

آلية عمل مكتب العمل الدولي في الرقابة على حقوق العمال

د / الطيب فرجان

كلية الحقوق - جامعة محمد بوضياف المسيلة

ملخص

إن دور مكتب العمل الدولي في مجال حماية حقوق العمال مستمد من المهام الموكلة إلى منظمة العمل الدولية، فهو يشكل العمود الفقري في أجهزة هذه المنظمة، و بإعتبار المنظمة وكالة دولية متخصصة تابعة للأمم المتحدة، تتشط في المجال الإجتماعي موكل لها ترقية و تطوير القانون الدولي للعمل، من خلال إيجاد تشريع دولي للعمل يساعد على توحيد معايير العمل الدولية التي تضمن حقوق العمال لدى الدول مهما كانت طبيعة أنظمتها السياسية، حيث أن الإنتشار الواسع لفروع مكتب العمل الدولي ساهم بشكل فعال في جعل منظمة العمل الدولية تتوفر على آلية فعالة مكنتها من التقليل من إنتهاك حقوق العمال في العديد من الدول.

الكلمات الدالة: آلية، عمل، مكتب، العمل الدولي، الرقابة، حقوق العمال.

Abstract

The role of the International Labour Office in the protection of workers' rights derived from the tasks entrusted to the ILO, it forms the backbone of the devices of this organization, and considering the organization of an international specialized agency of the United Nations, are active in the social sphere givers have upgrade and the development of international labor law , through the creation of an international labor legislation helps to unify the international labor standards that guarantee the rights of workers to the states, whatever the nature of their political systems, as the widespread branches of the international Labour Office effectively contributed to making the international Labour Organization are available on the effective mechanism has enabled it to reduce the violation workers' rights in many countries.

Key words: International Labour Office, workers' rights, the International Organization, labor standards, ILO conventions, reports, recommendations.

مقدمة:

لقد شكل مطلب توحيد تشريعات العمل على المستوى الدولي هدفا ساميا سعى إلى تحقيقه العديد من فقهاء القانون الدولي، نتيجة لبعض الدوافع، حيث أن أول دافع لظهور تنظيم دولي للعمل، هو دافع إنساني مفاده تحسين الوضع النفسي و المادي للعمال، حيث أن الحرمان الإقتصادي يؤدي حتما إلى الإحباط الروحي للشخص. و يظهر الدافع الثاني في الجانب السياسي، إذ أن الدعوة إلى إيجاد تشريع دولي للعمل، من شأنه أن يحول دون حصول مشاكل اجتماعية، قد تؤدي إلى انفجار الأوضاع في الدول يوم ترفض الكتل العاملة بها تحمل الظروف القاسية للعمل. وأما الدافع الثالث فكان اقتصاديا، إذ أن الإصلاح الإجتماعي يؤثر سلبا على اقتصاد الدولة التي تعتمد، و يعيق قاعدة المنافسة الدولية فالدولة التي تطبق تشريع عمل وطني يراعي ظروف العمل تدفع حتما ثمن سياستها الإجتماعية بمصاعب اقتصادية، نظرا لتقردها في تشريعات العمل دون غيرها من الدول، كل تلك الأمور السابقة بالإضافة إلى رغبة الدول المنتصرة في نهاية الحرب العالمية الأولى عجلت بظهور منظمة العمل الدولية، كأداة للتشريع في مجال القانون الدولي للعمل، حيث زودت هذه المنظم بآليات و أجهزة للرقابة و الإشراف على حماية حقوق العمال، و لعل أهم جهاز تملكه هو مكتب العمل الدولي، لذلك يمكن طرح الإشكالية التالية وهي: ما هو الدور المنوط بمكتب العمل الدولي في مجال الإشراف و الرقابة على حقوق العمال؟

ومن أجل الإجابة على ذلك في البداية نتطرق إلى ظهور منظمة العمل الدولية، ثم نبرز النظام القانوني لمكتب العمل الدولي.

