

آليات متابعة تطبيق معايير العمل الدولية على المستوى الوطني
**monitoring the application of Mechanisms for
international labor standards at the national level**

سوالم سفيان⁽¹⁾

⁽¹⁾ جامعة سوق أهراس ، الجزائر

s.soualem @univ-soukahras.dz

تاريخ النشر:

2021/10/31

تاريخ القبول:

2021/09/25

تاريخ الارسال:

2021/06/20

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على آليات متابعة تطبيق معايير العمل الدولية على المستوى الوطني ، بغرض تقرير وحماية حقوق العمال. في الدول أعضاء منظمة العمل الدولية . وقد خلصت هذه الدراسة إلى أن دستور منظمة العمل الدولية ومختلف الإعلانات اللاحقة له ، وضع نظام إشراف ومتابعة دولي فريد ومتنوع تناط به مهمة الرقابة على التدابير والإجراءات المتخذة من طرف هذه الدول من أجل ضمان تطبيق معايير العمل الدولية على مستوى تشريعاتها الداخلية .

الكلمات المفتاحية: معايير العمل الدولية ، التزامات الدول الأعضاء، الرقابة المنتظمة .

Abstract:

This study aims to shed light on the mechanisms for monitoring the application of international labor standards at the national level ; with the aim of determining and protecting workers rights in the member states of the international labor organization .

This study concluded that the constitution of the international labor organization and the various subsequent declarations have established a unique and diversified international supervisory and follow-up system that undertakes the task of overseeing the measures and measures taken by these countries in order to ensure the

application of international labor standards at the national level of their domestic legislation .

key words: International labor standards ; Obligation of the member states ; Regular monitoring .

مقدمة:

لعبت ولا زالت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها ، دورا بارزا في النهوض بحقوق العمال في مختلف أنحاء العالم ، من خلال مجموعة المبادئ والأحكام المتفق عليها بين الدول والمدونة في الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عنها .

و الحقيقة أن تحقيق منظمة العمل الدولية لأهدافها ، مرهون بمدى قدرتها على إفراغ هذه المبادئ والأسس التي تضعها وتروج لها في التشريعات الوطنية للدول الأعضاء ، من خلال آليات المتابعة والإشراف والرقابة المقررة ، بالرغم من اختلاف الأنظمة القانونية والسياسية والاقتصادية لهذه الدول .

وعليه سنحاول في هذه الورقة البحثية تسليط الضوء على آليات المتابعة والإشراف والرقابة تحوزها منظمة العمل الدولية، من أجل ضمان تطبيقها على مستوى التشريعات الوطنية ، وهذا من خلال الإجابة على الإشكالية التالية : ما هي الآليات التي أقرها دستور منظمة العمل الدولية لمتابعة تنفيذ اتفاقيات العمل المصادقة عليها من قبل الدول الأعضاء على المستوى الوطني،

وللإجابة على هذه الإشكالية اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج التحليلي من خلال تحليل جوانب الموضوع الأساسية بهدف التعمق في معرفته .

كما ارتأينا تقسيم البحث على النحو الآتي :

1.مقدمة.

2.أسلوب عمل منظمة العمل الدولية.

3.مراقبة تنفيذ الاتفاقيات الدولية للعمل على المستوى الداخلي.

4.خاتمة.

المبحث الأول: أسلوب عمل منظمة العمل الدولية

إن إقرار العدالة الاجتماعية والسلام العالمي ، الذي تسعى منظمة العمل الدولية إلى بلوغه يمر حتما عبر اعتماد أساليب عمل متنوعة ، أبرزها على الإطلاق سن تشريع دولي للعمل يتضمن إرساء معايير دولية لشروط العمل وظروفه .
وعليه سنحاول في هذه الجزئية التعرض لأسلوب عمل منظمة العمل الدولية والممثل أساسا في تشريع العمل الدولي ، وما يمليه هذا الأسلوب من التزامات على الدول الأعضاء.

المطلب الأول: القواعد الدولية النازمة للعمل

تتمثل القواعد الدولية النازمة للعمل في الاتفاقيات والتوصيات التي يقرها ويصدرها مؤتمر العمل الدولي ، باعتباره الجهاز التشريعي في المنظمة⁽¹⁾ ، وتخضع هذه القواعد لتصديق الدول الأعضاء تبعا للقواعد الشكلية والإجرائية المقررة في دستور منظمة العمل الدولية.

الفرع الأول: اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية

اتفاقيات وتوصيات العمل هي صكوك دولية ، تضعها الأطراف التي تشكل منظمة العمل الدولية (الحكومات وأصحاب العمل والعمال) ، تبرم وتصاغ وتعتمد وفق القواعد والشكليات المحددة في دستور المنظمة ، تتضمن المبادئ والحقوق الأساسية في مجال العمل ، ترتب التزامات قانونية على الدول الأعضاء تختلف بين الاتفاقية والتوصية ، وفي هذا الخصوص تنص المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية على ما يلي : ((1- متى قرر المؤتمر اعتماد أي مقترحات تتعلق ببند في جدول الأعمال ، يكون عليه أن يقرر ما إذا كان ينبغي أن تصاغ هذه المقترحات: أ في شكل اتفاقية دولية ، أم ب في شكل توصية يقتضيهما كون الموضوع محل البحث ، أو جانب من جوانبه ، لا يعتبر مناسباً أو صالحاً لأن يكون ، في ذلك الحين ، مادة لاتفاقية.
2- وفي كلتا الحالتين ، يقتضي اعتماد المؤتمر للاتفاقية أو التوصية ، حسب الحالة ، أغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين في التصويت النهائي))

(1) - شذى فخري عطوي العقايلة ، قرارات منظمة العمل الدولية ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن ، 2020 ، ص 19.

وعليه تعد الاتفاقية الدولية للعمل الوسيلة الرئيسة للمنظمة ، في سن تشريع العمل الدولي ، بمجرد اعتمادها تكون الدول الأعضاء مطالبة بحكم دستور المنظمة بعرضها على السلطات المختصة ، من أجل التصديق عليها تكون الدول المصدقة ملزمة بتطبيق محتوى الاتفاقية من خلال تشريعها الداخلي والممارسة العملية .

أما بالنسبة للتوصية فدورها يتحدد باعتمادها من طرف المؤتمر ، عندما يكون الموضوع المراد تناوله لا يعتبر مناسباً ، أو صالحاً لأن يكون في ذلك الحين ، مادة لاتفاقية دولية . فقد تكون بمثابة إعلان عن مبادئ إرشادية وتوجيهات عامة حول السياسات والممارسات الوطنية في المجال الاجتماعي ، فتكون التوصية في هذه الحالة قائمة بحد ذاتها ، أي غير متعلقة باتفاقية بعينها . وقد تكمل أو تفسر الاتفاقية في بعض جوانبها وخاصة إجراءات تطبيقها ، وهو ما يفسر اقتران العديد من الاتفاقيات بتوصيات تعالج الموضوع ذاته ⁽¹⁾ .

غير أن ما تقدم ليس مطلقاً ، فغالبا ما تأخذ المعايير على المستوى الدولي بالذات ، شكل التدرج من التوصية إلى الاتفاقية ، وهذا ما يفسر لنا لماذا صدرت الكثير من المعايير ابتداءً بآلية التوصية ، ثم تحولت في مرحلة لاحقة إلى اتفاقية ⁽²⁾ .

الفرع الثاني : معايير (مستويات) العمل الدولية

إن قواعد العمل الدولية المعتمدة في إطار منظمة العمل الدولية تشمل إضافة إلى مصطلحي " الاتفاقية والتوصية " التي تم الإشارة إليهما سابقاً ، مصطلح معايير العمل الدولية .

فالمعايير تمثل إطاراً ، يضم كل معيار عدداً من الاتفاقيات والتوصيات تتناول حقوق وواجبات تتفاوت في درجة الإلزام تمثل الحد الأدنى الذي يجب أن يدرج في التشريعات

(1)- منظمة العمل الدولية ، قواعد اللعبة ، مقدمة موجزة لمعايير العمل الدولية ، مكتب العمل الدولي ، جنيف ، منظمة العمل الدولية ، 2017 ، ص 115.

(2)- دراقي هبة خديجة ، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، الجزائر ، 2000-2001 ، ص 39 .

