجراءات عرفه النظام الدولي مبكرا بإعتباره من بين أساليب حل المنازعات الدولية بالطرق السلمية ، و أجاز دستور منظمة العمل الدولية لمجلس إدارة المنظمة أن يجري إتصالات بالحكومات التي يعنيها الأمر بشأن ما يصله من شكاوى ، طبقا لنص المادة 24 من الدستور¹.

ثانيا : الإحالة إلى لجنة التحقيق

يجوز لمجلس إدارة المنظمة أن يحيل ما يصله من شكاوى إلى لجنة تحقيق ، أما بعد محاولة الصلح " التوفيق " إذا لم يقتنع بما قدمته حكومة الدول المعنية ، أو لما يصله الرد في فترة معقولة أو رأي ، تقوم بإحالة الشكاوى مباشرة إلى لجنة التحقيق بحسب ما نصت عليه المادة 3/26 من دستور المنظمة ، و تتولى هذه اللجنة بحث الشكاوى بحثا كاملا ، و تلتزم الدول الأعضاء طبقا للمادة 28 من دستور المنظمة بأن تضع تحت تصرفها جميع ما في حوزتها من بيانات تتصل بموضوع الشكاوى .

¹ . محمود مسعد محمود ، المرجع السابق ، ص 430 .

و في نهاية عملها تعد تقريراً بالنتائج التي توصلت إليها ، و أيضا التوصيات التي تراها ملائمة .

ثالثا : الإحالة لمحكمة العدل الدولية

إن عرض الشكوى على محكمة العدل الدولية من طرف منظمة العمل الدولية ليس الغرض منه طلب رأي إستشاري لها ، و لكن الغرض منه مباشرتها لوظيفتها القضائية في المنازعات الدولية ، و هذا ما نص عليه دستور منظمة العمل الدولية .¹

و محكمة العدل الدولية في هذه الحالة تقوم بذلك طبقا لنص المادة 1/36 من نظامها الأساسي ، و بما أن ولايتها القضائية إختيارية ، أي لا بد من موافقة أطراف النزاع جميعا على الإلتجاء إليها ، فإنه في حالة رفض أي من الدول المعنية عرض الشكوى على المحكمة إستحال النظر في الشكوى أمامها² ، أما إذا تم قبول الأطراف بعرض الشكوى أمامها فإن حكمها أي قرارها يكون نهائيا ، طبقا لنص المادة 31 من دستور منظمة العمل ، و التي جاء فيها " يكون قرار محكمة العدل الدولية نهائيا بشأن أي شكوى أو مسألة أحيلت إليها عملا بالمادة 29 " .

و لها أيضا الحق في تأييد أو تعديل أو إلغاء نتائج لجنة التحقيق في قرارها ، طبقا لمادة 32 من دستور المنظمة ، و التي جاء فيها " لمحكمة العدل الدولية أن تثبت أو تعدل أو تلغي أي نتائج أو توصيات خلصت لها لجنة التحقيق " .

رابعا : العقوبات المقررة

في الأحوال السابقة جميعا تقوم لجنة التحقيق بتضمين تقريرها ما تراه ملائما بالنسبة للخطوات الواجب إتخاذها لمواجهة الشكوى ، و يقوم مجلس الإدارة بناء على ما قرره اللجنة بتقديم توصيات لمؤتمر العمل الدولي بشأن ما يجب إتخاذه لتلاقي أسبابها ، و لا

¹ . نفس المرجع ، ص ص 432 ، 433 .

² ، المواد 2/29 و 31 و 32 من دستور منظمة العمل الدولية .

شك في أن تلك الإجراءات التي يتم إتخاذها ضد الدولة المخالفة من شأنها تكوين رأي عام ضد هذه الدولة ، مما يعتبر في حد ذاته جزء يوقع على الدولة .¹

و عبر التاريخ الطويل لمنظمة العمل الدولية لم يتم أبدا تبني إجراءات عقابية إتجاه أي دولة ، وذلك حتى مارس 1999 ، عندما قرر مجلس الإدارة أن يضيف في دورته رقم 90 في شهر نوفمبر إلى جدول أعماله موضوعا حول الإجراءات التي يجب أن يوصي بها المؤتمر من أجل ضمان إلزام و إحترام الإتفاقية الخاصة بالعمل الجبري رقم 105 ، من جانب دولة ماينمار ، و ذلك تبعا لتوصيات لجنة التقصي المشكلة في عام 1997 من أجل دراسة إنتهاك الإتفاقية الخاصة بالعمل الجبري ، و في ماي 1999 بعد إنتهاء المدة المحددة لتلك الدولة من طرف اللجنة، و التي كان يجب خلالها على حكومة ماينمار الإمتثال للتوصيات، تم نشر التقرير الذي صاغه المدير العام بعد إتصالات مع الحكومة المعنية و في جوان من نفس السنة تبني مؤتمر العمل الدولي إقرارا بفرض إجراءات عقابية تتمثل في وقف التعاون الفني و المعونة مع هذه الدولة ، و إستبعاد حكومتها من المشاركة في إجتماعات و مؤتمرات و ملتقيات منظمة العمل الدولية .²

