

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي  
جامعة عمار ثليجي بالأغواط  
كلية الحقوق والعلوم السياسية  
قسم: الحقوق



عنوان المذكرة:

## الإطار القانوني لمنظمة العمل الدولية بين الدول

مذكرة في إطار مقتضيات نيل شهادة الماستر القانون الدولي

إشراف الأستاذ:

د- بوقفالة بوعيشة

إعداد الطلبة:

01/ خديجة بوداود

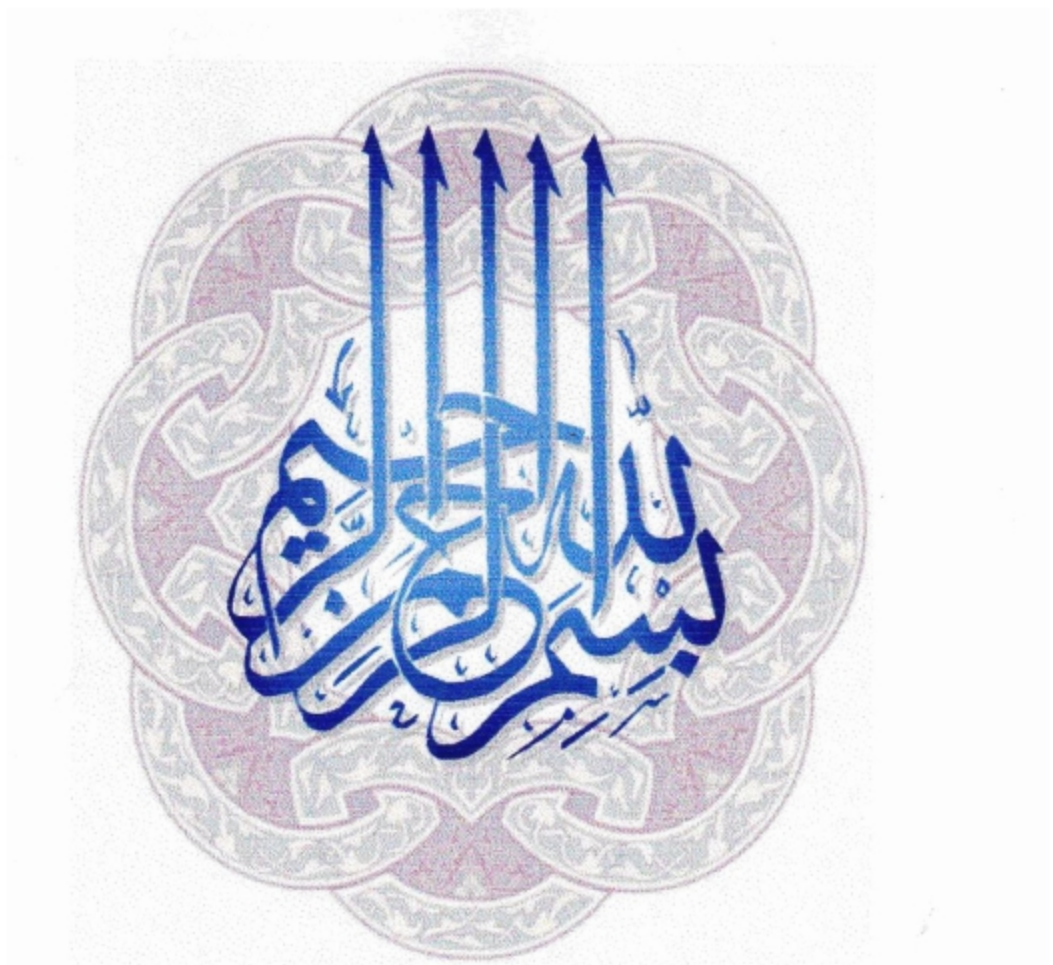
20/ حمدي لبنى

الأستاذ: د- التاج عطاءالله: رئيسا

الأستاذ: د- بوقفالة بوعيشة: مشرفا

الأستاذ: بوقفيفيلة ياسين: عضو مناقشا

السنة الجامعية 2015/2016



## إهداء

لحمد لله رب العالمين الذي بنعمته تتم الصالحات

صانع النعم والعطايا لمن يشاء بغير حساب

والصلاة والسلام على سيد الخاشعين والمتقين وإمام الأنبياء والمرسلين سيدنا  
محمد عليه أفضل الصلاة وأزكى التسليم

:اهدي ثمرة جهدي إلى

من كان دعائها سر نجاحي وعطائها لم يعرف التوقف أبدا إلى من طالما حلمت بان  
تري نجاحي في مشواري الدراسي وغيره إلى من كانت تحثني بالمضي قدما إلى  
النجاح دوما

.إلى أروع وأغلى أم في الدنيا أمي الحبيبة حفصها الله

اهدي هذا المجهود المتواضع جدا إلى أبي الغالي على قلبي وادعوا الله أن يحفضه  
. ويرعاه

. إلى من كان لي سندا اتكى عليه طيلة مشواري الدراسي وفي الحياة

.زوجي العزيز عبدا لله

.إلى أبنائي الثلاث رحاب، أسامة، دعاء

إلى إخوتي احمد، محمد، طارق دون أن انسى زوجاتهم وأبنائهم  
.بلقاسم، مريم، آية، عبدالله

.إلى أخواتي مليكة، عائشة، الهام، بشرى وكذا أزواجهن وأبنائهن

. إلى ابنة أختي عائشة التي طالما شجعتني على العلم والمثابرة

فيروز

إلى من علمونا حروفا وكلمات من ذهب وعبارات من أسمى عبارات العلم

خديجة

# الإهداء

الحمد لله الذي يسر لي أمري ويسر لي سبيل العبور إلى هذه المكانة  
لأنال بذلك رضاه ورضا كل من يحبون لي الخير.

إلى نبراس حياتي إلى من تعجز الكلمات عن إيفائه حقه إلى من  
منحني ثقته وغرس في قلبي روح حب العلم وكان لي نعم السند.

\*أبي العزيز أطال الله في عمره\*

إلى من وعيت على الدنيا وهي أمامي ,إلى من زرعت في قلبي بذور  
الحياة وكانت لي السند إلى من شجعتني بدعواتها زهرة عمري ونور  
عيوني

\*أمي الغالية أطال الله في عمرها\*

إلى أخي العزيز محمد زين العابدين

إلى أخواتي العزيزات

وداد، حليلة، ايمان، مريم

والى الكتكوت اسلام

إلى كل عائلة حمدي

كما أهدي هذا العمل إلى جميع أساتذة الكلية الكرام وأخص بالذكر  
صديقتي في المذكرة خديجة.

إلى كل من سقط من قلبي سهوا

أهدي هذا العمل

يقول سبحانه وتعالى "بسم الله الرحمن الرحيم" يا أيها الناس إنا خلقناكم من ذكر وانثى، وجعلناكم شعوبا وقبائل لتعارفوا، إن أكرمكم عند الله أتقاكم إن الله عليم خبير".<sup>1</sup>

إن تاريخ الإنسانية على اختلاف أجناسهم، قد عاشو في مجتمعات تتنوع بها القيم والأخلاق، الأهداف، وكذا المستوى الحضاري، كذلك في طريقة العمل والتنظيم فمن العائلة الكبيرة إلى العشيرة، ثم القرية ثم المدينة، ثم إلى الدولة الحديثة،<sup>2</sup> وفي أي من هذه المجتمعات فلإنسان كان بحاجة إلى سلطة عليا متميزة تتولى المحافظة على رابطة التضامن بين أفراد هذا المجتمع عن طريق وضع قواعد قانونية، الهدف منها تنظيم نشاط الجماعة.

ولم تظهر المنظمات الدولية بمواصفاتها الحالية بشكل فجائي أو تطبيقا لنظرية ما، بل خضع ذلك التطور عبر مراحل عديدة سمح بوضع هيئات دائمة تسهر على التعاون الدولي فعدد المنظمات الدولية يتجاوز اليوم ضعف عدد دول العالم، تضاف إليها المنظمات الغير حكومية. بدأ هذا التطور كاستجابة للحاجة الدولية، عن طريق انعقاد المؤتمرات الدولية والملتقيات الدبلوماسية المتعددة الأطراف، عوض العلاقات الثنائية. ومن الجدير بالذكر أن حاجة الدول إلى التعاون المنتظم المبني على أسس تضامنية ظهر في أفق العلاقات الدولية وترجم في صورة المنظمات الدولية سواء العالمية منها أو الإقليمية حيث ساهمت في زيادة أوصال الترابط الاقتصادي والاجتماعي والثقافي فيما بين الدول.

وتأكيد لهذه الحاجة جاءت المادة 55 من ميثاق الأمم المتحدة على ضرورة علاقات سلمية وودية بين الأمم ومؤسس على احترام مبدأ الذي يقضي بالتسوية في الحقوق بين الشعوب وبأن يكون لكل منها تقرير مصيرها.

ويرى جانب من الفقه أن هدف التعاون الاقتصادي والاجتماعي من أهداف التنظيم الدولي مقصده "أن يطور التنظيم الدولي في هذه الساحة أعرافا من التعاون تمتد إلى المجال السياسي لتصرف اهتمام الدول عن الاستفادة من قوتها العسكرية ابتغاء الحرب إلى السعي وراء عالم أكثر هناء وسعادة"<sup>4</sup>ومن ذلك فان نظام الأمم المتحدة، سمح بالتنسيق مع المنظمات الحكومية المتخصصة سواء منها تلك التي تواجدت قبل الميثاق أو بعده وذلك بموجب اتفاقيات تبرمها مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي تطبيقا لنصي المادتين 57 و 63 من الميثاق. ومنه كذلك جاء تعبير "الوكالات

<sup>1</sup> القرآن الكريم: سورة الحجرات - الآية 13 رواية حفص.

<sup>2</sup> مصطفى فؤاد، التنظيم الدولي، مرجع سابق، ص72.

المتخصصة هذا الارتباط بين الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة بهدف التنسيق مع المنظمة العالمية وبين مختلف الوكالات.

وهذه الوكالات أو المنظمات تعمل كلها تحت جناح الأمم المتحدة ونخص بالذكر منظمة العمل الدولية، وكذا منظمات أخرى نذكرها على سبيل الحصر: منظمة الامم المتحدة للأغذية والزراعة، منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة، منظمة الصحة العالمية، البنك الدولي، مؤسسة التنمية الدولية، صندوق النقد الدولي، المنظمة الدولية للطيران المدني، اتحاد البريد العالمي، الاتحاد الدولي للمواصلات السلكية واللاسلكية، منظمة العالمية للأرصاء الجوية، المنظمة الاستشارية الحكومية الدولية للملاحة البحرية، منظمة الملكية الثقافية العالمية، الصندوق الدولي للتنمية الزراعية ويمكن ان نضيف الوكالة الدولية للطاقة الذرية التي أنشئت سنة 1957 والمنظمة العالمية للتجارة التي خلفت الاتفاقية العامة للتعريفات والتجارة (الجات) بعد مؤتمر مراكش.

وستقتصر دراستنا على عينة واحدة من المنظمات الدولية المتخصصة والمتمثلة في منظمة العمل الدولية وإطارها القانوني بين الدول.

منظمة العمل الدولية تهتم بإتاحة فرص العمل اللائق، وتعزيز الحماية لاجتماعية، دون تمييز بين عرق أو معتقد أو جنس، وتعمل على ترسيخ الحوار الديمقراطي بشأن كافة الحقوق والقضايا المتصلة بالعمل كما تعتبر المنظمة الوكالة الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة ذات التمثيل الثلاثي الحكومات وأصحاب العمل، والعمال، من اجل دعم الأنشطة والبرامج الفنية، للمساهمة في تطوير برامج التشغيل، والحد من البطالة، والعمل على تعديل قوانين العمالة والتي تضر بمصالح العمال وتهدد السلام والأمن الاجتماعي، كما تعتبر مصدرا لبعض المبادئ في المجتمع الصناعي، كتحديد ساعات العمل وسياسات الاستخدام بما يعزز السلامة من مكان العمل والعلاقات الصناعية السلمية.

### إشكالية البحث:

هل منظمة العمل الدولية تصدر قراراتها بنفسها؟ أم هي خاضعة للأمم المتحدة؟ وهل أعطت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها ثمارها اتجاه القانون الدولي للعمل؟ وهل حققت أهدافها الفعلية في إدماج المجتمع الدولي في اتخاذ القرارات التي تخص القضايا ذات المنبع الجهوي؟

ومن هذا الإشكال الرئيسي يتفرع عنه عدة أسئلة:

1- ماهي منظمة العمل الدولية؟ ماذا تفعل منظمة العمل الدولية؟ كيف تعمل منظمة العمل الدولية؟ وماهي علاقة منظمة العمل الدولية بالمجتمع الدولي؟

### أهمية الموضوع:

إن موضوع الإطار القانوني لمنظمة العمل الدولية بين الدول يكتسي من الأهمية البالغة ما يتطلب تضافر الجهود من أجل تطوير قواعده لأن منظمة العمل الدولية منظمة لا يستهان بها رغم عدم وضوحها بصفة مفصلة ودقيقة.

### أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيارنا للموضوع كان بدوافع ذاتية وأخرى موضوعية

### الأسباب الذاتية لاختيار الموضوع:

1- الرغبة الشخصية في الاهتمام بالمواضيع الخاصة بالمنظمات الدولية وخاصة منظمة العمل الدولية.

2- محاولة جلب اهتمام الدارسين في المجال القانوني لمثل هذه المواضيع التي يمكن أن نعالجها من الناحية القانونية، وليس من الناحية الاقتصادية فقط.

### الأسباب الموضوعية لاختيار الموضوع:

1- طبيعة الموضوع في حد ذاته ذو أهمية كبيرة حيث تعتبر منظمة العمل الدولية إحدى منظمات الأمم المتحدة التي تقوم على أساس العدالة الاجتماعية، من خلال العديد من الاتفاقيات الدولية التي عقدت بجهود الأمم المتحدة والتي يستحسنها كل عامل على وجه الأرض، وعندما نشير إلى الوثائق الدولية التي تضمنت قواعد القانون الدولي للعمل فإننا لانقصد استعراض هذه الوثائق إنما نود التأكيد على إن منظمة العمل الدولية دورا هاما في إصدار العديد من اتفاقيات العمل الدولية التي جرت العادة على تسميتها بالقانون الدولي للعمل.

## صعوبات البحث:

1-التحكم في الموضوع: الفصل بين المفاهيم القانونية والمفاهيم والمصطلحات الاقتصادية لان طبيعة الموضوع لها صلة وثيقة بالدراسات الاقتصادية.

## 2-المراجع:

-الصعوبة في إيجاد المراجع المخصصة بهذا الموضوع العربية والأجنبية

-كما أن المراجع التي تحصلنا عليها هي عبارة عن دراسات غير مفصلة ومعمقة ضف إلى ذلك أن فحواها اقتصادي يبعد نوعا ما عن التحليل القانوني.

## المقاربة المنهجية:

إن دراسة موضوع الإطار القانوني لمنظمة العمل الدولية بين الدول اعتمدنا أساسا على المنهج التحليلي وهو النهج المناسب للنصوص القانونية الواردة في الاتفاقية.

كما اتبعنا المنهج الوصفي في بعض من أجزاء الدراسة لضرورة ذلك.

## خطة الدراسة: فقد تناولنا دراسة هذا الموضوع من خلال:

مقدمة وتناولنا فيها لمحة عامة عن منظمة العمل الدولية.

الفصل الأول: الوضع القانوني لمنظمة العمل الدولية.

تمهيد للفصل الأول.

المبحث الأول: مفهوم منظمة العمل الدولية.

المطلب الأول التطور التاريخي لمنظمة العمل الدولية.

المطلب الثاني: التعريف بمنظمة العمل الدولية.

المطلب الثالث: اهداف ومبادئ منظمة العمل الدولية.

المطلب الرابع: الطبيعة القانونية لمنظمة العمل الدولية.

المطلب الخامس: النظام القانوني للعضوية.

المبحث الثاني: الهيكل التنظيمي لمنظمة العمل الدولية.

المطلب الأول: التنظيم الهيكلي لمنظمة العمل الدولية.

المطلب الثاني: سلطات منظمة العمل الدولية.

خاتمة للفصل الأول.

الفصل الثاني: علاقة منظمة العمل الدولية بالمجتمع الدولي.

تمهيد للفصل الثاني.

المبحث الأول منظمة العمل الدولية على الصعيد الدولي.

المطلب الأول: علاقة منظمة العمل الدولية بالمنظمات الدولية.

المطلب الثاني: علاقة منظمة العمل الدولية بالمنظمات الإقليمية.

المبحث الثاني: منظمة العمل الدولية على الصعيد العربي.

المطلب الأول: مفهوم منظمة العمل العربية.

المطلب الثاني: علاقة منظمة العمل الدولية بالمنظمات العربية.

المطلب الثالث نطاق المشاركة العربية في أجهزة منظمة العمل الدولية.

خاتمة للفصل الثاني.

خاتمة.

## تبرير الخطة:

هذه الخطة محاولة منا للإجابة على الإشكالية المطروحة حول الإطار القانوني لمنظمة العمل الدولية بين الدول فهي برأينا أنها منظمة كغيرها من المنظمات الدولية لا تتسم بصفة الجمود بل إنها تتغير لتواكب التطور الحاصل في العلاقات الدولية. كما انها تسعى جاهدة لمعالجة القضايا العمالية على وجه الخصوص. وهذا بناء على الاتفاقيات المبرمة.

## تمهيد:

يتميز الي المعاصر بوجود عديد من المنظمات الدولية كشخص قانوني فعال في العلاقات الدولية، وذلك لتلبية الحاجة التي يقتضيها المجتمع الدولي على المستوى الدولي او الإقليمي بتطوير أشكال العمل اللائق، وهذه الوظيفة هي التي تبين القيمة الأدائية للمنظمة والتي تتلخص في العمل وحقوق العمال وذلك قد يكون بالتنسيق مع سياسات الدول الأعضاء في ميدان معين وقد يكون العمل وتطورا لحد التكامل والاندماج.

وانشاء المنظمات الدولية والعالمية والإقليمية باعتبارها تقنية للتعاون بين الدول، لا ينطلق من فراغ اذن هو نتيجة للظروف الدولية المعينة لاستجابة وتلبية للرغبة المشتركة تحدد حدود الدول المنشأة لها، والتي تهتم بإتاحة الفرص للعمل اللائق وتعزيز الحماية دون التمييز بين العرق أو المعتقد أو الجنس، ولتعمل على ترسيخ الحوار الديمقراطي بشأن كافة الحقوق والقضايا المتصلة بالعمل للمساهمة في تطور برامج التشغيل والحد من البطالة، والعمل على تعديل قوانين العمالة والتي تضر بمصالح العمال وتهديد السلام والأمن الاجتماعي، كما تعتبر مصدرا لبعض المبادئ في المجتمع الصناعي كتحديد ساعات العمل وسياسات الاستخدام لما يعزز السلام في مكان العمل.

فأسست منظمة العمل الدولية عام 1919 بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى، في مدينة جنيف السويسرية وعقد أول مؤتمر للعمل الدولي في واشنطن الفترة ما بين 29 أكتوبر و29 نوفمبر 1919، حيث تم انتقال أول مجلس إدارة للمكتب العمل الدولي عام 1922 وتعيين مدير عام المكتب العمل الدولي، وتحلت بعد ذلك إلى وكالة متخصصة تابعة لمنظمة الأمم المتحدة عام 1946 بجنيف بسويسرا ونالت جائزة نوبل للسلام عام 1969.

وعقب الحرب العالمية الثانية، تم ادخال بعد التعديلات على دستور المنظمة خلال الفترة 1919 1972 دون تغيير في الجوهر فلسفة ومضمون المنظمة وهيكلها الأساسي الذي كان له تأثير كبير في استكمال وتعزيز نظام معايير العمل الدوليين.

كما اعتبر نظامها الأساسي للفصل الثالث عشر من معاهدة مرساي، وأدخلت تعديلات على هذا النظام بعد الحرب العالمية الثانية.

ومن هذا المنطلق فإنه يقتضي البحث في الوضع القانوني لمنظمة العمل الدولية بالدول، بالإحاطة أساسا بالجانب العرفي للمنظمة الذي يتمثل في وجود بنية قانونية لمنظمة العمل الدولية وآلية تنظيمية مهمة للقيام بهذا المهمة والجانب العضوي لأي منظمة دولية يشمل بعدين، الأول بعد قانوني لمنظمة العمل الدولية حيث يشمل مفهومها والأهداف والمبادئ التي تميز مجالات اختصاص المنظمة.

والنظام القانوني للعضوية فيها وشخصيتها القانونية، اما الثاني فله البعد التنظيمي والذي يشمل التنظيم الهيكلي للمنظمة وسلطات منظمة العمل الدولية فعلى هذا الأساس قمنا بتقسيم الفصل الأول إلى مبحثين.

المبحث الأول: مفهوم منظمة العمل الدولية.

المطلب الأول التطور التاريخي لمنظمة العمل الدولية.

المطلب الثاني: التعريف بمنظمة العمل الدولية.

المطلب الثالث: اهداف ومبادئ منظمة العمل الدولية.

المطلب الرابع: الطبيعة القانونية لمنظمة العمل الدولية.

المطلب الخامس: النظام القانوني للعضوية.

المبحث الثاني: الهيكل التنظيمي لمنظمة العمل الدولية.

المطلب الأول: التنظيم الهيكلي لمنظمة العمل الدولية.

المطلب الثاني: سلطات منظمة العمل الدولية.

## المبحث الأول: مفهوم منظمة العمل الدولية.

## المطلب الأول: التطور التاريخي لمنظمة العمل الدولية.

لقد أدت الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر في العالم بأسريه، في وقت مضى إلى ظهور الطبقة العاملة، هي تلك الفئة الاجتماعية التي اعتمدت في عيشها على العمل المأجور لكونها لا تملك وسائل الإنتاج المتاحة في تلك الحقبة فتعرضت إلى شتى أنواع الاستغلال مما خلق ظروف محفوفة بالمخاطر في شتى ميادين الصناعة حيث أدى هذا الوضع المؤزم إلى انتشار الآفات الاجتماعية كحالة الفقر التي عاشها العمال في تلك الفترة مما استدعى هذا الوضع إلى تكاتف وتعاون والتضامن بين الطبقة العاملة، فيما بينهم فآخذوا ينظمون أنفسهم وارتفع صوت العمال شيئاً فشيئاً، وازداد التعريف بوضعهم، وبفضل الضغوط التي مارستها النقابات العمال فاصدر عدد من البلدان قوانين تتعلق بساعات وظروف العمل لكن استمرار الاضطرابات العمالية حمل أول الصناعة والحكومات، إلى النظر في اتخاذ المزيد من التدابير الاحتياطية والمجدية التي تساعد بنهوض بطبقة العاملة وتوفير جو مناسب وخالي من النزاعات من اجل تعزيز المعايير الاجتماعية وحقوق الإنسان على المستوى العالمي بغية ضمان الاستقرار الاجتماعي والسلام والتنمية وإعطاء وجه انساني للاقتصاد العالمي.<sup>1</sup>

## أما في القرن العشرين:

اقترح بعض الصناعيين وضع معايير دولية موحدة لكي لا تحصل الدولية التي لا تلتزم بمعايير العمل على مزايا بالنسبة لغير، مادي ذلك في نهاية المطاف في 1905 و1906 إلى اعتماد أول اتفاقيتين دوليتين في مجال العمل، والآن ثمة مبادرات أخرى في إعداد واعتماد اتفاقيات فتوقفت بسبب اندلاع الحرب العالمية الأولى.

حيث أقرت معاهدة فرساي التي أنهت الحرب العالمية بالترابط والتشابك على مستوى الدولي بين ظروف العمل والعدالة الاجتماعية والسلام العالمي وقررت إنشاء منظمة العمل الدولية في مجال العمل والعمالة.

<sup>1</sup> مأخوذة من موقع الموسوعة الحرة، النص منشور برخصة المشاع الإبداعي، أطلع عليه كآخر تعديل بتاريخ: 22

مارس 2016،

بين عام 1919 / 1933 حيث أعدت منظمة العمل الدولية أربعين اتفاقية تناولت مجموعة واسعة من القضايا المتعلقة بالعمل غير ان انهيار البورصة عام 1929 كان بمثابة انكسار خطير فقد نجم عنه ركود اقتصادي خطير، رافقه انتشار البطالة على نطاق الواسع مما أسفر عن خروج العاطلين عن العمل في مظاهرات هائلة وانتشار الفوضى وأعمال الشغب مما أدى إلى تحول الأزمة الاقتصادية العالمية إلى أزمة سياسية أسفرت عليها قيام الحرب العالمية الثانية.

### بعد الحرب العالمية الثانية:

وضعت منظمة الأمم المتحدة القضايا الاقتصادية والاجتماعية ضمن أهدافها وبرامجها الخاصة ببناء نظام عالمي جديد للحيلولة دون قيام بأوضاع مماثلة من جديد.

وقد جرى التشديد على العلاقة بين العمل والكرامة الإنسانية في الإعلان الخاصة بأهداف ومبادئ منظمة العمل الدولية المعتمد في فيلادلفيا عام 1944 المعروف ألان باسم إعلان فيلادلفيا والذي ادمج في دستور منظمة العمل الدولية في عام 1946<sup>1</sup> والذي ينص: "على أن العمل ليس بسلعة وان لجميع البشر الحق في العمل من اجل رفاهيتهم المادية وتقديمهم الروحي في ظروف توفر لهم حرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ وقد تحقق الكثير لتحسين مصير العمال في مختلف أنحاء العالم سواء من خلال منظمة العمل الدولية أو منظمة الأمم المتحدة ولكن ظهرت اليوم في إطار العولمة الاقتصادية أشكال جديد من التحديات وانعدام الأمن تتطلب حلول جديدة<sup>2</sup>.

ومن خلال ما تقدمنا إليه عرض موجز حول تاريخ نشوء منظمة العمل الدولية، حيث يقتضى البحث في موضوع منظمة العمل الدولية الإحاطة أساس بالجانب العضوي لمنظمة التي يمثل في، وجود بنية قانونية ومؤسسية لخدمة وتفيد التعاون المشترك والية تنظيمية مهمة للقيام بأعباء التعاون في شتى الميادين سواء كانت السياسة والاقتصادية والاجتماعية وإذا كان الجانب الوظيفي لمنظمة العمل الدولية والذي يمثل في أن المنظمة وسيلة اتفاقية لتحقيق التعاون وتنسيق سياسات دول الأعضاء هو الجوهر، والشئ الأساسي فهذه الغاية الوظيفية لا يمكن أن تحقيق وتجسد عمليا بدون وجود إطار قانوني تنظيمي دائم ومستقر له يمثل أرائها ذاتية وشخصيتها قانونية متميزة عن الدول

<sup>1</sup> مما جاء في اعلان فيلادلفيا، لسنة 1946.

<sup>2</sup> نفس المرجع السابق.

الأعضاء<sup>1</sup>.

بعد دارستنا لتطور التاريخي لمنظمة العمل الدولية، وبيان المرحلة التي مرت بها حتى خروجها إلى النور سوف نتطرق إلى المطلب الثاني لدارسة لتعريف منظمة العمل الدولية.

### المطلب الثاني: التعريف بمنظمة العمل الدولية.

تقوم المنظمات المتخصصة عموماً بممارسة نشاطات دولية واسعة في شتى المجالات إلا في مجال وحيد وهو المجال السياسي أي الميادين التي تتعلق بشؤون المعيشة أو الإنسانية كالاقتصاد والاجتماع والصحة والثقافة وغيرها من الشؤون الغير سياسية حيث تنشأ هذه المنظمات بمقتضى اتفاق بين الحكومات للنظر في المسائل التي لها أهمية من خلال خضوعها للمصالح المشتركة بين الأطراف ويجدر الإشارة في هذا الصدد أن العضوية في المنظمات الدولية المتخصصة تكون مفتوحة أمام جميع الدول وإمام جميع الفئات سواء كانت مع أعضاء الأمم المتحدة أم غيرها ومن خلال التعريف للمنظمات المتخصصة سوف نعرض للحديث عن منظمة العمل الدولية التي نحن بصدد الدراسة عنها.

### أولاً: تعريف منظمة العمل الدولية.

يوجد تعريف عديدة لمنظمة العمل الدولية ولا مجال لذكرها جميعاً لذلك سنذكر بعضاً من هذه التعاريف ثم نحاول وضع تعريف يعطي معنى واضح لها، فهناك من عرف منظمة العمل الدولية بأنها (المنظمة الوحيدة بالأمم المتحدة التي تعمل بالتمثيل الثلاثي للحكومات أصحاب العمل والعمل يشتركون جميعاً في وضع سياساتها وبرامجها برؤية ان العمل اللائق لا عنى برفاه الشعوب ولا يقتصر على توفير الدخل فقط بل يشمل أيضاً دعم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية للأفراد والمجتمعات<sup>2</sup>) في حين عرفها آخر علي (أنها احدي وكالات المتخصصة وهي المنظمة الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة التي تمتاز بتركيبتها الثلاثية والتنظيم في أن واحد كل من حكومات ومنظمات العمال وأصحاب العمل ودول الأعضاء فيها في الجهد المشترك من اجل وضع معايير وسياسات

<sup>1</sup> الموسوعة العربية / منظمة العمل الدولية، محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية لقانون العمل، الطبعة الجديدة، دمشق 1989 مجلد رقم 19 رقم الصفحة ضمن المجلد 672.

<sup>2</sup> -موسوعة الجزيرة الفضاء من المعرفة الرقمية اطلع عليها بتاريخ 27/03/2016.