الوطنية للدول المصدقة عليهما⁽³⁾، وتلبي تطبيق هذا المعيار في واقع سوق العمل. و بالتالي فإن مفهوم معايير العمل الدولية أوسع من مفهوم الاتفاقيات والتوصيات ، كما تتمتع معايير العمل الدولية بسبب عموميتها وانطباقها تقريبا على كل زمان ومكان بنسبة أكبر من الثبات والإطلاق الذي يأتي لكونها ببساطة هي معايير حقوق الإنسان ، بينما تواصل الاتفاقيات والتوصيات التغير والتبدل والحذف والإضافة كونها أكثر تفصيلا وتعيينا لواقع عمل معين في زمن معين .

وقد صنف إعلان المبادئ للحقوق الأساسية في العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية عام 1998 ، ثمان اتفاقيات تمثل أربعة معايير بمعدل اتفاقيتين لكل معيار ، وهي (الحريات النقابية والمفاوضة الجماعية – الاتفاقيتين 87 و 98) ، (منع العمل القسري – الاتفاقيتين 29 و 105) ، (منع عمالة الأطفال – الاتفاقيتين 138 و 182) ، (المساواة وعدم التمييز – الاتفاقيتين 100 واتفاقية 111) بوصفها تمثل الاتفاقيات الأساسية للعمل والتي يعتبر التصديق عليها حدا أدنى لالتزام الدول الأعضاء بالمعايير الدولية للعمل وبمبادئ وأهداف منظمة العمل الدولية⁽¹⁾ .

المطلب الثاني: التزامات الدول الأعضاء فيما يتعلق بالاتفاقيات والتوصيات والإعلانات.

تسعى منظمة العمل الدولية إلى تحقيق أهدافها من خلال متابعة مسار اعتماد الاتفاقيات والتوصيات التي أقرتها في التشريعات الوطنية للدول الأعضاء ، حيث تفرض المادة 19 من دستور المنظمة ، على هذه الدول عديد التزامات التي تصب في هذا الاتجاه وهي تختلف بين حالة الاتفاقيات المعتمدة وبين حالة التوصية .

(3)- بوعزيز ليندة ، فاعلية دور منظمة العمل الدولية في حماية الحق في العمل ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية ، مجلد 54 ، العدد 05 ، 2017 ، ص 397 .

(1)- اعتمدت منظمة العمل الدولية يوم 18 حزيران / يونيه في جنيف إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والية المتابعة الخاصة بهذا الإعلان ، في إجابة على التساؤلات المتعلقة بالتحديات التي برزت نتيجة للعولمة وتأثيرها على حقوق العمال .

راجع في هذا الخصوص : العوضي بدرية عبد الله ، دول مجلس التعاون الخليجي ومستويات العمل الدولية ، الكويت ، عالم المعرفة ، 1985 ، ص 20 .

الفرع الأول: التزامات الدول الأعضاء عندما يتعلق الأمر باتفاقية العمل الدولية.

متى قرر المؤتمر اعتماد اتفاقية دولية للعمل ، تبلغ هذه الأخيرة إلى جميع الدول الأعضاء لتقوم بالتصديق عليها ، وبناء على ذلك تتعهد كل من الدول الأعضاء بعرض الاتفاقية على السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في مجال اختصاصها ، بغية إصدار تشريع أو اتخاذ إجراء آخر ، وذلك في غضون سنة على الأكثر من تاريخ اختتام دورة المؤتمر ، أو في أقرب وقت ممكن عمليا إذا استحال القيام بذلك في غضون سنة لأسباب استثنائية على ألا يتجاوز بأي حال ثمانية عشر شهرا بعد اختتام دورة المؤتمر و تقوم الدول الأعضاء بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالتدابير المتخذة من أجل عرض الاتفاقية على السلطة أو السلطات المختصة ، مع إيراد معلومات مفصلة عن السلطة أو السلطات التي اعتبرت مختصة وعن الإجراءات التي اتخذتها .

أولا - في حالة المصادقة

تقوم الدولة العضو التي حصلت على موافقة السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها ، بإبلاغ التصديق الرسمي على الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي ، وباتخاذ ما يكون ضروريا من الإجراءات لإنفاذ أحكام الاتفاقية من خلال تشريعها الداخلي والممارسة العملية ، وبذلك تصبح الدولة خاضعة لنظام الإشراف المنتظم من جانب منظمة العمل الدولية⁽¹⁾.

ثانيا - في حالة عدم المصادقة

إذا لم تحصل الدولة العضو على موافقة السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها ، لا تتحمل أي التزام آخر باستثناء وجوب قيامها ، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة ، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بموقفها القانوني والعملية إزاء المسائل التي تعالجها الاتفاقية ، مع عرض المدى الذي تم بلوغه ، أو يعتزم بلوغه ، من إنفاذ أي من أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو

(1)- منظمة العمل الدولية ، قواعد اللعبة ، مرجع سابق ، ص 119.

الاتفاقات الجماعية أو أي طريق آخر ، وبيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية المذكورة ⁽²⁾ .

الفرع الثاني: التزامات الدول الأعضاء عندما يتعلق الأمر بتوصية

التوصية لا تهدف كأصل عام لإيجاد التزامات بل تستهدف فقط تحديد معايير تستخدم لتوجيه عمل الحكومات في صياغة تشريعات العمل ، فهي تلعب دورا مهما في توجيه والتأثير على السياسة التشريعية للدول الأعضاء .

وفي هذا الخصوص تنص المادة 19 من دستور المنظمة ، على مضمون التزامات الدول الأعضاء من أجل إنفاذ التوصيات المعتمدة حيث تبلغ التوصية إلى جميع هذه الدول لتنظر فيها بغية إنفاذها عن طريق تشريع وطني أو أي طريق آخر ، وتتعهد كل من الدول الأعضاء بعرض التوصية على السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في مجال اختصاصها ، بغية إصدار تشريع أو اتخاذ إجراء آخر ، وذلك في غضون سنة على الأكثر من تاريخ اختتام دورة المؤتمر ⁽¹⁾ . أو في أقرب وقت ممكن عمليا إذا استحال القيام بذلك في غضون سنة لأسباب استثنائية على ألا يتجاوز بأي حال ثمانية عشر شهرا بعد اختتام دورة المؤتمر . وتقوم الدول الأعضاء بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالتدابير المتخذة عملا بهذه المادة من أجل عرض التوصية المذكورة ، على السلطة أو السلطات المختصة ، مع إيراد معلومات مفصلة عن السلطة أو السلطات التي اعتبرت مختصة وعن الإجراءات التي اتخذتها ⁽²⁾ .

وبالتالي لا تتحمل الدول الأعضاء أي التزام آخر سوى عرض التوصية على السلطة أو السلطات المختصة المذكورة ، باستثناء وجوب قيامها على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة ، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الموقف القانوني والعملي لبلدانها إزاء المسائل التي تعالجها التوصية ، مع عرض المدى الذي تمّ بلوغه ، أو يعتزم بلوغه ،

(2)- لعلاوي عيسى ، دور منظمة العمل الدولية في تطوير وتطبيق قواعد القانون الدولي للعمل ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية ، المجلد 53 ، العدد 04 ، 2016 .

(1)- أنظر المادة 19 (6-ب) ، من دستور المنظمة العمل الدولية ، مكتب العمل الدولي ، جنيف ، 2012 ، ص 14 .

(2)- أنظر المادة 19 (6-ج) ، من دستور المنظمة ، مرجع نفسه ، ص 14.

من إنفاذ أحكام التوصية وذكر ما بدا أو يمكن أن يبدو ضروريا من تعديلات على الأحكام المذكورة لدى اعتمادها أو تطبيقها⁽³⁾.

الفرع الثالث : التزامات الدول الأعضاء بالنسبة لإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل 1998، وإعلان العدالة الاجتماعية 2008 .