خامسا : فحص الشكاوى المتعلقة بالحرية النقابية

إن تعلق الشكاوى بالحرية النقابية فإنها تبحث من طرف لجنة الحرية النقابية حيث تقوم اللجنة بالتحقيقات ، أما إذا توصلت التحقيقات إلى وقوع بالإنتهاك و هو مستمر فإنها تصدر توصيات للدولة بالعدول عن القيام بتصرف معين أو بتعديل القوانين السارية محل الإنتهاك .³

و من بين الشكاوى التي قد تثار ، نجد الشكاوى بخصوص منع ممثلي العمال من حضور أعمال مؤتمر العمل الدولي ، و هي محل إهتمام من منظمة العمل الدولية لتأثيرها المباشر

¹. درافي هبة خديجة ، المرجع السابق ، ص 74 بتصريف .

² . المشار إليه عند نفس المرجع ، ص 74 .

³ . نبيل مصطفى إبراهيم خليل ، المرجع السابق ، ص ص 638 ، 639 .

على نشاط المنظمة¹ ، و تقوم لجنة الحرية النقابية بتقديم تقرير إلى مجلس الإدارة مفصلا عن موضوع الشكوى ، و عادة ما يأخذ به المجلس ، و عندما تكون هناك دولة قد صدقت على نصوص الإتفاقية الخاصة بالحرية النقابية فإن لجنة الحريات النقابية تقوم بإبلاغ توصياتها إلى لجنة الخبراء لمتابعة تنفيذ توصياتها مستقبلا².

و الحرية النقابية تشمل : كل حق في حرية الإشتراك في الإجتماعات و الجمعيات السلمية و لكل فرد الحق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين بما في ذلك حق إنشاء النقابات و الإنضمام إليها دون قيد ما عدا القيود التي ينص عليها القانون ، لهذا نجد أن اللجنة المتعلقة بالحرية النقابية لها مجال نشاط كبير³.

المطلب الثالث : دور نظام الرقابة داخل المنظمة في تطبيق قواعد العمل الدولية

إن ما يضمن فعالية نظام الرقابة في تطبيق و توسيع نطاق قواعد العمل الدولية هو طبيعته المتميزة التي تجعل منه نظاما إشهاريا يؤدي إلى التطبيق الفعلي للقواعد الدولية المتعلقة بحقوق العمال ، و هذا النظام يفرض إرسال نسخة من المعلومات المقدمة من حكومات الدول الأعضاء إلى المدير العام للمنظمة إلى ممثلي العمال و إلى ممثلي أرباب العمل ، مما يسمح لهم بالتأكد من صحة التقارير المقدمة من طرف حكومتهم⁴.

و نظام الرقابة داخل منظمة العمل الدولية يجعل منها على حد تعبير فيكتور غبالي

victor - ghbali إحدى المنظمات الأكثر تقدما في هيئة الأمم المتحدة ، و يقرر

الرقابة المتبع لدى منظمة العمل الدولية إجراءات دورية ، و أخرى نزاعية أو تسمى سياسية

تقنية⁵.

¹ . مكتب العمل الدولي ، النظام الأساسي بشأن تمثيل مندوبي أصحاب العمل و مندوبي العمال في مؤتمر العمل الدولي ، 2009 جنيف .

² . محمود مسعد محمود ، المرجع السابق ، ص 457 .

³ . نبيل عبد الرحمان ناصر الدين ، ضمانات حقوق الإنسان و حمايتها وفقا للقانون الدولي و التشرييع الدولي ، الطبعة الأولى ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، مصر 2006 ، ص 59 .

⁴ . درافني هبة خديجة ، المرجع السابق ، ص 74 بتصرف .

⁵ . المشار إليه عند نفس المرجع ، ص 74 .