العمل للنهوض بالعمل اللائق في مختلف أنحاء العالم<sup>1</sup> وعرفها آخر بأنها (هيئة دولية مستقلة متخصصة ترتبط بالأمم المتحدة ولها شخصيتها الاعتبارية الكاملة التي تمكنها من اتخاذ إجراءات التي تراها ضرورية لتحقيق السلام الاجتماعي العالمي الدائم القائم على العدالة الاجتماعية من خلال توحيد وتنظيم قوانين العمل).<sup>2</sup>

ويمكن إعطاء تعريف لمنظمة العمل الدولية بأنها (منظمة متخصصة تسعى من خلالها إلى مساعدة الطبقة العاملة من خلال توحيد قوانين العمل التي تمكنها من تحقيق السلام الاجتماعي العالمي يقوم على مبدأ المساواة في مجال التعامل الدولي) فنرى إن التعارف السابقة لمنظمة العمل الدولية رغم أهميتها فإنها تعطي وصفا كاملا للمنظمة فلا بد من خلال ما سبق ذكره إن نستخلص شروط قيام منظمة العمل الدولية.

### ثانيا: الشروط اللازمة لقيام منظمة العمل الدولية.

**وجود معاهدة جماعية بين الدول:** ويقصد بها اجتماع وتباحث بين الدول من أجل إنشاء منظمة من خلال إبرام معاهدات لهذا الغرض التي تكون حجر الأساس لخروج هذه المنظمة إلى النور حيث يتعين في هذا الشأن ويتطلب شرطين:

حيث تكون المعاهدة المبرمة بين الدول والتي يطلق الفقه باسم المعاهدة المنشأة للمنظمة وتكون من نوع المعاهدات الجماعية التي تشترك فيها جميع الدول لاتخاذ القرار الأنسب والأصح.

وقد يكون إنشاء المنظمة باتفاق الدول من أجل مصلحة وحيدة تربطهم وما هو حاصل في منظمة العمل الدولية الغرض منها توحيد وتنظيم قوانين العمالة في جميع أنحاء العالم فإنشاء المنظمة يتطلب ان تطبق قواعد قانونية ملزمة بغية إبرام المعاهدة من المفاوضة والتوقيع والتصديق والتسجيل وإيداع التصديقات.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> موقع المكتب الإقليمي للدول العربية:

[www.ilo.org/.../index](http://www.ilo.org/.../index)

اطلع عليه بتاريخ : 27 مارس 2016.

<sup>2</sup> - محمد يوسف الحسين، الموسوعة العربية:

[www.arab-enci.com/ar](http://www.arab-enci.com/ar)

<sup>3</sup> أنظر الدكتور عبد الله علي عيو، المنظمات الدولية، الأحكام العامة وأهم المنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة، دار قنديل للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2011، ص39.

وجود إرادة ذاتية للدول ويقصد به توفير مبدأ الرضائية من أجل اتخاذ القرار اللازم عند إنشاء المعاهدة من طرف الدول المشاركة فيها حتى يمكنها من إن تتحمل الالتزامات التي تفرضها المنظمة عليها كما.

يشترط كقاعدة عامة بشرط السيادة الكاملة للدول من أجل إنشاء معاهدة من أجل إن تتنازل عن جزء من سيادتها للمنظمة عند قيامها ومباشرة مهامها وتتحمل الدول أيضا من ناحية الالتزامات الواردة في المعاهدة.

-إنشاء المنظمة من أجل الأهداف المشتركة بين الدول فالغرض من إنشاءها مساعدتها على توفير مناصب الشغل والدعم لتحقيق الحقوق الاقتصادية والاجتماعية لكافة الأفراد وتقوية الحوار بين كافة الأطراف المهنية مع مراعاة مصالح الدول والمنظمة على حد سواء.

صفات الاستمرارية لعمل المنظمة وذلك بتمتعها بنوع من الديمومة والاستمرارية لكونها تتصف بأهداف عامة تشترك فيها الدول حيث يتطلب إن تعمل المنظمة بصفة مستمرة لتحقيق هذه الأهداف التي أنشأت من أجلها من خلال أجهزتها التي تتولى العمل في ذلك كما تستطيع الدول في أي وقت تشاء إن تنهي الحياة القانونية للمنظمة لعدم فعاليتها ومثال ذلك: الاتفاق الذي أدى إلى إنهاء الحياة القانونية لعصبة الأمم وتحولها إلى هيئة الأمم المتحدة.

وبعد دراستنا إلى مفهوم منظمة العمل الدولية وتبيان الشروط اللازمة لها سوف ننقل لدراسة الأهداف والمبادئ التي تقوم عليها باعتبارها قاعدة أساسية المنشأة من أجلها في المطلب الثالث.

### المطلب الثالث: أهداف ومبادئ منظمة العمل الدولية.

يتطلب التعاون إن تقوم المنظمة الدولية بتحقيق أهداف جماعية مشتركة تهم دول أعضاء وهذه الأهداف تكون إما الاقتصادية أو الاجتماعية وغيرها، وبما إن منظمة العمل الدولية تعتبر إطار تنظيمي للتفاعل بين الدول وآلية التعاون فيما بينها فهي تسعى لتجسيد العمل الدولي المشترك، وفق ما تمليه عليها أهدافها ومبادئها المنشئ، وتحديد مجال اختصاصها حيث يقصد بالأهداف هي النتائج النهائية التي تسعى المنظمة إلى تحقيقها.

إما المبادئ فالمقصود في هذا الشأن هي القواعد التي تنتهجها المنظمة في عملها لتجسيد أهدافها.

وبهذا الغرض سوف نتناول في هذا المطلب الأهداف والمبادئ الخاصة بمنظمة العمل الدولية طبقاً لما جاء في ميثاقها وتبيان العلاقة والترابط بينها وبين هيئة الأمم المتحدة والتي تعتبر هذه الأخيرة بمثابة لقاعدة الأساسية التي تنتهجها منظمة العمل الدولية من خلال عملها.

بحيث قسمنا هذا المطلب إلى فرعين وهما:

الفرع الأول: نتحدث أهداف منظمة.

والفرع الثاني: إلى مبادئها وذلك مراعاة وطبقاً لما جاء في ميثاق هذه الأخيرة.

### 1- الفرع الأول: أهداف منظمة العمل الدولية.

إن دراسة أهداف منظمة العمل الدولية، يفرض علينا التمعن والنظر في نصوص الميثاق الأممي الذي يشمل، البواعث والدوافع التي أدت بالشعوب والحكومات إلى الاجتماع فيما بينها إلى توحيد إرادتها وتنسيق جهودها لتحقيق الغايات التي تسعى إلى بلوغها. وفي ما يلي شرح مبسط إلى بعض من هذه الأهداف:

1/ تنمية العلاقات الودية بين الدول: من خلال ما دعت إليه هيئة الأمم المتحدة في هذا الشأن:

إنماء العلاقات الودية بين الأمم على أساس احترام المبدأ الذي يقضي في التسوية في الحقوق بين الشعوب وبنان يكون كل منها تقرير مصيره وكذا اتخاذ تدابير أخرى الملائمة لتعزيز السلم العام.

ويقتضى هذا النص يتبين لنا انه لا يمكن إن يعم الاستقرار في هيئة الأمم إلا بتحقيق مبدأ الاحترام المتبادل وذلك من اجل تعزيز وتوطيد الصلة بين الشعوب. من خلال اعتراف الشعوب حق المساواة وجعله ركيزة أساسية التي تعبر عن إرادة الشعوب في تقرير مصيرها وأحقية اختيار النظام الذي يناسبه في ميادين اقتصادية والاجتماعية وغيرها. وممارستها القانونية من حيث التمثيل والتصويت ومن خلال التوقيع والتصديق على المعاهدات وكذا التعبير عن الإرادة المشتركة لعدة دول ترغب في إن تباشر مع بعضها البعض عملاً مشتركاً من اجل متابعة أهداف محددة شريطة أن لا يؤدي ذلك إلى التهديد بحرية الرأي والتعبير عليها.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> ما جاء في فحوى نص المادة الأولى، الفقرة الأولى من ميثاق هيئة الأمم المتحدة.

2- تحقيق التعاون الدولي على حل المسائل الدولية ذات الصيغة الاقتصادية والاجتماعية وإنسانية:

ما جاء في نص المادة (تحقيق التعاون الدولي على حل المسائل الدولية ذات الصيغة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإنسانية، على تعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعا، والتشجيع على ذلك انطلاقا بلا تمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفرقة بين الرجال والنساء).<sup>1</sup>

3- إمداد الدول النامية بتقنيات اللازمة لتطورها: بحيث واجهت المنظمة صعوبات كثيرة لوجود فوارق كبيرة بين اقتصاديات الدول المتخلفة والمتقدمة، بالإضافة إلى اختلاف الأنظمة الاقتصادية فيما بينها، مما استدعى الأمر إلى إرسال بعثات وسعيها بالاهتمام بالتعليم الفني وإعداد دراسات وندوات حول مشكلة العمالة وإصدار دورات ونشرات خاصة وبمعالجة القضايا العمالية، وكذا تقديم المعونة الفنية والخبرات وإنشاء مركز التدريب في هذا الشأن.

4- السعي لإيجاد فرص عمل مناسبة تضمن دخلا مناسباً لكل من الرجال والنساء على حد سواء الهدف منها هو تحقيق العدل إرساء العدالة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين وتحسين المستوى الاجتماعي والاقتصادي للفرد مما يحفظ للعمال حياة كريمة لهم ولأسرهم.

5- حماية صحة العمال: عن طريق توفير وسائل الضمان الاجتماعي من خلال كفالة المعاش للشيوخوخة والتعويض عن الإضرار التي تصيب العمال إثناء ممارستهم لعملهم وهذه الحقوق تكفلها دولهم. على أساس القانون الوضعي للدولة وفق اتفاقيات منعقدة بين الدولة ومنظمة العمل الدولية حيث الجزائر على اتفاقية 17 بشأن التعويض عن حوادث العمل في 1925 وكذا الاتفاقية 18 للمنظمة العمل الدولية بشأن الامراض المهنية في 1925.

6- حرية تكوين النقابات: ونلاحظه إن الميثاق نص على مبدأ تشجيع واحترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعا باعتباره أمراً لصيقاً بتشجيع التعاون الدولي في المجالات الاقتصادية والاجتماعية لدرجة اعتبار الميثاق تحقيق ذلك من أهدافها.

## الفرع الثاني: مبادئ منظمة العمل الدولية.

<sup>1</sup> ما جاء في فحوى نص المادة الأولى، الفقرة الثالثة من ميثاق هيئة الأمم المتحدة.

قد اعتمد مؤتمر العمل الدولي إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، والذي من خلاله يتم عمل ترويج لسياسات اجتماعية ووطيدة وتعزيز العدالة والمؤسسات الديمقراطية، وعمل البحوث خاصة فيما يتعلق بالعمالة والتدريب المهني وظروف العمل بهدف تعزيز السياسات الاقتصادية والاجتماعية لإقامة تنمية مستدامة ذات قاعدة واسعة.

كما يتضمن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لتحقيق المواكبة بين التقدم الاجتماعي والنمو الاقتصادي وبالتالي وضع معايير العمل الدولية.

وهذا وفق ما جاء في دستور منظمة العمل الدولية على وجه الخصوص في مؤتمر العمل الدولي<sup>1</sup> يذكر:

أ- بان الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية قد قبلت بمجموعها، بانضمامها إلى منظمة بملء إرادتها لمبادئ والحقوق الواردة في دستور المنظمة في إعلان فيلادلفيا، وإنها تعهدت بالعمل على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة بكل الوسائل المتوفرة لديها وبما يتمشى مع الظروف الخاصة لكل منها".

ب- بان هذه المبادئ والحقوق قد ترجمت وطورت على شكل حقوق والتزامات محددة في عدد من الاتفاقيات التي يقر بأنها اتفاقيات أساسية سواء داخل منظمة العمل الدولية أو خارجها.

- يعلن إن جميع الدول الأعضاء، وإن لم تكن صدقت على الاتفاقيات موضوع البحث، ملزم بمجرد انضمامها.

\* إلى المنظمة بان تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وإن تعزيزها وتحقيقها بنية حسنة ووفقا لما نص عليه الدستور<sup>2</sup> وهي:

- الحرية النقابية والإقرار بحق المفاوضة الجماعية.

- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الزامي.

- القضاء الفعلي على عمل الأطفال.

<sup>1</sup> مؤتمر العمل الدولي، 86 المنعقد سنة 1998.

<sup>2</sup> المبادئ والحقوق الأساسية للعمل التي عقدت في جنيف وأعلنت اختتامها في 18 يوليو 1998.

- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

يقر بالالتزام المترتب على المنظمة بمساعدة دول الأعضاء فيها استجابة لمتطلباتها القائمة والمعلنة وذلك من أجل تحقيق هذه الأهداف من خلال الاستخدام الأمثل لمواردها الدستورية والعملية وموارد الميزانية بما في ذلك تبعية الموارد الخارجية والدعم الخارجي ومن خلال تشجيع المنظمات الدولية التي تقيم منظمة العمل الدولية معها علاقات بمقتضى دستورها<sup>1</sup> على دعم هذه الجهود وذلك.

- بتقديم التعاون التقني والخدمات الاستشارية بغية تعزيز التصديق على الاتفاقيات الأساسية وتطبيقها.

- مساعدة دول الأعضاء التي لم يكون في وسعها حتى الآن بالتصديق على بعض هذه الاتفاقيات أو على جميعها في الجهود التي تبذلها من أجل احترام المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وتعزيز هذه المبادئ وتحقيقها.

- وبمساعدة الدول الأعضاء في جهودهم الرامية إلى توفير مناخ ملائم للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

4- يقرر إقامة آلية متابعة ترويجية موثقة وفعالة لتنفيذ هذا الإعلان وتنفيذ الكامل وفقا للطرائق المبنية في المرافق اللاحق الذي يعتبر جزءا ينجزا من هذا الإعلان.

5- يشدد على انه لا يجوز استخدام معايير لغايات تجارية حماية وانه، ليس هناك في هذا الإعلان ولا في متابعته ما يمكن الاستشهاد بيه أو استخدامه لمثل هذه الغايات فضلا عن ذلك فانه لا يمكن بأي حال من الأحوال التشكيك في الميزة النسبية لأي بلد من البلدان على أساس هذا الإعلان ومتابعته.

ويلاحظ على هذا المبادئ أنها نفس المبادئ الميثاق السابق ما عدا بعض منها التي تسعى منظمة العمل من خلالها إلى تعزيز الديمقراطية وحقوق الإنسان وكذا تحقيق ومواكبة بين ما هو حاصل من التقدم الاجتماعي والنمو والاقتصادي من خلال تكافؤ في الفرص بمشاركة عادلة في الثروات وفق طاقاتها البشرية الهائلة ومواجهة صعوبات كثيرة لوجود، فوارق كبيرة بين اقتصاديات الدول المتخلفة والمتقدمة إضافة إلى اختلاف الأنظمة الاقتصادية فيما بينها.

<sup>1</sup> نص المادة 13 من دستور منظمة العمل الدولية لسنة 1998.

وتأسيسا على مسابق تحليله ومناقشته يتضح أن أهداف ومبادئ منظمة العمل الدولية هي أهداف ومبادئ تقليدية نصت عليها معظم مواثيق المنظمات الدولية والإقليمية وتتسجم مع مقاصد الأمم المتحدة.

وبعد دراسة وتوضيح أهداف ومبادئ منظمة العمل الدولية سنتطرق في المطلب الموالي وهو المطلب الرابع لدراسة الطبيعة القانونية لمنظمة العمل الدولية.

### المطلب الرابع: الطبيعة القانونية لمنظمة العمل الدولية.

نتطرق في هذا المطلب إلى الطبيعة القانونية لمنظمة العمل الدولية حيث نتناول في الفرع الأول: تكيف القانوني للمنظمة، أما الفرع الثاني لشخصية القانونية للمنظمة العمل الدولية.

### الفرع الأول: التكيف القانوني لمنظمة العمل الدولية وتسميتها.

يمكن القول أن منظمة العمل الدولية هي: هيئة دولية مستقلة متخصصة ترتبط بالأمم المتحدة ولها شخصيتها الاعتبارية الكاملة التي تمكنها من اتخاذ الإجراءات التي تراها ضرورية لتحقيق السلام الاجتماعي العالمي الدائم القائم على العدالة الاجتماعية من خلال، توحيد وتنظيم قوانين العمل حيث تواجه عدة صعوبات في أداء الأمر وذلك باختلاف الأنظمة الاقتصادية فيما بينها لكن هذا الأمر لم يقف حائلا دون الرغبة في تدوين قانون العمل، بانعقاد مؤتمر الدولي<sup>1</sup> لدراسة المسائل العمالية في برلين، وتضمن جدول أعمال المؤتمر تنظم عمل النساء، والإحداث وتحديد ساعات العمل والراحة الأسبوعية وتنظيم العمل في المناجم، ودام انعقاد هذا المؤتمر 15 يوما من دون أن يصل المؤتمرين إلى نتيجة، علما أن جميع الاتفاقيات الدولية التي تمت قبل الحرب العالمية الأولى والتي اقتصر مضمونها على بعض موضوعات العمل بقيت حبرا على ورق نتيجة لما ألت إليه الحرب من آثار سلبية على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي، تم إنشاء منظمة العمل الدولية، بمقتضى معاهدة فرنسا عام 1919 وشكلت المنظمة جزاء من نظام عصبة الأمم المتحدة حتى انتهاء الحرب العالمية الثانية،

<sup>1</sup> - كانت الخطوة الأولى في عام 1890 بمؤتمر دولي ببرلين ألمانيا.

إذ تم توقيع اتفاق في 30 مايو 1946 بين منظمة العمل الدولية وبين مجلس الاقتصادي والاجتماعي، بموجبه تم ربط هذه المنظمة بهيئة الأمم المتحدة باتفاق تعاون وتنسيق، ثم انعقد مؤتمر منظمة العمل الدولية في مونتريال في سبتمبر عام 1946 للمصادقة على اتفاقية وإجراء التعديلات على دستور المنظمة العمل الدولية حيث صادقت الدول الأعضاء على التعديلات التي اقراها.

المؤتمر وهكذا أصبحت منظمة متخصصة من منظمات الأمم المتحدة وتعمل وفق مبدأ الوظيفة العمل الدولية.

مما يذكر حيث جاء المركز القانوني للمنظمة العمل الدولية في دستورها فحوى ما ذكر في هذا السياق انه.

تكون لمنظمة العمل الدولية شخصيتها الاعتبارية الكاملة، ولها على وجه الخصوص:<sup>1</sup>

أ- أهلية التعاقد.

ب- أهلية حيازة الأموال المنقولة وغير المنقول والتصرف فيها.

ج - أهلية التقاضي.

ومن خلال ما نصت عليه المادة نستخلص أن منظمة العمل الدولية تتمتع بمجموعة من الحقوق تمارسها أثناء قيامها بنشاطها وتحقيق أهدافها أما من ناحية الأخرى تكون مسؤولية عن آثار على تصرفاتها إذا ما ترتب عليها إلحاق الإضرار بالغير فقد خول لها القانون في حق إبرام المعاهدات الدولية مع غيرها من أشخاص القانون الدولي من الدول سواء كانوا أعضاء فيها أو غير أعضاء في حدود الأهداف التي أنشأت من أجلها وان تكون ضرورة لممارسة نشاطها.

كما لها الحق تملك الأموال المنقولة والغير منقولة وحرية التصرف في حدود ما تمليه عليها وظيفتها فضلا على حق التقاضي من خلال ممارستها حق التقاضي والدفاع عن حقوقها وتتبعها أمام المحاكم الداخلية للدول للدفاع عن مصالحها كما لها الحق في ممارسة الحماية الوظيفية، من خلال حماية موظفيها أو بأحد أجهزتها إذا ما تعرضوا للضرر نتيجة على سلوك صدر من دولة من الدول الأعضاء أو الغير الأعضاء أو أي شخص من المجتمع الدولي.

<sup>1</sup> نص المادة 39 من دستور منظمة العمل الدولية المتعلق بالمركز القانوني.

وبموجب القوانين العضوية للدول حول لها القانون الوطني الحق في التعاقد مع من تحتاج إليهم من العاملين هذا إلى جانب حقها في إنشاء الأجهزة الفرعية اللازمة ووضع قواعد مباشرة لها ولاختصاصها وكذا إدارة شؤونها المالية في تلك الدولة.

### ب- الفرع الثاني: الشخصية القانونية للمنظمة العمل الدولية.

تتمتع منظمة العمل الدولية بالشخصية القانونية، ويترتب على ذلك تمتعها ببعض الحصانات والامتيازات الضرورية لتسيير المنظمة وتمكنها من القيام بوظائفها في أراضي الدول الأعضاء، وشريطه أن تكون لها ميزانيتها المستقلة للاتفاق وتمويل النشاطات المختلفة، وسنتناول في:

حصانات وامتيازات المنظمة ثم تمويل ميزانية المنظمة.

### أولاً: حصانات وامتيازات منظمة العمل الدولية.

تمنح الحصانات والامتيازات لمنظمة حتى تستطيع القيام بوظائفها وتحقيق أهدافها ومنها ما جاء في ميثاق منظمة العمل الدولية.

المعقودة في 01/11/1945 حيث قسمت حصانات وامتيازات المنظمة إلى ثلاث أقسام وفق ما يلي:

**1- الحصانات المنظمة وأموالها:** تتمتع المنظمة بأهلية تملك الأموال الثابتة والمنقولة والتصرف فيها والتعاقد والتقاضى كما تتمتع أموالها ومبانيها ومجهوداتها بالحصانة القضائية، ولا تخضع الإجراءات التقفيس أو الحجز أو استجلاء أو المصادرة ويجوز للمنظمة أن تحوز الأموال وأن تكون لها حسابات بأية عملة تشاء حسب قوانين والأنظمة في الدول الأعضاء كما تتمتع أموال المنظمة ثابتة او منقولة من إعفاء من الضرائب المباشرة والرسوم الجمركية على الواردات والصادرات.

وتعامل مراسلاتها معاملة الأفضل ولا نقل عن معاملة البعثات الدبلوماسية ومنحها الأولوية في تقدم الخدمات البريدية ومنع الرقابة على مكانتها وحقها في استعمال الرمز في مراسلاتها واستعمال الحقايب الدبلوماسية التي تتمتع بالحصانات والامتيازات.

**2- الحصانات ممثلي الدول الأعضاء:** يقصد ممثلي الدول في المنظمة جميع ممثلي الدول الأعضاء ومساعدهم والمستشارين والخبراء والفنيين والسكرتيرين الموفودين معهم وممثلو الدول

<sup>1</sup> شرح محتوى نص المادة 40 من دستور منظمة العمل الدولية، في الفقرات 1، 2، 3.

الأعضاء إما، ممثلون دائمون وأما ممثلون مؤقتين، ويتمتع الممثلون الدائمون للدول الأعضاء في المنظمة ومؤسساتها وفروعها والمؤتمرات التي تدعو إليها بما يتمتع به الممثلون الدبلوماسيون من مزايا وحصانات، وقد نصت عليه في محتوى اتفاقية الحصانات والامتيازات على تمتع هؤلاء أثناء قيام بأعمالهم وسفرهم إلى مقر اجتماعهم وعودتهم منها بالحصانات والامتيازات التالي:

- أ - عدم جواز القبض عليهم أو حجز أو حجز أمتعتهم الشخصية.
  - ب - الحصانة القضائية فيما يصدر من أقوال أو كتابة أو عمل بوصفهم ممثلين لدولهم حتى بعد زوال صفتهم التمثيلية.<sup>1</sup>
  - ج - حرمة المحررات ووثائق.
  - د - حق استعمالهم الرمز في رسائلهم وتسليم مكاتباتهم برسول خاصة أو في حقائب مختومة.
  - هـ - حق إعفائهم وزوجاتهم من جميع قيود الإقامة ومن الإجراءات الخاصة لقيود الأجانب ومن كل التزامات الخدمة الوطنية في البلاد التي يمرون لها أثناء قيامهم بعملهم.
  - و - التسهيلات التي تمنح لممثلي الدول الأجنبية الموفودين من مهام رسمية مؤقتة فيها، يتعلق بالنظام الخاصة بالعملة القطع.
  - ز - الحصانات والتسهيلات والإعفاءات التي تتعارض مع ما سبق ذكره مما يتمتع به الممثلون الدبلوماسيون مع استثناء الإعفاء من ضريبة الإنتاج ومن الرسوم الجمركية على الأشياء المستورة غير أمتعتهم الشخصية كما يتمتع ممثلو الدول الأعضاء الدائمون والمؤقتين، بالحصانة القضائية حتى بعد زوال صفتهم التمثيلية فيما يصدر منهم شفويا أو كتابة بسبب قيامهم بأعمالهم الرسمية مدة تمثيلهم لدولهم.
- ويتولى الأمين العام للمنظمة قبول ويقوم الأمين العام بإبلاغ الدول الأعضاء بأسماء مندوبي الدول والموظفين مع بيان وظائفهم.

<sup>1</sup> نفس المرجع السابق.

أما الممثلون المؤقتين في الهيئات والمؤتمرات التي تعدها المنظمة فإنهم يتمتعون بنفس المزايا والحصانات الممنوحة بنفس المزايا والحصان الممنوحة للأعضاء البعثات الدبلوماسية، إلا إن ممثلي الدول الأعضاء لا يتمتعون بهذه المزايا في مواجهة دولهم إلا إذا وافقت الدولة صاحبة الشأن.

ثانيا: ميزانية وتمويل المنظمة: يتطلب التعاون في أي منظمة دولية تمويل، و ميزانية سنوية للصرف منها على النفقات التي يتطلبها ممارسة المنظمة لنشاطها وتحقيق أهدافها، ونظرا لقيام منظمة بأنشطة متعددة فإنها تحتاج دوما إلى ميزانية وتمويل الإنفاق على ما يقتضيه العمل المشترك، وقد زادت هذه الميزانية مع التوسع في أنشطة.<sup>1</sup>

فجاء في ميثاق منظمة العمل الدولية الترتيبات المالية والترتيبات الميزانية.<sup>2</sup>

فيما يلي :

- 1- لمنظمة العمل الدولية أن تتخذ ما يبدو مناسب من الترتيبات المالية والترتيبات الميزانية.
- 2- ريثما تبرم الترتيبات المذكورة أو في أي وقت لا تكون هذه الترتيبات نافذة فيه.
  - أ- تدفع في دولة من الدول الأعضاء نفقات سفر وإقامة مندوبيها ومستشاريهم وممثليها المشاركين في دورات المؤتمر أو مجلس الإدارة تبعا للحالة.
  - ب- يدفع المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع النفقات المكتب الأخرى، نفقات دورات المؤتمر أو مجلس الإدارة من ميزانية العامة لمنظمة العمل الدولية.
  - ح- يحدد المؤتمر بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين الترتيبات المتصلة بإقرار ميزانية منظمة العمل الدولية وتخصص أنصبة الدول الأعضاء وتحصيلها وتقنضي الترتيبات المذكورة بقيام لجنة من ممثلي الحكومات بإقرار الميزانية والترتيبات المتعلقة بتوزيع النفقات على الدول الأعضاء في المنظمة.

2 تتحمل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية نفقات المنظمة وفقا.

مقر اجتماعهم وعودتهم منها بالحصانات والامتيازات التالي:

<sup>1</sup> نفس المرجع السابق.

<sup>2</sup> نص المادة 13 من ميثاق منظمة العمل الدولية في محتوى الترتيبات المالية والترتيبات الميزانية.

للترتيبات النافذة عملاً بالفقرة 1 أو الفقرة 2 ج من هذه المادة.

جزاء التخلف عن دفع الحصص المالية: يمكن القول أي جزاء يمكن توقيع على الدول العضو عند تخلفها عن دفع حقها المالية الأمر الذي أغري بعض الدول بعدم دفع مساهمتها الإجبارية حيث أن خلا الميثاق من التنصيص على جزاء تخلف الدولة عن دفع مساهماتها فقد نص الميثاق<sup>1</sup> المعد وجاء في معنى النص " لا يحق لدولة من الدولة الأعضاء لم تسدد مساهماتها المالية في ميزانية المنظمة الاقتراع ..... وإذا كان مبلغ المتأخرات يعادل أو يتجاوز مبلغ مساهماتها المستحقة للسنتين السابقتين... " وقد أحسن واضعو الميثاق بحرمانه الدولة التي لا تلتزم بدفع مساهماتها من التصويت حتى تلتزم الدول وتصبح أكثر جدية وولاء للعمل الجماعي للمنظمة.

هيئة الرقابة المالية: توجد في المنظمة هيئة الإشراف على الميزانية وهي هيئة الرقابة المالية وتتكون من الهيئة من خبراء وفنيين وتدقيق الحسابات من الدول الأعضاء، ويصدر قرار تشكيلها من مجلس محاسبة وتعمل وفق اللوائح والإجراءات والقوانين خاصة باه وتجتمع مرتين في السنة على أقل بدعوة من الأمين العام للمنظمة، ومن مهامها الأساسية مراقبة حسابات الأمانة العامة والأجهزة المرتبطة بها من ناحيتي الإيرادات والنفقات والأداء المالي للمنظمة ككل وعرض تقريرها على اللجنة المالية الدائمة.

حيث تقع المسؤولية المالية يكون المدير العام لمكتب العمل الدولي مسئولاً أمام مجلس الإدارة عن اتفاق أموال منظمة العمل الدولية في وجوها بحيث يكون المسؤول الوحيد.

وبعد ما قمنا في هذا المطلب بتناول الطبيعة القانونية لمنظمة العمل الدولية حيث تم توضيح التكيف القانوني للمنظمة، ثم شخصيتها القانونية وما يترتب عنها من حقوق للمنظمة والتزامات تقع عليها وتم تفصيل في ذلك، بقي في نظام العضوية في المنظمة بوصفه حجر الزاوية بالنسبة للوضع القانوني لمنظمة العمل الدولية.