المبحث الأول : ظهور منظمة العمل الدولية

شكل ظهور منظمة العمل الدولية تطورا مهما في التنظيم الدولي عموما، حيث كان للمرحلة التاريخية التي صاحبت ذلك الأثر في طبيعة المنظمة، و أيضا ساهم في تحديد آليات الرقابة التي تملكها هذه المنظمة.

المطلب الأول: الظروف التاريخية التي واكبت ظهور المنظمة

بعد نهاية الحرب العالمية الأولى و في مؤتمر السلام الذي عقد في العام 1919 في فرساي بفرنسا تم تشكيل لجنة من 15 عضوا، بقرار من مؤتمر السلام لدراسة ما يمكن اتخاذه من إجراءات دولية بشأن موضوع العمل و العمال، و قد عقدت هذه اللجنة جلساتها من 01 فيفري إلى غاية 24 مارس 1919 وبلغ عدد تلك الجلسات خمس وعشرون (25) ، و لم يكن عملها سهلا، بل اتسم بصعوبة بالغة نتيجة للخلافات بين أعضائها حول العديد من الأمور التي ناقشتها اللجنة، إلا أنه في نهاية الأمر تمكنت هذه اللجنة من إنهاء أعمالها، و عرضت تلك النتائج على مؤتمر السلام الدولي، حيث تم عقد اجتماع لبحث مشروع هذه اللجنة التي سميت بلجنة التشريع الدولي للعمل و قد صار إقرار ذلك المشروع بإجماع الآراء مع إعطاء اللجنة صلاحية إدخال بعض التعديلات التي تراها ضرورية وأيضا تم تكليف اللجنة بالإعداد لمؤتمر دولي للعمل، و بعد وضع الصيغة النهائية لهذا المشروع تم دمجه في اتفاقية السلام مكونا الفصل الثالث عشر من اتفاقية السلام وكان ذلك بجلسة مؤتمر السلام في 06 ماي 1919 ، تضمن الفصل الثالث عشر لمعاهدة فرساي، فصليين موزعين على المواد من 387 إلى 427 تناولت تلك المواد مختلف أوجه تنظيم العمل قصد المساهمة في إنشاء ما يمكن تسميته بالقانون الدولي للعمل، و بذلك تشكلت منظمة العمل الدولية.

لقد تم عقد اجتماع في العام 1944 في مدينة فيلادلفيا بالولايات المتحدة الأمريكية الذي يعد أول دورة للمؤتمر الدولي للعمل بعد انقطاع دام خمس سنوات، و حضره وفود 41 دولة من الدول الأعضاء حيث قام المؤتمرين بمناقشة مصير منظمة العمل الدولية، و برنامج نظامها المستقبلي إذ تم اقتراح وثيقة في هذا المؤتمر تمثل إعلانا حول الأهداف الجديدة للمنظمة و بذلك تشكل ما يعرف بدستور منظمة العمل الدولية.¹

المطلب الثاني: آليات الرقابة لدى منظمة العمل الدولية

إن النظام الدولي للإشراف و الرقابة في إطار منظمة العمل الدولية يقوم على آليتين أساسيتين هما:

الآلية الأولى:

تتمثل هذه الآلية في التقارير التي تلزم الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية برفعها إلى مكتب العمل الدولي، و التي تضمنها موافقها بالنسبة إلى المدى الذي وصلت إليه فيما يتعلق بتنفيذ الإتفاقيات التي تمت المصادقة عليها من جانبها.

و طبقا لنص المادة 22 من دستور المنظمة يتعهد كل عضو بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي إتخذها من أجل إنفاذ أحكام إتفاقيات العمل الدولية (التي تتضمن معايير العمل الدولية) التي يكون طرفا فيها ، و يتم إعداد هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ، متضمنة تلك التقارير كل ما يطلبه من بيانات، و منذ العام 1976 إعتد مكتب العمل الدولي أسلوبا جديدا فيما يتعلق بإرسال التقارير، حيث صارت الدول الأعضاء مطالبة بتقديم نوعيين من التقارير في شأن الإتفاقيات المصدق عليها.