و الرقابة الممارسة من طرف أجهزة منظمة العمل الدولية المختلفة تشمل جميع الإتفاقيات الصادرة عنها ، سواء المصادق عليها أو حتى الغير مصادق عليها ، فهي تشمل جميع قواعد العمل الدولية المتخذة في إطار هذه المنظمة ، و بالأخص القواعد التي تحيطها المنظمة بحماية خاصة **كالحق في الحرية النقابية** ، و قد كان لمنظمة العمل الدولية الفضل في أن عرف العالم نظاما للرقابة الدولية أكثر تطورا ، فإذا كان الأصل في الرقابة الدولية أنها تقوم على أساس التقارير التي تتقدم بها الدول الأعضاء تلقائيا دون الحاجة إلى تقديم شكوى أو مطالبة ، فإن منظمة العمل الدولية عرفت بجانب هذه الصورة التقليدية للرقابة صورة أخرى سمح بمقتضاها لحكومات مختلف الدول الأعضاء و لمنظمات أصحاب العمل و المنظمات العمالية ، و أيضا لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية و لأعضاء المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بالإشتراك في أعمال الرقابة ¹.

و من أجل أن يكون نظام الرقابة المتبع داخل منظمة العمل الدولية أكثر فعالية و يساهم في تطبيق و توسيع قواعد العمل الدولية ، كان لا بد من إيجاد سبيل أو إجراء كفيل بتقديم المعونة اللازمة للدول الأعضاء قصد حملها على المزيد من التصديق على إتفاقيات العمل الدولية ، لذلك تم تأسيس هذا الإجراء في عام 1969 تحت مسمى **الإتصالات المباشرة** ، و ذلك بناء على الإقتراح المقدم من لجنة الخبراء 1967.²

و إن هذا الإجراء سمح بإيجاد الحلول المناسبة من خلال إشراك ممثلي العمال و أرباب العمل ، بالإضافة إلى الحكومات المعنية ، و هو يعمل كوسيلة كفيلة تساعد في التطبيق الفعلي لأساليب الرقابة المتبعة من طرف منظمة العمل الدولية ، و بالتالي فإن إنجاز هذه الرقابة التي تكون قد أدت وظيفتها و هي تطبيق و توسيع نطاق قواعد العمل

¹ . محود مسعد محمود ، المرجع السابق ، ص 439 .

² . دراقي هبة خديجة ، المرجع السابق ، ص 75 .

الفصل الثاني رقابة منظمة العمل الدولية على ترقية و ضمان إحترام حقوق و حريات العمال

الدولية ، و التي تهدف إلى توفير الحماية القانونية لحقوق العمال في إطار منظمة العمل الدولية .¹

¹. نفس المرجع ، ص 75 .

خلاصة الفصل الثاني

لقد أثبتت منظمة العمل الدولية من خلال ما تضمنته من حقوق و حريات للعمال قدرتها على تجسيد الأهداف المعلنة في دستورها و أيضا الأساليب التي تتيحها للرقابة سواء للدول الأعضاء أو المنظمات العمالية و لمنظمات أرباب العمل، و حتى لبعض أجهزتها تميزها عن غيرها من المنظمات العاملة في مجال حماية حقوق الإنسان بصفة عامة و فعالية هذه الأساليب تظهر في إعتبارها وسيلة ضغط تمارس على الدول التي تقع منها الإنتهاكات لحقوق العمال ، و تجعلها تحاول تدارك كل نقص أو تقصير حتى لا تكون عرضة لأي تشهير يمارس ضدها بالوسائل المتاحة للمنظمة ، أو حتى لا تجد نفسها في موقف التخاصم لدى محكمة العدل الدولية ، أي حرصها على تجنب اللجوء إلى هذه المحكمة يحتم عليها العمل قدر المستطاع على الوفاء بكل الإلتزامات التي تترتب عليها بسبب قبولها بإتفاقيات منظمة العمل الدولية .

إن الدور الرائد لمنظمة العمل الدولية في الرقابة على حقوق العمال و إمتلاكها لأجهزة أثبتت فعاليتها ، و على رأس هذه الأجهزة نجد مكتب العمل الدولي ذو الإنتشار الواسع من خلال فروع المتواجدة في جميع جهات العالم ، و أيضا توفرها على أساليب فعالة في الرقابة على حقوق العمال مكنتها من توسيع التطبيق الفعلي لقواعد العمل الدولية التي عملت المنظمة على إقرارها من خلال مختلف النصوص الصادرة منها جعل منها منظمة رائدة في مجال ممارسة الرقابة على تنفيذ ما يصدر عنها من إتفاقيات ، و بالتالي فإن ذلك مكنها من دفع الدول الأعضاء إلى المزيد من الإلتزام بما وافقت عليه و إلى إزدياد نشاط المنظمة ليشمل كل ما له علاقة بالحق في العمل .