### المطلب الخامس: النظام القانوني لعضوية منظمة العمل الدولية.

تعتبر قضية العضوية من القضايا المركزية التي تؤثر في هوية فعالية المنظمة الدولية، فهذه الأخيرة سواء كانت عالمية أو إقليمية تتوقف على نوع أعضائها، من جهة ومن جهة أخرى فإن إرادة المنظمة الدولية ومدى، تمتعها بشخصية مستقلة تتوقف إلى حد كبير على إرادة التعاون بين

<sup>1</sup> نص المادة 13 من ميثاق منظمة العمل الدولية في الفقرة 4.

الأعضاء وكذا بمدى تجانس الأعضاء والدعم الذي يقدمونه لهذه المنظمة وتؤثر القواعد التي تضعها المنظمة الدولية، بالتمتع في حق العضوية فيها من خلال ممارستها كل حقوق المكفولة لها بموجب هذا الحق من حيث التمثيل والمشاركة في الجلسات والمناقشات والتوصيات والاستفادة من أنشطة المنظمة في شتى المجالات سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو غيرها فهي تحكمها أحكام خاصة وردت في ميثاقها المنشأ بحيث بينت كيفية الانضمام والتمتع بالعضوية فيها كيفية انتهاء هذه العضوية، وفقدان الدولة لصلتها بالمنظمة.

### الفرع الأول: أنواع وشروط العضوية.

يبلغ عدد أعضاء منظمة العمل الدولية حاليا 185 دولة من أنحاء العالم حيث باب الانخراط في منظمة مفتوحة على الدول الراغبة في انخراط وهذا بغيت إرساء السلام والتعاون الدولي وفق مستجدات وتطورات الحاصلة في العالم وما هو حاصل في حدث الساعة.

### أولا: أنواع العضوية:

لقد تحدد نظام العضوية في منظمة العمل الدولية وفق ما جاء في ميثاقها. في فصلها الأول حيث تقوم العضوية في منظمة العمل الدولية إلى نوعان:

1- **عضوية أصلية:** والمقصود بها أن تتمتع الدولة بعضوية في المنظمة نتيجة مشاركتها في المناقشات التي جرت في المؤتمر التأسيسي الخاص بإنشائها والتوضيح على المعاهدة المنشئة باه والتزام في تطبيقها وفقا لمل نص عليه قوانين دستور في تطبيقها ووفقا لما نص عليه قوانين دستور وفيما يتعلق بالأعضاء الأصليين في منظمة<sup>1</sup> الدولية وهم عشرة حكومية بشكل دائم وهم: البرازيل، ايطاليا، اليابان، الصين، فرنسا، ألمانيا، الهند، الفيدرالية الروسية المملكة المتحدة الولايات المتحدة فلهم الصفة في الحفاظ على المكانة التاريخية للأعضاء كونهم الأعضاء المؤسسين الذي من خلالهم تم تجسيد ووضع ميثاق المنظمة.

2- **عضوية مكتسبة:** ومقصود بها تمتع الدول بعضوية في منظمة العمل الدولية بعد أن تنشأ او تمارس في المجتمع الدولي فترغب الدولة إلى الانضمام لها بعد أن تتوفر فيها شروط

<sup>1</sup> - د عبد السلام صالح عرفة، المنظمات الدولية والإقليمية، ط1، دار الجمهورية للنشر والتوزيع والإعلان، ليبيا

1993، ص 438.

اللازمة لكن يمكن القول انه لا يوجد تميز أو فرق جوهري بين نوعي العضوية فمنظمة العمل الدولية تقوم على مبدأ المساواة من حيث الحقوق والالتزامات المنصوص عليها في ميثاقها ثانيا شروط العضوية: العضوية في منظمة العمل الدولية ليست بمسالة تلقائية بل هناك شروط وجوب توافرها لتحقيق ذلك بحيث نستطيع قول إن هناك شروط الأساسية لذلك في:<sup>1</sup>

1- إن تعلن الدولة الرغبة في انخراط والانضمام على منظمة تكون قائمة على الرضائية أي بمحض إرادتها دون إجبارية، حيث لا يمكن إجبار دولة على الانضمام لمنظمة إلا برضاها حيث يتعين عليها كل من الانضمام بالتزامات الدولة بما ورد في ميثاق المنظمة وعادة يمكن إعلان الرغبة إلى الانضمام إلى هذه الأخيرة بطلب من الدولة الرغبة بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالقبول الرسمي بالالتزامات الناشئة في الدستور للمنظمة.

2- أن تتوفر في الدول الأوصاف التي يشار إليها بأن تكون عضو في الأمم المتحدة كأساس أول وقبلت عضوا بقرار اتخذته الجمعية العامة طبقا لأحكام الميثاق، حيث نصت المادة عليه " أن يقبل الدول الأعضاء في المنظمة بأغلبية تبلغ لأغلبية ثلثي عدد المندوبين المشتركين، يتم ثلثي عدد من الحكوميين الحاضرين المقتنعين ويبدأ اتخاذ هذا القبول بمجرد قبول قيام حكومات الدولة.<sup>2</sup> لعضوية جديدة".

3- ان يؤخذ بالحسبان الطبيعة العضوية إذا كانت مفتوحة لكافة الدول أو تنحصر في مجموعة حيث في هذا الصدد يمكن القول أن عدد أعضاء منظمة العمل الدولية حاليا 185 دولة من أنحاء العالم وباب الانخراط فيها مفتوح على الدول الراغبة في ذلك هذا بغية إرساء السلام والتعاون الدولي وفق التطورات المستجدات الحاصلة في الوقت الحاضر.

### الفرع الثاني: انتهاء العضوية في منظمة العمل الدولية.

انتهاء وتوقف العضوية بمنظمة العمل الدولية ليست بالأبدية فقد تطرأ عليها مجموعة من التغييرات بعد فترة من الزمن إما أن تزول هذه العضوية أو تنتهي بإحدى الطريقتين الآتيتين.

انتهاء العضوية بصورة اختيارية وذلك من خلال انسحاب الدول من المنظمة.

<sup>1</sup> - د عبد السلام صالح عرفة، مرجع سابق، ص 439.

<sup>2</sup> - نص المادة 13 من ميثاق منظمة العمل الدولية، فقرة الخامسة منه.

انتهاء العضوية بصورة إجبارية بعد فصل الدولة من المنظمة.

كما يوجد إجراء آخر وهو معاقبة الدول المخالفة لما نصت عليه موثيق هذه الأخيرة من خلا منعها من ممارسة الحقوق والمزايا العضوية كالتجمع لنشاطها داخل المنظمة حتى لحين إزالة المخالفة.

1 - انتهاء العضوية بصورة اختيارية: حيث يرجع انسحاب الدول من العضوية إلى أسباب إما اعتراض الدولة على انضمام الدول الأخرى إلى المنظمة بسبب خلاف يكون في مجال السياسي أو الاقتصادي وغيره أو اعتراضها على تعديل ميثاق منظمة أو عجزها على قدرة على تحمل التزامات المالية السبب ما كحدوث أزمة الاقتصادية لدولة مما يستدعي الأمر لعدم الوفاء بالتزاماتها المالية اتجاء المنظمة حيث منح النظام الأساسي لمنظمة العمل الدولية حق الانسحاب الدول الأعضاء وفق شروط وضوابط يجب أن تلتزم بها الدولة منسحبة "انه لا يجوز لأي عضو في منظمة العمل الدولية أن ينسحب منها ما لم يخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي بعزمه على ذلك ويبدأ نفاذ هذا الإخطار بعد سنتين من تسليم المدير العام له بشرط أن يكون العضو قد او في ذلك التاريخ بجميع التزاماته المالية المترتبة على عضوية وإذا كان العضو قد صادق على أية اتفاقية عمل دولية لا يمس انسحابه هذا باستمرار أو سريان جميع الالتزامات الناجمة عن الاتفاقية، المتصلة باه طوال المدة التي نصت عليها الاتفاقية.<sup>1</sup> حيث يتضح من النص بوجود شروط ملزمة للدولة الراغبة في الانسحاب نذكر منها النقاط الآتية:

- على الدولة الراغبة في الانسحاب عليها أن تعلن قبل انسحابها بمدة سنتين من تاريخ إخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي بنيتها في ذلك والغرض منها، أن تفي الدولة بالتزاماتها المترتبة في ذمتها اتجاء المنظمة وكذا فرصة للدول لمراجعة قراراتها التي اتفقت عليها وهي سنتين.

- انتهاء العضوية بصورة إجبارية: رغم أن الدولة لها إيراداتها الدولية وقت انضمامها للمنظمة لكن لا يعني هذا أنها تتمتع بحرية مطلقة في تصرفها في إطار علاقاتها الدولية بل هي مقيدة وفقا ما نصت عليه الموثيق الدساتير الدولية التي تتمتع بعضويتها، وهذا الأساس لا يحق أن يتعارض مع سياسة التي تنتهجها الدولة مع سياسة المنظمة التي هي عضو فيها من خلال مخالفتها للأهداف والمبادئ التي تقوم عله فيحق للمنظمة في هذا الشأن أن تنهي

<sup>1</sup> - الفقرة الخامسة من المادة الأولى من دستور منظمة العمل الدولية

العضوية للدولة التي تخالف ميثاقها الج زائر منها بعدم التزامها بما بنص عليه الميثاق بمن خلال تسليط العقوبة عليها حيث نجد أنه لا يوجد نص يجيز في منظمة العمل الدولية في هذا الشأن لكن مع ممارسات والتعاملات والتي تحدث بين المنظمة والدول أجبرت إلى اللجوء إلى هذه العقوبة بسبب ممارستها للنظام تمييزاً عنصرياً إزاء مواطنيها.<sup>1</sup>

- وقف العضوية: والمقصود باه بحرمان الدول المزاوله للحقوق والمزايا الناجمة عن العضوية لفترة معينة من الزمن جزاء لها لمخالفتها للأهداف والمبادئ التي تقوم عليها المنظمة حيث لا يكون هناك قطعاً للصلة بين المنظمة والدولة المطبق عليها الجزاء بصفة نهائية لكن الرغبة من المنظمة إعطاء فترة أو مهلة من خلال أن تتراجع الدولة المعاقبة على ما قامت بها من انتهاكات ويكون إزالة المخالفة أو العقوبة بنفس الآلية التي فرضت عليها حيث أصدر القرار العقوبة بحيث يقضي بالسماح للدولة المتابعة للعضوية من جديد إذ تبين لها حسن النية في إزالة انتهاكات والمخالفات التي صدرت من قبل.

ويعد دراسة قضية نظام العضوية في منظمة العمل الدولية وتبين أنواعها وشروط عوارضها نكون قد انتهينا من دراسة الوضع القانوني لمنظمة وسيتم التطرق في المبحث الثاني لدراسة الهيكل التنظيمي للمنظمة العمل الدولية.

### المبحث الثاني: الهيكل التنظيمي لمنظمة العمل الدولية.

تعود فكرة إنشاء البنية الثلاثية لمنظمة العمل الدولية لسنة 1919 وهذا قبل بروز عصابة الأمم وتواصلها بعد زوال هذه الأخيرة حيث ظهر نقاش بين المشاركين في دستور منظمة العمل الدولية حول كيفية اعتماد النية الثلاثية فأول، من طرح الفكر على المشاركين الكاتب الاجتماعي

<sup>1</sup> - د حازم محمد علتم، المنظمات الدولية الإقليمية، ط3، المنشأة دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 47.

ليوكاردو الفولف Leo Cardo Wolf في تقرير خص به سنة 1917 وتبنى الفكرة بعده ادورد فيلان Edoird Filan وطرحها في مؤتمر السلام سنة 1919<sup>1</sup>، حيث أصبحت هذه الوثيقة تشكل الفصل الثالث عشر من المسائل المرتبطة ببنية منظمة العمل الدولية باحتلالها مكانة هامة تبرز من خلال هيكلتها الثلاثية الفريدة من نوعها، ومع التغيرات الطارئة في تلك الحقبة على شتى المجالات وظهور الاقتصاد الاشتراكي والرأس مالي مما أدى إلى التصادم في هذا المجال بين العديد من الدول حيث تم تعديل الدستور في سنة 1945، بطلب من مندوبي عمال أمريكا اللاتينية في الدورة السابعة والعشرون للمؤتمر بزيادة في عدد من مندوبي العمل من مندوب واحد إلى مندوبين مع مراعاة الدول ذات الاقتصاد الاشتراكي آنذاك فكانت المطالبة في التعديل بنص المادة 01\* أن تعين ممثلين عن عمال وأرباب العمل يتم اختيارهم من قبل المنظمات العمالية المستقلة عن الحكومات " وفق ما عدل في هذه المادة.

وأمام هذا الوضع أسس مجلس الإدارة في لجنة أغو Ago<sup>2</sup> التعديلات بحيث بقيت مشكلة المندوبين الغير حكوميين للدول المشتركة ومما اصفر على هذا المؤتمر خروج بتوصيات للجنة باقتراحات وهي:

- 1- المساواة في معاملة المندوبين داخل المؤتمر.
- 2- السماح لكل مندوب بالانضمام إلى لجنة تقنية.
- 3- الحق في الطعن في قرارات المجموعة.

وبعد أن قمنا بتقديم لمحة تاريخية للتشكيل الهيكلي للمنظمة سوف نستعرض بشيء من التفصيل من خلال تقسيم البحث إلى مطلبين:

المطلب الأول: التنظيم الهيكلي للمنظمة.

المطلب الثاني: سلطات منظمة العمل الدولية.

**المطلب الأول: التنظيم الهيكلي لمنظمة العمل الدولية.**

<sup>1</sup> - مبادرة بريطانية في بادئ الأمر.

<sup>2</sup> - أطلق على اللجنة اسم رئيسها روبرت اغو وتشكلت من 10 أعضاء وبنيتها كانت ثلاثية.

إن المنظمات الدولية هي الكيانات دولية أنشئت لتحقيق أهداف محددة تخدم الدول الأعضاء فيها، وحيث يتطلب إن يكون في هذه المنظمات الدولية أجهزة تتولى هذه المهمة، لذلك نجد في كل المنظمات الدولية أجهزة متنوعة يتم النص عليها في الميثاق من حيث الاختصاص الذي تقوم به كل جهاز وتبيان الصلاحيات التي يمتلكها، وبأن تتوع الأجهزة في المنظمات الدولية هو نتيجة طبيعية لتطور نشاط المنظمات الدولية وازدياد دورها في المجتمع الدولي وتعدد مجالات التعاون بين الدول، يعود ذلك إلى ضرورة مراعاة قاعدة المساواة بين الدول في التمثيل داخل هذه الأجهزة.

على غرار منظمة العمل الدولية التي نحن بصدد الحديث عنها ومن خلال اطلاعنا على ميثاق المنشئ لهذه الأخيرة وجدنا أنها تتكون من ثلاثة أجهزة أساسية وهي المؤتمر العام - مجلس الإدارة-مكتب العمل الدولي.

### الفرع الأول: المؤتمر العام "الجهاز العام".

هو الجهاز الذي يضم عادة كل الدول الأعضاء في المنظمة وعلى أساس التساوي بين هذه الدول من حيث الاصوات، ويكون لهذا الجهاز الولاية العامة على المسائل المتداخلة في الميثاق المنشئ للمنظمة، ويجتمع في دورات انعقاد محددة فمؤتمر العام منظمة العمل الدولية يعقد دورته مرة في السنة وعلى غرار منظمة العمل الدولية هناك منظمات اخرى لها نفس دورات انعقاد منها الجهاز الجمعية العامة للأمم المتحدة ومجلس المحافظين في البنك الدولي للإنشاء والتعمير ومجلس جامعة الدول العربية وغيرها ومن خلال هذا التعريف نستطيع ان نستخلص خصائص الجهاز العام او المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية فيما يلي:

1- ان هذا الجهاز يشمل من حيث التكوين كل الدول الاعضاء في المنظمة اي بمعنى ان الدولة بمجرد انضمامها للمنظمة فأنها تتمتع بعضوية الجهاز العام فيها وبذلك يحقق هذا الجهاز نوعا من التوازن بين كل الدول الاعضاء ومن خلال منحهم حقوق نذكر منها حق مترتب على العضوية في المنظمة وهو حق التمثيل داخل اجهزتها وعادة يتم الاشارة الى موثيق المنشئة للمنظمة الي عضوية كل الدول في هذا الجهاز كما هو الحال في المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية.

2- تساوي الدول الأعضاء في هذا الجهاز من حيث التصويت إذ أن القاعدة العامة ان يكون لكل دولة صوت واحد عند التصويت على ما يصدر من هذا الجهاز من قرارات أو توصيات ولوائح داخلية

وإعلانات، وهو معمول به في منظمة العمل الدولية في نصوص موادها<sup>1</sup> - حيث يمنح النظام الأساسي لهذه المنظمة للدولة في هذا الجهاز أربعة أصوات (صوتان لممثلي الحكومة صوت مثل العمال، صوت لمثيل أرباب العمل) وهذا الاستثناء وارد على قاعدة العام وعلى غرار ممثلين عن العمال هناك ممثلين على نقابات ومن أمتلتها ممثلين من والاتحاد النقابي العالمي. ومنظمة الوحدة النقابية الإفريقية. حيث تتمتع جميعها بالصفة الاستشارية الكاملة لدى منظمة العمل الدولية أيان لهم حق حضور أي مؤتمر أو اجتماع لأي هيئة تابعة لمنظمة العمل الدولية، ولكن من دون حق التصويت. ولهذه المنظمات دور استشاري هام تلعبه ضمن كافة هيئات المنظمة، لاسيما عبر مجموعة العمال، كما أنها تنسق وتنفذ أنشطتها ضمن المنظمة. ويعالج الدستور مواضيع عديدة، منها كيفية وضع معايير العمل الدولية واعتمادها وتنفيذها والإشراف علي تطبيقها وتتمتع جميعها بالصفة الاستشارية الكاملة لدى منظمة العمل الدولية.

3- تكون دورات الانعقاد العادية لجهاز العام أو مؤتمر العام محدودة في السنة، وقد تكون مرة واحدة بين ما عقد في مؤتمر العام على سبيل المثال إعلان فيلادلفيا<sup>2</sup> وما جاء في فحواه كيفية وضع معايير العمل الدولية واعتمادها وتنفيذها والإشراف على تطبيقها يؤكد على المبادئ الأساسية للمنظمة وبصفة خاصة.

أ - إن العمل ليس سلعة.

ب - إن حرية الرأي وحرية تكوين الجمعيات أمران لا غنى عنها لتحقيق التقدم المستمر.

ج - إن الفقر أينما وجد يشكل خطرا على الرخاء في كل مكان.

د - لجميع أفراد البشر - بغض النظر عن العرق أو المعتقد أو الجنس - الحق في السعي من أجل رفاههم المادي وتقدمهم الروحي في ظروف من الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص.

حيث يشير إلى التشغيل الكامل ورفع مستوى المعيشة ويدعو إلى المفاوضات الجماعية، وتحسين الإنتاج وضمن الاجتماع وتحديد حد أدنى للأجور.

فجميع هذه المبادئ، كان الغرض منها تجسيد مهمة منظمة العمل الدولية في مساهمة وتركيز على استقرار السلام في العمل، حيث اعتبرته عنصرا لا غنى عنه، وكذا مساعدة كل شرائح المجتمع

<sup>1</sup> - نص المادة 18 فقرة 01 من دستور منظمة الأمم المتحدة.

<sup>2</sup> اعلان فيلادلفيا بتاريخ 10 / 05 / 1944.

في الحصول على العمل اللائق في جو من حرية والمساواة، لحفظ كرامة الانسانية ودعم وحماية الاجتماعية من خلال مساهمتها في علاج قضايا ذات صلة بها.

### الفرع الثاني: مجلس الإدارة.

هو الجهاز الذي تكون العضوية فيه مقصورة على مجموعة من الدول في منظمة، وينعقد بصورة دائمة لممارسة عمله بصورة مستمرة، ويوكل له وظائف محددة ومهمة، والقاعدة العامة في هذا الجهاز تساوي الدول في نظام التصويت حيث يكون لكل دولة من الدول الأعضاء فيه صوت واحد ويدل التعريف المذكور على أن مجلس الإدارة الخصائص الآتية:

- أن العضوية في مجلس الإدارة يقتصر على مجموعة محددة من الدول ولعل تبرير ذلك يكمن في محدودية الأعضاء يسمح لهذا جهاز أن يلتزم بسرعة ويتخذ القرارات الحاسمة في المسائل الداخلة ضمن اختصاصه دون تأخير، إذ أن العدد المحدود من الدول في هذا الجهاز سيتوصلون إلى رأى مشترك حيث يكون فيه نظام انتخاب أعضاء مجلس الإدارة كل ثلاث سنوات أثناء انعقاد المؤتمر حيث يجتمع عادة ثلاث مرات في السنة، ويضع المجلس جداول أعمال المؤتمر والاجتماعات الأخرى للمنظمة.

ويحيط علما بالقرارات المتخذة في هذه الاجتماعات ويحدد تدابير تنفيذها.

ويعين المجلس المدير العام لمكتب العمل الدولي الذي يتولى إدارة أنشطة المكتب.

وعلى غرار المؤتمر، لمجلس الإدارة يتكون من ثلاثي الأطراف حيث يضم حاليا 56 عضوا (منهم عشرة أعضاء دائمين نظرا لأهميتهم على المستوى الصناعي)، 28 عضوا يمثلون الحكومات، 14 عضوا يمثلون العمال، 14 عضوا يمثلون أصحاب الأعمال.

ومن بين المقاعد الثمانية والعشرين المخصصة للحكومات، هناك عشرة مقاعد مخصصة للدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية الرئيسية، أما الدول الثمانية عشر الباقية فيعينها المندوبين الحكوميين إلى المؤتمر. في حين أن المندوبين عن الدول العشرة ذات الأهمية الصناعية الرئيسية لا يشتركون في عملية الانتخاب هذه.

أما ممثلوا العمال وممثلوا أصحاب الأعمال فينتخبهم مندوبوا العمال ومندوبوا أصحاب الأعمال في المؤتمر، كل فيما يخصه. ويعتبرون منتخبين بصفة شخصية من قبل زملائهم الناخبين وممثلين لكافة

<sup>1</sup> - انظر نص المادتين 18،19 من دستور منظمة العمل الدولية.

العمال وأصحاب الأعمال في المنظمة.

ويلعب مجلس الإدارة دورا مهما في مراقبة تنفيذ معايير العمل الدولية.

وقد أنشأت لهذا الغرض ولا سيما لحماية الحقوق النقابية ثلاث هيئات هي:

1 - لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات.

2 - لجنة التحقيق والتوفيق في مجال الحرية النقابية.

3 - لجنة الحرية النقابية.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: مكتب العمل الدولي أو الأمانة العامة.

هو الجهاز الذي يتكون من مجموعة من الموظفين الإداريين التابعين للمنظمة ويترأس هذا الجهاز موظف أعلى يسمى الأمين العام، ويتولى مهمة متابعة تنفيذ القرارات الصادرة عن أجهزة المنظمة من قبل الدول الأعضاء، فضلا عن قيام بالأعمال الإدارية الداخلية للمنظمة واستندا إلى هذا التعريف نستطيع القول أن جهاز مكتب العمل الدولي له خصائص الآتية:

1- لا يكون للدول الأعضاء في منظمة مندوبين على غرار ما معمول به في الجهاز العام والجهاز مجلس الإدارة، بل يكون هذا الجهاز من وموظفين دوليين تربطهم بالمنظمة رابطة تعيين أو العقد يتراسهم الأمين العام

2- كما انه يوجد في هذا الجهاز دورات انعقاد حيث يعقد الجهاز ثلاثة اجتماعات في السنة شهور: مارس - يونيو - نوفمبر.

3- يؤدي هذا الجهاز دورا كبيرا وبصورة خاصة من خلال الأمين العام في متابعة تنفيذ القرارات الصادرة عن أجهزة المنظمة من قبل الأعضاء وتتخذ قرارات بشأن سياسة المنظمة تحدد أجندة مؤتمر العمل الدولي يتبنى مسودة لبرنامج وميزانية المنظمة.

4- ان وظيفة هذا الجهاز هي وظيفية إدارية بالدرجة الأساسية فهي التي تقوم بتنظيم محاضر جلسات وجداول أعمال الأجهزة الأخرى وتبليغ الدول الأعضاء بها وبموعد انعقاد الجلسات العادية والطارئة.

وتضم الأمانة دائرة مكلفة بأنشطة العمال مهمتها توفير الدعم التقني لمنظمات العمال.

<sup>1</sup> - انظر المادة الثالث من دستور منظمة العمل الدولية.

وهناك أيضا دائرة أخرى مكلفة بمعالجة كافة القضايا المتصلة بمعايير العمل الدولية وهي توفر أيضا الدعم التقني للحكومات والمنظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال. كما تضم بنية المكتب مكاتب إقليمية، ومكاتب مناطق، ومكاتب ارتباط. حيث يضم حوالي 1700 عضوا ويعتبر وأمانة سر المنظمة الإعداد الفني للمؤتمر وجمع المعلومات المتمثلة بمسائل العمل.

5- يكون للأمين العام في هذا لجهاز مجموعة من الصلاحيات، صلاحيات إدارية تتعلق بالشؤون الإدارية للمنظمة، كما له صلاحيات في نظر في عملية سير الاقتراع المنظمة كانتخاب الرئيس جهاز حاكم الذي يتكون من 28 ثمانية وعشرون ممثل حكومي و14 أربعة عشر ممثل لجماعات عمالية و14 أربعة عشر من أرباب العمل و- 10 عشرة مقاعد حكومية محجوزة بشكل دائم وهم: البرازيل - الصين - فرنسا - ألمانيا - الهند - اليابان - الفيدرالية الروسية - المملكة المتحدة - الولايات المتحدة الأمريكية اما بقية ممثلي الحكومات يتم انتخابيهم من قبل وفود حكومات كل ثلاثة سنوات.<sup>1</sup>

وبعد ما قمنا في هذا المطلب بتناول التنظيم الهيكلي منظمة العمل الدولية بتوضيح لمحة تاريخية وبيان البنية ثلاثية لمنظمة وكيفية نشوئها ثم تقسيم اجهزتها وبيان مهامها منوطة بيها بقي البحث في سلطات منظمة العمل الدولية وهو موضوع المطلب الثاني.

### المطلب الثاني: سلطات منظمة العمل الدولية.

تختلف سلطات المنظمات الدولية اختلافا واسعا بين منظمة وأخرى فبعضها قد يكون لها اختصاص محدود كمنظمة العمل الدولية وبعضها قد يكون ذا اختصاص متعدد مثل منظمة الأمم المتحدة ويمكن تقسيم هذه السلطات الى قسمين رئيسيين:

**الأول:** سلطات ذات طابع دستوري: أي السلطات التي تحدث تائب معينة في دستور المنظمة، كسلطات تعديل الدستور وتفسيره، وإنشاء الفروع والهيئات الجديدة وإصدار الأنظمة والتعليمات

**الثاني -** سلطات ذات طابع تنفيذي: أي التي تتعلق بسير العمل في المنظمة لتحقيق الأهداف التي وجدت المنظمة من اجلها كاتخاذ القرارات وإصدار التوصيات والقيام بالبحوث والدراسات وعقد الاتفاقيات وفيما يلي خلاصة لهذه السلطات.

### الفرع الأول: السلطات التي يغلب عليها الطابع الدستوري.

<sup>1</sup> - 1 \*BIT :les normes internationales du travail ،1992 p.11.

أ- تعديل الدستور: لا يمكن ان يتم الا بموافقة جميع الدول الأعضاء في المنظمة، وهذا ما يفسر لنا القول بان دساتير المنظمات الدولية جامد لا يجوز تعديلها الا بقرار اجتماعي أي باتفاق جميع الأطراف المتعاقدة، وهذا الاتفاق يمر بمرحلتين:

الاولى موافقة جميع الدول الأعضاء على التعديل، والثانية التصديق على هذا التعديل من قبل السلطات المختصة في جميع الدول الأعضاء.

وإذا ما رجعنا إلى دساتير المنظمات الدولية نجد بان بعضها قد تمسك بقاعدة الإجماع ليكون تعديل الدستور صحيحا والتخلص من قاعدة الإجماع عمدت بعض المنظمات إلى منح نفسها صلاحية دستورية تخولها حق تعديل موثيقها دون القيد بموافقة أغلبية أعضاء المنظمة فان التعديل يصبح ملزما لجميع الأعضاء بما فيهم الأعضاء الذين لم يوافقوا على التعديل وتعتبر منظمة العمل الدولية الرائد في هذا الموضوع بخروجها عن قاعدة الإجماع وبالتالي عن القواعد العامة في تعديل المعاهدات الدولية حينما قصت به دستور المنظمة<sup>1</sup> بان نفاذ التعديلات التي تدخل إلى الدستور والتي يعتمدها المؤتمر بأغلبية ثلثي الأصوات التي يقترح بها ثلثا المندوبين الحاضرين يبدأ متى صدق هذه التعديلات أو قبلها ثلثا أعضاء المنظمة على أن يكون منهم خمسة من الأعضاء العشرة الممثلين في مجلس الإدارة بصفتهم أعضاء ذوي أهمية صناعية رئيسية<sup>2</sup>

وهذا ما سارت عليه ميثاق الأمم المتحدة فيه حينما قضت بان<sup>2</sup> التعديلات التي تدخل على هذا الميثاق تسري على جميع أعضاء الأمم المتحدة إذا صدرت بموافقة ثلثي أعضاء الجمعية العامة وصدق عليها ثلثا أعضاء الأمم المتحدة ومن بينهم جميع أعضاء مجلس الأمن الدائمين وفقا للأوضاع الدستورية في كل دولة \* [ومع أن الدول ذات الأهمية الصناعية الرئيسية في منظمة العمل الدولية لا تملك حق النقض كما هو الحال بالنسبة للدول الخمس ذات العضوية الدائمة في مجلس الأمن التابع للأمم المتحدة إلا انه في كلا الحالتين تتواجد صعوبة جديدة تعترض التعديل، سواء بالنسبة لدستور منظمة العمل الدولية أم بالنسبة لميثاق الأمم المتحدة بعبارة أخرى أن كل تعديل في دستور منظمة العمل الدولية لا بد وأن يحظى بتصديق مالا يقل عن خمسة من الدول الصناعية ذات المقاعد الدائمة في مجلس.