تبرز أهمية هذا الأسلوب في الرقابة و الإشراف الدوليين على سلوك الدول بالنسبة لتطبيق أحكام العمل الدولية التي صدقت عليها ، إذا عرفنا أن هناك أجهزة متخصصة تابعة لمنظمة العمل الدولية تتولى فحص تلك التقارير المقدمة ، لمعرفة مدى ملائمة التدابير التي تتخذها الدول الأعضاء على الصعيد الوطني مع الأحكام و المعايير المنصوص عليها في إتفاقيات العمل الدولية و تقديم مكتب العمل الدولي بشأن تلك التقارير ملخص إلى مؤتمر العمل الدولي في دورة إنعقاده التالية².

الآلية الثانية:

هي تلك التي ينص عليها نظام الرقابة الدولية فيما يتعلق بتعزيز حقوق العمال و حمايتها في إطار منظمة العمل الدولية، فتتمثل في البلاغات و الشكاوى التي يسمح بتقديمها و رفعها إلى المنظمة ضد الدول التي لا تراعي حقوق العمال.

لقد كفلت المادة 24 من دستور منظمة العمل الدولية للنقابات العمالية و منظمات أصحاب الأعمال ، الحق في التقدم إلى مكتب العمل الدولي ببلاغات أو عرائض بشأن أي تقصير من جانب أي عضو فيما يتعلق بالوفاء بالتزاماته المترتبة على تصديقه على أي من إتفاقيات العمل الدولية موضوع البلاغ ،³ و من الأهمية بمكان في هذا الصدد القول بأن تقييم الإلتزام بتنفيذ أحكام إتفاقيات العمل الدولية يجب أن يتم وفق المنظور الموضوعي ، ألا و هو تحسين ظروف و شروط العمل و المعيشة للعمال فالإتفاقيات و التوصيات تتضمن عادة المستويات الدنيا من المعايير الدولية ، و من ثم فإذا كانت الدولة المصدقة على إتفاقية ما ، تطبق تشريعات و ممارسات أفضل للعمال من المعايير الواردة في الإتفاقية فإن هذا التصديق لا يلزمها على وجه قاطع ، على النزول بمستوي تشريعاتها أو ممارساتها إلى مستوى المعايير الواردة في الإتفاقية محل التصديق ، أو الإنتقاص من المزايا الممنوحة بموجب تشريع سابق كما لا يجوز لهذه الدولة أن تبرر موقفها إستنادا إلى تصديقها على الإتفاقية ، و لعل هذا الأمر يفسر إلى أي مدى تسعى الجماعة الدولية لحفظ كرامة الإنسان و صيانتها ، كما يفسر أن مصلحة لإنسان و لا سيما الإنسان العامل هي الهدف الأعلى للقانون الدولي للعمل ممثلا في الاتفاقيات الدولية للعمل و التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية⁴ .

حقوق و حريات الأفراد الأصل أن القضاء هو الحارس الطبيعي لها ، و منها حق الفرد في العمل⁵ ، غير أن منظمة العمل الدولية و من خلال دستورها عدت أجهزة لها دور الرقابة في متابعة تنفيذ ما يصدر عن المنظمة ، فمجلس الإدارة داخل المنظمة له إختصاصات ذات أهمية كبيرة من الناحيتين التنفيذية و الإشرافية فهو الذي يضع جدول أعمال المؤتمر العام و يعين المدير العام للمنظمة ، كما يصدر التعليمات اللازمة لتنفيذ قرارات و توصيات المؤتمر العام و يتابع عملية التنفيذ⁶ ، غير أن الدور الرقابي أوكلت مهامه للأجهزة الأخرى التي تمتلكها منظمة العمل الدولي و منها مكتب العمل الدولي، و أيضا اللجان المنظمة المتمثلة في لجنتي الخبراء و المؤتمر المعنيتين بتطبيق الإتفاقيات و التوصيات، وهناك لجنة ثالثة هي اللجنة المعنية بالحرية النقابية .