خاتمة

خاتمة

إن منظمة العمل الدولية تتميز ببنيته الثلاثية عن غيرها من الوكالات الدولية المتخصصة ، و أيضا بالنظر إلى أهمية المجال الذي تنشط فيه و هو المجال الإجتماعي على المستوى الدولي ، و هذا المجال له حساسية كبيرة بإمكانها حتى المساس بالإستقرار العالمي بإعتبار شمول نشاطها لجل دول العالم ، و بالتالي فإن لحكمها تأثير على إستقرار هذه الدول ، مما ينعكس على إستقرار العالم ، كل ذلك جعل العالم يعترف بإسهامات هذه المنظمة في السلام العالمي ، و كتقدير لنشاطها منحت لها جائزة نوبل للسلام في العام 1969 .

إن هذا التقدير الذي حظيت المنظمة هو إعتراف لها بتحقيق الأهداف التي أنشئت من أجلها ، و خاصة من إيجاد تشريع دولي للعمل ، و أيضا فإن الوقت كفيل بجعلها تحقق العديد من المنجزات ذات الصلة بأهدافها المنصوص عليها في دستورها خاصة ما جاء في إعلان فيلاديلفيا .

و ما الكم الهائل من الإتفاقيات و التوصيات التي أصدرتها المنظمة و العدد الكبير من الدول الأعضاء إلا دليل على نجاعة الأسلوب الذي تتبعه المنظمة من أجل تحقيق أهدافها ، حتى أنها سعت إلى إصدار العديد من الإعلانات التي تهدف من ورائها إلى الحرص على متابعة ما صدر عنها من نصوص في مجال حماية حقوق العمال .

و نجاح منظمة العمل الدولية في إيجاد تشريع دولي للعمل مكنها من توفير الوسائل القانونية على المستوى الدولي لحماية حقوق العمال ، فالعدد الهائل من الدول الأعضاء ساعدها على الإنتشار في كل بقاع العالم ، و أيضا العدد الكبير من الإتفاقيات التي أصدرتها مكنها أيضا من التطرق إلى جميع النواحي المتعلقة بالحق في العمل ، و هي في عملها الذي قامت به تستمد سندها القانوني في ذلك مما يتيح له دستورها و أيضا الإتفاقيات و التوصيات التي أصدرتها ، فهذا ما يعطيها مجالا واسعا للقيام بعملها على أحسن وجه ،

خاتمة

و يمكنها من فرض التزامات على عاتق الدول الأعضاء ، الهدف منها حماية حقوق العمال .

و عملت المنظمة أيضا على جعل الدول تلتزم بتحقيق أهداف المنظمة المعلن عنها في دستورها من خلال جعل القبول بهذا الأخير شرطا للانضمام إليها ، و بالتالي فإن هذه الدول تقبل بما تقرره المنظمة من ضمانات لحماية حقوق العمال ، و من أساليب و أجهزة للرقابة على هذه الحقوق .

و تمكنت المنظمة من تجاوز الإشكال المتعلق بتنازع الإختصاص في حماية حقوق الإنسان بصفة عامة بين المنظمات الدولية و الدول ، فالتركيبية الثلاثية للمنظمة مكنتها من توسيع الأطراف التي تمارس دورا رقابيا على حماية حقوق العمال ، و أيضا ما فرضه دستورها من الإلتزامات على عاتق الدول الأعضاء أسهم في إزالة هذا التنازع .

و حرصت منظمة العمل الدولية على إعطاء دور الفرد بإعتباره النواة الأولى في حماية حقوق بصفة عامة ، و ذلك من خلال تركيبتها الثلاثية المتميزة بين المنظمات الحكومية و المنظمات غير الحكومية التي أتاحت للفرد سواء من خلال ممثلي العمال أو ممثلي أرباب العمل القيام بدور هام في مجال حماية حقوقه ، و هذا يعد تطورا في تفعيل دور الفرد في حماية حقوق الإنسان ، و أيضا يعد نقلة نوعية لدور الفرد في القانون الدولي .