ب- تفسير الدستور:

<sup>1</sup> نص المادة 36 من منظمة العمل الدولية.

<sup>2</sup> نص مادة 108 من ميثاق الامم المتحدة.

قد تقوم الحاجة الى تفسير دستور اذا ما علمنا بان العبارات التي تصاغها الاحكام هذا الدستور قد تكون غير دقيقة او انها موجزة او يمكن فهمها بأكثر لذلك، يجب مراعاة الطبيعة الخاصة بهذه المعاهدة حتى يتسنى، تفسيرها بشكل الواضح وادق بحيث ان هناك اساليب لتفسير دساتير المنظمة ترجع الى: اهمية التفسير او ما يرد في الدستور من الوسائل الخاصة، والمحددة بشأن تفسير فقد تكمل اهمية هذه الاخيرة بمسائل عادية.<sup>1</sup>

فالإشارة هنا إلى ما جرى عليه العمل بالنسبة لإحكام القضاء الدولي المتعلق بتفسير المعاهدات الدولية القضاء لعدد من المبادئ التي يمكن الأخذ بها عند تفسير دساتير المنظمات الدولية عندما تكون هذه الدساتير خالية من ذكر الجهة التي تتولى عملية التفسير وكون الأخيرة من الأهمية بمكان بالنسبة للمنظمة وهذه المبادئ<sup>2</sup> هي:

- مبدأ المعنى العادي او الطبيعي.

- مبدأ التفسير الواقعي.

-مبدأ التفسير الضيق.

- مبدأ التفسير حسب أهداف والمبادئ المعاهدة.

- مبدأ التكامل.

- مبدأ التفسير حسبما جرى عليه تطبيق المعاهدة.

- مبدأ الاستعانة بالإعمال التحضيرية.

حيث تتمتع المنظمة الدولية با اختصاصات ضمنية لتفسير النصوص غير الواضحة على ضوء المبادئ السبعة الوارد ذكرها أعلاه، وعلى ذلك تعريف الاختصاصات الضمنية بأنها الاختصاصات التي لا تعطي صراحة للمنظمة بمقتضى دستورها أو ميثاقها وهو ما معمول بيه في

<sup>1</sup> - د/ خصير عبد الكريم علوان، الوسيط في القانون الدولي العام، الكتاب الاول، مبادئ العامة، الطبعة الخامسة، 2010 - رقم صفحة 317.

<sup>2</sup> - وقد سارت الامم المتحدة في تقسم على هذا الاساس مما انبثق عنه ان منظمة العمل سارت على حذوها.

منظمة العمل الدولية في هذا الشأن من خلال السعي لتحقيق أهدافها التي وجدت من أجلها وهي تشجيع وتقوية مبدأ الحوار بين الأطراف الثلاثة أي النقابات والدولة وممثلي أرباب العمل.

### الفرع الثاني: السلطات التي يغلب عليها الطابع التنفيذي.

يتضمن هذا سلطة اتخاذ القرارات وإصدار التوصيات كما يتضمن أيضا البحوث والدراسات والاتفاقيات وفيما يلي تفصيل ذلك.

1- سلطة اتخاذ القرارات وإصدار التوصيات.

#### أولاً: القرار.

القرار هو الأمر المتضمن قوة الالتزام والذي تصدره المنظمة إلى دولة عضو أو إلى فرع تابع لها أو إلى موظف من موظفيها، ولا يختلف من حيث القوة عن أي قرار تصدره السلطة المختصة في داخل أي دولة من الدول، فهو إذن يتضمن قوة الإلزام من ذاته، بالنظر للقرار ماله من أهمية في المنظمات الدولية فإن الدول لا تقبل بسهولة إعطاء المنظمات مثل الصلاحيات إلا في نطاق محدود، كما تشترط في كثير من الأحيان الإجماع أو الأغلبية الموصوفة<sup>1</sup> لاتخاذها، مع ذلك تبقى سلطة المنظمة في اتخاذ القرارات مقيدة بشروط.

- الأول: أن تقتصر على الأمور المذكورة صراحة في الدستور.

الثاني: وأن تكون منفقة مع أهداف المنظمة ومبادئها.

الثالث: وأخيراً أن تتخذ وفقاً لأحكام الدستور.

وفي حالة الإخلال بأي شرط من هذه الشروط فإن القرارات تفقد قوتها الإلزامية وتصبح الدول في حل من عدم الخضوع لها ومن أهم القرارات التي اتخذتها المنظمة العمل الدولية، ما جاء في القرارات التي اعتمدت في مؤتمر العمل الدولي في دورته المئة في جنيف يونيو 2011.

نذكر منها: في هذا الشأن المبدولة لجعل العمل اللائق واقعا بالنسبة إلى العمال المنزليين في

<sup>1</sup> - د/ عبد الله على عبو، المنظمات الدولية، الاحتكاك العامة وأهم المنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة الطبعة الأولى 2011 دار قنديل للنشر والتوزيع عمان رقم صفحة 104.

كافة أنحاء العالم أي الذي يؤدي فيها العمل المنزلي.

قرار بشأن المساواة بين الجنسين واستخدام اللغة في النصوص القانونية لمنظمة العمل الدولية.

القرار الذي اعتمده منظمة بشأن نشاط منظمة من اجل نساء العاملات في دورته الثامنة والسبعون لسنة 1991.

القرار بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين والأنصاف في الأجور وحماية الأمومة، الذي اعتمده في دورتها الثامنة والتسعون لسنة 2003.

القرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق الذي اعتمده في دورتها الثامنة والتسعون لسنة 2009.

### ثانيا: التوصية.

التوصية هي عبارة عن دعوة أو نصيحة أو رغبة توجهها المنظمة في موضوع معين، إلى جميع الدول الأعضاء في المنظمة، أو إلى دولة عضو بالذات أو إلى فرع أو أكثر من فروع المنظمة أو إلى منظمة أخرى.

فالتوصية ليست لها قوة إلزامية قانونية فان التوصية لا تحمل صفة الإلزام القانوني وان مصدر هذا الإلزام هو الموافقة المسبقة للدول التي انضمت إلى المنظمة وساهمت في إنشائها على مساعدة هذه المنظمة في تحقيق أهدافها وأداء رسالتها سيما إذا كانت التوصية صادرة من مجموعة كبيرة من الدول الأعضاء في المنظمة حيث يمثل فيها قوة الرأي العام العالمي وشعور الدولة بهذا يجعلها تقبل التوصية ولو كانت لا توافق عليها<sup>1</sup> ومن خصائص التوصية أنها قابلة للتحويل من تدبير غير ملزم إلى تدبير ملزم وقد تكون إجراء تمهيدي تتمكن بواسطته المنظمة من معرفة موقف الدول تجاه رغباتها ومطالبها كما تضمن بعض التوصيات إلزام للدول الموجهة إليها بان يقضي بالأسباب التي جعلتها تمتنع عن تنفيذها ومن تلك 199 توصية نذكر منها على سبيل المثال ما جاء: في توصية رقم 44 لبطالة لسنة 1933 وجاء في محتواها في نصوص مواد سبعة عشرة نذكر منها ما يلي: في نص المادة الثانية منه " ... يوصي إن ياخذ كل دولة عضو في الاعتبار المبادئ والقواعد

<sup>1</sup> د. عبد الله علي عبو، المنظمات الدولية، الأحكام العامة وأهم المنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة، ط1، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان، سنة 2011، ص104.

التالية:

- ينبغي أن يقام في البلدان التي تطبق فيها نظم تامين إجباري أو اختياري ضد البطالة نظام مساعدة تكميلية لتغطية الأشخاص الذين استنفذوا حقهم في الإعانات وفي بعض الحالات لتغطية أولئك الذين لم يكتسبوا بعد الحق في الإعانة ويجب أن يكون الأساس الذي يقوم عليه هذا النظام مختلفا في الترتيبات العادية التي تتخذ لمساعدة المعوزيين.

وما جاء في نص: <sup>1</sup> "وكذا ينبغي لجميع النظم التي تدفع بموجبها إعانات أو تعويضات في حالة البطالة الا تغطي فقط الأشخاص العاطلين عليا عن العمل، بل كذلك الأشخاص العاطلين جزئيا عن العمل".

وما جاء في نص: <sup>2</sup> "... ينبغي إلا يقتصر تطبيق مبدأ المساواة في المعاملة عند الاقتضاء، على مواطني الدول الأعضاء الملزمة بتنفيذ الاتفاقية، بل يشمل كذلك مواطني الدول الأعضاء والدول الأخرى التي تطبق إحكامها بالفعل رغم عدم تصديقها لها..."

وتوصية رقم 90 من منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور لسنة 1951 التي تحتوي على ثمانية مادة نذكر منها ما جاء في نص مادة أولى: "تتخذ إجراءات مناسبة، بعد مشاورة مع منظمات العمال المعنيين، أو مع العمال المعنيين في حال وجود مثل هذه المنظمات من اجل:

أ- ضمان تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع مستخدمي الإدارات أو الوكالات الحكومية المركزية.

ب- تشجيع تطبيق هذا المبدأ على مستخدمي الدولة وإدارات أو هيئات حكومات المقاطعات أو الحكومات المحلية، أذ كان يدخل في اختصاصها سلطة تحديد معدلات الأجور.

فغرض من هذه التوصية مساواة بين العمال والعاملات في الجر عن عمل ذي قيمة متساوية وكذا ضمان حصول العمال من الجنسين على تسهيلات متساوية أو متعادلة في مجال التوجيه المهني او التعيين وغيرها.

توصية رقم 24 من منظمة العمل الدولية بشأن تعويض العمال عن إصرار المهنية لسنة

<sup>1</sup> التوصيات ما يصدره مؤتمر العمل الدولي حيث أصدرت منظمة العمل الدولية في نص المادة الثالثة منها.

<sup>2</sup> التوصيات ما يصدره مؤتمر العمل الدولي حيث أصدرت منظمة العمل الدولية في نص المادة السادسة عشر منها.

1925 التي تحتوى على مادة واحدة جاء فيها: " ينبغي لكل دولة عضو في منظمة العمل الدولية أن تعتمد إجراء مبسطاً، في حال عدم وجود مثل هذا الإجراء من قبل، يمكن به مراجعة قائمة الأمراض التي تعتبر إمراساً مهنية في تشريعها الوطني " أي بمعنى أن تعويضات على الأضرار الناجمة على العمال أثناء ممارسته أعمالهم في مقر العمل تكون وفق التشريع الوطني المعمول به أو بغيره من الطرق.

### ثالثاً البحوث والدراسات:

تشارك المنظمات الدولية جميعاً بسلطة إجراء البحوث والدراسات في المواضيع التي تدخل في نطاق اختصاصاتها، وتظهر هذه السلطة واضحة بالنسبة لميثاق منظمة الأمم المتحدة حيث تنص "تنشئ الجمعية العامة لدراسات وتشير بتوصيات بقصد: إنماء التعاون الدولي في الميدان السياسي وتشجيع التقدم المطرد للقانون الدولي وتدوينه وإنماء التعاون الدولي في الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليمية والصحية والإعانة على تحقيق حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس كافة بلا تمييز بينهم في الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء".

كما جاءت المادة 63 من الميثاق في فقرتها الأولى لتؤكد بان "للمجلس الاقتصادي ان يقوم بدراسات ويضع تقارير عن المسائل الدولية في أمور الاقتصاد والاجتماع والثقافة والتعليم والصحة وما يتصل بها كما أن له يوجه إلى مثل تلك الدراسات والى وضع مثل تلك التقارير وإجراء البحوث والدراسات من قبل منظمة العمل الدولية يمكن أن يتم:

#### 1-: الأبحاث والدراسات التي تقوم بها المنظمة نفسها.

وما نصت عليه في فقرة الأولى من المادة العاشرة من دستورها بقولها "تشمل وظائف مكتب العمل الدولي جمع وتوزيع المعلومات عن جميع المواضيع المتصلة بالتنظيم الدولي لظروف العمال ونظام العمل وبوجه الخصوص بحث المواضيع المعترزم عرضها على المؤتمر ..... " بمعنى أن كل ما يتعلق بشؤون العمالة والعمال تجمع وتعد من أجل عرضها على مؤتمر المنعقدة ونضر في مستجداته.

#### 2- الأبحاث والدراسات التي تقوم بها الدول بناء على طلبها.

هذا ما نصت عليه منظمة العمل الدولية في المادة 35 من دستورها " يتعهد كل عضو بان يقدم الى مكتب العمل الدولي تقريراً سنوياً عن الاجراءات التي اتخذها لتنفيذ الاتفاقيات التي صدق عليها، وتحرير هذه التقارير بالشكل الذي يقرره مجلس الإدارة... ويتضح مما تقدم ان سلطة البحوث

والدراسات هي في مقدمة منظمة العمل الدولية من بداية تكوينها وانها مازالت من سلطات الهامة التي تمارسها هذه الأخيرة وذلك من اجل والسعي إلى تحقيق أهدافها المنشودة.

#### رابعا الاتفاقيات:

يترتب على العمل الأجهزة منظمة العمل الدولية اثار مباشرة من بينها الاعتراف منظمة العمل الدولية بأهلية عقد اتفاقيات ومعاهدات سواء كانت بين الدول ومنظمة أو بين منظمات ما بين بعضهم البعض حيث أن في وقتنا الحاضر أصبح عقد الاتفاقيات الدولية من جانب المنظمات الدولية يحتل أهمية كبرى في الحياة العملية، ويعود ذلك بالدرجة الأولى إلى تزايد عدد المنظمات بعد الحرب العالمية الثانية من جهة وإلى اعتماد الدول على هذه المنظمات في تسيير الكثير من شؤونها من جهة أخرى وبموجب هذا الحق تتمكن المنظمة العمل الدولية من عقد الاتفاقيات والمعاهدات مع غيرها من المنظمات الدولية او مع الدول سواء كانت هذه الدول أعضاء في المنظمة أم لم تكن كذلك بشرط عدم تجاوز المنظمة للغرض الذي من اجله أنشئت والاختصاصات المقررة لها أي أن موضوع الاتفاقيات التي تعقدها المنظمة يكون قاصرا على القدر اللازم لتحقيق أهدافها ومباشرتها اختصاصها، فإذا التزمت المنظمة بالقيدتين السابقتين كانت الاتفاقيات التي تعقدها صحيحة من حيث الموضوع طبقا لمل نصت عليه القانون منظمة وبما أن هذه الاتفاقيات تقسم إلى قسمين فسوف نتناول ذلك في فرعين:

#### (أ) الاتفاقيات المسماة.

#### (ب) الاتفاقيات غير المسماة (ب).

– الاتفاقيات المسماة وقد سميت بالاتفاقيات المسماة لأن تسميتها قد وردت في دستور المنظمة وبالتالي فهي تعتبر مكملة لبعض أحكام دستور المنظمة أو منظمة لبعض جوانب نشاطها، وهذا النوع من الاتفاقيات قد تعقد بين المنظمة دولية أخرى أو بين المنظمة ودولة عضو فيها أو مجموعة من الدول أعضاء فيها ومن أمثلة هذه الاتفاقيات:

أولا – اتفاقيات المقر: وهي التي تعقد بين المنظمة الدولية من جانب والدولة التي يقع في إقليمها مقر المنظمة من جانب آخر وتناول مثل هذه الاتفاقيات تحديد العلاقة بين المنظمة والسلطات المحلية للدولة التي يقع في إقليمها مقر المنظمة وهذه الدولة قد تكون من أعضاء المنظمة كما هو الحال في اتفاقية المقر المنعقدة بين سويسرا ومنظمة العمل الدولية.

ثانيا - اتفاقيات الواصلة: وهي الاتفاقيات التي تتم بين هيئة الأمم المتحدة من جهة والوكالات الفنية المتخصصة من جهة الآخر ويعتبر المجلس الاقتصادي والاجتماعي حلقة الوصل بين الهيئة والوكالات التي تعقد معها الاتفاقيات التي يعرض مشروعاتها على الجمعية العامة مع توصية بإقرارها، وقد سبق للجمعية العامة أن أقرت في الاتفاقيات معقودة بين الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية حيث قامت بصياغة سياسات وبرامج ترمي إلى تعزيز حقوق الإنسان الأساسية وتحسين ظروف العيش وتحسين فرصة العمل وتضع معايير دولية في هذا المجال وتتابع تطبيقها على الصعيد الدولي وذلك بتبني برنامجا موسعا للتعاون التقني لمساعدة البلدان في إضفاء الفعالية على سياستها حيث أبرمت بينهما أي المنظمتين عدت اتفاقية كانت لمنظمة الأمم المتحدة دور هام فيها دولة.

ب- الاتفاقيات غير مسماة: وهي على عكس الاتفاقيات المسماة هذه الاتفاقيات أطلق عليها " الاتفاقيات غير المسماة لعدم ذكرها في متن دستور المنظمة، ويتناول هذا النوع من الاتفاقيات جميع أنواع التعاون الإنساني الذي يراد منه نشر السلام والامن ورفع مستوى الشعوب كالاتفاقيات الخاصة بالمساعدات الفنية للدول النامية مع منظمة العمل الدولية والدول الإفريقية كمنظمة الوحدة الإفريقية والميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان وجاء في فحواه: حماية حقوق العمال كحق في الأجور المتساوية وحق التنظيم هذه الحقوق لا تتعد كونها قواعد أخلاقية، غير ملزمة تفنقر إلى آلية مراقبة وتنفيذية فعالة وسوف نتطرق إلى هذه النقطة في فصل الثاني بشيء من التفصيل.

الاتفاقية التي تعقد بين المنظمات الدولية وبعضها ويمكن تقسيمها هذه الاتفاقيات من حيث الأطراف التعاقد.

- الاتفاقيات التي تعقد بين الوكالات المتخصصة والمنظمات الإقليمية ومن أمثلتها الاتفاقيات التي عقدت بين منظمة العمل الدولية ومجلس الأوربي الذي نظم عدة اتفاقيات لحماية حقوق الإنسان من ضمنها حقوق العمال كاتفاقية الروبية حول الوضعية القانونية للعمال المهاجرين لسنة 1977 والميثاق الاجتماعي لسنة 1961 الذي يركز على المبادئ التالية - حق العمل - حق التنظيم - حق المفاوضة الجماعية - حق المساعدة الطبية والاجتماعية - حق الحماية الاجتماعية والقانونية والاقتصادية العادلة - حق حماية ومساعدة العمال المهاجرين وعوائلهم وكذلك تنص بعض مواد الاتفاقية الروبية لحقوق الإنسان على حماية العمال في مادة الرابعة مثل حضر العمل القسري والمادة 11 منه حول حق التجمع والتنظيم مؤسسات والاتحاد الأوربي هي نشطة أيضا في هذا المجال من خلال الأوامر والقرارات الملزمة التي توجهها إلى دول الأعضاء خاصة فيما يتعلق بسلامة العاملين وحظر الشغل للأطفال وكذلك هناك الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان التي تتمتع

بالية مراقبة وتنفيذ تشبه آلية الاتفاقية الأوروبية في هذا الصدد.

- الاتفاقيات التي عقدت بين الوكالات المتخصصة وبعضها البعض ومن أمثلتها ما عقد ما عقد بين منظمة العمل الدولية في 18 يونيو 1998 مع الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: حيث يتضمن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان طائفة واسعة من حقوق الإنسان مرتبطة بالعمل وهذه الحقوق سوف نتناولها تفصيلا لعهدان اللذان يجعلانها ملزمة للدول الأطراف وفيما يلي اقتباس<sup>1</sup> من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان نورد فيه بياناً لهذه الحقوق " لا يجوز استرقاق أو استعباد أي شخص... لكل شخص الحق في حرية الاشتراك في الجمعيات والجماعات السلمية... لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية، وأما إن له حق الحماية من البطالة، لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساوي للعمل، لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مرض يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه، عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية لكل شخص الحق أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته لكل شخص الحق في الراحة أو في أوقات الفراغ، ولا سيما في تحديد معقول ساعات العمل في العطلات دورية باجر، لكل شخص الحق في مستوى من المعيشة للمحافظة على الصحة والرفاهية له ولأسرته وله الحق، في تأمين معيشة في حالات البطالة والمرض... وغير ذلك من فقدان وسائل العيش نتيجة لظروف خارجة عن إرادتها".

أما في ما يخص في العهد الدولي الخاصة بالحقوق المدنية والسياسية جاء في فحوى:

الحق في عدم الخضوع للعبودية تنص عليه على أنه<sup>2</sup> " لا يجوز إخضاع أحد للعبودية... لا يجوز إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي..." على الرغم من الإدانة العالمية للرق والعمل القسري فأنهما لا يزالان يمارسان بأشكال مختلفة وهذه الممارسات كثيرا ما تكون مبنية على اعتبارات إيديولوجية راسخة أو متجذرة في تقاليد وثقافة مختلفة وتربطها، بحسب منظمة العمل الدولية صلة واضحة تتعدى الديمقراطية في تلك المجتمعات حيث يوجد في العالم ملايين من الرجال والنساء والأطفال المجبرين على العيش عبداً، ولئن هذا الاستغلال لا يسمى استعباداً فإن ظروفهم لا تختلف عنهم حيث يعتبر عبداً هو الذي: يرغم على العمل تحت التهديد النفسي أو الجسدي يملكه رب عمل أو يتحكم فيه سواء عن طريق ممارسة العنف الذهني أو الجسدي أو لتهديد باستخدام العنف، بحيث

<sup>1</sup> - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مواده: 4-20-23-24-25-.

<sup>2</sup> - نص المادة 08 من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية.

يجرد من إنسانيته، ويعامل كسلعة تباع وتشتري، يكره جسدياً أو تفرض قيود على حريته.

فهناك عدة اتفاقيات كانت لها دور مهم في حماية حقوق العمال من خلال تطور وفق مستجدات الحاصل فنذكر منها على سبيل المثال بعض منها.

### أولاً: الحرية النقابية:

تعتبر منظمة العمل الدولية الحرية النقابية من أهم حقوق الإنسان الأساسية وشرط أساسي من شروط حماية مصالح العمال وركيزة أساسية من ركائز هذه المنظمة ومن أبرز مظاهر الحرية النقابية الخاصة بالحرية النقابية هو:

- حق تكوين المنظمات النقابية دون إذن مسبق.
- حق الانضمام إلى المنظمات النقابية.
- حق إعداد اللوائح والقواعد الإدارية للمنظمة النقابية.
- حق المنظمات في الانتخاب ممثليها بحرية تامة.
- حق المنظمات في تنظيم إدارتها وأوجه نشاطها وصياغة برامج عملها.
- عدم جواز حل المنظمات أو وقفها عن طريق السلطة الإدارية.
- حق المنظمات في تكوين اتحادات العامة والانتساب إلى المنظمات الدولية.
- حق تعزيز مصالح العمال (الإضراب).

### ثانياً: المفاوضة الجماعية وحق التنظيم:

ولما كان هدف من الاتفاقية<sup>1</sup> هو كفالة الحرية النقابية في مواجهة السلطات العامة فإن الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن المفاوضة الجماعية والمكملة للاتفاقية رقم 87 تستجيب لدواعي الحرص على حماية الحقوق النقابية بالنسبة للأطراف الاجتماعية وخاصة لأصحاب الأعمال. وهذه الاتفاقية بالدرجة الأولى ترجع إلى تجنب وضع العامل -نتيجة ممارسة سياسة التمييز في مجال الاستخدام - أمام أحد الخيارين أما الانتماء النقابي أو الاستخدام والحفاظ على مورد رزقه، أي إنها تقضى بوجود تمتع العمال بالحماية الكافية والمناسبة ضد أعمال التمييز التي ترمى إلى المساس بالحرية النقابية.

<sup>1</sup> - الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949.

### ثالثاً: العمل الجبري.

تنص الاتفاقية على الإلغاء التدريجي للعمل الجبري. والمقصود بالعمل الجبري في الاتفاقية بأنه كل عمل أو خدمة يطلب تأديتها عنوه من أي شخص تحت التهديد بأية عقوبة، والعقوبة هنا يقصد بها حرمانه من أي حق أو أي ميزة ولكن هناك إلغاء فوري بالنسبة لبعض الفئات من الأشخاص والأعمال مثل المرأة والأحداث تحت سن 18 عام ومن يتجاوز 45 سنة وكذلك العجزة والأعمال مثل العمل تحت سطح الأرض في المناجم والأعمال الزراعية الإجبارية... الخ

### رابعاً: السخرة في العمل:

تنص الاتفاقية رقم 105 لسنة 1957 على الإلغاء الفوري للعمل الجبري الذي يفرض كعقوبة أو كجزاء ويتم بشكل محدد لأحد الأغراض الآتية:

- كوسيلة للضغط السياسي أو التوجيه الفكري أو كعقوبة على التمسك بآراء سياسية أو بآراء تتعارض مع النظام السياسي أو الاجتماعي أو على الإعراب عن هذه الآراء.
- كوسيلة تعبئة لتعبئة العمل وتسخيره في أغراض التنمية الاقتصادية.
- كوسيلة للمحافظة على النظام في العمل.
- كعقوبة على المشاركة في الإضرابات.
- كوسيلة للترقية العنصرية أو الاجتماعية أو الوطنية أو الديني.

وبعد انتهائنا من المطلب الثاني الذي تكلمنا في عن السلطات المنظمة وما يغلب عليها من سلطة اتخاذ القرارات وإصدار التوصيات وكذا قيام منظمة العمل الدولية في هذا الشأن بعقد اتفاقيات والتوصيات بين الدول.

نكون قد اكملنا الفصل الأول الذي أسردنا فيه ولو بالشيء القليل الوضع القانوني لمنظمة العمل الدولية من خلال التعريف بها والدور الذي لعبتهن من أجل الدفاع عن أهدافها ومبادئها بغية الوصول إلى الغاية المنشودة من أجلها وكذا تحدثنا عن الطبيعة القانونية وهيكلها التنظيمي ثم عرجنا إلى السلطات بالمنظمة وكيفية تطبيق القوانين وفق القانون الدولي.

وكخلاصة لما سبق طرحه وتحليله في هذا الفصل، يتضح لنا بان منظمة العمل الدولية تعتبر من المنظمات المتخصصة، ومستقلة وذلك بارتباطها الوثيق بالأمم المتحدة التي مكنتها من اتخاذ الإجراءات التي تراها، ضرورة لتحقيق السلام الاجتماعي العالمي الدائم القائم على العدالة الاجتماعية من خلال توحيد، وتنظيم قوانين العمل، ورغم أن أهداف ومبادئ منظمة هي تقليدية نصت عليها معظم ميثاق والمنظمات الدولية والإقليمية وانسجامها مع مقاصد الأمم المتحدة إلا أنها انطوت على العديد من النقائص والتغيرات القانونية مما جعل هذه الأخيرة منذ نشأتها بقيام في تعديل ميثاقها المعد من خلال انتهاج مقارنة جديدة في التعاون، والعمل المشترك في مختلف المجالات وفق مستجدات وتطورات الحاصلة على مستوى الدولي، حيث تناول في دراستنا في شأن هذه الأخيرة إلى النظام القانوني، من حيث إجراءات إنشائها ومن خلال المعاهدات الدولية التي كانت بين الدول ما ترتب عليه من نتائج التي أدت إلى خروجها إلى النور وكذا تبيان شروط التي قامت عليها معاهدة وطبيعتها القانونية وكل ما يتعلق بتفسيرها، وتعديلها ومدى امتلاكها للشخصية القانونية وكذا ما تصدر من تصرفات وإجراءات قانونية التي تطبقها على الدول المنظم إليها أو من خلال ما تبرمه من اتفاقيات وتوصيات سواء كانت بينها وبين منظمة الأمم المتحدة أو بينها وبين الوكالات المتخصصة في شتى المجالات ومن خلال تتبعها وسهر على تطبيقها على الصعيد الدولي بقيامها ببرامج موسع للتعاون التقني لمساعدة البلدان بإضفاء الفعالية على سياستها كما تناولنا في دراستنا إلى النظام المالي للمنظمة وأجهزة منظمة والعاملين فيها والعضوية فيها وكيفية انتهاء منها ودارسة ميزانيتها وكذا عرجنا إلى الهيكل التنظيمي لمنظمة وما تحويه من أجهزة، التي كانت الغاية منها خلق جسر من المحبة والثقة بين أصحاب المصالح المتضاربة للعمل جنباً إلى جنب مع ممثلي الحكومات وتحميلهم المسؤولية عن طريق مشاركة الفاعلة في عملية اتخاذ القرارات مما ينعكس إيجاباً على مصالحهم ومن ثم تحقيق الراحة لعمال وزيادة إنتاجية وهذا الأمر يؤدي إلى نشر السلم وخلق وتقوية الحوار بين مختلف الأطراف المهنية من خلال تعزيز حقوق العمال وتشجيع التوظيف اللائق، ودعم حماية الاجتماعية والمساهمة في معالجة القضايا ذات صلة بهذه الأخيرة.

وبعد دراسة الجانب العضوي لمنظمة العمل الدولية سوف نتطرق إلى الفصل الثاني المتضمن علاقة منظمة العمل الدولية بالمجتمع الدولي.