إضافة إلى الاتفاقيات والتوصيات تعتمد منظمة العمل الدولية في تحقيق أهدافها على " الإعلانات " ، والتي تعالج مواضيع لا يمكن أن تعالجها الاتفاقية أو التوصية ، بحيث يتم التأكيد فيها على المبادئ الأساسية التي تقوم عليها المنظمة ، مع التركيز على أهدافها من خلال تنفيذ برنامج العمل اللائق

أولا- إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل 1998

وهو الإعلان الذي اعتمدته المؤتمر الدولي للعمل في دورته السادسة والثمانين سنة 1998⁽¹⁾ ، ويهدف إلى تعزيز واحترام حقوق العمال الأساسية وتشجيع تطبيق هذه الحقوق التي اعترفت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بمجموعها بأنها أساسية على المستوى العالمي وذلك من خلال المساعدة التقنية الرامية إلى تسهيل التصديق على الاتفاقيات الأساسية.

حيث يستتبع إصدار هذا الإعلان أثارا قانونية على جميع أجهزة المنظمة وعلى المؤتمر ومجلس الإدارة ومن هذه الالتزامات الواقعة على عاتق المنظمة تقديم أنواع المساعدة الملزمة لدعم الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء لتحقيق أهداف الإعلان .

أما عن آثار الإعلان بالنسبة للدول الأعضاء فيشدد على الالتزام بالمبادئ التي أدرجت في الدستور وفي إعلان فيلادلفيا ، ولسعي الدول الأعضاء للتصديق على الاتفاقيات الخاصة بحقوق العمال الأساسية والعمل على وضع الاتفاقيات التي لم تصدق عليها موضع التنفيذ بتقديم المساعدات المختلفة لها .

حيث تلزم جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ، بصرف النظر عن تصديق هذه الاتفاقيات ، باحترام المبادئ التي ينص عليها إعلان منظمة العمل الدولية بشأن

(3)- أنظر المادة 19 (6-د) ، من دستور المنظمة ، مرجع نفسه ، ص 14 .

(1)- أنظر إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والمرفق المتعلق بمتابعة الإعلان على الموقع :

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---

[declaration/documents/publication/wcms_547566.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_547566.pdf)

المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لسنة 1998 ، التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وان تعززها وتحققها بنيه حسنه ووفقاً لما ينص عليه الدستور وهي :

أ- الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية

ب- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي

ج- القضاء الفعلي على عمل الأطفال

د- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

1 - متابعة إعلان المبادئ والحقوق الأساسية (1998)

إن الهدف من المتابعة وفقاً للمرفق الخاص بمتابعة الإعلان. هو تشجيع الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء في المنظمة لتعزيز المبادئ و الحقوق الأساسية المرسخة في دستور منظمة العمل الدولية وفي إعلان فيلادلفيا والتي يؤكد عليها هذا الإعلان من جديد.

وتتم هذه المتابعة من خلال شقين :

أ- المتابعة السنوية للاتفاقيات الأساسية غير المصدقة

الهدف من هذه المتابعة السنوية هي إتاحة الفرصة لأجراء استعراض سنوي للجهود التي تبذلها الدول التي لم تصدق بعد على جميع الاتفاقيات الأساسية والتي تتماشى مع هذا الإعلان ، من خلال التقارير المطلوبة من الدول الأعضاء بمقتضى الفقرة الفرعية 05(هـ) من المادة 19 من الدستور⁽¹⁾.

ب- التقرير العالمي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

الهدف من هذا التقرير هو أن يقدم صورة شاملة لكل فئة من فئات المبادئ والحقوق الأساسية بناء على ما تمت ملاحظته في فترة السنوات الأربع السابقة ، وان يكون بمثابة أساس لتقييم فعالية المساعدة التي تقدمها المنظمة ، وتحديد الأولويات بالنسبة للفترة اللاحقة على شكل خطط عمل للتعاقد التقني الذي يرمى بشكل خاص إلى حشد الموارد الداخلية والخارجية اللازمة لتنفيذها وسوف يغطى هذا التقرير فئة واحدة من الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية كل سنة بالتعاقب⁽²⁾.

(1)- أنظر ، دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ، مكتب العمل الدولي ، جنيف ، طبعة منقحة 2012 ، ص 27 .

(2)- دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ، مرجع نفسه ، ص 28 .

2- طريقة المتابعة

يعد هذا التقرير تحت مسئولية المدير العام لمكتب العمل الدولي ، بالاستناد إلى المعلومات الرسمية أو المعلومات التي يتم جمعها وتقييمها وفقا للإجراءات القائمة وبالنسبة للبلدان التي لم تصدق على الاتفاقيات الأساسية ، سيستند هذا التقرير بوجه خاص إلى استنتاجات المتابعة السنوية ، أما بالنسبة للدول التي صدقت على الاتفاقيات موضع البحث فيستند هذا التقرير بشكل خاص إلى التقارير المعالجة في إطار المادة 22 من الدستور ⁽¹⁾ ، ويقدم هذا التقرير إلى المؤتمر لإجراء مناقشة ثلاثية بصدده ، ومن ثم يترك لمجلس الإدارة أمر وضع استنتاجاته بشأن الأولويات وخطط العمل الخاصة بالتعاون التقني التي يتعين تنفيذها خلال فترة السنوات الأربع القادمة ⁽²⁾ .

ثانيا - إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولة عادلة (2008)

اعتمده المؤتمر الدولي للعمل في دورته السابعة والتسعين سنة 2008. وهذا هو البيان الرئيسي الثالث حول المبادئ والسياسات، الذي يعتمده مؤتمر العمل الدولي منذ دستور منظمة العمل الدولية عام 1919. وهو يستند إلى إعلان فيلادلفيا لعام 1944 وإلى إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998. ويجسد إعلان عام 2008 الرؤية المعاصرة لولاية منظمة العمل الدولية في عصر العولمة ⁽³⁾ .

لقد أكد الإعلان على أن التزامات الدول وجهود منظمة العمل الدولية ، يجب أن تقوم على أهداف إستراتيجية أربعة ذكر منها تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي باعتبارهما أنسب وسيلتين من أجل ⁽⁴⁾ :

- تكيف تنفيذ الأهداف الإستراتيجية مع احتياجات وظروف الدول .

(1)- دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ، مرجع سابق ، ص 28 .

(2)- أنظر إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والمرفق المتعلق بمتابعة الإعلان على الموقع : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_547566.pdf

(3)- أنظر ، دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ، مرجع سابق ، ص 28 .

(4)- عايدي محبوب ، ميزة التمثيل الثلاثي في منظمة العمل الدولية ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، المجلد 11 ، العدد 01 ص 209 .

- ترجمة التنمية الاقتصادية إلى تقدم اجتماعي والتقدم الاجتماعي إلى تنمية اقتصادية .
- تسهيل بناء توافق الآراء حول السياسات الوطنية والدولية ذات الصلة ، التي تؤثر في استراتيجيات وبرامج العمالة والعمل اللائق .
- إضفاء الفعالية على قانون ومؤسسات العمل ، بما في ذلك ما يتعلق بالاعتراف بعلاقة الاستخدام ، وتعزيز العلاقات الصناعية الجيدة وبناء نظم فعالة لتفتيش العمل⁽¹⁾

وفي إطار تنفيذ هذه الاستراتيجيات ، يدعو الإعلان منظمة العمل الدولية إلى مساعدة الدول الأعضاء فيها في الجهود التي تبذلها سعيًا إلى تنفيذه، ووفقًا للاحتياجات والظروف الوطنية. ولهذه الغاية، يطرح الإعلان تحديًا أمام مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة ومكتب العمل الدولي، إذ يشير إلى أنه "ينبغي للمنظمة أن تستعرض وتكيف ممارساتها المؤسسية لتعزيز إدارتها وبناء قدراتها من أجل استخدام مواردها البشرية والمالية على أفضل وجه واستخدام الميزة الفريدة المتمثلة في هيكلها الثلاثي ونظام المعايير الخاص بها . لذا لا بد للمنظمة وللدول الأعضاء فيها من حشد كافة وسائل العمل المتاحة، وطنيًا ودوليًا على حد سواء، لتعزيز أهداف الإعلان وتطبيق التزاماته بالطرق الأكثر فعالية وكفاءة⁽¹⁾ .