و قيام منظمة العمل الدولية بضمان الحقوق و الحريات للعمال ظهر بشكل جلي من خلال العدد الكبير للإتفاقيات و التوصيات التي أصدرتها الأمر الذي أتاح لها التطرق إلى توفير الأساس القانوني لحماية هذه الحقوق ، فأقرار هذه الحقوق و الحريات شكل أحد أهم ميزات عمل هذه المنظمة ، و الذي تهدف من وراءه إلى توحيد القوانين على المستوى الدولي التي تكفل هذه الحقوق و الحريات ، حيث أنها بذلك تعمل على جعل العمل حقا و ليس سلعة ، و ذلك من خلال إزالة كل العوائق التي تحول دون تمكين العمال من حقوقهم و محاربة إستغلال حاجة الناس للعمل لفرض شروط و قيود تتنافى و ممارسة الحق في

خاتمة

العمل ، و تم ذلك من خلال منع أعمال السخرة أو الأعمال الجبرية و حماية الأجور و منع التشغيل الأطفال الذين هم دون سن العمل و غيرها من الإجراءات .

تتوفر المنظمة على آليات للرقابة على حقوق العمال ، تمثلت فيما تملكه من أجهزة لممارسة هذه الرقابة ، و هذا يبرز الدور الكبير الذي يلعبه مكتب العمل الدولي من خلال فروعه المنتشرة في جميع دول العالم ، و أيضا إعتادها على الأسلوب التقليدي للرقابة الدولية ، و الذي يعد أكثر توسعا بإعتباره يلزم الدول الأعضاء بتقديم تقارير حتى على الإتفاقيات التي لم تصادق عليها ، و نلمس تميز المنظمة من خلال إعتادها على أسلوب الشكاوى في الرقابة على حقوق العمال ، الذي أتاح لكل الأطراف المكونة لها لعب دور رقابي ، مما يعتبر بمثابة ضمانة إضافية في نجاعة الرقابة التي تمارسها المنظمة من أجل حماية حقوق العمال ، لأن هذا الأسلوب مكن حتى الأفراد من لعب دور رقابي ، و ذلك إما من خلال ممثلي العمال أو أرياب العمل .

و على الرغم من هذا النشاط الكبير و هذه المنجزات المحققة من طرف منظمة العمل الدولية إلا أن هناك عراقيل تحول دون تحقيق المنظمة لكل أهدافها المعلن عنها في دستورها ، فمعاناة الكثير من العمال لا تزال قائمة ، سواء بسبب التدخل المباشر من طرف بعض الدول في حرمان العمال من حقوقهم أو عن طريق عرقلة أعمال و أنشطة المنظمات العمالية (النقابات) ، أو محاولة التدخل و التوجيه لهذه المنظمات ، و أيضا الضغط عليها حتى لا تقدم أي شكاوى تفضح فيها ما تقوم به هذه الدول من عدم إلتزام بإتفاقيات منظمة العمل الدولية ، و قد يأخذ الضغط شكل إغراءات أو تفضيل لمنظمة عمالية على حساب باقي المنظمات الدولية .

و هناك أيضا معاناة العمال في الدول و الأقاليم التي تعاني من الإستعمار فمنظمة العمل الدولية لا يمكنها توفير الحماية الكافية للعمال في البلدان الخاضعة للإستعمار ، كما هو الحال في العراق ، أفغانستان ، فلسطين بالنظر إلى خطورة الإنتهاكات

خاتمة

التي تمس حقوق الإنسان ، و من أخطرها حقه في الحياة الذي يقدم على غيره من الحقوق و أيضا هناك النشاط الكبير للشركات المتعددة الجنسيات التي هي أداة إقتصادية فعالة .
يمكن القول بأن دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق فئة العمال كان له الأثر الكبير في تحسين أوضاع الكثير منهم في العديد من بلدان العالم و في إيجاد تشريع دولي موحد لهذه الفئة تحت مسمى القانون الدولي للعمل ، و هو ما كان يطمح إلى تحقيقه منذ تأسيس هذه المنظمة ، و لذلك فإن منظمة العمل الدولية تبقى مطالبة ببذل الكثير من الجهد من أجل تحقيق جميع الأهداف التي رسمتها لنفسها في دستورها الخاص .