### تمهيد:

إن القانون الدولي هو عبارة عن مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقات بين أشخاص القانون الدولي وعلى رأسها الدول والمنظمات الدولية وذلك قصد فض النزاعات بين الدول بطرق سلمية وودية، إلا أنه لحد الآن لم يعترف القانون الدولي بالأفراد كأشخاص للقانون الدولي بصورة كاملة بل يتعامل معهم من خلال دولهم، ماعدا بعض المستويات الإقليمية كحماية حقوق الإنسان في إطار المجلس الأوروبي بحيث يسمح للفرد باللجوء مباشرة إلى المحكمة الأوروبية لحقوق الإنسان في حالة الاعتداء على حقوقه من قبل الدول العضو في المعاهدة الأوروبية لحقوق الإنسان.<sup>1</sup>

إن حماية حقوق العمال لا يقتصر فقط على جهود منظمة العمل الدولية وحدها بل تشاركها عدة منظمات دولية وأخرى إقليمية، ومثال ذلك الأمم المتحدة وقد سبقتها عصبة الأمم، والمجلس الأوروبي، ومنظمة الدول الأمريكية، ومنظمة الوحدة الإفريقية، ومنظمة العمل العربية إلى جانبها الدول الإسلامية، وتتمثل الأهداف الرئيسية للقانون الدولي في مجال حماية حقوق العمال في:<sup>2</sup>

- تنظيم المنافسة، دعم السلم والأمن الدولي، نشر العدالة، تطوير قوانين العمل الوطنية.

والقانون الدولي يعتبر كغيره من القوانين يحتاج إلى التطبيق قصد الفعالية مثل ما هو مطبق في القوانين الوطنية ونقصد بذلك المحاكم التي تطبق القوانين والأجهزة التنفيذية التي تنفذ قرارات المحاكم. وهذا ما تضمنته ديباجة دستور منظمة العمل الدولية والتي أشارت إلى "أجهزة الإشراف التابعة لها بأنها ملزمة قانونا لتحديد الحق وفق القانون الدولي وهذا تأكيدا منها لمحاربة البؤس والحرمان والظلم عن العمال كما أكدت في ديباجتها على أن أي دولة لا تراعي الأحوال الإنسانية لعمالها فإنها تمثل عقبة أمام الدول الأخرى التي تريد الارتقاء بأحوال العمال في بلدانها "ميثاق الأمم المتحدة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> د. عبدالله علي عبو: المنظمات الدولية، دار القنديل للنشر والتوزيع.

<sup>2</sup> انظر الاعلان العالمي لحقوق الانسان 1981، اطلع يوم 16/03/03، على الموقع:

[www.ar.wikipedia.org/wiki](http://www.ar.wikipedia.org/wiki)

<sup>3</sup> انظر ميثاق الامم المتحدة، اطلع عليه 2016/03/01، على الموقع:

[www.un.org/arabic/news.asp](http://www.un.org/arabic/news.asp)

ومن العوامل الأساسية التي أدت إلى لإقرار بعدد كبير من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، خاصة الحقوق المتعلقة بالعمل نفسه، وحتى قبل إن تبرز الأمم المتحدة إلى الوجود، أي قبل وضع مسودة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كانت منظمة العمل الدولية على وضع الصكوك المتعلقة بحقوق العمال، وذلك نتيجة لجهودها على مدار السنين وذلك على المستوى الدولي والإقليمي والعربي.<sup>1</sup>

كما أن للمجلس الأوروبي دورا هاما في اتخاذ القرارات في الاتحاد والذي يعتبر من أهم التطورات التي شهدتها المنظمات الإقليمية بموجب معاهدة ماستريخت عام 1992م، بحيث تم دمج المؤسسات الأوروبية الاقتصادية والسياسية، التي كانت في أوروبا منذ الخمسينيات مما جعلها متميزة عن بقية المنظمات الدولية في العالم.<sup>2</sup> حيث انه كان يعقد عدة اجتماعات حول الأمور التالية:

-القضايا العامة-الزراعة-الاقتصاد والشؤون المالية-البيئة-المواصلات والاتصالات-العمل والشؤون الاجتماعية-الثروة السمكية-الطاقة والصناعة-العدل والداخلية والدفاع المدني-السوق الداخلية-شؤون المستهلك والسفر-الأبحاث-الميزانية-الثقافة-لتنمية-التعليم وقضايا الشباب والصحة.

من خلال ما تقدمنا به في هذا الفصل من مقدمة والتي تتضمن لمحة عامة عن ما تقوم به منظمة العمل الدولية من مجهودات اتجاه الدول أردنا أن نقسم هذا الفصل إلى مبحثين :

المبحث الأول: منظمة العمل الدولية على الصعيد الدولي

والمبحث الثاني: منظمة العمل الدولية على الصعيد العربي

<sup>1</sup> انظر ميثاق الامم المتحدة، اطلع عليه يوم 2016/03/10:

[www.un.org/arabic/news.asp](http://www.un.org/arabic/news.asp)

<sup>2</sup> انظر مجلس الاتحاد الأوروبي، أطلع يوم: 2016/03/03، الموقع:

[www.ar.wikipedia.org/wiki](http://www.ar.wikipedia.org/wiki)

## المبحث الأول: منظمة العمل الدولية على الصعيد الدولي.

إن منظمة العمل الدولية تحاول إن تطور وترعى نظاما لمعايير العمل الدولية يهدف إلى تعزيز فرص العمل بالنسبة للفئتين الرجال والنساء على عمل لائق ومنتج في جو من الحرية، والمساواة، والأمن، والكرامة.

وهذه المعايير تعتبر بمثابة صكوك قانونية وضعتها العناصر الثلاثة المكونة للمنظمة (الحكومات، وأصحاب العمل، والعمال). تتضمن المبادئ، والحقوق، والحد الأدنى من المعايير تتعلق بالعمل وأماكن العمل.

ففي بعض الأحيان يمكن لهذه المعايير إن تكون إما على شكل اتفاقيات دولية ملزمة او توصيات غير ملزمة وهذا ما تطرقنا إليه في الفصل السابق، الا أن هناك 189 اتفاقية، تعتبر منها أساسية وتغطي الجوانب الرئيسية من الحقوق المتصلة بالعمل، بما في ذلك حرية تكوين النقابة، والمفاوضات الجماعية، وعمل الأطفال، والعمل الجبري، والتمييز، هذا بالنسبة للمعايير الدولية التي أقرتها منظمة العمل الدولية بالنسبة للعمل.<sup>1</sup>

أما بالنسبة للأطراف فهي التي دوما تحاول من خلال مساعيها الهادفة اتجاه منظمة العمل الدولية تقديم يد العون لها وهذا من حسن حظ منظمة العمل الدولية وذلك في مجال حماية حقوق العمال، من هذه الزاوية نتوصل إلى إن هناك أطراف عديدة تهتم بهذا الموضوع وبدرجات مختلفة من الفعالية. بحيث تنسم إليه بعض هذه الأطراف بفعالية كبيرة كالحقوق المعلنة المتعلقة بحقوق العمال في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. والأطراف التي ذكرناها هي أطراف دولية وأخرى إقليمية وهذا ما أكدته المادة الرابعة من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته والتي نصت على: "أنها تؤكد على تعهد منظمة العمل الدولية بالتعاون مع جميع المنظمات الدولية التي يستند إليها مهمة تحسين الصحة، والتربية، ورفاهية جميع الشعوب."<sup>2</sup> م4 اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته.

<sup>1</sup> انظر منظمة العمل الدولية، أطلع يوم: 2016/03/01، الموقع:

<sup>2</sup> نص المادة4من اعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته.

إضافة إلى ذلك جاءت المادة الرابعة من اتفاقية منظمة العمل الدولية: "على كل دولة عضو إن تتعاون عند الاقتضاء، مع منظمات أصحاب العمل والعمال من أجل إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية".

ومن خلال ما سبق فإن منظمة العمل الدولية كونه ثلاثية المكونات الوحيدة في الأمم المتحدة فإنها تسعى إلى الحوار بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين الذي يعزز عملها ويساعد بدورها في تطوير قدرات عناصرها المكونة لها بما يمكنها من المشاركة بفعالية في هذه العملية وتشجع أيضا الحوار الاجتماعي في الدول العربية من خلال تعزيز المعايير الدولية بما في ذلك اتفاقيتين المنظمة رقم 98/87.

### المطلب الأول: علاقة منظمة العمل الدولية بمنظمة الأمم المتحدة.

ونقصد بهاء منظمة الأمم المتحدة الرائد في هذا المجال والتي انبثقت منها منظمة العمل الدولية كذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، والثقافية لسنة 1966م تنص في بعض بنودها على حماية حقوق الإنسان. وقد سبقتها عصابة الأمم في ذلك.<sup>1</sup>

إن عملية التعاون الدولي في الميادين الاقتصادية والاجتماعية، والثقافية هي خطوة تمهيدية للقضاء على جميع المنازعات الدولية السياسية، وبالتالي فإن إنماء التعاون الدولي في المجالات غير السياسية هي سابقة أولية لإحلال السلم والأمن في المجتمع الدولي فاحتياجات الدول وتعقدتها. يصعب على منظمة دولية واحدة إن تلبي هذه الاحتياجات، وعليه كان لزاما من إنشاء أجهزة ووكالات متخصصة تابعة لجهاز الأمم المتحدة من خلال ذلك اجتمعت الجمعية العامة وأصدرت إجراءات للتنسيق والتعاون بين الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، من هذا المنطلق سنحاول إن نتطرق بلمحة عامة تاريخية حول عصابة الأمم ثم بعدها الأمم المتحدة وتوضيح العلاقة بين منظمة العمل الدولية وهذه المنظمات التي سبق ذكرها.

<sup>1</sup> انظر ميثاق الامم المتحدة، اطلع عليه 2016/03/01، على الموقع:

### الفرع الأول: علاقة منظمة العمل الدولية بعصبة الأمم.

حال انتهاء الحرب العالمية الأولى تم إنشاء عصبة الأمم في مؤتمر فرساي عام 1919م، حيث تراجع مبدأ توازن القوى نتيجة ظهور مبدأ الأمن الجماعي الذي تبنته العصبة وبني على أساس إن أمن الدولة العضو المحبة للسلام هو جزء لا يتجزأ من أمن بقية الدول الأعضاء في العصبة، وإن أي تهديد لمجموع الأعضاء الذي ينبغي إن تتعاون وتتساند لصدده وردعه.<sup>1</sup>

تمثلت أهداف عصبة الأمم بعدة مبادئ نص عليها ميثاقها، وأهمها تشجيع السلام والمحافظة عليه، ومنع الحروب، وتعزيز التفاهم بين الدول الأعضاء، هذا إضافة إلى تناول العديد من المسائل الاقتصادية، والاجتماعية، التي تهم الإنسانية ككل.<sup>2</sup>

ورغم إن العصبة لم تستطع تحقيق أهدافها عموماً، إلا انه يمكن القول بان قيام العصبة كان في وقته أحد أهم المحاولات الدولية الجادة في مجال تنظيم الساحة الدولية في ضوء النتائج المريرة التي سببتها الحرب العالمية الأولى. لذلك تعد العصبة قفزة نوعية في مجال التنظيم الدولي لأنها كانت التجربة الأولى في تاريخ البشرية التي تم فيها إنشاء منظمة دولية ومزودة بأجهزة دائمة.

لكن الآمال التي كانت متجهة صوب العصبة سرعان ما تبخرت في ضوء العديد من الوقائع على الساحة الأوروبية. مما أضعف من جدوى الترتيبات السياسية والقانونية والأرضية التي عكستها نتائج الحرب العالمية الأولى، الأمر الذي أشعل لهيب الحرب العالمية الثانية وأعلن رسمياً بموت عصبة الأمم كهيئة دائمة تستطيع تحمل أعبائها التي انيطت بها.

### الفرع الثاني: علاقة منظمة العمل الدولية بالأمم المتحدة.

تبلورت فكرة الأمم المتحدة اثر عدة اجتماعات عقدت أثناء الحرب لعل من أهمها اجتماع واشنطن عام 1942م، الذي ضم 22 دولة متحالفة من اجل استمرار حربها اتجاه دول المحور وقد لحقه مباشرة إعلان موسكو، بتاريخ 30 اكتوبر، 1943م، والذي أوضح الإعلان تعهد الدول الأربعة

<sup>1</sup> انظر ميثاق عصبة الأمم، أطلع يوم: 2016/03/01، الموقع:

ببذل الجهود لإنشاء منظمة دولية شاملة تقوم على أساس السيادة والمساواة بين كل الدول المحبة للسلام، وتكون مفتوحة العضوية لكافة الدول، من أجل الحفاظ على السلم والأمن الدوليين.<sup>1</sup>

وشكلت الصيغة المقترحة لمسودة الميثاق من قبل الدول الأربعة الكبرى أساس المناقشات التي تمت في مؤتمر سان فرانسيسكو الذي عقد في عام 1945م، الذي نجم عنه التوقيع على ميثاق الأمم المتحدة من قبل 51 دولة، معلنا بذلك ميلاد الأمم المتحدة، المنظمة الدولية العالمية.<sup>2</sup>

ومنذ إنشائها كبديل للعصبة، أضحت الأمم المتحدة إطاراً مؤسسياً دائماً له ثقله الواضح على الساحة الدولية بسبب عدة مزايا هامة منها:

\* عالمية العضوية في المنظمة.

\* ابتعادها عن الهيمنة الأوروبية.

\* إتباعها لمبدأ اقتراع العلني.

\* احترامها لمقتضيات الإجماع والأغلبية.

\* تمتعها بمرونة واضحة بالنظر إلى أجهزة الرئيسية التابعة لها والمهام المناط بها.

\* اهتمامها بكثير من الأمور الاقتصادية والاجتماعية والحضارية إلى جانب الشؤون السياسية الدولية

\* إضافة إلى ما ذكر ينبغي الإشارة كذلك إلى شدة حرص الأمم المتحدة على تعزيز المنادات بالعديد من المبادئ الأساسية في المجتمع الدولي (م2 من الميثاق) لعل من أهمها حق تقرير المصير للدول، وحقوق الإنسان التي شكلت فيما بعد أهم أولويات السياسة والاجتماعية على الساحة الدولية حيث أصدرت عدة اتفاقيات وقرارات ملزمة تنص بعض بنودها على حماية حقوق العمال كذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي لحقوق السياسية والمدنية والعهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966م. هذا كان بالنسبة للمبادئ أما بالنسبة للأهداف التي تسعى إليها المنظمة وهي حفظ الأمن والسلم الدوليين وذلك باتخاذ الإجراءات المناسبة لتفادي أي تهديد خارجي

<sup>1</sup> انظر منظمة الامم المتحدة، اطلع عليه 2016/03/10:

[www.org/ar/aboutun](http://www.org/ar/aboutun)

<sup>2</sup> انظر ميثاق الامم المتحدة، الموقع الرسمي، اطلع عليه 2016/03/10:

[www.un.org/arabic/news.asp](http://www.un.org/arabic/news.asp)

والقضاء على أعمال العدوان، وحل النزاعات بالطرق السلمية وفقا لمبادئ العدل والقانون الدولي وأيضا حرصها على دعم علاقات الصداقة والتعاون من اجل الخروج من جل المشاكل الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والإنسانية العالمية وكذا احترام حقوق الإنسان (م1 حقوق الإنسان) وهذا طبعا لا يمكن للمنظمة أن تحققه بمفردها إلا إذا تضافرت جهود كافة المنظمات الدولية عن طريق التعاون المشترك وتساوي فعلي بين الشعوب وهكذا تبرز أهمية أهداف الميثاق في تدعيم التعاون وإرساء قواعد التنمية، وضمان حق الشعوب في تقرير مصيرها وحماية حقوق الإنسان.

-المادة(2) من ميثاق الأمم المتحدة.

-المادة(1) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان.

أما بالنسبة للعضوية في منظمة الأمم المتحدة: فقد أشار إليها الفصل الثاني من الميثاق ضمن أربع مواد (المادة3، المادة4، المادة5، المادة6) حيث تضمنت في أولها كيفية الانضمام، وثانيا عن الفصل، والتوقيف، وقد غفل الميثاق مسألة الانسحاب ثالثا

أولاً: الانضمام: ونصت عليه المادة الرابعة من الميثاق: حيث ضم الشروط الموضوعية والشروط الإجرائية.

أ-الشروط الموضوعية: وتتمثل في أن تكون الدولة المقدمة لطلب الانضمام محبة للسلم وتحمل على عاتقها كل الالتزامات التي يحتويها الميثاق بما فيها التنفيذ الفعلي له للالتزامات.

ب-الشروط الإجرائية: حيث يتطلب الانضمام إلى أي منظمة دولية ما في الجهاز المختص بذلك وهما مجلس الأمن والجمعية العامة (الفقرة الثانية من م4). يختص المجلس بمنح "توصية تتوج بقرار من الجمعية العامة.

ثانيا: الفصل والتوقيف: بالنسبة للفصل فيخص إنهاء عضوية أحد الأطراف نتيجة تماديه في انتهاك مبادئ الأمم المتحدة وذلك بقرار من الجمعية العامة بناء على توصية مجلس الأمن (م6من الميثاق) إلا أن هذه العقوبة لم تجسد على ارض الواقع منذ نشأتها. أما التوقيف فهو عدم السماح لأي عضو، اتخذ مجلس الأمن ضده إجراءات منع أو قمع بممارسة الحقوق والمزايا المترتبة عن العضوية (م5من الميثاق). في حالة تأخر أحد الأعضاء من دفع المستحقات المالية الناتجة عن الاشتراك في المنظمة مدة سنتين(م19) والعقوبة قد تكمن في الحرمان من التصويت والمشاركة في اتخاذ القرار. ولكن رغم

هذه القرارات إلا أنها ينقصها عنصر الفعالية والتنفيذ وظهر ذلك جليا في تمادي بعض الدول في عدم دفع المستحقات لبضعة سنوات، فلم تجر الأمم المتحدة على اتخاذ أي من هذه العقوبات، إلا أنها تفضل الحل الدبلوماسي عن طريق المفاوضة والتنفيذ وظهر ذلك جليا في تمادي بعض الدول في عدم دفع المستحقات لبضعة سنوات، فلم تجر الأمم المتحدة على اتخاذ أي من هذه العقوبات، إلا أنها تفضل الحل الدبلوماسي عن طريق المفاوضة.

### ثالثا: الانسحاب:

لم يرد أي نص في الميثاق بشأن الانسحاب حيث اعتبر حق طبيعي يضمنه القانون الدولي ولا يمكن التخلي عنه إلا صراحة.

لم يقتصر دور الأمم المتحدة في حماية حقوق الإنسان على النصوص الواردة في الميثاق، بل أنشئ عدد من الأجهزة بهدف مراقبة تطبيق ومتابعة حماية واحترام الحقوق والحريات التي يضمنها الميثاق الدولي.

وبما أن إرادة أي شخص من أشخاص القانون الدولي تعبر عنها إرادة جهاز أو عدد من الأجهزة أو شخص ما، فإن المنظمات الدولية كشخص من أشخاص القانون الدولي يقوم بالتعبير عنها الأجهزة التي تتكون منها المنظمة، لأنها في الواقع لا تمارس اختصاصاتها مباشرة وإنما تمارس نيابة عنها عبر جهاز أو شخص ما بغض النظر عن الممارسات المخولة له فإنه يمارسها باسم ولحساب المنظمة التي يمثلها، باعتباره ليس منفصلا عنها وإنما كل منهما يعتبر أداة تستخدمها المنظمة ككيان واحد يكمل بعضه البعض.

وهكذا فقد نص ميثاق الأمم المتحدة على إنشاء عدد من الأجهزة الرئيسية فيها، وتشكل حقوق الإنسان جانبا من اختصاصات هذه الأجهزة كل حسب دوره في المنظمة. وفيما يلي سوف نتطرق إلى أهم ثلاثة أجهزة في المنظمة التي تمارس اختصاصاتها في ميدان حقوق الإنسان وهم:

### (General Assembly) I/الجمعية العامة

تعتبر الجمعية العامة من أهم أجهزة الأمم المتحدة كونها الجهاز الرئيسي العام في المنظمة الذي يضم كل أعضائها، حيث أنها تتمتع بسلطات عامة، تناقش أية مسألة أو أمر يدخل في نطاق الميثاق، أو يتصل بسلطات ومهام جميع الأجهزة الأخرى للأمم المتحدة. (المادتان 10 و11 من الميثاق)

كما أن مهام الجمعية العامة في إطار حقوق الإنسان، حينما جاء في الميثاق، أنها تقدم دراسات وتشير بتوصيات بقصد التعاون الدولي في الميادين الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليمية والصحة(م13)، وتطوير القانون الدولي وتدوينه والإعانة على تحقيق حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس كافة دون تمييز لجهة الجنس أو اللغة أو الدين ولا تفريق بين الرجال والنساء.

كما أنها تحيل كافة القضايا المتعلقة بحقوق الإنسان والمحالة إليها من المجلس الاقتصادي والاجتماعي او من اللجان المختصة برصد تطبيق الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان، إلى اللجنة الرئيسية الثالثة والتي تعنى (الشؤون الاجتماعية والإنسانية والثقافية) التابعة لها ومع ذلك يمكن أن تحيل بعض القضايا إلى اللجان الرئيسية الأخرى

المواد(13/11/10) من ميثاق الامم المتحدة.

وتقوم الجمعية العامة من وقت لآخر بإنشاء أجهزة فرعية، ذات طابع مؤقت أو خاص، وكذلك لجانا خاصة بالوضع المتعلق بتطبيق الإعلان الخاص بمنح الاستقلال للبلدان والشعوب المستعمرة لسنة 1961 واللجنة الخاصة لمناهضة الفصل العنصري لعام1962وغيرها.

إن الجمعية العامة هي أكثر أجهزة الأمم المتحدة التي تتبنى الصكوك الدولية الخاصة بحقوق الإنسان سواء في صورة إعلانات أو قرارات أو توصيات أو اتفاقيات دولية أو غيرها، فهي التي تبنت الميثاق الدولي لحقوق الإنسان (الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين). وكذلك معظم الوثائق الدولية الهامة الأخرى التي صدرت عن الأمم المتحدة، وهي التي تصدر القرارات بشأن تعزيز وحماية حقوق الإنسان في دول العالم كافة، وتصدر القرارات لتوجيه أعمال المجلس الاقتصادي والاجتماعي واللجان المنفرعة عنه المعنية بحقوق الإنسان

وتحتل القرارات التي تصدرها الجمعية العامة سنويا والمتعلقة بحقوق الإنسان والمعتمدة من اللجنة الثالثة والتي تعنى الشؤون الاجتماعية والإنسانية والثقافية، نسبة هامة من القرارات مقارنة مع التي تصدر عن باقي لجان الجمعية العامة، نظرا لازدياد الاهتمام الدولي بقضايا حقوق الإنسان، مثل دعوتها للمؤتمرات وإقامة العديد من الأنشطة المتعلقة بحقوق الإنسان، مثل دعوتها للمؤتمر العالمي لحقوق الإنسان الذي عقد في طهران عام1968، والمؤتمر العالمي لحقوق الإنسان الذي عقد في فيينا سنة 1993م

كما حددت وظائفها وسلطاتها في الدورة السبعين في 15 سبتمبر 2015 بما يلي: <sup>1</sup>

الجمعية مخول لها أن تقدم توصيات إلى الدول بشأن القضايا الدولية ضمن اختصاصاتها وتتخذ إجراءات سياسية واقتصادية وإنسانية واجتماعية وقانونية والتي لها انعكاسات على جميع دول العالم. كما ورد في كل من الإعلان التاريخي بشأن الألفية الذي اعتمد في سنة 2000 الوثيقة الختامية لمؤتمر القمة العالمي لعام 2005 التزام الدول الأعضاء ببلوغ أهداف محددة لتحقيق التنمية والقضاء على الفقر، وصون حقوق الإنسان، وتعزيز سيادة القانون، وتلبية الاحتياجات الخاصة لإفريقيا. <sup>2</sup>

ومن خلال الدورة التاسعة والستون بدأت عملية مفاوضات حكومية دولية، جرت على شكل جلسات غير رسمية للجمعية العامة بكامل هيئتها بهدف التوصل إلى توافق الآراء فيما بين البلدان سعياً إلى اعتماد خطة التنمية لما بعد عام 2015. <sup>3</sup>

وفقاً لميثاق الأمم المتحدة للجمعية العامة على أن تقوم أو تنظر في المسائل التالية:

- 1- أن تنظر في ميزانية الأمم المتحدة وتعتمدها وتقرر الأنصبة المالية التي تتحملها دول الأعضاء.
- 2- أن تنتخب الأعضاء الغير الدائمين في مجلس الأمن وأعضاء سائر مجالس الأمم المتحدة وهيئاتها، وتعين الأمين العام بناء على توصية من مجلس الأمن.
- 3- أن تنظر في المبادئ العامة لتعاون في حفظ السلم والأمن الدوليين، بما في ذلك المبادئ المتعلقة بنزع السلاح وتقدم توصيات بصددها.

[www.un.org/ar/aboutun](http://www.un.org/ar/aboutun)

<sup>1</sup> انظر منظمة الامم المتحدة، اطلع عليه 2016/03/01، على الموقع:

<sup>2</sup> انظر الجمعية العامة للأمم المتحدة، أطلع يوم: 2016/03/01، الموقع:

[www.un.org/ar/ga](http://www.un.org/ar/ga)

<sup>3</sup> انظر المؤتمر العالمي لحقوق الانسان، الدورة السبعين في 15 سبتمبر 2015.

4- إن تناقش مع الاستثناء نفسه أي مسألة تدخل في نطاق الميثاق أو تتصل بسلطات أي هيئة من هيئات الأمم المتحدة ووظائفها وتقدم توصيات بصددها.

5- إن تقدم توصيات بخصوص أي موقف قد يعكس صفو العلاقات الودية بين البلدان بالطرق السلمية.

6- أن تنظر في التقارير الواردة من مجلس الأمن وسائر هيئات الأمم المتحدة. (1)

كما سعت إلى تحقيق توافق الآراء حيث في السنوات الأخيرة تغيرت المفاهيم وسعت الجهود لتحقيق توافق الآراء بشأن المسائل المطروحة عوضاً عن إصدار قرارات من خلال تصويت رسمي، مما عزز التأييد لما تتخذه الجمعية العامة من قرارات، كما يمكن للرئيس بعد استشارة الوفود والتوصل إلى اتفاق معها، أن يقترح اتخاذ قرار دون تصويت.

-وأقرت الجمعية العامة في دورتها الستين نص (مرفق بالقرار 60/286 المؤرخ 08/سبتمبر 2006).

إلا أنه تم خلال الدورة 69 انعقاد عدة حوارات تفاعلية بما في ذلك بعض المناقشات بشأن:- النهوض المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، وتعزيز التسامح والمصالحة، والذكرى العشرون لبرنامج العمل العالمي للشباب، ومشكلة المخدرات العالمية.

ونستخلص من كل ذلك، بأن الجمعية العامة دور كبير في هذا الصدد عن طريق إجراء الدراسات وتقديم التوصيات وإصدار القرارات لتعزيز حقوق الإنسان وحمايته عن طريق تعزيز التعاون الدولي في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والسعي لأجل تمتع جميع الناس بكافة حقوقهم الأساسية دون تفرقة بسبب الجنس أو التمييز أو اللغة أو الدين.<sup>1</sup>

أما بالنسبة للعضوية وطريقة اتخاذ القرار.<sup>2</sup>

إن مبدأ المنظمة هو أن الشعوب تمثل من طرف دولها وبذلك لا وجود لتوسيع العضوية في نظرها هذا من الناحية النظرية، إما من الناحية العملية فهنا طرق أخرى لتمثيل بعض الشعوب دون الحاجة للمرور عن طريق الهيئات الحكومية بهدف الحصول على فعالية أكثر، وذلك عن طريق:

<sup>1</sup> تقرير الجمعية العامة 60/286 المؤرخ 08/سبتمبر، اطلع عليه بتاريخ 2016/03/03:

1- إعادة تنظيم لجان الجمعية العامة من أجل التقدم في اتخاذ القرار بواسطة التصويت الموزن حسب النوعية وأهمية القرارات وطريقة الأغلبية الممثلة لمختلف المصالح.

2- تمثيل المنظمات الدولية الغير حكومية وإشراكها في اتخاذ القرارات التي تهم مجال نشاطها

وهذا ما يسمح بتمثيل جهات أخرى غير حكومية والذي يضيف عليها المزيد من الشرعية الدولية الفاعلة وهذا ما تم تأكيده في إعلان ريو حول المحيط (مؤتمر الأرض عام 1992). إذ جاء فيه أن "المنظمات الغير حكومية تلعب دورا حيويا في تنمية وتطبيق الديمقراطية التمثيلية. وتكمن سمعتها في الدور الحكيم والبناء الذي تلعبه في المجتمع... الطبيعة الاستقلالية للدور الذي تلعبه المنظمات الغير حكومية، يتطلب مشاركة حقيقية، ولهذا فلاستقلال هو من السمات الرئيسية لهذه المنظمات، وإحدى شروط المشاركة الفعالة".

إن هذا الاتجاه الجديد حسب رأي الدكتور أبو سلطان إن دور المنظمات الغير حكومية ليست منافس أو معارض للدولة وإنما هي تعبر عن مساعدتها للمنظمات الدولية الحكومية بالرغم من أن تمثيلها ينبثق من المجتمع المدني العالمي حيث تجد المنظمات الغير حكومية مكانتها في الأمم المتحدة من خلال المجلس الاقتصادي والاجتماعي، والذي عرف كيف يكتسب التجربة الميدانية التي اكتسبتها هذه المنظمات والجمعيات، من خلال تعاملها المستمر وتفاعلها من خلال المشاكل الميدانية والإحصائيات والدراسات المستقلة التي تقوم بها.