المبحث الثاني: آليات الإشراف على تنفيذ الاتفاقيات الدولية للعمل على

المستوى الوطني

من أجل تحقيق أهدافها أقرت منظمة العمل الدولية ، من خلال دستورها آليات تمكنها من الإشراف على عملية تنفيذ معايير العمل الدولية ورصد مدى تقييد الدول الأعضاء بالالتزامات الواقعة على عاتقها بموجب الاتفاقيات الدولية للعمل التي صدقت عليها ، حيث يجري تجسيد هذه الآليات من خلال إجراءات الإشراف المنصوص عليها في المواد 19 و 22 و 24 و 25 و 26 من دستور المنظمة ، والتي يمكن تقسيمها ، إلى إجراءات منتظمة أو دورية ، وإجراءات خاصة تعتمد على الاحتجاجات والشكاوى

(1) - أنظر إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عوالة عادلة متاح على الموقع :

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

المقدمة في حق حكومة دولة عضو في منظمة العمل الدولية عند تقصيرها في التقيد باتفاقية صدقت عليها من طرف جهات محددة⁽²⁾.

المطلب الأول : الإشراف المنتظم أو الدوري

يعتمد هذا النوع من الرقابة على التزام الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بإرسال تقارير سنوية عن التدابير التي اتخذتها من أجل إنفاذ الاتفاقيات التي صدقت عليها ، ويمتد كذلك هذا الالتزام إلى إرسال التقارير عن الاتفاقيات غير المصدقة وعن التوصيات⁽¹⁾.

الفرع الأول: إرسال التقارير عن الاتفاقيات المصدقة

أولا - الالتزام بتقديم التقارير

وهي الرقابة التي تمارسها منظمة العمل الدولية استنادا إلى دستورها ، وتهدف إلى التأكد من قيام الدول الأعضاء في المنظمة بملائمة تشريعاتها الداخلية مع أحكام الاتفاقيات التي صادقت عليها، ويتم ذلك بفحص التقارير السنوية التي تلزم كل دولة عضو بتقديمها إلى مكتب العمل الدولي ، موضحة من خلالها ما قامت به وما سوف تقوم به من أجل تنفيذ الاتفاقيات التي صادقت عليها ، وهذا يعني أن هذه الدول تكون ملزمة بوضع كافة المعلومات المتعلقة بتنفيذها لتعهداتها الدولية أمام الأجهزة المختصة بالرقابة ، وذلك من تلقاء نفسها دون أن يتوقف الأمر على طلب من أية جهة⁽²⁾ ، وهذا تطبيقا لأحكام المادة 22 من دستور المنظمة ، التي تنص على ما يلي : ((تتعهد كل دولة عضو بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذتها من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفا فيها . ويتم إعداد هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس الإدارة ، متضمنة ما يطلبه من بيانات)) .

(2)- شذى فخري عطوي العقيلة ، قرارات منظمة العمل الدولية ، مرجع سابق ، ص 68 .

(1)- فرحان الطيب ، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال ، كلية الحقوق ، مرجع سابق ، ص 105 .

(2)- لعلاوي عيسى ، مرجع سابق ، ص 322 .

وقد وافق مجلس الإدارة في نوفمبر 2001 و مارس 2002 على نظام جديد لتقديم التقارير ، أصبح ساري المفعول في سنة 2003 ، الذي بموجبه أصبحت الدول الأعضاء مطالبة بتقديم نوعين من التقارير في شأن الاتفاقيات المصدق عليها⁽³⁾.

أ- تقارير مفصلة ، تقتصر مهمتها على بيان مدى التزام الدولة المرسله بالنسبة إلى أحكام اتفاقيات عمل دولية معينة ، وهي على وجه التحديد الاتفاقيات الخاصة بالموضوعات الآتية :

الحرية النقابية ، حظر العمل القسري ، عدم جواز التمييز في إطار علاقات العمال، سياسات الاستخدام ، أوضاع العمال المهاجرين ، التفتيش على العمل ، مبدأ المشاورة الثلاثية (أي بين الحكومة، وأرباب الأعمال، والعمال) .

ب- إلى جانب هذه التقارير المفصلة التي رؤي تقديمها كل سنتين، هناك التقارير العامة التي ترفعها الدول إلى مكتب العمل الدولي ، مضمنة إياها موقفها بشأن مجموع اتفاقيات العمل الدولية التي تم التصديق عليها من جانبها.

وتبرز أهمية هذا الأسلوب في الرقابة والإشراف الدوليين على سلوك الدول، بالنسبة لتطبيق أحكام اتفاقيات العمل الدولية التي صدقت عليها، إذا عرفنا أن هناك أجهزة متخصصة تابعة لمنظمة العمل الدولية تتولى باستقلال عن الدول الأعضاء . فحص التقارير المقدمة (لجنة الخبراء، ولجنة المؤتمر) ، لمعرفة مدى ملاءمة التدابير التي تتخذها الدول على الصعيد الوطني مع الأحكام والمعايير المنصوص عليها في اتفاقيات العمل الدولية، وتقديم ملخص عنها إلى مؤتمر العمل الدولي في دور انعقاده التالي ، طبقاً لأحكام المادة 23 من دستور المنظمة .

ثانيا - إرسال التقارير إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

عملاً بأحكام المادة 23 فقرة 02 من دستور المنظمة تقوم كل دولة عضو بموافاة المنظمات المعترف بصفتها التمثيلية بنسخ من المعلومات والتقارير التي أبلغتها إلى المدير العام عملاً بالمادتين 19 و 22 ، بحيث يضيف هذا الإجراء نوعاً من المصادقية على تقارير الدول التي ترفعها إلى المنظمة.

(3)- أنظر ، دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ، مكتب العمل الدولي ،

جنيف ، طبعة منقحة 2012 ، ص 18 .

الفرع الثاني : إرسال التقارير عن الاتفاقيات غير المصدقة وعن التوصيات بالنسبة للاتفاقيات غير المصدق عليها ، وكذلك الشأن بالنسبة إلى التوصيات التي يصدرها مكتب العمل الدولي ، فقد أشارت المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية إلى وجوب قيام الدول الأعضاء برفع تقارير إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي . في الفترات التي يحددها مجلس إدارة المنظمة ، عن الوضع القائم قانوناً وتطبيقاً ، فيما يتصل بالموضوعات والأحكام التي تتناولها هذه الاتفاقيات غير المصدق عليها ، وكذلك التوصيات الصادرة عن المكتب المذكور. كما يتعين على كل دولة عضو أن تشير إلى الصعوبات التي تحول دون تصديقها على إحدى أو على بعض اتفاقيات العمل الدولية ، وعما إذا كانت تنوي القيام بذلك مستقبلاً⁽¹⁾.

أولاً- الالتزام بتقديم التقارير عن الاتفاقيات غير المصدقة

تضمنت المادة 19 فقرة 05(هـ) من دستور المنظمة مضمون التزام الدول الأعضاء بتقديم التقارير عن الاتفاقيات غير المصدقة ، حيث نصت على ما يلي : ((هـ- إذا لم تحصل الدولة العضو على موافقة السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها ، لا تتحمل أي التزام آخر باستثناء وجوب قيامها ، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة ، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بموقفها القانوني والعملية إزاء المسائل التي تعالجها الاتفاقية ، مع عرض المدى الذي تم بلوغه ، أو يعتزم بلوغه ، من إنفاذ أي من أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الاتفاقات الجماعية أو أي طريق آخر ، وبيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية المذكورة)).

ثانياً- الالتزام بتقديم تقارير عن التوصيات

تضمنت المادة 19 فقرة 06 (ج - د) من دستور المنظمة ، مضمون التزام الدول الأعضاء بتقديم التقارير عن التوصيات، حيث نصت على ما يلي : ((ج- تقوم الدول الأعضاء بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالتدابير المتخذة عملاً بهذه المادة من أجل عرض التوصية المذكورة ، على السلطة أو السلطات المختصة ، مع إيراد معلومات مفصلة عن السلطة أو السلطات التي اعتبرت مختصة وعن الإجراءات التي اتخذتها ،

(1)- شذى فخري عطويو العقابلة ، مرجع سابق ، ص 79.

د- لا تتحمل الدول الأعضاء أي التزام آخر سوى عرض التوصية على السلطة أو السلطات المختصة المذكورة ، باستثناء وجوب قيامها ، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة ، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي الموقف القانوني والعملي لبلدائها إزاء المسائل التي تعالجها التوصية ، مع عرض المدعى الذي تمّ بلوغه ، أو يعتزم بلوغه ، من إنفاذ أحكام التوصية وذكر ما بدا أو يمكن أن يبدو ضروريًا من تعديلات على الأحكام المذكورة لدى اعتمادها أو تطبيقها)).