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع

1 . باللغة العربية

I.الكتب العربية

- 1.د.إبراهيم خليل نبيل مصطفى : آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دراسة نظرية و تطبيقية على ضوء تنفيذ المعاهدات الدولية و الإقليمية و الوكالات المتخصصة المعنية بحقوق الإنسان ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، 2006 .
- 2.د.أبو الوفا أحمد : الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة و الوكالات المتخصصة ، الطبعة الثانية ، دار النهضة ، القاهرة ، مصر ، 2005 .
- 3.د.عزت سعد السيد البرعي ، حماية حقوق الإنسان ، بدون سنة .
- 4.د.حسين خليل : النظرية العامة و المنظمات العالمية ، البرامج و الوكالات المتخصصة ، الطبعة الأولى ، دار المنهل اللبناني ، بيروت ، لبنان ، 2010 .
- 5.د.الدموقي محمد عبد الرحمان ، قانون المنظمات الدولية ، الجزء الثاني ، منظمة الأمم المتحدة و وكالاتها المتخصصة ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، 2006 .
- 6.د.الدقاق محمد السعيد ، التنظيم الدولي (النظرية العامة ، الأمم المتحدة) ، دار المطبوعات الجامعية ، المكتبة القانونية ، مصر ، 1994 .
- 7.لحرش عبد الرحمان ، المجتمع الدولي ، التطور و الأشخاص ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، الجزائر ، 2007 .
- 8.د.محمود محمود مسعد : دور منظمة العمل الدولية في خلق و تطبيق قانون دولي للعمل ، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر ، بدون سنة .

II. وثائق صادرة عن منظمة العمل الدولية

1. منظمة العمل الدولية : آثار الأزمة العالمية على سوق العمل ، جنيف ، 2008

www.ilo.org

2.. إعلان منظمة العمل الدولية : بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل و متابعته

، الدورة 86 ، جنيف ، 1998 .

3. منظمة العمل الدولية : المكتب الإقليمي للدول العربية ، آثار الأزمة المالية

و الإقتصادية على البلدان العربية ، بيروت ، لبنان ، 2009 .

www.ilo.org/public/arabic/region/arpro/beirut/sitemap.htm/top

4. منظمة العمل الدولية : إحصاءات دخل و إنفاق الأسرة المعيشية ، جنيف ، 2003 .

www.ilo.org

5. منظمة العمل الدولية : حقوق الأشخاص المعوقين في العمل اللائق ، أرثر أورابلي ،

جنيف ، 2007 .

www.ilo.org

6. منظمة العمل الدولية : التدريب النقابي حول سياسات التشغيل و إستراتيجية الحد من

الفقر ، المركز الدولي للتدريب ، تورينو ، إيطاليا ، 2005 .

www.ilo.org

7. منظمة العمل الدولية : مبادئ توجيهية بشأن نظم إدارية السلامة و الصحة تامينيين

جنيف ، 2001 .

www.ilo.org

III. وثائق صادرة عن مكتب العمل الدولي

1. مكتب العمل الدولي : سحب ستة عشر توصية ، دورة مؤتمر العمل الدولي رقم 92

جنيف . www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm.2004

قائمة المصادر و المراجع

2. مكتب العمل الدولي : لجنة البرنامج و الميزانية و الإدارة ، إطار السياسة الإستراتيجية للفترة 2010 . 2015 ، جعل العمل اللائق حقيقة واقعية ، جنيف ، 2009 .
www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm.
3. مكتب العمل الدولي : تقرير المدير العام حول التنظيم من أجل العدالة الإجتماعية مؤتمر العمل الدولي ، الدورة 92 ، جنيف ، 2004 .
www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm.
4. مكتب العمل الدولي : لجنة التعاون التقني ، متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل ، الأولويات و خطط العمل ، جنيف ، 2003 .
www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm.
5. مكتب العمل الدولي : جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي ، دورة 98 ، جنيف ، 2009
www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm.
6. مكتب العمل الدولي : المؤسسات و السياسات الضرورية لإدارة سوق العمل بطريقة عادلة و فعالة في المنطقة العربية ، المنتدى العربي للتنمية و التشغيل ، الدوحة ، قطر .
www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm.
7. مكتب العمل الدولي : دعم سياسات إعادة الإنتعاش من خلال معايير العمل الدولية و إحترام حقوق العمال ، قضايا و تحديات للمنطقة العربية ، المنتدى العربي للتشغيل بيروت ، لبنان ، 2009 ، المنتدى العربي للتشغيل ، بيروت ، لبنان ، 2009 .
www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm.
8. مكتب العمل الدولي : أنشطة منظمة العمل الدولية في إفريقيا ، جنيف ، 2007
www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm.
9. مكتب العمل الدولي : التقرير السادس حول أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة و الصحة المهنيين ، مؤتمر العمل الدولي ، الدورة 91 جنيف ، 2003 .
www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm.
10. مكتب العمل الدولي : الإطار المتعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية ، جنيف 2008
www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm.