### ثانيا/المجلس الاقتصادي والاجتماعي:

يعتبر من الأجهزة المهمة والرئيسية التابعة للأمم المتحدة، التي تتناول قضايا حقوق الإنسان، إذ أن اللجان المعنية بحقوق الإنسان تمارس نشاطها تحت مظلة المجلس، (اللجان الوظيفية أو الفنية). حيث يتم عن طريقها التشاور مع المنظمات الغير حكومية والتي أصبحت تشكل عنصرا مهما في نشاط أو أعمال لجان حقوق الإنسان، وهذه الترتيبات قد يجريها المجلس مع هيئات دولية، او هيئات إقليمية إذا رأى ذلك ضروريا بعد التشاور مع بعض كيانات الأمم المتحدة. وهذا ما نصت عليه المادة (71) من الميثاق، كما يعد المجلس الاقتصادي والاجتماعي أداة الأمم المتحدة في العمل لتحقيق مقاصدها الاقتصادية والاجتماعية التي نصت عليها الفقرة الأولى من المادة (65) حيث جميع اختصاصاته يستمدتها من الميثاق. وهي كالاتي: وضع دراسات فيما يتعلق بالشؤون الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليمية والصحية والدولية، كما يقدم توصيات فيما يخص بإشاعة احترام

حقوق الإنسان والحريات الأساسية ومراعاتها، ويعد مشروعات اتفاقات وعقد مؤتمرات دولية لتعرض على الجمعية العامة عن مسائل تدخل في دائرة اختصاصاته وفقا للقواعد المعمول بها في الأمم المتحدة، وإقامة الصلة بين الأمم المتحدة وبين الوكالات الدولية المتخصصة وذلك بموجب اتفاقيات خاصة. وطبقا لما جاء في الميثاق فان للمجلس الحق في أن ينشئ لجانا للشؤون الاقتصادية والاجتماعية لتعزيز حقوق الإنسان، كما ينشئ غير ذلك من اللجان التي قد تحتاج إليها لتأدية وظائفه. وتطبيقا لذلك جاء بفكرة تشكيل لجنة حقوق الإنسان التابعة للمنظمة منذ عام 1946. وكذلك اللجنة الخاصة بوضع المرأة واللجنة الفرعية لمحاربة الإجراءات التمييزية وحماية الأقليات ولجنة فنية تابعة للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، ولجان دائمة، ولجان مؤقتة، ولجان دورية، ولجان فرعية، ولجان مختصة، ولجان إقليمية. وقد ساهم المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشكل فعال في إطار حماية حقوق الإنسان داخل الأمم المتحدة، فعبر طريقه يتم إرسال ما يتعلق بحقوق الإنسان إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة، كما اتخذ عام 1959، القرار رقم (728) الذي جاء فيه أن الشكاوى المتعلقة بانتهاك حقوق الإنسان المرسله إلى الأمم المتحدة تكون بإعداد قائمة سرية بها لترسل إلى لجنة حقوق الإنسان، واللجنة الفرعية لمحاربة الإجراءات التمييزية وحماية الأقليات. كما اتخذ المجلس سنويا العديد من القرارات الخاصة بحقوق الإنسان، او التي تمس تطبيقها المباشر وغير المباشر.<sup>1</sup>

### ثالثا/الأمانة العامة:

تعتبر الأمانة العامة إحدى هيئات المنظمة الأساسية الرئيسية حسبما جاء في نص الميثاق وقد حضيت بمركز قانوني لم يتوفر لمثيلتها إبان عصبة الأمم.

ولتعزيز دورها في مجالات حقوق الإنسان انشأت المنظمة شعبة خاصة لحقوق الإنسان داخل الأمانة العامة مقرها في جنيف في سويسرا، بهدف المساعدة في تطبيق بنود الميثاق المتصلة بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية كما تتحمل المسؤولية الكاملة المستمرة عن المسائل المتعلقة بحقوق الإنسان من خلال الأقسام الثلاثة للشعبة، وهي قسم الوثائق الدولية والإجراءات، وقسم البحوث والدراسات ومنع التمييز، وقسم الخدمات الاستشارية والمطبوعات، ومن مهامها إعداد وتجميع الوثائق والبحوث

<sup>1</sup> ميثاق الامم المتحدة، القرار رقم ف/728. الصادر عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي في إطار حقوق الانسان، أطلع يوم: 2016/03/03، الموقع:

والدراسات للأجهزة التابعة للأمم المتحدة ولجانها المعنية بالحقوق الإنسانية، وكذلك لمتابعة هذا الموضوع عن قرب على المستوى الدولي حيث تم تحويل الشعبة إلى مركز لحقوق الإنسان في كانون الأول/ديسمبر 1983م إلى جانب تعيين مفوض سام للأمم المتحدة لحقوق الإنسان، وهما الجهازان اللذان من خلالهما تمارس الأمانة العامة للأمم المتحدة أنشطتها المتعلقة بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية بالإضافة إلى الأمين العام، الذي يقوم بأداء تقرير سنوي عن أعمال المنظمة وفقاً للمادة (98) من الميثاق، إضافة إلى الساعي الحميدة التي يقوم بها والتي تتمثل في إعادة الأسرى مثلاً إلى بلدانهم أو تقديم الإغاثة للاجئين أو مساعدة قوافل الإغاثة في حالة الكوارث أو الحروب بغية الوصول إلى المنكوبين، أو لمنع مجازر وجرائم دولية مرتكبة في مناطق معينة، وتقوم إدارة الإعلام التابعة للأمانة العامة بإعداد ونشر دراسات تعريفية بأنشطة الأمم المتحدة في ميدان حقوق الإنسان وحرياته الأساسية.<sup>1</sup>

ونظراً لأهمية الأمانة، لكونها جهازاً يؤدي وظائف مرتبطة بمجمل أعمال المنظمة، فقد نص الميثاق على ضرورة التزام الأمين العام وموظفيه وألا يتلقوا أي تعليمات من أية حكومة أو أية سلطة أخرى خارج المنظمة كما تتعهد الدول الأعضاء في الأمم المتحدة باحترام الصفة الدولية للأمين العام والجهاز الذي يساعده من خلال أي تأثيرات أثناء تأدية مهامه اتجاه المنظمة الدولية. كما تعرف الأمانة بأسماء مختلفة حيث تختلف باختلاف المنظمات ففي منظمة العمل الدولية تعرف باسم مكتب العمل الدولي بالإضافة إلى النصوص المختلفة التي تضمن حصانة وحقوق الموظفين الدوليين التابعين للوكالات المتخصصة اتجاه دولة المقر، والدول الأعضاء بصفة عامة هناك ضمانات إضافية يلجأ إليها الموظف في حالة قيام نزاع بينه وبين المنظمة الدولية التي يعمل بها وتتمثل هذه الضمانة في محكمة الإدارية لمنظمة العمل الدولية.<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: علاقة منظمة العمل الدولية بالمنظمات الإقليمية.

ويقصد بها التكتلات الجهوية أو التنظيم الإقليمية حيث تم تخصيص الفصل الثامن من الميثاق لهذا الموضوع. حيث ركز الميثاق على مساهمة ودور التنظيمات الجهوية في حفظ الأمن والسلم في ظل النظام العالمي، الذي ورد في ميثاق المنظمة العالمية وفي هذا الإطار نصت المادة 52 من الميثاق في فقرتها الأولى على أنه ليس في هذا الميثاق ما يحول دون قيام تنظيمات أو

<sup>1</sup> انظر د/محمد بوسلطان، مبادئ القانون الدولي العام، الجزء الثاني دار الغرب للنشر والتوزيع.

<sup>2</sup> نفس المرجع السابق.

وكالات إقليمية، تعالج الأمور المتعلقة بحفظ السلم والأمن الدولي ما يكون العمل الإقليمي صالحا فيها ومناسبا، مادامت هذه التنظيمات أو الوكالات ونشاطاتها متلائمة مع (مقاصد الأمم المتحدة) ومبادئها". وتعمل التنظيمات المحلية من هذا النوع، في علاقتها مع المنظمة العالمية، طبقا للمبادئ التالية:

- 1- تقدم تقارير لمجلس الأمن عن أعمالها في مجال حفظ الأمن (المادة 54).
  - 2- يجب أن تعمل كوكالات تحت إشراف مجلس الأمن وبأمر منه فيما يتعلق بأعمال القمع.
  - 3- كل مبادرة من هذه التنظيمات المحلية في ميدان حفظ السلم والأمن واستعمال القوة، لا تكون إلا بمبادرة من مجلس الأمن.
  - 4- بعض المنظمات الجهوية تتلخص مهمتها في الدفاع الشرعي الجماعي. والتي وردت في المادة 51 من الميثاق.5- وهناك منظمات أخرى ذات اختصاص عام حيث يمكنها اللجوء الى الدفاع الشرعي المشترك عند الحاجة، كما تعمل كوكالة جهوية بموجب المادة 52 من الميثاق جامعة الدول العربية فهي من المنظمات الدولية حيث اختارت هذا المركز القانوني في علاقتها مع المنظمة الأممية.
- أما بالنسبة للمنظمات الإقليمية أو المحلية فهي عديدة ومختلفة حيث أنها تختلف عن سابقتها فهي خرج المجال الأمني والسياسي، حيث تهتم بصفة خاصة بالتعاون الاقتصادي والاجتماعي والثقافي وكذلك القضايا التقنية حيث صنعت المنظمات الجهوية علاقة هامة فيما يخص التعاون الدولي وذلك بالتنسيق مع المنظمات الدولية المتخصصة التابعة للأمم المتحدة وسنخص في هذا المطلب بعض التنظيمات الأوروبية.<sup>1</sup>

لعل أهم التطورات على الصعيد الإقليمي هو قيام الاتحاد الأوروبي بموجب معاهدة ماستريخت عام 1992م، حيث تم دمج المؤسسات الأوروبية الاقتصادية والسياسية التي كانت موجودة في القارة الأوروبية منذ الخمسينيات من القرن العشرين في منظمة الاتحاد الأوروبي كمنظمة فوق قومية لها خصائصها المتميزة عن بقية المنظمات الدولية في العالم.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> اتفاقية منظمة العمل الدولية، مرجع سابق، ص.

<sup>2</sup> د/عبدالله علي عبو، المنظمات الدولية الأحكام العامة وأهم المنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة، دار قنديل للنشر والتوزيع.

### الفرع الأول: على المستوى الأوروبي.

1/لعل أكثر المنظمات فعالية في هذا المجال هو المجلس الأوروبي الذي نظم عدة اتفاقيات لحماية حقوق الإنسان من ضمنها حقوق العمال، وهناك نوعان من المؤسسات الرسمية المعنية لحقوق الإنسان في أوروبا هما: المجلس الأوروبي، والاتحاد الأوروبي حيث تأسس المجلس الأوروبي عام 1949 وفيه 47 دولة عضو، إما الاتحاد الأوروبي ففيه 28 دولة عضو يعمل المجلس والاتحاد معا لتعزيز حقوق الإنسان في أوروبا وحمايتها كما جاء في الاتفاقية الأوروبية بشأن الوضع القانوني للعمال المهاجرين عام 1975 حيث تحمي المادة 14"حق العمال المهاجرين في التعليم والتدريب المهني شأنهم شأن العمال الوطنيين." ودخلت هذه الاتفاقية حيز التنفيذ في 1 ماي 1983.<sup>1</sup>

وعدد الدول التي صادقت عليها 11 دولة وحسب المادة الأولى من النظام الأساسي لمجلس أوروبا، يهدف إلى "اتحاد متزايد بين أعضائه من أجل ضمان وتحقيق الطموحات والمبادئ التي تشكل تراثها المشترك وتسهيل تطورها الاقتصادي والاجتماعي...وذلك عن طريق مناقشة المسائل ذات الاهتمام المشترك، وبواسطة الاتفاقيات والعمل المشترك في القضايا الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعلمية والقانونية والإدارية وبكفالة وتنمية التربية في مجال حقوق الإنسان والحريات الأساسية"

وبالنسبة للتمثيل فان المجلس الأوروبي يتكون من: لجنة الوزراء والجمعية الاستشارية، وكذلك المؤتمرات المتخصصة.

1-اللجنة الوزارية: تتكون من وزراء خارجية الدول الأعضاء أو ما يمثل هذه الدول من أعضاء حكومات هذه الدول (المادة 14) وتتخذ قرارات اللجنة بالأغلبية البسيطة في القضايا الإجرائية، وبأغلبية الثلثين في القضايا المتعلقة بقبول انضمام أعضاء جدد، والميزانية، والقضايا المتعلقة بتقارير لجنة حقوق الإنسان، والتوصيات القاضية بتعديل النظام الأساسي. ويشترط إجماع الدول المشاركة في التصويت في مسائل أخرى.

أما سلطات ومهام اللجنة تحددها المادة (15) ما يلي: -تقوم لجنة الوزراء، بتوصية من الجمعية الاستشارية أو من تلقاء نفسها، بدراسة العمليات التي تتطلبها ترقية أهداف مجلس أوروبا، بما

<sup>1</sup> انظر مجلس الاتحاد الأوروبي، أطلع يوم: 2016/03/03، الموقع:

في ذلك إبرام المعاهدات والاتفاقيات، وتبني سياسة مشتركة من طرف الحكومات فيما يخص قضايا معينة. يبلغ الأمين العام نتائج اللجنة للدول الأعضاء.

-في حالات خاصة يمكن أن تأخذ تقارير اللجنة شكل توصيات موجهة لحكومات الدول الأعضاء، ويجب على هذه الأخيرة إخطار اللجنة بالخطوات المتخذة فيما يتعلق بتلك التوصيات.

#### ب-الجمعية الاستشارية.

تتأقش الجمعية الاستشارية المسائل التي تدخل ضمن اختصاصاتها وتقدم توصيات بشأن هذه المسائل إلى لجنة الوزراء، هذه التوصيات تتخذ بأغلبية الثلثين وتقدم آرائها بالأغلبية البسيطة حول القضايا الموجهة إليها من طرف اللجنة ترفع الجمعية الاستشارية إعلاناتها إلى اللجنة أو توجهها مباشرة إلى حكومات الدول الأعضاء.

ج-المؤتمرات المتخصصة: حيث تكونت هيئات متخصصة في ظل مجلس أوروبا وذلك باقتراح من الجمعية الاستشارية حيث تكونت عدة منظمات اقتصادية تختص بقطاعات محددة وانعقدت مؤتمرات واجتماعات ونتج عن ذلك تكوين أجهزة دائمة تقوم بتنسيق العمل في مجال اختصاصاتها بين متلف الحكومات الأوروبية.

2/الميثاق الاجتماعي: ميثاق الاتحاد الأوروبي للحقوق الأساسية حيث نصت عليها المواد "13،14،21،32".

يجمع ميثاق الاتحاد الأوروبي الحقوق القائمة التي كانت متفرقة في السابق في مجموعة من المصادر لما في ذلك الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية وغيرها مثل: المجلس الأوروبي والأمم المتحدة واتفاقيات منظمة العمل الدولية، حيث نصت المادة 14: "الحق في التعليم، الحق في المساواة في الحصول على التعليم والتدريب المهني، الحق في التعليم الإلزامي وحرية إنشاء المؤسسات التعليمية. يحمي ميثاق الاتحاد الأوروبي أيضا حقوق الطفل، حيث تحظر المادة 32 عمل الأطفال، وتتص على أن لا يكون الحد الأدنى لسن العمل أدنى من سن إتمام التعليم الإلزامي،

ويحمي ميثاق الاتحاد الأوروبي الحرية الأكاديمية المادة 13، ويتضمن شرط عدم التمييز أيا كان السبب المادة 21.<sup>1</sup>

كما ارتكزت مبادئه الأساسية على: حق العمل (المادة 1)، حق التنظيم، حق المفاوضات الجماعية (المادة 6)، حق الضمان الاجتماعي (المادة 12)، حق المساعدة الطبية والاجتماعية (المادة 13)، حق الحماية الاجتماعية والقانونية والاقتصادية للعائلة (المادة 16)، حق حماية ومساعدة العمال المهاجرين وعوائلهم، وتنص بعض المواد أيضا من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان على حماية حقوق العمال كالمادة الرابعة حول حظر العمل القسري (المادة 4)، و (المادة 11) حول حق التجمع والتنظيم، كما لا ننسى دور مؤسسات الاتحاد الأوروبي النشطة في هذا المجال من خلال الأوامر والقرارات الملزمة التي توجهها الدول الأعضاء خاصة فيما يتعلق بالسلامة في موقع العمل وحماية الشبان العاملين وحضر تشغيل الأطفال.

**1/ بالنسبة لمبدأ حق العمل:** ومن العوامل الأساسية التي أدت إلى الإقرار بعدد كبير من الحقوق الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، وعلى الأخص بطبيعة الحال، الحقوق المتعلقة بالعمل نفسه، وحتى قبل إن تظهر الأمم المتحدة إلى الوجود، أي قبل وضع مسودة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كما أن منظمة العمل الدولية تعمل على وضع الصكوك المتعلقة بحقوق العمال وذلك نتيجة لجهودها على مدار سنتين وذلك على المستوى الدولي والوطني والإقليمي م 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لكل شخص "حق في العمل" وحرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة".

وينص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في م 6 على "الحق في العمل الذي يشمل ما لكل شخص من حق في إن الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين".

وتنص المادة 1 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 22 لسنة 1964 بشأن سياسة العمالة، على واجب الدول الأطراف على العمل على "توفير فرص عمل لجميع المحتاجين للعمل والباحثين عنه".<sup>2</sup>

<sup>1</sup> الميثاق الاجتماعي الأوروبي، لمراجعة نص الميثاق في صيغته المعدلة، انظر بسيوني، محمد الشريف، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الانسان، المجلد الثاني، الوثائق الاقليمي، القاهرة، دار الشروق، 2004 ص-143-169.

<sup>2</sup> المادة (1) من اتفاقية منظمة العمل الدولية، مرجع سابق.

. ونصت المادة لأولى من الميثاق الاجتماعي على " بهدف ضمان الممارسة الفعالة للحق في لعمل تتعهد الأطراف:

أن تقبل كأحد أهدافها ومسؤولياتها الرئيسية تحقيق والحفاظ على التوظيف الكامل بمستوى توظيف عال ومستقر بقدر الإمكان أن تحمي بشكل فعال حق العامل في كسب عيشه في مهنة يعمل بها وبحرية، أن تنشئ وتحافظ على خدمات توظيف مجانية لكافة العمال".<sup>1</sup>

وترتبط ظروف العمل بحقوق العمال ارتباطا وثيقا بالحق في العمل، ويقصد بهاو تلك المجموعة من الحقوق التي تكفل الحماية للشخص الذي يبيع قوى عمله، وهي تتضمن ما يلي:

-الحق في تلقي اجر كاف، الحق في يوم عمل محدود، وفترات راحة مدفوعة الأجر، الحق في المساواة في المعاملة، الحق في ظروف عمل مأمونة وصحية، وهناك علاقة وثيقة بين حقوق العمال والحقوق النقابية أيضا.<sup>2</sup>

#### ثانيا: حق العمال المهاجرين:

إن اهتمام منظمة العمل الدولية بالدفاع عن العمال ومصالحهم وتنظيم شروط العمل لم يتم بمعزل عن اهتمامها بفئة من العمال الأكثر تعرضا للاستغلال والتمييز لهذا وجهت المنظمة عنايتها بوضع قواعد تحمي العمال المهاجرين، وهذا متجسد بالخصوص في عقد اتفاقيتين هامتين تحدد فيهما جملة من المبادئ والمعايير.<sup>3</sup>

أولهما الاتفاقية المتعلقة بالهجرة من اجل العمل لسنة 1949 والتي تقضي بالخصوص إن تتعهد كل دولة طرف بإنشاء إدارة مناسبة ومجانية تقوم بتقديم المساعدة للعمال المهاجرين بواسطة إمدادهم بمعلومات وبيانات صحيحة ولمواجهة الدعايات المضللة المنصبة على قضايا الهجرة. (المادة 20).

<sup>1</sup> الميثاق الاجتماعي الاوروبي، لمراجعة نص الميثاق في صيغته المعدلة، انظر بسيوني، محمد الشريف، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الانسان، المجلد الثاني، الوثائق الاقليمي، القاهرة، دار الشروق، 2004ص-143-169.

<sup>2</sup> قرارات الامم المتحدة بشأن حقوق العمال، الوحدة رقم 10-الحق في العمل وحقوق العمال.

<sup>3</sup> د/كمال سيد قادر، المصدر الحوار المتمدن، محمد امين الميداني، النظام الاوروبي لحماية حقوق الانسان، الطبعة الثالثة، الطبعة الثالثة، منشورات الحلبي الحقوقية لبيروت 2.

-كما تلزم الدول الأطراف باتخاذ إجراءات لتسهيل مغادرة وسفر واستقبال المهاجرين بغرض العمل (المادة 4).<sup>1</sup>

-كما تتعهد بتمتع المهاجرين برعاية طبية كافية (المادة 5).

ومعاملتهم بنفس معاملتها لرعاياها بدون تمييز (المادة 6).<sup>2</sup>

أما فيما يخص الاتفاقية المتعلقة بالهجرة في ظروف تعسفية وتشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في معاملة العمال المهاجرين لسنة 1975 فتتضمن قسمين:

1: الهجرة في ظروف تعسفية وقضت بوجود احترام الحقوق الأساسية للإنسان لفائدة كل العمال المهاجرين، كما ألزمت الدول الأطراف بالحد من التشغيل غير القانوني للعمال المقيمين فوق إقليمها.

2: يفرض على الدول الأطراف تحقيق المساواة في المعاملة بين العمال الأجانب مع العمال المحليين في الحقوق الذي جاء بها الميثاق الاجتماعي والتي تخص مجالات العمل وفي الضمان الاجتماعي والحقوق النقابية والحريات الفردية والجماعية.

والملفت للانتباه في هذا الصدد هو انه رغم المضمون الايجابي لهذه الاتفاقية والمتمثل في توسيع الحماية القانونية الدولية لصالح المهاجرين إلا أنها لم تجد صدقاً ومؤيداً قوياً من معظم الدول المستقبلية لئيد العاملة حيث لم تصادق عليها إلى حدود منتصف التسعينيات سوى 11 دولة.<sup>3</sup>

### الفرع الثاني: على مستوى أمريكا:

الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان التي تتمتع بألية ومراقبة وتنفيذ تنمى آلية الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان حيث تكونت منظمة الدول الأمريكية في إطار المادة 52<sup>4</sup> من ميثاق الأمم المتحدة حسب المادة الأولى من ميثاق بوقوتا تعمل منظمة الدول الأمريكية كوكالة جهوية في إطار المنظمة

<sup>1</sup> اتفاقية منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 97 لعام 1949، والاتفاقية التكميلية رقم 143 لعام 1975.

<sup>2</sup> اتفاقية منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 143 لسنة 1975، والمتعلقة بالعمال المهاجرين.

<sup>3</sup> البزاز محمد "الحماية الدولية للمهاجرين، حالة المهاجرين المغربيين بأوروبا"، دفتر مركز الدراسات والابحاث حول حركات الهجرة المغاربية، العدد 8 ماي 2006.

<sup>4</sup> المادة 52 من ميثاق منظمة الامم المتحدة.

العالمية. وعضويتها مفتوحة لكافة الدول الأمريكية حيث نظمت أهدافا عامة تخص الأمن والسلم في القارة الأمريكية، وكذلك الحل السلمي للخلافات فيما بين أعضائها، وترقية التعاون بين الدول الأمريكية كما أن هيكلها التنظيمي يشبه هيكل الأمم المتحدة وهي تتكون من الأجهزة التالية:- الجمعية العامة وهي أعلى جهاز في المنظمة حيث تجتمع سنويا في اجتماعات من ثلثي أعضائها حسب المادة(33)، والاجتماع الاستشاري لوزراء الخارجية: حيث تأسس بموجب معاهدة ريو ويجتمع للتشاور ودراسة القضايا المستعجلة وخاصة ف حالة تعرض إقليم إحدى الدول الأعضاء لأي هجوم مسلح. إما المجلس: فهو جهاز دائم يتكون من موفدين خاصين أو الممثلين الدبلوماسيين الموفدين لدى دولة المقر من طرف الدول ويتفرع عن مجلس المنظمة مجلس أمريكي اقتصادي واجتماعي، يعمل من خلال لجنة التحالف للتطور بواشنطن، ومجلس أمريكي للقانونيين يعمل عن طريق اللجنة القضائية الأمريكية لري ودي جانيرو، ومجاس ثقافي أمريكي تتبعه لجنة النشاط الثقافي بمدينة مكسيكو. - كما تتكون أيضا من الاتحاد الأمريكي: والذي يعتبر كهيئة حسب المادة 78 من ميثاق المنظمة "الجهاز المركزي الدائم لمنظمة الدول الأمريكية وأمانتها الدائمة"- والمؤتمرات المتخصصة: حيث يجتمع فيها فنيون واختصاصيون لتقديم أبحاث ودراسات متخصصة في مواضيع معينة. وأخيرا المنظمات المتخصصة وهي مجموعة من المنظمات المتخصصة الشبيهة بالمنظمات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة.

حيث شهد التنظيم الدولي فيها تطورات عديدة، حيث أجريت عدة تعديلات على ميثاق منظمة الوحدة الأمريكية لإنشاء أجهزة جديدة في المنظمة وتطوير العلاقات بين الدول الأمريكية خلال مؤتمري 1965 و1967، وهذا ما ينطبق كذلك على منظمة الاتحاد الإفريقي في قارة إفريقيا.

### الفرع الثالث: على مستوى إفريقي.

اتحدت الدول الإفريقية في أهم منظمة سياسية تمكنت من الاتفاق على مبادئها السياسية وهي منظمة الوحدة الإفريقية ثم تكونت تنظيمات جهوية افريقية أخرى تركزت في الميدان الاقتصادي وهذا ما نود التسليط الضوء عليه حيث عرفت التنظيمات الجهوية داخل القارة الإفريقية في بداياتها عدة اختلافات بين مجموعات أعضائها، هذا ما سمح لها بتكوين عدة تنظيمات محلية بين بعض أعضائها

فقط هذا من جهة أخرى فان منظمة الوحدة الإفريقية في حد ذاتها هشة التنظيم وليست لها سلطة كبيرة تجاه أعضائها.<sup>1</sup>

إن المنظمة تهدف أساسا إلى التنسيق بين الدول الإفريقية والتعاون فيما بينها وليست لها سلطة الإلزام وظهرت عدة تنظيمات جهوية في إفريقيا الغربية وإفريقيا الشرقية ووسط أفريقيا، حيث تتكون إفريقيا الغربية من-الاتحاد النقدي لغرب إفريقيا حيث تكون بموجب معاهدة 22 ماي 1962- المجموعة الاقتصادية لإفريقيا الغربية: حيث تهدف إلى إقامة اتحاد جمركي وتعاون اقتصادي في إطار سوق مشتركة وذلك بموجب اتفاقية لاغوس لعام 1975.

أ-إفريقيا الشرقية: ومن أهم تجمعاتها الاقتصادية الجهوية: ا-معاهدة كمباله وهي أولى المحاولات لتشكيل اتحاد اقتصادي عن طريقها بأوغندا في 6 جوان 1967 ولكنها باءت بالفشل لان الاتفاقية لم تعرف آلية التنفيذ

ب-منطقة المبادلات الاتيائية: وهي بين دول إفريقيا الشرقية والجنوبية تأسست بموجب معاهدة لوزاكا في 21 ديسمبر 1981م

ج-وسط إفريقيا: وعرفت تكوين بعض التنظيمات منها: ا-الاتحاد الاقتصادي والجمركي لوسط إفريقيا وهدفه التنسيق في برامج التنمية الاقتصادي وإقامة تقارب بين القوانين الوطنية للاستثمار وأسس هذا الاتحاد عن طريق اتفاقية برازافيل في 9 ديسمبر 1964م.

د-المجموعة الاقتصادية والنقدية لوسط إفريقيا: حيث قام أعضاء الدول الست في الاتحاد الجمركي والاقتصادي لوسط إفريقيا بتكوين هذه المجموعة بموجب اتفاقية مارس 1994م.

أما بالنسبة للعمل وحقوق العمال فقد حثت منظمة الوحدة الإفريقية والميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان لسنة 1981م في بعض بنوده على ما يلي: حق العمل وحق الاجور المتساوية وحق التنظيم، كما نصت المادة (15)<sup>2</sup> "على حق العمل مكفول في ظل ظروف متكافئة ومرضية مقابل أجر متكافئ مع عمل متكافئ". وهذه الحقوق تعتبر قواعد اخلاقية غير ملزمة تحتاج لآلية التنفيذ والمراقبة الفعالة الدائمة.

<sup>1</sup> انظر د/عبدالله علي عيو، المنظمات الدولية، مرجع سابق، ص 133 ص 134.

<sup>2</sup> المادة 15 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، رقم 18 يونيو 1981.

## المبحث الثاني منظمة العمل الدولية على الصعيد العربي.

إن جامعة الدول العربية هي المختصة في هذا المجال وبالأخص من خلال منظمة العمل العربية والتي هي منظمة متخصصة لحماية حقوق العمال في دول الأعضاء.