إن أهم جهاز يظهر دوره في منظمة العمل الدولية هو مكتب العمل الدولي الذي يعلب دورا بارزا في عمل المنظمة، لذلك نجد أن دستورها قد نص على وجود هذا الجهاز سواء من حيث تشكيله أو من حيث المهام التي يقوم بها، لذلك فإن هذا الجهاز يشكل العمود الفقري في عمل المنظمة من خلال إتساع نشاطه إذ تتواجد فروعه في جميع القارات، و إرتباط جميع أعمال المنظمة بوجود هذا الجهاز، و بالنظر إلى الدور الفعال لمكتب العمل الدولي الأمر الذي جعله دائما في بحث عن تحسين لقدراته و أدائه الإداري.⁷

المبحث الثاني: النظام القانوني لمكتب العمل الدولي

نظرا إلى الطابع المميز لمنظمة العمل الدولية في تشكيلها الثلاثي (ممثلي الحكومات و ممثلي أرباب العمل و ممثلي النقابات) فقد أسندت المهام الكبرى التي تضمن للمنظمة الديمومة و الإستقلالية في ممارسة أعمالها بعيدا عن ضغط الدول الأعضاء بها إلى أهم جهاز تملكه المنظمة وهو مكتب العمل الدولي، حيث شكل هذا الجهاز و أعطيت له مهام مكتب العمل الدولي في مجال حماية حقوق العمال.

المطلب الأول: تشكيل مكتب العمل الدولي

تم تشكيل هذا الجهاز داخل منظمة العمل الدولية طبقا لدستور المنظمة بإعتباره الجهاز الثالث المكون للمنظمة بحسب المادة 2 من دستور المنظمة ، و التي نصت " تتألف المنظمة الدائمة من الأجهزة التالية : مؤتمر عام ل ممثلي الدول الأعضاء ، مجلس ادارة يشكل طبقا للمادة 7 ، مكتب عمل دولي يخضع لإشراف مجلس الإدارة . "

مكتب العمل الدولي يتخذ من مدينة جنيف بسويسرا مقرا له، مع أنه بالإمكان تغيير مقره في أي وقت بشرط أن يقرر ذلك المؤتمر بأغلبية ثلثي مندوبين الحاضرين المقترعين طبقا لنص المادة 6 من دستور المنظمة التي جاء فيها " يقرر المؤتمر بأغلبية أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين أي تغيير لمقر مكتب العمل الدولي".

مكتب العمل الدولي هو جهاز يتسم بالطابع التنفيذي ، كما أنه يتبع مباشرة لمجلس الإدارة (مجلس إدارة المنتظم)⁸، و هذا ما ينطبق كل المنظمات الدولية التي تحتاج إلى جهاز يضطلع بالدور التنفيذي ، و يضمن إستمرار حياة المنظمة الدولية .
يمثل مكتب العمل الدولي أمانة سر المنظمة، و يرأسه مدير عام يتم تعيينه بواسطة مجلس الإدارة و هو مسؤول عن أعماله أمام مجلس الإدارة، و يضم نحو أكثر من 1700 موظف من مختلف الجنسيات .⁹

يتكون هذا المكتب من مجموعة الموظفين الذين يتم تعيينهم بجانب المدير العام و يعتبرون جميعا من قبيل الموظفين الدوليين، بما يعنيه ذلك من التمتع بهذه الصفة في مواجهة كافة الأعضاء في المنتظم، و أيضا التمتع بالحصانات و الامتيازات الدولية المقررة لموظفي المنتظم¹⁰ ، و هذا ما نجد دستور المنظمة يقره من خلال نص المادة 40 التي تقر بتمتع العاملين بالمنظمة من أجل تحقيق مقاصدها بمزايا و حصانات، و موظفو مكتب العمل الدولي جزء من العاملين في منظمة العمل الدولية بل ينتمون إلى أهم جهاز بها، فإن لهم التمتع بالمزايا و الحصانات المقررة لعمال و موظفي المنظمة وفقا لدستورها ، و لمكتب العمل فروع عديدة في نيويورك و عدة دول أوروبية و أسيوية.¹¹