الفرع الثالث : اللجان الخاصة بالرقابة (أجهزة الرقابة)

إضافة إلى الأجهزة الرئيسية المشكلة للهيكل التنظيمي ، عهد دستور منظمة العمل الدولية مهمة الرقابة والإشراف على مدى احترام الدول الأطراف للالتزامات المترتبة على الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن المنظمة ، والتي صادقت عليها إلى لجان خاصة وهما : لجنة خبراء تطبيق الاتفاقيات والتوصيات ، ولجنة المؤتمر لتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ، اللتان أنشأتا بموجب قرار اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة في عام 1926 ، والتي سنبين بإيجاز اختصاصات وصلاحيات وأساليب عمل كل منهما ⁽¹⁾ .

أولاً- لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

لجنة الخبراء هي لجنة فنية مستقلة تتكون من شخصيات ذات خبرة وكفاءة في مجال القانون تعنى بفحص التقارير من خلال المطابقة بين معايير العمل الدولية التي تقر بمراقبة مؤتمر العمل الدولي ، وبين ما هو قائم فعلاً في التشريعات الوطنية للدول الأعضاء ، ومدى ما أعطته هذه الدول من قوة نفاذ لهذه المعايير ⁽²⁾ .

أ- تشكيلها : تتشكل لجنة الخبراء من 20 عضواً يعينهم مجلس الإدارة بناء على اقتراح المدير العام لمكتب العمل الدولي ، لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد لفترات مماثلة ، ويختارون بصفة شخصية من بين الأشخاص الذين يتمتعون بالحياد التام والكفاءة الفنية ويجري انتقائهم من جميع أقطار العالم .

(1)- لمياء علي الزرعوني ، الآليات الدولية للرقابة على حقوق الإنسان بالتطبيق على دولة الإمارات العربية المتحدة ، مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية ، المجلد 16 ، العدد 01 ، 2019 ، ص 14 .

(2) - بوعزيز ليندة ، مرجع سابق ، ص 407 .

ب- اختصاصها : تبحث لجنة الخبراء خصوصا الآتي :

1- التقارير السنوية المقدمة بموجب المادة 22 من دستور المنظمة عن التدابير التي اتخذتها الدول الأعضاء بغية إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي هي طرفا فيها وكذا المعلومات المقدمة من طرف الدول الأعضاء فيما يتعلق بنتائج التفتيش .

2- المعلومات والتقارير المتعلقة بالاتفاقيات والتوصيات التي تقدمها الدول الأعضاء بموجب المادة 19 م دستور المنظمة .

3- المعلومات والتقارير عن التدابير التي اتخذتها الدول الأعضاء بموجب المادة 35 من دستور المنظمة .

ج- تنظيم عملها : تجتمع لجنة المؤتمر عند نهاية شهر نوفمبر وبداية شهر ديسمبر من كل سنة ، وتنتخب اللجنة في جلسة افتتاح كل دورة رئيسا ومقررا لها ، وتكون اجتماعاتها وجلساتها مغلقة ، ولوثائقها ومداولاتها طابع السرية
يقدم تقرير لجنة الخبراء في المقام الأول إلى مجلس الإدارة لرفعه إلى المؤتمر وتتخذ النتائج النهائية الشكل التالي :

- الجزء الأول : تقرير عام يعطي نظرة شاملة عن عمل اللجنة ، ويلفت نظر مجلس الإدارة والمؤتمر والدول الأعضاء إلى المسائل التي تحظى بالاهتمام العام .

- الجزء الثاني : ملاحظات فردية فيما يخص تطبيق الاتفاقيات المصدقة في الدول الأعضاء وفي الأقاليم التابعة وعرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات الوطنية المختصة .

- الجزء الثالث : دراسة استقصائية للقوانين والممارسات الوطنية فيما يتعلق بالصكوك التي قدمت عنها تقارير عن الاتفاقيات غير المصدقة وعن التوصيات بموجب المادة 19 من دستور المنظمة .

ويرسل تقرير لجنة الخبراء فورا إلى الحكومات .

ثانيا- لجنة المؤتمر

أ- تشكيلتها : لجنة المؤتمر وهي لجنة ثلاثية تتكون من ممثلين حكوميين وممثلين عن العمال وآخرين عن أصحاب العمل ، يقوم المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بتعيينها كل سنويا⁽¹⁾.

ب- اختصاصاتها : ترفع لجنة الخبراء تقريرا بنتائج أبحاثها وملاحظاتها إلى المؤتمر الدولي للعمل ، الذي يحيل الموضوع إلى لجنة المؤتمر ، والتي تنبني مهمتها على دعوة حكومات الدول الأعضاء في المنظمة إلى توضيح الجهود المبذولة قصد تفعيل اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية أو تقديم وشرح الأسباب التي تحول دون ملاءمة تشريعها الوطني مع هذه الاتفاقيات والتوصيات ، وذلك بهدف توضيح ما يمكن أن يبرز من اختلاف أو تباعد في وجهات نظر الحكومات بشأن الموضوعات محل البحث ، على أساس أن تقوم هذه اللجنة في نهاية المطاف بإعداد تقرير مركز عما دار داخلها من مناقشات وبما انتهت إليه هذه الأخيرة وهو التقرير الذي تقوم بتقديمه إلى مؤتمر العمل الدولي لكي يقوم بدوره بتدارسه ومناقشته.

المطلب الثاني : الإجراءات الخاصة للرقابة

تمارس منظمة العمل الدولية هذا النوع من الرقابة في حالتين :

الفرع الأول : الاحتجاجات بشأن عدم التقيد بالاتفاقيات المصدقة

يمكن لمنظمات العمال وكذا منظمات أصحاب العمل تقديم مطالبة بشأن قيام دولة (سواء الدولة التي ينتمون إليها أو أية دولة أخرى عضو بالمنظمة) بخرقها لالتزاماتها ، وذلك بسبب عدم احترام أو عدم تطبيق أحكام اتفاقية شغل دولية سبق أن صادقت عليها ، ويتم تقديم هذه الشكوى إلى مكتب الشغل الدولي الذي يكلف مجلس الإدارة بالنظر فيها تطبيقا لنص المادة 24 من دستور المنظمة التي تنص على ما يلي : ((إذا قدمت إحدى منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال المهنية إلى مكتب العمل الدولي شكوى بأن دولة عضوا ما قصرت على أي نحو عن تأمين التقيد الفعلي في نطاق ولايتها القضائية بأي اتفاقية هي طرف فيها ، يجوز لمجلس الإدارة أن يحيل الشكوى إلى الحكومة المدعى عليها ، وله أن يدعو الحكومة المذكورة إلى تقديم الرد الذي تراه مناسباً

(1)- يوغيز ليندة ، مرجع سابق، ص 409 .

بشأن الموضوع.)) ، هذا الأخير الذي له حق طلب تقديم إيضاحات وأجوبة في الموضوع من لدن الدولة المسئولة ، وفي حالة عدم توصل المجلس بأي جواب من الحكومة المعنية خلال مدة معقولة أو إذا تبين أن الجواب المتوصل به ليس كافيا أو غير مرض ، فإن للمجلس وطبقا للمادة 25 من دستور المنظمة الحق في نشر المطالبة وكذا الرد الذي تلقاه إن اقتضى الحال حيث تنص على ما يلي : ((إذا لم يصل أي رد من الحكومة المدعى عليها خلال مهلة معقولة ، أو لم يعتبر مجلس الإدارة الرد الذي وصل ردا مقنعا ، كان من حق المجلس أن ينشر الشكوى ومعها الرد عليها إن وجد)) ⁽¹⁾.

والملاحظ أن الجزاء في هذه الحالة لا يعدو أن يكون جزاءا أدبيا أو عقوبة سياسية داخل المنظمة أو خارجها، بالإضافة إلى ذلك فقد أخذت منظمة العمل منذ سنة 1950 بطريقة خاصة لمعالجة المطالبات التي يكون موضوعها تجاوز أو عدم احترام الحقوق النقابية للعمال أو في حالة العمل الجبري ، حيث يمكن أن تحال هذه الأخيرة إلى المنظمة إما مباشرة أو عن طريق المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة، ليتم تقديمها إلى لجنة مستقلة لتقضي الحقائق مؤلفة من تسعة أشخاص إلا أن فعالية هذه الطريقة لم تبلغ الدرجة المطلوبة، ذلك أن الإحالة المتحدث عنها أعلاه تبقى رهينة بموافقة الحكومة المعنية ⁽¹⁾.