تتعاون منظمة العمل الدولية في المنطقة العربية مع الحكومات، وممثلي العمال، وأصحاب العمل وتطبق معايير العمل الدولية من خلال أنشطة توعوية، وإصلاح قانوني إلا أن قيام منظمة العمل العربية جاء من أجل النهوض باليد العاملة العربية وحفظ كرامتها باعتبار ذلك تمهيدا للحفاظ على الوحدة العربية الشاملة التي هي هدف الشعوب العربية كلها، وقد ساعدت على قيامها عدة عوامل منها: ازدياد حركة تنقل الأيدي العاملة بين البلدان العربية، وبروز الحاجة إلى إجراءات تنظيمية لعملية التنقل أو الهجرة بما يحفظ للعمال حقوقهم وتسيير عملية الهجرة في الوقت نفسه.<sup>1</sup>

- كما أن المناطق العربية شهدت نهضة عمرانية واسعة خاصة بعد تفجير البترول في عدد من البلدان العربية وظهور الحاجة إلى العمالة الفنية المدربة والى ضرورة قيام جهاز عربي مسؤول بتولي مهمة الإعداد، والتدريب بجانب عملية التتقيب كما برزت أهمية الأخذ بسياسة التعاون بين البلاد العربية في الدول العربية. من خلال هذا المبحث والمتضمن لمحة عامة عن منظمة العمل الدولية سنتناول فيه:

المطالب التالية:

المطلب الأول: مفهوم منظمة العمل العربية.

المطلب الثاني: علاقة منظمة العمل الدولية بالمنظمات العربية.

المطلب الثالث: نطاق المشاركة العربية في أجهزة منظمة العمل الدولية.

<sup>1</sup> انظر منظمة العمل العربية، اطلع 2016/03/01، الموقع الرسمي:

## المطلب الأول: منظمة العمل العربية.

نظرا للجهود المبذولة والمتكررة من طرف عدة جهات عربية وعلى مختلف المستويات الرسمية والشعبية انشأت منظمة العمل العربية وهذا حرصا منها بضرورة التأكيد للدور المنوط حول قطاع العمل والعمال إذن هي منظمة تسعى إلى تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء والعمل على توحيدها كما تعمل على تحسين ظروف وشروط العمل في الدول الأعضاء بما يحقق تامين وسائل السلامة والصحة المهنية وضمان بيئة عمل ملائمة. حيث تمت ولادتها رسميا يوم 12 يناير/كانون الثاني 1965.

## الفرع الأول: نشأة منظمة العمل الدولية.

تجسدت فكرة تأسيس منظمة العمل العربية بعد انضمام بعض الدول العربية إلى منظمة العمل الدولية والمشاركة في مؤتمراتها وأنشطتها المختلفة، حيث لعبت لقاءات دورا هاما والتي كانت تعقد بين وزراء العمل والوفود العربية المشاركة في مؤتمر العمل الدولي اعتبارا من الدورة (43) لمؤتمر العمل الدولي عام 1959 حيث أسفرت هذه الأخيرة على نتائج ايجابية في المجالين العربي والدولي، في تثبيت كيان المجموعة العربية في نطاق منظمة العمل الدولية، وبروز فكرة عقد دوري منتظم لوزراء العمل العرب للتشاور في كل ما يهم الدول العربية في مجالات العمل والعمال، وقد أسفرت اللقاءات بين رؤساء الوفود العربية المشاركة في مؤتمرات العمل الدولي إلى فكرة إنشاء منظمة العمل العربية.<sup>1</sup>

كما اخذ العراق آنذاك زمام المبادرة بتوجيه دعوة رسمية للحكومات العربية لعقد المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب خلال الفترة من 6-12/1/1965م، بهدف المداولة والتشاور لوضع القواعد والأسس لإنشاء منظمة العمل العربية.

وقد جاء في تعريف آخر للمنظمة" على أنها واحدة من منظمات العمل العربي المشترك التي حضيت منذ لحظة ولادتها على ارض بغداد في العام 1965 بقدر كبير من الاهتمام العربي، كما اقترن به قيامها من كم كبير من الطموحات القومية، التي تؤدي إلى قيام "سوق عمل عربية مشتركة" ينتقل فيها المواطن العربي بحرية بين الأقطار العربية، وتتكامل فيها المورد البشرية على نحو يخلق

<sup>1</sup> انظر مشروع منظمة العمل العربية الذي صدر في 08 جانفي 1970، اطلع عليه 2016/03/16:

اقتصادا قوميا صلبا، يؤمن للأمة غذاءها، ودوائها، وكساها، ووسائل منعنتها ضد أعدائها، وتمكين أبنائها من العيش الرغيد بفضل الموارد الطبيعية الوفيرة التي تزخر بها أراضيها وفي ظل سياسات تحقق العدل الاجتماعي 1965 والتوزيع العدل للثروات والخيرات بين الناس"

### أولا: انعقاد المؤتمر الأول.

انعقد المؤتمر الأول في بغداد بحضور ممثلين عن 13 دولة عربية (الأردن-تونس-الجزائر-السعودية-السودان-سورية-العراق-الكويت-لبنان-ليبيا-مصر-المغرب-اليمن-)، حيث أسفر عنه تأسيس منظمة العمل العربية وإقرار كل من ميثاق العمل العربي ومنظمة العمل بقرار رقم (1) الدورة الأولى بتاريخ 1965/1/12، وقد وافق مجلس الجامعة العربية على اقرار كل من الميثاق والدستور بموجب القرار رقم 2102/د43ج2 على الدستور والميثاق بتاريخ 1965/3/21، حيث صادقت (12) دولة عربية على مدى خمس سنوات.

حيث تم عرض الموضوع على المؤتمر الخامس لوزراء العرب الذي عقد بالقاهرة خلال الفترة من 5-1970/1/8م الذي وافق بالقرار رقم (97) على قيام منظمة العمل العربية، وتم عقد الدورة الأولى لمؤتمر العمل العربي في القاهرة خلال الفترة من 3/29-1971/4/5م سبقتها اجتماع لجنة الثلاثية التكوين (حكومات-أصحاب أعمال-عمال) خلال الفترة (23-1971/3/25م) لدراسة مشروعات النظم واللوائح قبل إحالتها إلى المؤتمر، وأصبحت الآن جميع الدول العربية أعضاء في المنظمة وتتحصر اختصاصاته: يحدد الخطوط الأساسية لعمل المنظمة ورسم سياستها وتحقيق أهدافها، وتقديم المسودة إلى مجلس جامعة الدول العربية.<sup>1</sup>

### ثانيا: أعضاء منظمة العمل العربية.

تظم منظمة العمل العربية في عضويتها جميع الدول العربية حيث تتميز بانفرادها عن باقي المنظمات العربية المتخصصة بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك الحكومات، وأصحاب الأعمال، والعمال في كل نشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية والنظامية، إيماناً بأهمية تكاتف أطراف الإنتاج في الوطن العربي، كضرورة ودعامة أساسية للوحدة العربية، واعترافاً بان

<sup>1</sup> انظر منظمة العمل الدولية، أطلع يوم: 2016/03/01، الموقع:

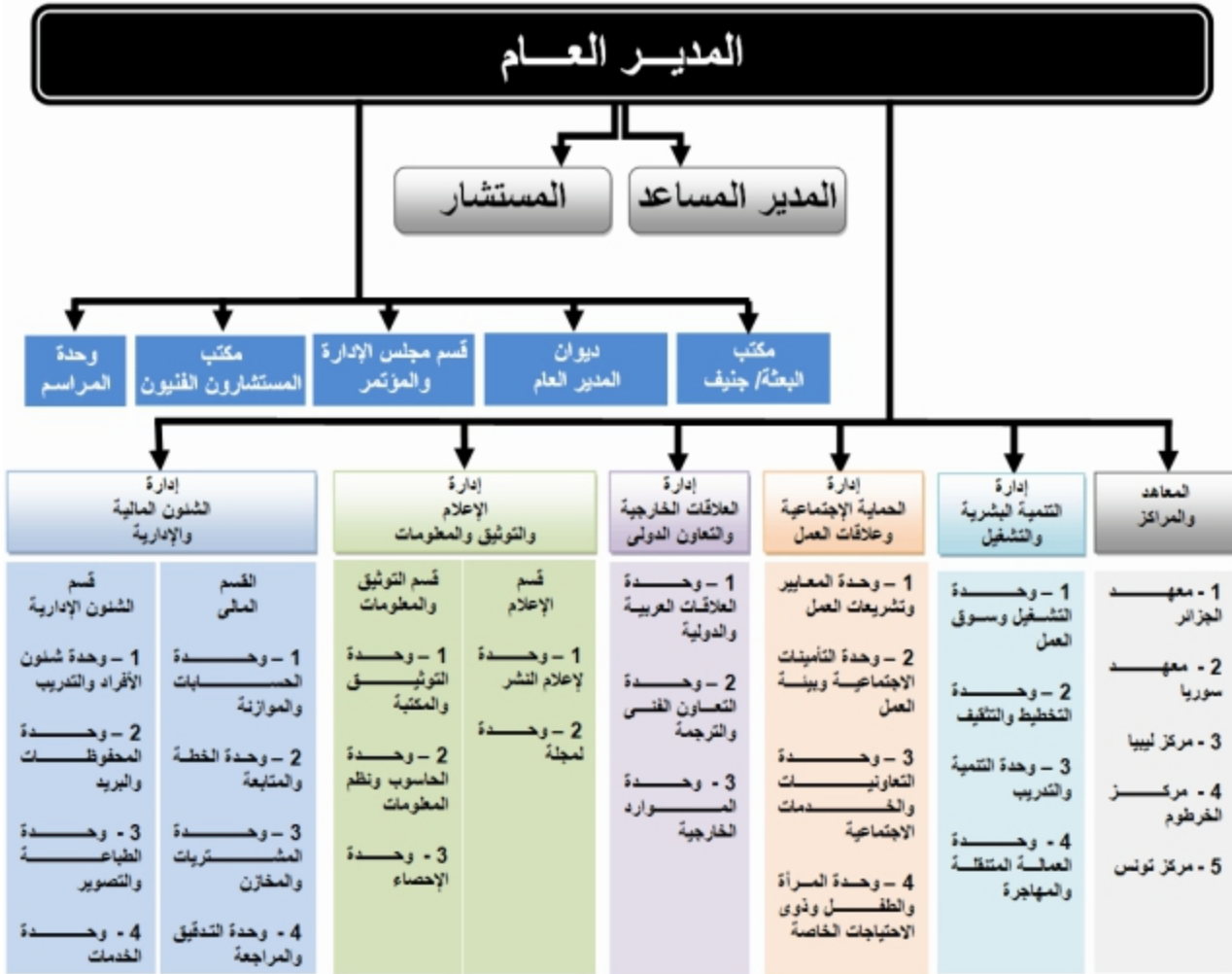
التعاون في ميدان العمل هو أفضل ضمان لحقوق الإنسان العربي في حياة حرة كريمة، أساسها العدالة الاجتماعية.<sup>1</sup>

وتتكون المنظمة من مؤتمر عام وسكرتارية عامة تسمى (مكتب العمل العربي)، والمؤتمر العام هو السلطة العليا في المنظمة ويجتمع مرة كل عام في مقر الأمانة العامة لجامعة الدول العربية ويجوز أن يجتمع في دورة غير عادية بناء على قرار من (لجنة المراقبة) ، ويجوز إن ينعقد المؤتمر في أية دولة عضو بقرار منه، ويتكون وفد كل دولة من أربعة مندوبين واثان منهما عن الحكومة وواحد من أصحاب الأعمال، وواحد من العمال ويجوز إن يصاحب المندوبين معهم عدد مناسب من المستشارين.

---

<sup>1</sup> انظر منظمة العمل الدولية، أطلع يوم: 2016/03/01، الموقع:

هيكل منظمة العمل العربية:



شكل 1

<sup>1</sup> انظر منظمة العمل الدولية، أطلع يوم: 2016/03/01، الموقع:

## الفرع الثاني: مهام وأهداف منظمة العمل العربية.

تتمثل مهام وأهداف منظمة العمل العربية على النحو التالي:<sup>1</sup>

-تنسيق الجهود في ميدان العمل والعمال على المستويين العربي والدولي، تنمية وحماية الحقوق والنقابات، تقديم المعونة الفنية إلى أطراف الثلاثية في الدول الأعضاء، -تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء وتوحيدها.

أولاً: تحسين ظروف وشروط العمل في الدول الأعضاء بما يحقق:

-تامين وسائل السلامة والصحة المهنية وضمان بيئة ملائمة

-توسيع قاعدة التأمينات الاجتماعية لتشمل الفئات العمالية وكذا التأمين الشامل

-توفير الخدمات الاجتماعية للعمال وتحسين مستواها

-تقنين الحد الأدنى للجور وضمان اجر للعامل يتناسب مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية

-تنمية علاقات العمل

-توفير الحماية اللازمة للمرأة العاملة والأحداث

ثانياً: تنمية الموارد البشرية العربية للاستفادة من الطاقات الموجودة بها وذلك باستخدام:

-تخطيط القوى العاملة.

-تطوير الاستخدام ومكافحة البطالة بجميع أشكالها.

-تهيئة فرص العمل للمرأة بما يتناسب وقدراتها وظروفها.

-تيسير تنقل القوى العاملة العربية داخل الوطن العربي، ومساواتها بالعمال الوطنيين في الحقوق والواجبات، والعمل على إحلالها محل الأيدي العاملة الأجنبية.

<sup>1</sup> انظر منظمة العمل الدولية، أطلع يوم: 2016/03/01، الموقع:

-الاهتمام بأوضاع العمال العرب المهاجرين، والدفاع عن حقوقهم، والحفاظ على هويتهم الثقافية وانتمائهم القومي، والعمل على تحفيزهم للعودة إلى الوطن العربي للمساهمة في التنمية والبناء.

-تنمية القوى العاملة العربية ورفع كفاءتها الإنتاجية وذلك عن طريق تطوير إدارات العمل، ودعم أجهزة منظمات العمال وأصحاب الأعمال، توسيع قاعدة التدريب المهني، وتطوير أساليبه وبرامجه، نشر الثقافة العمالية المستمدة من خصائص المجتمع العربي، التأهيل المهني للمعاقين، وكفالة فرص العمل المناسبة لهم إعداد دليل، ووضع أسس والتوظيف المهني، تعريب مصطلحات العمل العربية.

وكما هو معلوم فإن الأهداف هي عبارة عن مجموعة مبادئ غير ملزمة لأنها لا ترتبط بجزء مادي تقررها محكمة خاصة بحقوق العمال ومثال ذلك هو مصر حيث أقرت منظمة حقوق الإنسان نحو أربع ملايين من الأطفال من بينهم مليون تقول منظمة "هيومان رايتس ووتش" عنهم تقريرها الصادر سنة 2001م بأنهم يضطرون للعمل سنويا في حقول القطن ويتعرضون الى الاسمدة السامة خلال عملية جني القطن وكذلك للضرب.<sup>1</sup>

وفيما يتعلق بالميثاق العربي لحقوق الإنسان لسنة 1994م. بعض بنوده تنص على حماية حقوق العمال كالمادة 28 حول حق التجمع والتنظيم والمادة 30 تنص حول حق العمل.

وبتاريخ 12/يناير/1965م، وافق المؤتمر الأول للوزراء العرب المنعقد في بغداد بإصدار ميثاق عربي للعمل لإنشاء منظمة عمل عربية.

وجاء في الميثاق "إيماننا بان تكاتف القوى العاملة في الوطن العربي ممثل إحدى الدعامات الأساسية للوحدة العربية، وإيماننا بما يحقق التعاون في ميدان العمل من ضمان حقوق الإنسان العربي في حياة كريمة أساسها العدالة الاجتماعية، وإيماننا بان السلام العالمي أساسه العدالة الاجتماعية، توافق الدول العربية على هذا الميثاق العربي للعمل، والذي يتضمن في مادته 15 بان الدول العربية توافق على انشاء واشتراك أصحاب الأعمال والعمال مع الحكومات في كل نشاط للمنظمة وتعتبر منظمة العمل العربية وكالة متخصصة في نطاق جامعة الدول العربية"، وعلى المستوى الإسلامي فلا توجد آلية خاصة بحماية حقوق الإنسان عدا بعض بنود الاعلان الإسلامي العالمي لحقوق الإنسان

<sup>1</sup> انظر منظمة العمل العربية، أطلع يوم: 2016/03/01، الموقع:

لسنة 1981م، وخاصة المادة 14 حول حرية التنظيم والمادة 17 حول حماية العمال، والمادة 18 حول حق الضمان الاجتماعي.<sup>1</sup>

### الفرع الثالث: لجان منظمة العمل العربية.

تضم منظمة العمل العربية إلى جانب هيئاتها الدستورية الثلاث السابقة، الهيئات واللجان الدستورية النظامية التالية:

1- هيئة الرقابة المالية: تختص بمراجعة حسابات المنظمة ومراقبتها والتأكد من الإجراءات المالية - تتكون من أربعة مندوبين من ذوي الخبرة في الشؤون المالية - تعقد اجتماعا كل عام - تقدم تقريرا عن نتائج أعمالها إلى مؤتمر العمل العربي عبر مجلس إدارة المنظمة.

2- لجنة الحريات النقابية: تعمل على تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية في الوطن العربي - تختص بالنظر في الشكاوي التي يحليها إليها المدير العام لمكتب العمل العربي، بناء على طلب الجهة الشاكية بشأن المساس بهذه الحقوق والحريات.

وتتكون اللجنة من:

ثلاثة أعضاء أصليين من مجلس إدارة المنظمة يمثلون أطراف الإنتاج الثلاثة - ثلاثة أعضاء يختارهم المدير العام لمكتب العمل العربي، من بين الشخصيات البارزة في المجالات العامة والقانونية - تعقد اجتماعا كل عام - تقدم تقريرا عن نتائج أعمالها إلى مؤتمر العمل العربي عبر مجلس إدارة المنظمة

3- لجنة الخبراء القانونيين: مهمتها دراسة جميع التشريعات والتقارير التي تلتزم الدول الأعضاء بتقديمها حول تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربي - تتكون من خمسة أعضاء يعينهم مؤتمر العمل العربي، بناء على تشريح المدير العام لمكتب العمل العربي تعقد اجتماعا كل عام تقدم تقريرا عن نتائج أعمالها إلى مؤتمر العمل العربي عبر مجلس إدارة المنظمة.

4- لجنة المرأة العاملة العربية: تختص بالمسائل ذات الصلة بتنمية عمل المرأة وحمايتها وتنشيط مشاركتها في المجالات الاقتصادية والاجتماعية على الصعيدين القومي والقطري، وتشارك في أنشطتها سيدات في الوطن العربي.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> تقرير منظمة هيومان رايتس ووتش، المعنية بحقوق العمال في القانون الدولي، الموقع الرسمي:

### الفرع الثالث: تحديات منظمة العمل العربية.

تكمن التحديات الاجتماعية والاقتصادية الرئيسية التي تواجه الدول العربية في القضاء على البطالة واستحداث مناصب عمل من أجل النمو من جهة والارتقاء بمعايير العيش والعمل من جهة أخرى، إلى جانب ضمان احترام حقوق العمال الأساسية وتعزيز الحوار الاجتماعي. كما أن المنطقة العربية بها أعلى نسبة بطالة في العالم حيث أكدت الإحصائيات إن معدل البطالة لدى الشباب أربعة إضعاف معدل البطالة لدى البالغين، وذلك بسبب معاناة البلدان العربية خلال العقود الماضية من استمرار عدم المساواة وضعف أنظمة الحماية الاجتماعية وهشاشة مؤسسات الحوار الاجتماعي إضافة إلى العجز في ضمان العمل اللائق.<sup>2</sup> لذا أحدثت منظمة العمل الدولية فكرة المكتب الإقليمي في بيروت، يقوم بأنشطة في البحرين، والعراق، والأردن، والكويت، ولبنان، وقطر، والسعودية، و سوريا والإمارات واليمن، إضافة إلى المكتبيين في الكويت والقدس.<sup>3</sup>

اعقد افتتاح مكتب بيروت الإقليمي عام 1994 بعد 23 سنة إغلاق للدواعي الأمنية ويقوم بدعم القدرات الوطنية الوطنية والحوار الاجتماعي في البلدان العربية وتشجيع المنظمات المستقلة لعمال أصحاب العمل على المشاركة مع الحكومة في إيجاد حلول للمشكلات الاقتصادية والاجتماعي، بدأ المكتب برنامج للتعاون التقني بتكوين فريق استشاري يعمل بمراقبة متعددة المحاور تركز على مساعدة المؤسسات في:

تخفيف الفقر، وتعزيز تكافؤ الفرص، وتمييز الموارد البشرية والمساواة في العاملة فبالعمل وتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل الفئات المهمشة والمستثناة والقضاء على عمل الأطفال وتحسين إدارات العمل والتدريب والتأهيل المهني للمعوقين، وتكوين منظمات مستقلة من الأعمال، وأصحاب العمل، وتطوير آليات للمفاوضات الثنائية، والمشاركة الثلاثية وتشجيع الدول العربية على المصادقة على اتفاقيات العمل الدولية -يتعاون المكتب الإقليمي وفريقه الاستشاري مع المؤسسات الدولية والإقليمية لتحقيق تلك الأهداف، بناء على قرارات وتوصيات الاجتماعية الإقليمية (الآسيوية

www.alolabor.org/agreements

<sup>1</sup> انظر منظمة العمل العربية، أطلع يوم: 2016/03/01، الموقع:

<sup>2</sup> انظر: اتفاقية منظمة العمل العربية، مرجع سابق.

<sup>3</sup> انظر منظمة العمل العربية، أطلع يوم: 2016/03/01، الموقع:

والعربية)، وخاصة الاجتماعات الإقليمية الآسيوية لمنظمة العمل الدولية ومؤتمري وزراء العمل في منطقة آسيا والباسيفيك ومؤتمرات منظمة العمل العربية واجتماعات الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب.

أولاً: مكتب البعثة الدائمة لمنظمة العمل العربية بجنيف:

مهامه:

- إجراء اتصالات مع منظمة العمل الدولية والمنظمات الدولية الأخرى بشأن تمثيل الأمة العربية بمواقفها اتجاه كافة القضايا في المحافل الدولية.

- يتولى مكتب جنيف القيام بدور السكرتارية الفنية للمجموعة العربية اثناء انعقاد مؤتمر العمل الدولي.

- يشارك في اجتماعات مجلس السفراء العرب بجنيف فيما يتعلق بشئون العمل والعمال ويتابع كافة الاجتماعات التي تعقد في الهيئات والمنظمات الدولية في جنيف ويرسل تقارير دورية بشأنها.

إلا انه في السابق كان للمنظمة مكتب خارجي فرعي تأسس في 1990م في تونس في الفترة التي انتقلت فيها مقر جامعة الدول العربية لتونس، حيث انه تم إلغاءه اعتباراً من واحد اكتوبر 1989م بعد عودة مقر جامعة الدول العربية للقاهرة وسنحاول عرض بعض المراكز العربية التي ساهمت بشكل كبير في تعاونها مع منظمة العمل الدولية.

ثانياً: المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل بالجمهورية التونسية:

ولا يتميز بأنه ثمرة جهد وتعاون على عدة مستويات، حيث يجمع منذ نشأته في سنة 1986 وبشكل مستمر على طول امتداد 25 سنة ثلاثة أطراف فاعلين تساهم فيه وتدعمه وهي: منظمة إقليمية، منظمة العمل العربية، دولة عربية الجمهورية التونسية، وذلك طوال العشر سنوات الأولى حيث استفادة المركز من دعم مالي لطرف رابع هو البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة وهدفه الأساسي:

- هو تقديم الدعم الفني لإدارات العمل العربية، وتعزيز قدراتها ومساهماتها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية وبالأخص تحسين ظروف العمل.

- توطيد علاقات عمل جيدة بين الشركاء الاجتماعيين.

- النهوض بالتشغيل والحد من البطالة، وتتضمن خطة المركز أنشطة ذات صبغة قومية

وأنشطة وطنية (قطرية) استجابة لطلبات محددة من الدول المستفيدة.

كما يتم في كل سنة اجتماع تقييمي يضم الأطراف الثلاثة المساهمة في المركز ويتم خلاله تقييم الأنشطة المنجزة والنظر في الأنشطة المستقبلية.<sup>1</sup>

ثالثاً: المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر:

تأسس المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر بعد صدور المادة (3) من دستور منظمة العمل العربية وتمثل أهدافه فيما يلي:

- القيام بالبحوث والدراسات في مختلف المجالات العمالية لاسيما منها مجال (الثقافة العمالية) حيث اصدر مؤتمر العمل العربي في دورته الثالثة بالرباط شهر مارس 1974 قرار بإنشاء المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل بالجزائر، كما رحب بالعرض المقدم من طرف الحكومة الجزائرية باستضافة مقر المعهد على ارضها، وقد باشر المعهد نشاطاته رسمياً ابتداءاً من شهر مارس 1976م، ومن أهم المواثيق والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر والمتعلقة بحقوق الإنسان وهي:

1/المواثيق الدولية: حيث صادقت الجزائر على اتفاقيات الأمم المتحدة الرئيسة السبع المعنية بحقوق الإنسان وهي: "العهدان الدوليان الخاصان بالحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية" سنة 1989م.

- "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز العنصري" 1972.

- "اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة" سنة 1996م

- "اتفاقية مناهضة التعذيب وغيره من ضروب المعاملة او العقوبة القاسية او اللاإنسانية او المهينة" سنة 1998م.

- "اتفاقية حقوق الطفل" 1993م، "اتفاقية حماية العمال المهاجرين وافراد أسرهم" سنة 2005م.

- كما صادقت على "البروتوكول الاختياري الأول" الملحق بالعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية 1989م.

صادقت الجزائر كذلك على اتفاقيات منظمة العمل الدولية الثمانية المعنية بحقوق الانسان:

والاتفاقيتان المرقمتان (29) و(105) المعنيتان بالقضاء على السخرة والعمل

الإجباري" (1962، 1969 على التوالي).

<sup>1</sup> انظر منظمة العمل العربية، أطلع يوم: 2016/03/01، الموقع:

والاتفاقيتان المرقمتان (138) و(182) المعنيتان بمنع استخدام الأطفال والفاصرين<sup>20</sup> (1984، 2001) على التوالي. وتحفظت الجزائر على أحكام بعض الاتفاقيات التي صادقت عليها، على النحو التالي:

-**العهدان الدوليان:** إعلان تفسير حيث تفسر الحكومة الجزائرية المادة (1) التي هي مشتركة بين العهدين على أنها لا تمس بأية حال حق كافة الشعوب غير القابلة للتصرف في تقرير المصير، وفي السيطرة على ثرواتها الطبيعية، وترى أن ما يشار إليه في المادة (3/1) في كلا العهدين، وفي المادة (14) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية من إبقاء حالة التبعية لبعض الأقاليم يتعارض مع ميثاق الأمم المتحدة وأهدافها وتفسر الحكومة أحكام المادة (8) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والمادة (22) من العهد الدولي الخاص بالحقوق السياسية والمدنية تفسيراً يقضي بجعل القانون هو الإطار الذي تعمل الدول داخله فيما يتعلق بتنظيم ممارسة الحق في انشاء تنظيم. وتعتبر الحكومة أحكام الفقرتين 3-4 من المادة (13) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لا تمس بأية حال الحق في أن تنظم بحرية نظامها التعليمي.

وتفسر الحكومة أحكام الفقرة 4 من المادة (23) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بشأن حقوق ومسؤوليات الزوجين أثناء الزواج وعند فسخه على أنها لا تمس بأية حال القاعدة الأساسية التي يقوم عليها النظام القانوني الجزائري.

-**اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة:** المادة (2) التي تلزم الدول الأطراف في الاتفاقية القضاء على التمييز ضد المرأة، وذلك بتجسيد مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة في دساتيرها الوطنية وتشريعاتها، وكفالة التحقيق العملي لهذا المبدأ بما في ذلك التشريع -التعديل أو الغاء القوانين التي تشكل تمييزاً ضد المرأة، حيث ربطت الجزائر ذلك بعدم تعارضها مع قانون الأسرة.

لتعارضها مع قانون الجنسية الجزائري وقانون الأسرة. والمادة (15/ف4)، التي تتعلق بحرية الأشخاص وحرية اختيار محل سكنهم وإقامتهم لتعارضها مع قانون الأسرة. المادة (16) التي تتعلق بالمساواة بين المرأة والرجل في كافة الأمور المتعلقة بالزواج والعلاقات الأسرية، أثناء الزواج أو عند فسخه، بحيث لا تتعارض مع قانون الأسرة.

-المادة (1/29) التي تتعلق بأسلوب حل النزاعات بين الدول الأطراف حول تطبيق أو تفسير الاتفاقية.

-اتفاقية حماية العمال المهاجرين وأسرهم: المادة (92ف/1) التي تتعلق بالتحكيم في المنازعات بين الدول الأطراف حول تفسير أو تطبيق الاتفاقية.

الإسلام" الصادر عن مؤتمر وزراء خارجية الدول الإسلامية في العام 1990 وهو وثيقة إرشادية لا تحتاج إلى تصديق، وانضمت الجزائر إلى "الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب"، الذي اعتمده القمة العربية في تونس في مايو/2004، ولكنها لم تصادق عليه شأن معظم البلدان العربية.

دور مؤسسات حقوق الإنسان في الجزائر: حيث تتوفر في الجزائر نمطان من مؤسسات حقوق الإنسان، وهما: المؤسسات الوطنية، والمنظمات غير الحكومية، إذ تم تأسيس "اللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها" وذلك بموجب مرسوم رئاسي صدر في 25 مارس/2001، باعتبارها مؤسسة عمومية مستقلة تتمتع بالاستقلال المالي والإداري، تضطلع بمهام استشارية تتعلق بالرقابة والإنذار المبكر والتقييم في مجال حقوق الإنسان، وتم تشكيلها على أساس تعددي، وتقوم بنشر ثقافة حقوق الإنسان ومراجعة التشريعات الوطنية من حيث توافقها مع مبادئ حقوق الإنسان، ومراجعة التشريعات الوطنية من حيث توافقها مع مبادئ حقوق الإنسان، والمشاركة في إعداد التقارير التي تلتزم الدولة بتقديمها إلى أجهزة الأمم المتحدة بموجب التزاماتها المتفق عليها.