قائمة المصادر و المراجع

11.مكتب العمل الدولي : وضع عمال الأراضي المحتلة ، جنيف ، 2008 .
www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm.

12.مكتب العمل الدولي : النظام الأساسي بشأن مندوبي أصحاب العمل و مندوبي العمال في مؤتمر العمل الدولي ، جنيف ، 2009 .
www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm.

IV.وثائق مختلفة

1.الأمم المتحدة : موجز الأحكام و الفتاوى و الأوامر الصادرة عن محكمة العدل الدولية للفترة 1948 . 1991 .

2.المجلس الإقتصادي و الإجتماعي : تقرير فريق باريس المعني بالعمل و الأجور نيويورك ، 2003 .

3.المجلس الإقتصادي و الإجتماعي : اللجنة الإحصائية ، تقرير مكتب العمل الدولي عن تحديث التطبيق الدولي للمهن ، تقرير مكتب العمل الدولي ، نيويورك ، 2007 .

4.غازي لعبيبي الشملوي " حقوق العمال في الإتفاقيات الدولية " جريدة الإتحاد ، العدد 2276 ، بتاريخ 2009/05/02 .
www.alitihad.com

5.محمد محمود الأمام ، التنمية و التشغيل ، مجلة العمل العربي ، عدد 86 ، مارس 2009 .

6.محمد الطراونة ، دور القضاء في حماية الحقوق العمالية ، عن موقع : AMMAM conter of the stady of hammam right .

7.الدستور الجزائري لعام 1996 .

8.دستور من منظمة العمل الدولية ، و إعلان فيلاديلفيا لعام 1946 .

9.إتفاقيات منظمة العمل الدولية :

- الإتفاقية رقم 30 لسنة 1930 بشأن ساعات العمل (التجارة و المكاتب) .
- الإتفاقية رقم 31 لسنة 1931 بشأن ساعات العمل (مناجم الفحم) .

قائمة المصادر و المراجع

- الإتفاقية رقم 46 لسنة 1935 بشأن ساعات العمل (مناجم الفحم) مراجعة للإتفاقية رقم 31 .
- الإتفاقية رقم 57 لسنة 1936 بشأن ساعات العمل و أعداد العاملين على ظهر السفينة .
- الإتفاقية رقم 61 لسنة 1937 بشأن تخفيض ساعات العمل (النسيج) .
- الإتفاقية رقم 67 لسنة 1939 بشأن ساعات العمل و الراحة (النقل البري) .
- الإتفاقية رقم 29 لسنة 1930 بشأن العمل الجبري .
- الإتفاقية رقم 33 لسنة 1932 بشأن الحد الأدنى للسنة (الأعمال الغير الصناعية) .
- الإتفاقية رقم 59 لسنة 1937 بشأن الحد الأدنى للسنة (الأعمال الغير الصناعية) مراجعة .
- الإتفاقية رقم 60 لسنة 1937 بشأن الحد الأدنى للسنة (الأعمال الغير الصناعية) مراجعة .
- الإتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية التنظيم .
- الإتفاقية رقم 01 لسنة 1919 بشأن ساعات العمل (الصناعة) .
- الإتفاقية رقم 47 لسنة 1935 بشأن أسبوع العمل في الأربعين ساعة .
- الإتفاقية رقم 52 لسنة 1936 بشأن الإجازات مدفوعة الأجر .
- الإتفاقية رقم 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى للسنة .
- الإتفاقية رقم 97 لسنة 1949 بشأن العمال المهاجرين (مراجعة) .
- إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 105 لعام 1957 بشأن إلغاء العمل الجبري .
- 10 . ميثاق الأمم المتحدة لعام 1945 .
- 11 . الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام 1948 .
- 12 . النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية .
- 13 . إتفاقية فيينا لقانون المعاهدات لعام 1969 .

V. رسائل و دروس جامعية

1. علي أبو هاني : دور الأمم المتحدة في الرقابة على حقوق الإنسان ، رسالة دكتوراه في القانون الدولي العام ، تحت إشراف الأستاذ تونسي بن عامر ، كلية الحقوق ، بن عكنون ، جامعة الجزائر ، السنة الدراسية 1993 . 1994 .
2. دراقى هبة خديجة : رسالة ماجستير في القانون الدولي و العلاقات الدولية ، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الإجتماعي ، جامعة الجزائر ، 2001 .
3. أحسن عمروش : مذكرة ماجستير في القانون الجنائي الدولي ، دور الوكالات الدولية المتخصصة ذات الطابع الإجتماعي في حماية حقوق الإنسان ، جامعة سعد دحلب ، البليدة ، 2008 .
- 4.د.علي أبو هاني : محاضرات حول المنظمات الدولية حول حقوق الإنسان ، ألقيت على طلبة الماجستير ، جامعة المدية ، 2008 . 2009 .