الفرع الثاني: الشكاوى بشأن عدم التقيد بالاتفاقيات المصدقة

إن الشكاوى عند عدم التزام دولة من الدول بأحكام اتفاقية سبق أن صادقت عليها، يمكن أن يتقدم بها أي عضو آخر أبرم هذه الاتفاقية ، كما يستطيع أن يتقدم بها أي عضو بالمؤتمر أو حتى بمجلس الإدارة نفسه، والملاحظ أن هذا الحق مقرر للدول الأعضاء على وجه العموم ، أي دون اشتراط أن يكون ثمة ضرر واقع على الدولة الشاكية أو على أحد أو بعض رعاياها .

وتبعاً لذلك يقوم مجلس إدارة المنظمة بإجراء اتصالات بالحكومة أو الحكومات المشتكى بها ويدعوها لتقديم الشروحات اللازمة والضرورية المتعلقة بالشكاية المرفوعة ضدها، وذلك في محاولة منها للتوفيق والتوسط بغية التقريب بين وجهات نظر الأطراف.

(1)- لعلوي عيسى ، مرجع سابق ، ص 325 .

(1)- بوعزيز ليندة ، مرجع سابق ، ص 412.

وفي حالة عدم توصل مجلس الإدارة بجواب مقنع من الحكومة المعنية أو إذا رأى عدم جدوى مراسلة الحكومة المعنية أصلاً ، فإنه يقوم بتشكيل لجنة مستقلة تسمى لجنة التحقيق لدراسة الأمر والتثبت من الحقائق، ومن ثم تحرير تقرير تضمنه الملاحظات والتوصيات التي رأت أنها ضرورية⁽²⁾ ، وهذا طبقاً للمادة 26 من دستور المنظمة التي تنص على ما يلي : ((1- لكل من الدول الأعضاء حق التقدم إلى مكتب العمل الدولي بشكوى ضد أي دولة عضو أخرى إذا رأت أن هذه الأخيرة لا تكفل الالتزام الفعلي بأي اتفاقية صدقت كلاهما عليها طبقاً لأحكام المواد السابقة.

2- ويجوز لمجلس الإدارة إذا رأى ذلك مناسباً ، وقبل إحالة الشكوى المذكورة إلى لجنة تحقيق وفقاً للنهج المنصوص عليه فيما بعد ، أن يتصل بالحكومة المشكو منها على النحو الذي يبينه المادة 24.

3- وإذا لم ير مجلس الإدارة ضرورة لإبلاغ الشكوى إلى الحكومة المشكو منها ، أو إذا أبلغها هذه الشكوى ولم يصله منها خلال مهلة معقولة رد يعتبره مقنعاً ، كان للمجلس أن يعين لجنة تحقيق لدراسة الشكوى وتقديم تقرير بشأنها.

4- ويجوز لمجلس الإدارة أن يأخذ بهذا النهج نفسه ، إما من تلقاء ذاته أو بناء على شكوى يتلقاها من أحد المندوبين في المؤتمر.

5 - حين تطرح على مجلس الإدارة مسألة نشأت عن تطبيق المادة 25 أو المادة 26 ، يكون من حق الحكومة المعنية ، إذا لم تكن ممثلة سلفاً فيه ، أن ترسل ممثلاً للاشتراك في مداورات مجلس الإدارة أثناء نظره في المسألة . وتخطر الحكومة المعنية بالموعد الذي ستناقش فيه المسألة قبل ذلك الموعد بمهلة كافية)) ، كما تتعهد كل من الدول الأعضاء عند إحالة شكوى ما إلى لجنة تحقيق عملاً بأحكام المادة 26 ، بأن تضع تحت تصرف اللجنة ، سواء كانت معنية مباشرة بالشكوى أو لم تكن ، جميع ما في حوزتها من معلومات ذات صلة بموضوع الشكوى طبقاً للمادة 27 من دستور المنظمة.

ويقوم مكتب العمل الدولي بنشر هذا التقرير وتبليغه لكل الحكومات المعنية، وتكون كل دولة ملزمة بتبليغ المدير العام في غضون ثلاثة أشهر، بما إذا كانت قابلة لتوصيات لجنة التحقيق ، أما في حالة عدم قبوها فعلياً أن تبلغه برغبتها في إحالة الشكوى على محكمة العدل الدولية إذا ما اختارت ذلك ، وللمحكمة في هذه الحالة سلطة واسعة في

(2)- حكيم بليل ودحامية علي ، مرجع سابق ، ص 496 .

تأييد أو تغيير أو الإنقاص من توصيات لجنة التحقيق ، ويكون قرارها نهائياً وهذا عملاً بأحكام المادة 29 دستور المنظمة التي جاء فيها : ((1- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ تقرير لجنة التحقيق إلى مجلس الإدارة وإلى كل من الحكومات ذات العلاقة بالشكوى ، ويتكفل بنشره.

2- تقوم كل من الحكومات المذكورة ، خلال ثلاثة أشهر ، بإعلام المدير العام لمكتب العمل الدولي بقبولها أو عدم قبولها التوصيات الواردة في تقرير اللجنة ، وبما إذا كانت ترغب ، في حالة عدم قبولها لتلك التوصيات ، في أن تحال الشكوى إلى محكمة العدل الدولية)).

وإذا رفض العضو أو الدولة المسؤولة تنفيذ توصيات اللجنة أو قرار المحكمة فإنه يمكن لمجلس الإدارة أن يوصي المؤتمر باتخاذ ما يراه ضرورياً من الإجراءات لضمان ذلك ، وربما يصل الأمر إلى حد إفقاد العضوية ، ما دام أمر تقرير العضوية موكل لهذا الأخير - المؤتمر.

عملاً بأحكام المادة 33 من دستور المنظمة التي جاء فيها : ((إذا تخلفت أي دولة عضو ، خلال المهلة المحددة ، عن تنفيذ التوصيات التي يتضمنها تقرير لجنة التحقيق أو قرار محكمة العدل الدولية تبعاً للحالة ، يجوز لمجلس الإدارة أن يوصي المؤتمر بالإجراء الذي يبدو له مناسباً وكفيلاً بضمان الامتثال لتلك التوصيات.))

لكن الملاحظ هو أن دستور منظمة العمل لم يعالج بوضوح مسألة إيقاع عقوبة وقف العضوية أو الفصل ، وبذلك فقد أتيح للمؤتمر أن ينزلها بنفسه ، إلا أنه لم يلجأ عملياً إليها ، مما يوضح أن هذه العقوبة تبقى وسيلة احتياطية أخيرة⁽¹⁾ .

وبعبارة أخرى ، فإن المصلحة التي تسوغ رفع الشكوى هنا إنما هي مصلحة عامة ، وأن شرط المصلحة في مثل هذه الحالة يتحقق بمجرد وقوع إخلال بأحكام اتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها من جانب أي دولة عضو. ولا شك في أن ذلك يمثل تطوراً إيجابياً كبيراً في مجال توفير الضمانات الدولية لحقوق الإنسان ، خاصة بالمقارنة بنظام الحماية الدبلوماسية الذي يقصر الحق في تحريك دعوى المسؤولية الدولية فقط على الدولة التي تضرر أحد أو بعض رعاياها . أو ممن ينتمون إليها برابطة الجنسية

(1)- بوعزيز ليندة ، مرجع سابق ، ص 411 .

الفعالية . من جراء أي تصرفات منسوبة إلى إحدى الدول الأخرى أو أحد أو بعض رعاياها، وهو تطور لا نكاد نجد مثيلاً له في الوقت الحاضر وعلى صعيد الحماية الدولية لحقوق الإنسان، إلا في نطاق الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية المبرمة عام 1950.

الفرع الثالث : الشكاوى بشأن انتهاك الحرية النقابية

منذ عام 1950 بات هناك إجراء خاص لمعالجة الشكاوى المتعلقة بالحرية النقابية ، يتم من خلالها إحالتها على لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس الإدارة على مستوى المنظمة ، بحيث يمكن تقديم الشكاوى إلى هذه اللجنة حتى عندما لا تكون الدولة العضو المعنية قد صدقت على الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بالحرية النقابية⁽²⁾ .