المكتب يضمن إرسال الإعلانات إلى جميع الدول الأعضاء و من خلالها إلى المنظمات الممثلة لأصحاب العمل و العمال، و إلى المنظمات الدولية ذات الاختصاص في مجالات ذات صلة على المستويين الدولي و الإقليمي، و إلى غيرها من الكيانات التي قد يحددها مجلس الإدارة .¹²

طبقا للمادة 9 له القيام بإختيار أشخاص متنوعي الجنسية بقدر الإمكان مع مراعاة الكفاءة الواجبة لعمل المكتب يكون عدد من هؤلاء الأشخاص من النساء، على أن يتم ذلك طبقا لما يقره مجلس الإدارة من لوائح ، و هو ما نصت عليه ذات المادة بقولها : يعين المدير العام موظفي مكتب العمل الدولي طبقا لما يقره مجلس الإدارة من لوائح ، يختار

المدير العام أشخاصا متنوعا الجنسية بقدر الإمكان مع المراعاة الواجبة لكفاءة عمل المكتب ،يكون عدد معين من هؤلاء الأشخاص من النساء " .

هناك بعض القضايا المتعلقة بالعمل كإيجاد تصنيف دولي للمهن يقوم مكتب العمل الدولي باستشارة المجلس الاقتصادي و الاجتماعي التابع للأمم المتحدة في ذلك .¹³
مهام مكتب العمل الدولي الإدارية :

إن أهم ما يميز منظمة العمل الدولية عن باقي المنظمات الدولية و الإقليمية العاملة في مجال حقوق الإنسان، هو طابعها الثلاثي التركيب الذي كان له إنعكاس على تكوين و عمل مختلف أجهزة المنظمة، الأمر الذي إنعكس على المهام الموكلة إلى مكتب العمل الدولي داخل هذه المنظمة.

إن دستور منظمة العمل الدولية ينص على أن لمهام مكتب العمل الدولي طابع دولي بحيث أن المدير العام و موظفي المكتب في أدائهم لواجباتهم لا يقبلوا أو يلتمسوا تعليمات من أي حكومة أو سلطة أخرى ما عدى المنظمة، و يجب أن يتمنعوا عن أي تصرف قد يتنافى مع وضعهم كموظفين دوليين وليسوا مسؤولين إلا أمام المنظمة، و يجب على كل دولة عضو في منظمة العمل على إحترام الطابع الدولي البحت لعمل مكتب العمل الدولي و عدم محاولة التأثير على موظفيه في نهوضهم بمسؤولياتهم و ذلك طبقا لنص المادة 9 الفقرتين 4 و 5 من دستور المنظمة ،بقولهما تحت عنوان الطابع الدولي لمهام المكتب: " تكون مهام المدير العام و موظفي المكتب ذات طابع دولي بحت و على المدير العام و موظفي المكتب في أدائهم لواجباتهم ، ألا يلتمسوا أو يقبلوا تعليمات من أي حكومة أو من أي سلطة أخرى خارجة عن المنظمة و أن يمتنعوا عن أي تصرف قد يتنافى مع وضعهم كموظفين دوليين ليسوا مسؤولين سوى أمام المنظمة.

تتعهد كل دولة عضو في المنظمة باحترام الطابع الدولي البحت لمهام المدير العام و موظفيه و بعدم محاولة التأثير عليهم في نهوضهم بمسؤولياتهم " .

بحسب المادة 8 من دستور المنظمة، فإن المدير العام لمكتب العمل الدولي مسؤول عن حسن سير عمل المكتب، و عن أي مهام أخرى توكل إليه.

و يقوم أيضا بمتابعة الإجراءات التي تتخذها الدول من خلال التقارير التي تقدمها
لتنشجيع العمل¹⁴.

له القيام بدفع جميع نفقات منظمة العمل الدولية من الميزانية العامة للمنظمة، و هو
مسؤول أمام مجلس الإدارة عن إنفاق أموال المنظمة في وجوها طبقا لما تنص عليه
المادة 13 فقرة 2 (ب) بقولها : " يدفع المدير العام لمكتب العمل الدولي جميع نفقات
المكتب الأخرى و نفقات دورات المؤتمر أو مجلس الإدارة ، من الميزانية العامة لمنظمة
العمل الدولية " .