2. باللغة الأجنبية

- 1 . **B.I.T** : le magazine de l'oit travail n° 63 , Genève , 2008
www.ilo.org
2. **OLOVIER MAUREL** : les responsabilité des entreprises en matière de droit de l'homme , la documentation françaises , paris , France, 2009 .
3. **B.I.T** : Jean-Claude Juvillier et Bernard gergion , les normes intarnationaux de travail , impaction pour l'avenir de Nicolas valticos , 2004, Genève .(www.i.l.o.org) .
4. droit fondamentaux de l'homme au travail dans le commerce internationale .(www.droitfondamentaux.org)

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات

أ.ب.ج.د	مقدمة	6
6	خطة	
	الفصل الأول : منظمة العمل الدولية و صياغة معايير العمل الدولية	
8	تمهيد	
9	المبحث الأول : مفهوم منظمة العمل الدولية ILO	
9	المطلب الأول : إختصاص و مهام منظمة العمل الدولية	
9	الفرع الأول : إختصاص منظمة العمل الدولية	
10	الفرع الثاني : مهام منظمة العمل الدولية	
11	المطلب الثاني : تشكيلة و أهداف منظمة العمل الدولية	
11	الفرع الأول : تشكيلة منظمة العمل الدولية	
14	الفرع الثاني : أهداف منظمة العمل الدولية	
	المطلب الثالث : دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال من خلال معايير العمل الدولية	
16	الفرع الأول : الإتفاقيات الخاصة بحقوق العمال	
16	الفرع الثاني : التوصيات الخاصة بحقوق العمال	
19	المبحث الثاني : الأساس القانوني لسلطة منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال	
21	المطلب الأول : دستور المنظمة كمصدر لسلطتها	
22	الفرع الأول : خصائص دستور منظمة العمل الدولية	
22	الفرع الثاني : القبول بالدستور وسيلة لإكتساب العضوية بالمنظمة	
23	الفرع الثالث : سمو و وحدة أحكام دستور المنظمة	
25	المطلب الثاني : إتفاقيات العمل الدولية و قيمتها القانونية في سلطة المنظمة	
28	الفرع الأول : إقرار إتفاقية منظمة العمل الدولية	
29	الفرع الثاني : خصائص إتفاقيات منظمة العمل الدولية	
32	المطلب الثالث : توصيات العمل الدولية و قيمتها القانونية في سلطة المنظمة	
34	الفرع الأول : إقرار توصيات العمل الدولية	
35	الفرع الثاني : القيمة القانونية لتوصيات العمل الدولية	
37	خلاصة الفصل الأول	
39	الفصل الثاني : رقابة منظمة العمل الدولية على ترقية و ضمان إحترام حقوق و حريات العمال	
41	تمهيد	

فهرس المحتويات

42	المبحث الأول : الحقوق و الحريات المضمونة في إطار منظمة العمل الدولية
42	المطلب الأول : الحقوق و الحريات المضمونة للعمال بموجب القانون الأساسي للمنظمة
43	الفرع الأول : الحقوق المرتبطة بظروف العمل
45	الفرع الثاني : الحريات النقابية و حق التمثيل النقابي
47	المطلب الثاني : الحقوق و الحريات المضمونة بموجب إتفاقية المنظمة
48	الفرع الأول : الحقوق و المبادئ الأساسية لممارسة الحق في العمل
50	الفرع الثاني : الحريات الأساسية المرتبطة بالحق في العمل
51	المبحث الثاني : أجهزة و أساليب الرقابة
51	المطلب الأول : لجان الرقابة
51	الفرع الأول : لجان منظمة العمل الدولية
54	الفرع الثاني : مكتب العمل الدولي
58	المطلب الثاني : أساليب الرقابة
58	الفرع الأول : الرقابة على أساس التقارير
63	الفرع الثاني : الرقابة على أساس الشكاوى
67	المطلب الثالث : دور نظام الرقابة داخل المنظمة في تطبيق قواعد العمل الدولية
70	خلاصة الفصل الثاني
72	خاتمة
77	قائمة المراجع

فهرس المحتويات