أولاً- لجنة الحرية النقابية

هي لجنة تتبع مجلس إدارة منظمة العمل الدولية .

أ- تشكيلها : هي لجنة ثلاثية ، تتألف من تسعة من أعضاء مجلس الإدارة وتسعة مناوبين يحضرون بصفة شخصية بالإضافة إلى رئيس مستقل ، وتعتبر جلسات اللجنة مغلقة ووثائق عملها سرية وتتخذ قراراتها بتوافق الآراء .

ب- تنظيم عمل اللجنة: تجتمع اللجنة ثلاث مرات في السنة ولها أن تطلب من الجهة الشاكية تحديد الانتهاكات موضوع الشكاوى عندما لا تكون مفصلة ، أو تقديم أية معلومات إضافية لإقامة الحجة على شكاوها خلال مهلة شهر يقوم مكتب العمل الدولي بإبلاغ الادعاءات إلى الحكومة المعني للرد عليها خلال مهلة معينة.

ج- اختصاصها: تبحث اللجنة شكاوى انتهاك الحرية النقابية التي تقدم من طرف منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال أو الحكومات ، والتي يجب أن تقدم مكتوبة وموقعة ومعززة بالأدلة على الادعاءات بوقوع انتهاكات محددة للحرية النقابية ، ويمكن تسلم الشكاوى بغض النظر عما إذا كان البلد المعني قد صدق على أي اتفاقية من الاتفاقيات في ميدان الحرية النقابية ، وتتمتع اللجنة بوسع السلطة للبت في اشتراط قبول هذه الشكاوى .

(2)- فرحان الطيب ، مرجع سابق ، ص 94 .

تقدم اللجنة استنتاجاتها وتوصياتها إلى مجلس الإدارة وعليه يمكن للجنة أن توصي مجلس الإدارة بإبلاغ الحكومة المعنية بالاستنتاجات التي توصلت إليها ، مع لفت انتباهها إلى مواطن القصور التي تحترها ودعوتها إلى اتخاذ التدابير لتصحيحها وإعلام اللجنة بمعلومات إضافية عن هذه التدابير وقد توصي أيضا بالإحالة على لجنة التوفيق وتقصى الحقائق⁽¹⁾.

ثانيا - لجنة تقصى الحقائق والتوفيق الخاصة بالحرية النقابية :

كانت هذه اللجنة هي الجهاز الرسمي الوحيد الذي أنشئ في عام 1950 لفحص الشكاوى المتعلقة بانتهاك الحرية النقابية، وذلك عقب الاتفاق مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع لمنظومة الأمم المتحدة الذي قبل رسمياً وباسم المنظومة التي يتبعها خدمات منظمة العمل الدولية ولجنتها المشار إليها⁽²⁾.

أ- تشكيل اللجنة: وهي لجنة تتألف من تسعة أشخاص مستقلين يعينهم مجلس الإدارة ويعملون عادة في مجموعات من ثلاثة أشخاص وتبحث اللجنة شكاوى انتهاكات الحرية النقابية التي يحيلها إليها مجلس الإدارة ، بما في ذلك الإحالة بناء على طلب الحكومة المدعى عليها⁽¹⁾.

ب- اختصاص اللجنة : تختص اللجنة بفحص الشكاوى المقدمة من الحكومات ومن منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال حول دعاوى وقوع إخلال أو عرقلة ممارسة الحقوق النقابية.

فالمهمة الأساسية لهذه اللجنة هي تقصى الحقائق من خلال الحالات المعروضة عليها، ولها أن تناقش مع الحكومات المعنية الحالات التي تحال إليها للتحقيق بغية تسوية الخلافات بشكل اتفاقي وتعتبر إجراءات لجنة تقصى الحقائق والتوفيق ، في واقع الأمر بمثابة حجر عثرة لقيامها بعملها على الوجه المرص، إذ أنه من حيث المبدأ لا يجوز لمجلس الإدارة إحالة الشكاوى إلى اللجنة إلا بموافقة الحكومة المعنية، ما لم تكن

(1)- شذى فخري عطويو العقابلية ، مرجع سابق ، ص 72.

(2)- بورنين محند أورايج ، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات ، ، كلية الحقوق ،

جامعة تيزي وزو ، الجزائر ، دون سنة مناقشة ، ص 168 .

(1)- مناصرة سميحة ، الحرية النقابية في الجزائر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة باتنة ،

الجزائر ، 2011-2012 ، ص 138.

الشكوى خاصة بمخالفة اتفاقية مصدق عليها من جانب الدولة المشكو في حقها. لذا فقد كان من الطبيعي أن تستند الحكومات المعنية على هذا الشرط لعرقلة إحالة الشكاوى المقدمة ضدها إلى هذه اللجنة .

المطلب الثالث : دور القاضي الوطني في تطبيق معايير العمل الدولية

بالرجوع إلى أحكام الفقرة 05 (د) المادة 19 من دستور المنظمة ، نجده يلزم كل دولة حصلت على موافقة السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها ، بإبلاغ التصديق الرسمي على الاتفاقية إلى المدير العام وباتخاذ ما يكون ضروريا من الإجراءات لإنفاذ أحكام الاتفاقية ، بغية إصدارها في شكل تشريع أو القيام بإجراء آخر. حيث يسهم القاضي في التطبيق غير المباشر لمعايير العمل الدولية ، من خلال تطبيق أحكام قانون العمل الجزائري ، الذي يستقي أغلب أحكامه من الاتفاقيات الدولية للعمل التي صدقت عليها الجزائر .

لكن قد تدخل اتفاقية أو معاهدة دولية للعمل بصفة عامة خلال تطبيقها في تنازع مع قواعد قانونية داخلية ، في هذه الحالة وعملا بأحكام المادة 154 من التعديل الدستوري لـ 16 سبتمبر 2020⁽¹⁾، تسمو المعاهدة المصدق عليها من طرف رئيس الجمهورية على القانون ، وبالتالي يطبق القاضي الاتفاقية الدولية في العمل ، ويستبعد قواعد القانون الوطني إلا إذا كانت هذه الأخيرة أكثر موثاقاة من الأحكام التي تنص عليها الاتفاقية ، حيث تنص الفقرة 08 من المادة 19 من دستور المنظمة على أنه : ((لا يعتبر اعتماد المؤتمر لأي اتفاقية أو توصية ، أو تصديق أي دولة عضو على أي اتفاقية ، ماسا بأي حال بأي قانون أو قرار تحكيم أو عرف أو اتفاق يكفل للعمال المعنيين أحكاما أكثر موثاقاة من الأحكام التي تنص عليها الاتفاقية أو التوصية)).

خاتمة:

تشكل منظمة العمل الدولية كيانا دوليا متميزا أنيط بها دورا مهما يقوم أساسا على وضع مستويات أو معايير دولية للعمل بالاتفاق بين الدول الأعضاء بداية ، وصولا إلى العمل على تطبيق هذه الاتفاقيات والتوصيات بالطرق الودية في سبيل تحقيق العدالة الاجتماعية كأساس للسلم والأمن العالميين.

(1)- أنظر الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية العدد 54 بتاريخ 16 سبتمبر 2020 .

أولا : النتائج :

1- من أجل تحقيق أهدافها تعمل منظمة العمل الدولية على تطبيق معايير العمل الدولية على المستوى الوطني من خلال تشكيلها لأجهزة متابعة و إشراف على تنفيذ الدول لالتزاماتها المترتبة على انضمامها لهذه الاتفاقيات والتوصيات .

2- الأكيد أن تصديق الدول على اتفاقيات العمل الدولية تمثل عاملا مهما في تطوير التشريع العمالي فيها ، لكن تبقى القيمة الحقيقية لهذه التصديقات لا تمثل لوحدها مقياس للتقدم التشريعي في الدول الأعضاء ، بل يرتبط هذا الأخير بعدة عوامل أبرزها مدى جدية منظمة العمل الدولية في متابعة تطبيق الاتفاقيات حتى لا تبقى هذه التصديقات حبرا على ورق .