و أيضا ما جاء في الفقرة 5 من نفس المادة، والتي نصت تحت عنوان المسؤولية المالية
للمدير العام علي ما يلي : " يكون المدير لمكتب العمل الدولي مسئولا أمام مجلس
الإدارة عن إنفاق أموال منظمة العمل الدولية في وجوها " ، و مكتب العمل يقوم أيضا
بوضع تقارير تشمل جميع الدول بما فيها الدول المحتلة¹⁵.

المطلب الثاني: مهام مكتب العمل الدولي في مجال حماية حقوق العمال

مكتب العمل الدولي له القيام بإعداد تقرير سنوي عن أعمال المنظمة و يعرضه
على المؤتمر العام و تقوم فروعها بجمع المعلومات التي لها علاقة بالعمل و النشاط
الصناعي، و تساعد الدول الأعضاء في صياغة قوانين العمل بها، وفقا لقرارات المؤتمر
العام¹⁶.

له أن يبدي ملاحظات حول ما تقوم به الدول من تبني قوانينها لمعايير العمل
الدولية التي تعتمدها منظمة العمل الدولية¹⁷.

يصدر مكتب العمل مطبوعات وحتى كتيبات و ينشر مواد تتناول أهم
الاتجاهات الإجتماعية و الإقتصادية، و ينشر كذلك دراسات سياسية عن قضايا تتناول
العمل في جميع أنحاء العالم¹⁸.

مكتب العمل الدولي له دور في التخفيف من ظاهرة البطالة في بعض الدول ،
من خلال قيامه بجمع المعلومات عن سوق العمل، و مساعدة الدول التي يفقد فيها
الأفراد وظائفهم، وذلك من خلال دعم المرافق التي تهتم بالتوظيف في تلك الدول¹⁹.

يقوم مكتب العمل الدولي بالإضافة إلى المهام السابقة بما يلي:

1- إعداد الوثائق التي تتناول مختلف بنود جدول الأعمال المعروض على أي من دورات المؤتمر

2- تقديم كل مساعدة مناسبة للحكومات بناء على طلبها و في حدود سلطاته فيما يختص بصياغة القوانين و اللوائح على أساس مقررات المؤتمر، و بتحسين الممارسات الإدارية و نظم التفقيش .

3- الاضطلاع بالواجبات التي تتطلبها منه أحكام دستور المنظمة فيما يختص بالمراعاة الفعلية للاتفاقية من خلال متابعة تنفيذها بالنسبة للدول التي صادقت عليها، ومتابعة عرض أسباب عدم المصادقة عليها من طرف الدول التي لم تصادق عليها .

4- تحرير و إصدار المطبوعات التي تعالج مشاكل الصناعة و العمل ذات الأهمية و باللغات التي يعتبرها مجلس الإدارة مناسبة طبقا لنص المادة 10 من دستور المنظمة ، التي نصت تحت عنوان وظائف المكتب وهي :

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

و يسند لمكتب العمل الدولي ، رهنا بما قد يصدره إليه مجلس الإدارة القيام بالمهام

التالية:

إعداد الوثائق التي تتناول مختلف بنود جدول الأعمال المعروضة على دورات المؤتمر ، تقديم كل مساعدة مناسبة للحكومة ، بناء على طلبها ، و في حدود سلطاته ، في ما يختص بصياغة القوانين و اللوائح على أساس مقررات المؤتمر، و بتحسين الممارسات الإدارية و نظم التفقيش الاضطلاع بالواجبات التي تتطلبها منه أحكام هذا الدستور في ما يختص بالمراعاة الفعلية للاتفاقيات ، تحرير و إصدار المطبوعات التي تعالج مشاكل الصناعة و العمل ذات الأهمية الدولية ، باللغات التي يعتبرها مجلس

الإدارة مناسبة، و على وجه العموم تكون للمكتب أي سلطات و مهام أخرى، قد يعهد إليه بها المؤتمر أو مجلس الإدارة " .²⁰