وتقوم اللجنة بإعداد تقرير سنوي يتم رفعه إلى رئيس الجمهورية كذلك فقد شهدت الجزائر نشأة عدد من منظمات حقوق الإنسان تتنوع اختصاصاتها، فبعضها يعمل باختصاص عام مثل: "الرابطة الجزائرية لحقوق الإنسان" 1987م، والرابطة الجزائرية للدفاع عن حقوق الإنسان" 1985م، وبعضها يتخصص في النهوض بحقوق فئات معينة مثل: جمعية نور لحماية ترقية حقوق الإنسان" 2000 موبينها فرع لمنظمة العفو الدولية/الجمعية الجزائرية" 1989م.<sup>1</sup>

#### 4/المركز العربي للتأمينات الاجتماعية بجمهورية السودان:

<sup>1</sup> انظر منظمة العمل العربية، أطلع يوم: 2016/03/01، الموقع:

يعد المركز العربي للتأمينات الاجتماعية احد الأجهزة الفنية المتخصصة في مجالات نظم التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي، يعتبر احد أهم المراكز التي تعمل على تحقيق أهداف منظمة العمل العربية وميثاق العمل العربي ودستور المنظمة، وتهدف رسالة المركز إلى تطوير المعارف والقدرات في مجال الضمان الاجتماعي والتأمين الاجتماعي في الوطن العربي، ونشر الوعي التأميني لدى أطراف الإنتاج الثلاثة فضلاً عن سعيه لبلوغ أنظمة وتشريعات متماثلة في الأمانات الاجتماعية للأقطار العربية، حيث تم افتتاحه ومباشرة مهامه في ديسمبر 1981م، مستضافاً من قبل حكومة السودان ومقره الخرطوم.

كما يهدف المركز إلى تطوير المعارف والقدرات للعاملين في نطاق نظم الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية في الوطن العربي ونشر التأمين لدى أطراف العمل الثلاث ويدخل في نطاق تلك المعارف والقدرات الفنية ونشر التأميني والتعريف بنظم الحماية الاجتماعية ودورها في التنمية الاجتماعية وفي السلم الاقتصادي والاجتماعي.<sup>1</sup>

**خامساً: المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية الجمهورية العربية السورية:**

هو إحدى المؤسسات التنفيذية التابعة لمنظمة العمل العربية، وقد نشئ بناء على قرار مؤتمر العمل العربي في دورته التاسعة ببغداد 1981م

- استضيف في مدينة دمشق بناء على البرتوكول الموقع بين حكومة الجمهورية العربية السورية ومنظمة العمل العربية 1983م

- يباشر المعهد عمله مع بداية عام 1985، ويقوم بدور فاعل في مجال حماية وحفظ صحة العمال وبيئة العمل عبر تحقيق خطط وسياسات المنظمة في هذا المجال والرامية إلى تطوير وتحسين بيئة العمل لصالح الإنسان العمل ويهدف المعهد إلى تعزيز الوعي والاهتمام بمسائل الصحة والسلامة المهنية، لدى أطراف الإنتاج الثلاثة، والتطوير المستمر للقدرات التقنية، والطبية، والتنظيمية للكوادر العاملة في الأجهزة الوطنية للصحة والسلامة المهنية في الدول العربية تتضمن خطة عمل المعهد والتي يقوم المعهد بإعدادها كل سنتين في ضوء احتياجات أطراف الإنتاج الثلاثة العديد من الأنشطة التدريبية على المستويين القومي والقطري، والموجهة لصالح أطراف العمل الثلاثة، وتحظى بمشاركة واسعة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> انظر المركز العربي للتأمينات الاجتماعية بالخرطوم ، أطلع يوم: 2016/03/01، الموقع:

<sup>2</sup> انظر المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية السورية، أطلع يوم: 2016/03/01، الموقع:

### الفرع الرابع: خطة تصدي منظمة العمل الدولية إزاء اللاجئين.

مع استمرار أزمة اللاجئين السوريين، تستدعي طبيعتها المتغيرة وخاصة في الآونة الأخيرة خطة مواجهة تتضمن تدخلات إنسانية، وإنمائية تؤمن فرص الحصول على سبل العيش والعمل اللائق، وذلك في إطار خطة مواجهة الأمم المتحدة لازمة اللاجئين، وضعت منظمة العمل الدولية إستراتيجية تركز على التنمية الشاملة في لبنان والأردن دعماً للاجئين وسكان المجتمعات المحلية المضيفة بهدف الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي، والاقتصادي، إضافة إلى كسب حقوقهم في الحصول على عمل لائق وتحقيق العدالة الاجتماعية، وبالتالي، تقوم الاستراتيجية على البرامج القطرية القائمة في لبنان، والأردن بغية تنفيذ تدخلات خاصة بكل بلد تركز على المجالات التالية:

- تعزيز صمود المجتمعات المحلية المضيفة من أجل تسهيل الحصول على عمل وسبل العيش.

- تعزيز القدرة المؤسسية واليات التنسيق على المستوى المحلي والوطني لمكافحة أشكال العمل غير المقبول مع التركيز على عمل الأطفال.

- دعم عملية إعداد السياسات بما يضمن تقديم مساعدة تخلق عددا كبيرا من فرص العمل على الصعيد الوطني لكي تحقق مبادئ العمل اللائق.

### المطلب الثاني علاقة منظمة العمل الدولية بالمنظمات العربية.

إن الدول العربية كونها مجموعة متميزة ثقافياً ولغوياً وتاريخياً ودينياً، من ذا المنطلق بدأ بتكوين جامعة الدول العربية وذلك من أجل رفع كل التحديات أمام المجتمع الدولي الذي ينوي مجابته خاصة في ظل الفوارق بين العالم العربي والغرب والذي كان سببه الاستعمار بالدرجة الأولى من هذا المنطلق ظهرت تجمعات عربية جديدة منها مجلس التعاون الخليجي، واتحاد المغرب العربي وأولهم الرائدة في الوجود هي جامعة الدول العربية.

### الفرع الأول: جامعة الدول العربية.

تكونت الجامعة العربية بموجب اتفاقية 22 مارس 1945 موكان هدفها الرئيسي والذي جاء تأكيده في ميثاقها في أكثر من مناسبة وهو إلزامية أو وجوب احترام دول الأعضاء لسيادة بعضها البعض وعدم التدخل في الشؤون الداخلية للدول إضافة إلى الدفاع المشترك

عن مصالحها وذلك عن طريق احترام نظام الحكم المعمول به في كل دولة (المادة 8) وبالنسبة لفض النزاع فإنها تبتعد كلياً عن الحروب.<sup>1</sup>

وبالنسبة لعدد دول الأعضاء فقد أصبح 21 دولة وذلك بعد توحيد اليمن الشمالية واليمن الجنوبية كما أنه يمكن لأي عضو من جامعة الدول العربية الانسحاب بعد إخطار مسبق (المادة 18)، أو إذا لم يقبل أي تعديل تم تبنيه (المادة 19). إلا أن هذه المواد لم تطبق ولكن بعض الدول الأعضاء توقفت عن المشاركة في نشاط الجامعة لمدة زمنية فمثلاً تونس (من 1958 إلى فيفري 1961)، كما أن صلاحية إنهاء عضوية أي دولة أو توقيفها إذا لم تنفذ التزاماتها الناتجة عن ميثاق المنظمة. ومثال ذلك مصر حيث تم توقيف عضويتها بقرار من المجلس (بالاجماع) من 1979 إلى 1989 موزلك بعد توقيع الرئيس السادات على اتفاقية كام ديفد مع الكيان الصهيوني وبالتالي تم نقل مقرها من القاهرة إلى تونس مباشرة إلا أنه في الثمانينات أعيد المقر إلى القاهرة.

تتألف جامعة الدول العربية من المجلس، اللجان الخاصة، والأمانة العامة.<sup>2</sup>

#### أ- المجلس:

يطلق عليه اسم مجلس القمة العربية حيث يمثل حكومات الدول العربية، يضم رؤساء الدول والحكومات، وأيضاً وزراء الخارجية، وقد يكتفي التمثيل في هذا المجلس بالسفراء. أما قراراته فهي ملزمة فقط على الدول الموافقة عليها. (انظر المواد 6 و 7 من ميثاق جامعة الدول العربية).

#### ب- لجان:

تضم لجان خاصة تشمل جميع دول الأعضاء حيث تهتم بضمان التشاور والتعاون فيما بين الدول العربية، وذلك في العديد من الميادين الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والصحية، والمسائل الامنية والمواصلات.

#### ج- الأمانة العامة:

<sup>1</sup> راجع، د/محمد بوسلطان، مبادئ القانون الدولي، أطلع يوم: 2016/03/01، الموقع:

<sup>2</sup> انظر موقع جامعة الدول العربية، مرجع سابق

تتكون من موظفي الجامعة، تحت رئاسة الأمين العام هي جهاز إداري كما إن نظام الجامعة يسمح للدول الأعضاء بإبرام اتفاقيات فيما بينها (المادة9)، أو مع دول خارجة عن الجامعة.

إضافة إلى ما سبق إن جامعة الدول العربية تعتبر منظمة دولية إقليمية هشة البناء، حيث تفتقر الى الفعالية والية التنفيذ لان السلطة تحت يد مجلس القمة والذي غالبا ما يتخبط للوصول الى قرار جماعي يقبل من طرف الجميع وذلك بسبب نظام التصويت المتبع في الجامعة على القرارات الهامة. مما جعلها فاشلة في حل العديد من النزاعات العربية. وبالمقابل رغم كل ما قيل عنها إلا أنها نجحت في تجميع الأمة العربية وراء القضية الفلسطينية، خاصة في إطار المؤسسات الدولية وعلى رأسها الأمم المتحدة. حيث أنشأت الجامعة نظاما مؤسساتيا مثلها مثل المنظمات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة. فأسست تنظيمات مالية عربية، ومنظمات عربية أخرى متخصصة في مجال التعليم والثقافة والصحة وغيرها.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: مجلس التعاون الخليجي.

يعتبر المجلس أداة حقيقية للتشاور وهذا بفضل تقوية الروابط وتنمية التعاون فيما بين الدول الأعضاء فيما بينها، مقره في الرياض ويتكون من مجلس أعلى، يجمع الملوك والأمراء، وتتخذ فيه جميع القرارات العامة بعد ذلك تأتي لجنة الخلافات ومجلس وزراء الخارجية وأخيرا الأمين العام اذ يشمل الإمارات العربية المتحدة، والكويت، والمملكة العربية السعودية، عمان، والبحرين، وقطر ويلاحظ إن أنظمة حكمها متشابهة ومتقاربة جدا وانشئ هذا المجلس في 26ماي 1981م.<sup>2</sup>

ب.ب

أنشئ بموجب معاهدة مراكش في 17فبراير 1989، الموقعة من طرف دول المغرب العربي الجزائر، والمغرب، وتونس، وموريتانيا ثم ليبيا فيما بعد وهي مفتوحة لانضمام الدول العربية والإفريقية الواقعة في المنطقة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> انظر: د/محمد بوسلطان، مبادئ القانون الدولي العام، مرجع سابق، ص132-133.

<sup>2</sup> انظر اتحاد المجلس الخليجي، أطلع يوم: 2016/03/01، الموقع:

<sup>3</sup> انظر اتحاد المغرب العربي، أطلع يوم: 2016/03/01، الموقع:

حاول الاتحاد المغاربي إن ينتهج طريق السوق الأوروبية المشتركة، بتكوين مجلس تمثل فيه البرلمانات الوطنية لكنه تأثر بعدة مشاكل في المنطقة مما إثر على سيرورة المؤتمرات فأصبحت تجتمع كل ستة أشهر وأكثر مما عطل البناء المغاربي إلا انه حقق بعض المنجزات منها إقامة منطقة تبادل حر.<sup>1</sup> وفيما يخص دور منظمة العمل الدولية اتجاه منظمة العمل العربية فإنه تم بناء جسور من التعاون بين المنظمين لا منافسا لها ولا بديلا عنها في العالم العربي بل هي مكملة لمنظمة العمل الدولية ومعززة لنشاطها في المنطقة العربية حيث جرى تنفيذ العديد من الأنشطة والبرامج المشتركة بما في ذلك -تنفيذ برنامج "المركز الاقليمي لإدارة العمل في تونس" بحيث شمل التعاون الدولي أكثر من جهة دولية ووطنية. ومن خلال أوامر التعاون والعمل المشترك أبرمت مذكرة تفاهم تخللتها جهود كبيرة وتوسيع نطاق التعاون بين المنظمين لصالح الشركاء الاجتماعيين العرب الذين يشتركون في عضوية المنظمين معا واللذان تعملان في إقليم جغرافي واحد، وذلك من اجل تحقيق الأهداف والمقاصد بغية تعزيز جهود التنمية العربية الشاملة وإيجاد الحلول المناسبة والمستدامة للتحديات على الصعيدين العربي والدولي من دون تنافس لامبرر له.<sup>2</sup>

### المطلب الثالث: منظمة العمل الدولية ونطاق المشاركة العربية في أجهزتها.

إن الأجهزة المسيرة لأعمال منظمة العمل الدولية ومؤتمر العمل الدولي، الذي يعد مثل الجمعية العامة للمنظمة، حيث يتكون من (حكومات، أصحاب العمل، والعمال)، يتمتع بكافة الحقوق والواجبات في العضوية قصد المشاركة في أعمال اللجان، بما فيها التصويت الفردي وإبداء الرأي ويعقد المؤتمر دورة كل سنة (ويعقد كل عشر سنوات دورة مخصصة للقانون الدولي للعمل في القطاع البحري. آخرها 2004.<sup>3</sup>

وكما سبق القول أن المؤتمر هو السلطة العليا في المنظمة من حيث صنع القرار أي اعتماد الاتفاقيات والتوصيات الدولية والتي تعد المرجع لسائر التشريعات الاجتماعية والعمالية في العمال وكذا تعتبر بمثابة معايير العمل الدولية.

وتحرص الدول العربية من جهتها على المشاركة المنتظمة في أشغال المؤتمر بوفودها الثلاثية التي يتفاوت عددها وفق إمكانات وتوجيهات الجهات المشاركة.

<sup>1</sup> راجع، د/محمد بوسلطان، مبادئ القانون الدولي العام، مرجع سابق ص 133-134.

<sup>2</sup> د/عدنان خليل التلاوي، تأملات بشأن العلاقة بين الدول العربية ومنظمة العمل الدولي.

<sup>3</sup> انظر موقع منظمة العمل العربية. مرجع سابق.

وفي نفس وقت انعقاد أعمال المؤتمر تعقد اجتماعات منتظمة للمجموعات الثلاث (الحكومات، أصحاب العمل، العمال) بغية التنسيق وتوحيد المواقف.<sup>1</sup> أما رئاسة المؤتمر فهو حسب العرف المتبع وهو الدورية في تناوب الرئاسة فيما بين حكومات الأقاليم الجغرافية المختلفة (وهي آسيا، والمحيط الهادي، إفريقيا، أوروبا، ووسط آسيا، والأمريكتان، والكاربيبي)، حيث لا وجود للمجموعة العربية ضمن بقية المجموعات الجغرافية إذ تتوزع المجموعة العربية ذات التكوين الثلاثي مع بدء أعمال المؤتمر حيث تنتظر كل من الوفود الحكومية ووفود أصحاب العمل ووفود العمال في اجتماعات نظرائها في المؤتمر.

وفيما يتعلق بالمشاركة العربية الحكومية في تولي منصب رئاسة المؤتمر فكانت المشاركة ناجحة عبر أكثر من 90 دورة لمؤتمر العمل الدولي حيث كانت أول مبادرة موفقة عندما ترأست حكومة دولة تونس ترأست الدورة 71 عام 1985، برئاسة وزير الشؤون الاجتماعية محمد بن ناصر. بعدها حكومة مصر العربية ترأست الدورة 80 عام 1993 برئاسة (وزير القوى العاملة عاصم عبد الحق).

وتم دعم هذين الترشيحين من قبل المجموعة الحكومية الإفريقية ثم توالت حكومات عربية في الرئاسة.<sup>2</sup>

كحكومة الأردن (دورة 73 عام 1987). و(دورة 93 عام 2005)، وكذا حكومة دولة الإمارات العربية المتحدة (دورة 83 عام 1996)، كما تميزت جلسات المؤتمر ببعدها العالمي، حيث خصت أسلوب توجيه دعوات لكبار الشخصيات العالمية كضيوف شرف للمؤتمر فبالنسبة للعالم العربي فقد وجهت دعوات للعديد من رؤساء دول العرب ومن بينهم السيد رئيس الجمهورية عبد العزيز بوتفليقة في (الدورة 93 عام 2005).

أما عن المشاركة العربية في هيئة رئاسة المؤتمر التي تضم رئيس المؤتمر ونوابه الثلاثة عن المجموعات الثلاث، فإن حكومات عربية نجحت في تولي منصب نائب رئيس المؤتمر عن المجموعة الحكومية (سوريا في الأعوام 1996، 1997، 1992)، و(الأردن في الأعوام 1994، 1998، 2003)، (مصر في عام 2006). ويسعى أعضاء العمل العرب ومجموعة العمال لتولي منصب نائب رئيس المؤتمر عن مجموعة أصحاب العمل والعمال في المؤتمر (الأعوام 1976، 1982، 1976 وفي مصر 1989، وفي موريتانيا العام 1994).

<sup>1</sup> راجع، د/محمد بوسلطان، مبادئ القانون الدولي العام، مرجع سابق.

<sup>2</sup> راجع د/عدنان خليل التيلاوي، تأملات بشأن العلاقة بين الدول العربية ومنظمة العمل الدولية. مرجع سابق.

أما بالنسبة لرئاسة اللجان الفنية للمؤتمر تعد لب عمل المؤتمر، ويتبين ذلك من خلال الاهتمام العربي المتزايد بشغل منصب رئاسة اللجان التي تتطلب بطبيعتها الكفاءة العالية والاحترافية ومعرفة شاملة للمسائل المطروحة وخصوصاً أسلوب عملها.

بادرت المجموعة العربية بحرصها الشديد على اكتساب هذه الصفة التي تحتكرها الوفود الغربية نتيجة كثرة التغيير في تشكيل الوفود، ما يحرمها من ميزة المتابعة المستمرة. أولاً: دورات مؤتمر العمل الدولي عندما تولت الجزائر وتونس ومصر رئاسة أعمال اللجان الفنية وهي كالاتي:<sup>1</sup>

حكومة مصر ترأست: اللجنة المالية والموازنة العام 1959، لجنة مساهمة منظمة العمل الدولية في زيادة الدخل وتحسين ظروف المعيشة في المجتمعات الريفية، وخصوصاً في البلدان النامية العام 1960، لجنة المساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مسائل الضمان الاجتماعي العام 1961، لجنة النظام العام 1962، اللجنة المالية والموازنة العام 1970، لجنة العمال المهاجرين العام 1974، لجنة الآليات الثلاثية العام 1976، لجنة التعاون التقني العام 1987، لجنة المعايير العام 1988.

حكومة المغرب ترأست: لجنة المعايير في العام 1958، حكومة السودان ترأست: لجنة الإجازة الدراسية المدفوعة عام 1973، حكومة الأردن ترأست: لجنة الوقاية من السرطان المهني العام 1974، ولجنة القرارات العام 1983. حكومة ليبيا ترأست: لجنة العمال المهاجرين العام 1975. حكومة العراق ترأست: لجنة المعايير العام 1976. حكومة المملكة العربية السعودية ترأست لجنة العمال المسنين العام 1980. الحكومة التونسية ترأست: لجنة المعايير العام 1963، لجنة القرارات العام 1977، لجنة متابعة نتائج المؤتمر العالمي للتشغيل العام 1979، لجنة العمالة في العام 1983 و1984، لجنة الفنادق والمطاعم في العام 1990 و1991. الحكومة الجزائرية ترأست: لجنة الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين في العام 1981 و1982، لجنة الفصل العنصري العام 1986، ولجنة عمالة الشباب في العام 2005. الحكومة اللبنانية ترأست: اللجنة التنظيمية العام 2005. الحكومة السورية.

<sup>1</sup> انظر منظمة العمل العربية، أطلع يوم: 2016/03/01، الموقع:

وكخلاصة للفصل الثاني ومن خلال استعراضنا إلى منظمة العمل الدولية على كافة الأصعدة سواء الدولية، أو الإقليمية، والعربية إن علاقة منظمة العمل الدولية بالدول انه قد نما وتنوع منذ نشأتها حتى الآن. حيث أخذت في التحول نحو الاهتمام بجميع القضايا المتعلقة بثلاثية الأطراف، وفيما يخص دول الأعضاء وذلك من خلال النصوص والاتفاقيات والتوصيات والمؤتمرات. المنصوص عليها في منظمة العمل الدولية أو منظمة العمل العربية. كما سعت المنظمة لوضع الإطار القانوني للتعاون الاقتصادي والاجتماعي بخصوص العمل المشترك بين الدول. كالمنظمات الدولية والإقليمية حيث اجتمعت حول هدف واحد في إطار القانون الدولي وذلك في مجال حماية حقوق العمال والتي مازالت بعض الحالات في هذا الخصوص تبقى عالقة وتنتظر إفراجا عادلا من طرف المجتمع الدولي ومنظمات المجتمع المدني لوضع آلية فعالة لحمايتها تكون في مستوى تطلعات الدول الفقيرة من اجل النهوض باقتصادها الذي يضمن لها الحد من البطالة والحصول على عمل لائق يتماشى وفقا لطبيعتها. ونظرا لتطور العلاقات الدولية بين الدول وظهور أنظمة جديدة واختفاء أنظمة قديمة واتي جعلت المجتمع الدولي بإنشاء عدة منظمات على المستوى الإقليمي أو الوطني لخدمة الدول وتطلع الشعوب إلى الأفضل من اجل دفع مسار تنميتها خاصة في المجال الاقتصادي والاجتماعي.

تعتبر منظمة العمل الدولية الإطار التنظيمي الدولي فيما يخص العمل الذي يجمع الدول بما فيها المنظمات الدولية وذلك على صعيد عصابة الأمم، أو على صعيد الأمم المتحدة أو على صعيد مختلف الدول من جهة، والمنظمات الإقليمية من جهة أخرى إضافة إلى الدول العربية والإسلامية.

إذن يعتبر هو العمل المشترك والضابط لعضوية المنظمة هي الأمم المتحدة كما يعتبر الدافع لقيام تعاون دولي في الميادين المختلفة، كما قامت فكرة المنظمة على أساس توفير اجر يكفل ظروف معيشة مناسبة وتتجلى ذلك في فلسفة ومضمون المنظمة.

فقد اقتضى البحث الإحاطة أولاً بالإطار القانوني والتنظيمي لمنظمة العمل الدولية ثم دراسته علاقتها بالدول سواء المنظمات الدولية أو الإقليمية، كما أنها تظهر دائماً كمنظمة دولية تلتزم التزاماً تاماً بقواعد القانون الدولي وميثاق الأمم المتحدة فهي تبدو كمنظمة تعتمد على الترابط بين الدول، وتسعى كأى منظمة دولية أخرى لتحقيق مصالح دول الأعضاء، كما إن القراءة في الأهداف والمبادئ مجملها تدل على أنها أهداف ومبادئ تسيير عليها معظم المنظمات الدولية، كما تسعى منظمة العمل الدولية إلى العمل المشترك وعن طريق الحوار الثلاثي بدعم من جميع المنظمات الدولية والإقليمية والعربية ومختلف المجتمع المدني إلى حفظ السلام لعالمي والدائم الذي يقوم إلا على أساس العدالة الاجتماعية، كما أنها تحاول دعم قضايا الاقتصادية التي تخص دول الأعضاء.

وقد حققت المنظمة من خلال مسيرتها العملية الكثير من المكاسب الإنسانية والاقتصادية حيث أنها سيرت اللقاءات والاجتماعات من خلال العديد من المؤتمرات نتج عنها العديد من الاتفاقيات والتوصيات بخصوص العمل، واستطاعت المنظمة إشراك الحكومات، والعمال، وأصحاب العمل في إقرار المقترحات وهذه تعتبر الميزة الوحيدة التي تميزها عن باقي المنظمات الدولية الأخرى كونها ثلاثية الأطراف، كما نجحت إلى حد ما في تبلور إستراتيجية العمل اللائق من خلال التعاون الإنمائي العالمي، اتجاه البلدان النامية في المجالات الاقتصادية والبيئية، والتقنية إضافة إلى برامج العمل اللائق القطري الذي يعتبر الأداة الأساسية التي تستخدمها منظمة العمل الدولية لتطبيق أجندتها الخاصة به، وذلك لتوفير الدعم لدول الأعضاء.

ويلاحظ من استعراض لنشاط منظمة العمل الدولية من خلال المكاتب والأجهزة التابعة لها وما حققته من بعض الانجازات في ميادين التعاون الاقتصادي والاجتماعي والتقني في مجال العمل والعمال والحكومات كانت دائماً تصب اتجاه مصالح الدول المتقدمة خاصة.

إلا أنها أخفقت لحد كبير في مجال حل بعض من تسوية النزاعات الخاصة بالعمال وهذا الأمر يبعث بالتشاؤم خاصة بالنسبة للدول النامية والسبب في ذلك افتقارها لآلية التنفيذ، كما تفتقر المنظمة لنظام الجزاءات والذي ربما توقع على الدولة التي تنتهك أحكامه.

- انعدام المتابعة المستمرة للقرارات التي تصدرها المنظمة على مستوى المؤتمرات.

- حيث انه لاحظ بعض المختصين في هذا المجال أن هناك قواسم مشتركة عديدة فيما بينها وتظهر جليا في التصديق على الاتفاقيات الدولية حيث أن كل دول المنطقة لم تصادق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 97،143،189، كما إن غالبية دول المنطقة أيضا لم تصادق على الاتفاقيات الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين، وأفرد أسرهم لسنة 1990.

- كما أنها لم تنجح في إيجاد حل ناجع فيما يخص حماية حقوق اللاجئين السوريين بالرغم من وضع خطة التصدي.

ويمكن القول في الأخير أن منظمة العمل الدولية استطاعت أن تحقق نجاحا في الميدان الاقتصادي والاجتماعي والثقافي.

إلا أن هناك الكثير من القضايا التي مازالت تعامل معها محدود وذلك لافتقارها عنصر الفعالية، مع الأخذ باعتبار خصوصية كل دولة.

وإذا كانت الحصيلة النهائية لفعالية المنظمة تبدو محدودة وخاصة بالمقارنة مع تجارب ناجحة في العالم، فإن المنظمة ساهمت رغم ذلك في تفاعل أسرع واشمل بين الدول تحقيقا لمبدأ التكافل الدولي أو ما يسمى بالتضامن الدولي.

انتهى بعون الله

أولاً: المصادر بالعربية:

أ - الكتب:

القرآن الكريم.

د. جمال عبد الناصر المانع، التنظيم الدولي النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2006.

د. عبد السلام صالح عرفة، المنظمات الدولية والإقليمية، الطبعة الأولى، دار الجمهورية للنشر والتوزيع والاعلام، ليبيا، سنة 1993.

د. عبد الكريم علوان، الوسيط في القانون الدولي العام، الكتاب الأول "المبادئ العامة، الطبعة الخامسة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2010.

د. عبد الله علي عبو، المنظمات الدولية "الأحكام العامة وأهم المنظمات العالمية والإقليمية، الطبعة الأولى، دار قنديل للنشر والتوزيع، عمان - الأردن، 2011.

د. مجمد بو سلطان، مبادئ القانون الدولي، الجزء الثاني دار الغرب للنش والتوزيع.

د. محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية لقانون العمل، الطبعة الجديدة، دمشق - سوريا، 1989.

كمال السيد القادر، حقوق العمال في القانون الدولي.

ب - المقالات والبحوث المنشورة:

د. محمد أحمد المفتي و د.محمد السيد سليم، المشكلات العضوية لمنظمات المؤتمر الإسلامي، مجلة الملك سعود، المجلد خمسة، العدد 1، لسنة 1993.

سهيل حسين الفكلوي، الأمم المتحدة، الإنجازات والاختراقات، الجزء الثالث، موسوعة المنظمات الدولية، الطبعة الأولى، 2011.

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، دور الأمين العام في تطوير القانون الدولي الإنساني، دفعة 2013، جامعة عمار تليجي بالأغواط، للطالبة شفار ذهبية. ومرزوق مليكة.

### ج - المواثيق الدولية:

- الإعلان العالمي لحقوق الانسان.
- اعلان فيلاديلفيا بتاريخ 10 05 1944.
- الجامعة العربية.
- دستور منظمة الأمم المتحدة.
- دستور منظمة العمل الدولية.
- عصابة الأمم.
- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاجتماعية والثقافية والاقتصادية.
- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية.
- ميثاق الأمم المتحدة.

### ثانيا: المصادر بالأجنبية:

Bit: les normes internationales du travail – 1992.

### ثالثا: مواقع عبر الأنترنت:

[www.alolabok.org/argeements](http://www.alolabok.org/argeements)

[www.ar.wikipedia.org/wiki/](http://www.ar.wikipedia.org/wiki/)

[www.arab.enay.com](http://www.arab.enay.com)

[www.cayj.org/mode/284](http://www.cayj.org/mode/284)

[www.ilo.org/..../index](http://www.ilo.org/..../index)

[www.ilo.org/beirut/lang--ar/index.html](http://www.ilo.org/beirut/lang--ar/index.html)

[www.morefa.org/index.php](http://www.morefa.org/index.php)