3- كما أن هذه المتابعة قد لا تكون كافية ، إلا إذا التزمت الدول الأعضاء بأحكام هذه الاتفاقيات المصدق عليها نصا وروحا وتطبيقا ، أي التزام الدول برفع مستوى تشريعاتها العمالية والاجتماعية إلى مستوى هذه الأحكام وصدقها في تطبيقها .

4- كما أن ربط الالتزام داخل المنظمة بشرط التصديق من طرف السلطات المختصة على القواعد التي تقررها معطى آخر يضعف من سلطة المنظمة ، ويقلل بالتالي من فكرة تحقيق العدالة الاجتماعية كأساس للسلم والأمن العالميين أضف إلى ذلك أن هذه الأجهزة تفتقر إلى آلية تنفيذية فعالة كمحكمة خاصة بها مثلا تصدر قرارات ملزمة لدول الأعضاء يستطيع العمال اللجوء إليها في حالة خرق حقوقهم ، لذلك فإن الاتفاقيات و التوصيات الموجودة في إطار منظمة العمل الدولية يمكن اعتبارها أقرب إلى القواعد الأخلاقية منها إلى القواعد القانونية وهذا لضعف آلية مراقبة تنفيذه.

5- عدم فاعلية الجزاءات المقررة في دستور منظمة العمل الدولية ، على الدول المخلة بالتزاماتها المترتبة على اتفاقيات العمل المصدق عليها .

ثانيا : الاقتراحات

1- ضرورة الاستعراض الدوري لوضع منظمة العمل الدولية ، فيما يتعلق بتصديق صكوكها لرصد وتقييم التقدم المحرز في هذا المجال .

2- توفير الدعم المناسب على أساس ثنائي أو متعدد الأطراف أو إقليمي إلى الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء في مجال إنفاذ معايير العمل الدولية على المستوى الوطني .

3- ضرورة مراعاة واقع الدول الأعضاء الأقل نمواً ، والاستجابة لها في تجسيد صكوك منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني .

ومن حسن الحظ إن مساعي منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال هي ليست المساعي الوحيدة على الساحة الدولية في هذا المجال إذ أن هناك أطراف دولية وإقليمية عديدة تهتم بهذا الموضوع و بدرجات متفاوتة من الفعالية ، حيث تتسم آلية بعض هذه الأطراف بفعالية كبيرة كالحقوق المعلنة المتعلقة بحقوق العمال في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان التي تراقب تنفيذها محكمة خاصة باسم المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان.

وأخيراً يمكن القول بأنه على الدول أعضاء منظمة العمل الدولية أن تأخذ بقواعد تنظيم المجتمع الدولي وكذا قواعد نظام العمل لاعتبارها جزءاً منه وكذا لأنها اختارت طواعية أن تخضع لها فلا أحد يستطيع إرغام دولة من الدول على الانضمام إلى أي اتفاقية دولية ، ولكن طالما انضمت الدولة إلى اتفاقية ما فإنها ملزمة باحترامها احتراماً فعلياً ، فلكل مجتمع قواعده ينبغي للفرد الذي يعيش فيه أن يلتزم بها ، الأمر ذاته ينطبق على الدول في المجتمع الدولي .

المراجع:

أ- الكتب:

- 1- العوضي بدرية عبد الله ، دول مجلس التعاون الخليجي ومستويات العمل الدولية ، الكويت ، عالم المعرفة ، 1985 .
- 2- أحمد محمد مصطفى ، الحقوق العمالية ومعايير العمل الدولية ، مصر ، مؤسسة فريدريش ايبرت (مكتب مصر) ، 2017 .
- 3- بكر عبد الرحمن ، علاقات العمل في الإسلام ، مصر ، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية ، 1970.
- 4- محمد مسعود محمود ، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق القانون الدولي للعمل ، مصر ، دار النهضة العربية ، 1976 .
- 5- منظمة العمل الدولية ، دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ، مكتب العمل الدولي ، جنيف ، طبعة منقحة 2012 .
- 6- منظمة العمل الدولية ، قواعد اللعبة ، مقدمة موجزة لمعايير العمل الدولية ، مكتب العمل الدولي ، جنيف ، ، 2017 .

ب- الرسائل الجامعية:

- 1- دراقي هبة خديجة ، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي ، كلية الحقوق ، جامعة الجزائر ، الجزائر ، 2000-2001 .
- 2- فرحان الطيب ، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال ، كلية الحقوق ، جامعة يحي فارس المدية ، الجزائر ، 2010-2011 .
- 3- بورنين محند أوراج ، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات ، كلية الحقوق ، جامعة تيزي وزو ، الجزائر ، 2019 .
- 4 - مناصرية سميحة ، الحرية النقابية في الجزائر ، كلية الحقوق والعلوم السياسية ، جامعة باتنة ، الجزائر ، 2011-2012 .
- 5- شذى فخري عطوي العقابية ، قرارات منظمة العمل الدولية ، كلية الحقوق ، جامعة الشرق الأوسط ، الأردن ، 2020 .

ج- المقالات في المجلات:

- 1- لعلاوي عيسى ، دور منظمة العمل الدولية في تطوير وتطبيق قواعد القانون الدولي للعمل ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية ، المجلد 53 ، العدد 04 ، 2016 .
- 2- لعلاوي عيسى ، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي ، مجلة التراث ، مجلد 06 ، العدد 24 ، 2016 .
- 3- بوعزيز ليندة ، فاعلية دور منظمة العمل الدولية في حماية الحق في العمل ، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والسياسية ، مجلد 54 ، العدد 05 ، 2017 .
- 4- فرحان الطيب ، آليات عمل مكتب العمل الدولي في الرقابة على حقوق العمال ، مجلة الدراسات والبحوث القانونية ، المجلد 02 ، العدد 01 ، 2017 .
- بوسحبة الجيلالي ، دور منظمة العمل الدولية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ، مجلة قانون العمل والتشغيل ، العدد 04 ، جوان 2017 .
- 5- عايدي مهوب ، ميزة التمثيل الثلاثي في منظمة العمل الدولية ، مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية ، المجلد 11 ، العدد 01 ، 2019 .
- 6- لمياء علي الزرعوني ، الآليات الدولية للرقابة على حقوق الإنسان بالتطبيق على دولة الإمارات العربية المتحدة ، مجلة جامعة الشارقة للعلوم القانونية ، المجلد 16 ، العدد 01 ، 2019 .
- 7- حكيم بليل و دحامية علي ، آليات الرقابة في منظمة العمل الدولية ، مجلة الاجتهاد القضائي ، المجلد 12 ، العدد 01 ، مارس 2020 .

د- المقالات في الملتقيات والندوات:

- بورزيق خيرة ، آليات الحماية الدولية لحقوق العمال (كحق من حقوق الإنسان) ، الملتقى الوطني الثالث حول " آليات حماية حقوق الإنسان في النظام الدولي والإقليمي " ، 12 ديسمبر 2017 ، جامعة الدكتور الطاهر مولاي ، سعيدة ، الجزائر .

هـ- المقالات على مواقع الانترنت:

1- إسراء عادل أحمد إبراهيم (2016) ، آليات الرقابة الدولية في مجال حقوق الانسان ، " دراسة حالة للوضع في منظمة العمل الدولية " ، متاح على الموقع :

<https://democraticac.de/?p=26255> (تاريخ الزيارة 2020/08/10).

2- الرشيد أحمد () ، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان ، نظام التقارير والشكاوي كمثل ، متاح على الموقع :

<https://www.staralgeria.net> / (تاريخ الزيارة 2020/08/10).

3- منظمة العمل الدولية (2017) ، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية

في العمل ومتابعته ، متاح على الموقع :

) https://www.ilo.org/declaration/info/publications/WCMS_547566/lang-en/index.htm

تاريخ الزيارة 28 جانفي 2021).

4- منظمة العمل الدولية (2008) ، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل

عملة عادلة ، متاح على الموقع : [https://www.ilo.org/global/meetings-and-](https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/campaigns/voices-on-social-justice/WCMS_182776/lang-ar/index.htm)

[events/campaigns/voices-on-social-justice/WCMS_182776/lang-ar/index.htm](https://www.ilo.org/global/meetings-and-events/campaigns/voices-on-social-justice/WCMS_182776/lang-ar/index.htm) (تاريخ الزيارة

28 جانفي 2021).