الجدير بالذكر أنه حتى في حالة إنسحاب دولة من عضوية منظمة العمل الدولية كقاعدة عامة ، لا يعفيها ذلك من الوفاء بالالتزامات المترتبة على الاتفاقيات التي سبق أن صدقت عليها حيث طرحت مسألة الدولة المنسحبة من منظمة العمل الدولية لأول مرة العام 1935 عندما بادرت ألمانيا إلى الإنسحاب من المنظمة ، حيث تبنى مكتب العمل الدولي رأيا مهما مؤاده أن الاتفاقيات المصدق عليها من ألمانيا ستظل تقيدها وفق القواعد و الإجراءات المتبعة في منظمة العمل الدولية .²¹

الخاتمة:

لقد شكل ظهور منظمة العمل الدولية تطورا لافتا في التنظيم الدولي و نقلة نوعية في مجال العمل على توحيد أنظمة العمل ، أو ما عرف فيما بعد بمعايير العمل الدولية، و التي تعد الحدود الدنيا من حقوق العمال التي لا تقبل التنازل عنها، مهم كان النظام السياسي المعتمد في الدولة و أيضا مهما كانت الصعاب التي تمر بها تلك الدولة، و مثل الطابع المميز لتلك المنظمة المشكلة على غير عادة المنظمات الدولية و المنظمات غير الحكومية ، فهي تشكل منظمة وسطا بين الفئتين.

يعد عمل مكتب العمل الدولي مقياسا لمدى نجاح منظمة العمل الدولية في تحقيق الأهداف التي وجدت من أجلها ، و لعل من أهم تلك الأهداف إيجاد تشريع دولي للعمل يساهم في توحيد معايير العمل الدولي ، حيث أن الطابع المميز للتكوين الثلاثي لمنظمة العمل الدولي فرض على مكتب العمل الدولي بالإضافة إلى التنسيق مع باقي أجهزة المنظمة التعامل مع تلك التركيبية الثلاثية ، المتمثلة في ممثلي الحكومات و أرباب العمل و ممثلي النقابات في تلك الدول و محاولة التوفيق بين مصالح تلك التركيبية الثلاثية ، التي في الغالب تكون مصالحها متعارضة ، و ما نجاح منظمة العمل في ذلك إلا دليل على نجاح مكتب العمل الدولي في تحقيق أهدافه ، و منها حماية حقوق العمال على المستوي الدولي.

الهوامش:

- 1 - محمود مسعد محمود، دور منظمة العمل الدولية في خلق و تطبيق قانون دولي للعمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، بدون سنة ، ص ، 69 .
- 2- صلاح على على حسن ، القانون الدولي للعمل دراسة في منظمة العمل الدولية ، دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية مصر، 2012 ، ص ص 96 97 .
- 3 - صلاح على على حسن ، المرجع نفسه ، ص 97 .
- 4- عبد العال الديرنى ، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي ، الطبعة الأولى ، المركز القومي للإصدارات القانونية القاهرة، مصر ، 2013 ، ص ، 37.
- 5 - محمد الطراونة، دور القضاء في حماية الحقوق العمالية عن موقع (AMMAM CONTER (OF THE STUDY OF HAMMAN RIGH ، 16 نوفمبر 2008 .
- 6 - محمد السعيد الدقاق، التنظيم الدولي ، -النظرية العامة الأمم المتحدة-، الدار الجامعية للطباعة و النشر ، بيروت لبنان، 1994، ص 435
- 7- B .I. T : Commision de porgame du budy et l'admistration .2007 , Geneve-7
- 8 - محمد السعيد الدقاق، التنظيم الدولي ، المرجع السابق، ص 435 .
- 9 - محمد المجذوب، التنظيم الدولي، النظرية و المنظمات العالمية و الإقليمية المتخصصة ، منشورات الحلبي الحقوقية بيروت، لبنان، 2005، ص ص، 578، 579 .
- 10 - محمد السعيد الدقاق، التنظيم الدولي ،المرجع السابق ، ص 436 .
- 11 - محمد عبد الرحمان الدسوقي، قانون المنظمات الدولية ، منظمة الأمم المتحدة و وكالاتها المتخصصة، الجزء الثاني ، دار النهضة العربية القاهرة ، مصر ، 2006 ، ص 241 .
- 12 - O.I.T : la jastice socaile pour une mondailisation equitable , , C I T de sessio, 97 , 2008 Genève
- 13 - المجلس الإقتصادي و الإجتماعي، اللجنة الإحصائية، تحديث التطبيق الدولي للمهن، تقرير مكتب العمل الدولي 2007، نيويورك .
- 14 - B.I.T ; proteger les persones promouvoir l'emploi , 2007 ; Genève .
- 15 - مكتب العمل الدولي : وضع عمال الأراضي المحتلة، 2008، جنيف .
- 16 - محمد عبد الرحمان الدسوقي، المرجع السابق، ص ص 240، 241 .

- B.I.T ; les obstacles juridiques a l'application des normes internationales de travail , 2007 ; Genève . -17
- 18 - منظمة العمل الدولية، مبادئ توجيهية بشأن نظم إدارية السلامة و الصحة المهنيين، 2001، جنيف .
- B.I.T : protéger les personnes , promouvoir l'emploi, 2009,Genève ,p, 32.- 19
- 20- دستور منظمة العمل الدولية ، المادة 40 ما بعدها.
- 21- عبد العال الديربي ، المرجع السابق ، ص، ص 96 . 97 .

قائمة المرجع:

1- اللغة العربية:

- 01-الدسوقي محمد عبد الرحمن : قانون المنظمات الدولية، الجزء الثاني منظمة الأمم المتحدة و وكالاتها المتخصصة، دار النهضة العربية، القاهرة مصر، 2006.
- 02-الدقاق محمد السعيد: التنظيم الدولي -النظرية العامة , الأمم المتحدة - دار المطبوعات الجامعية , المكتبة القانونية , مصر, 1994.
- 03-المجذوب محمد : - التنظيم الدولي ، النظرية و المنظمات العالمية و الإقليمية و المتخصصة ، منشورات الحلبي الحقوقية ، بيروت، لبنان، 2005.
- 04-صلاح على على حسن ، القانون الدولي للعمل دراسة في منظمة العمل الدولية دار الجامعة الجديدة ، الإسكندرية ، مصر، 2012 .
- 05-عبد العال الديربي ، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي الطبعة الأولى ، المركز القومي للإصدارات القانونية ، القاهرة ، مصر 2013 .
- 06-محمود محمود مسعد: دور منظمة العمل الدولية في خلق و تطبيق قانون دولي للعمل ، دار النهضة العربية، القاهرة ،مصر ، بدون سنة.
- 07-محمد الطراونة، دور القضاء في حماية الحقوق العمالية عن موقع (AMMAM CONTER OF THE STUDY OF HAMMAN RIGH) ، 16 نوفمبر 2008 .
- 08-- دستور من منظمة العمل الدولية و إعلان فيلادلفيا لعام 1946.

09-المجلس الإقتصادي و الإجتماعي، اللجنة الإحصائية، تحديث التطبيق الدولي للمهن، تقرير مكتب العمل الدولي 2007، نيويورك.

10-مكتب العمل الدولي : وضع عمال الأراضي المحتلة، 2008، جنيف.

11-منظمة العمل الدولية، مبادئ توجيهية بشأن نظم إدارية السلامة و الصحة المهنيين، 2001، جنيف.

ب - باللغة الأجنبية:

01-B .I. T : Commision de porgame du budy et l'admistration .2007 , Geneve

02- O.I.T : la justice socaile poue une mandialisation equitable , C I T de sessio, 97 , 2008 , Genève

03-B.I.T ; proteger les personnes promouvoir l'emploi , 2007 ; Genève

04-B.I.T ; les obstacles juridiques a lapplicayion des nomes internationales de travail , 2007 ; Genève

05-B.I.T : protéger les personnes , promouvoir l'emploi, 2009,Genève