ميزة التمثيل الثلاثي في منظمة العمل الدولية

ميهوب عايدي،طالب دكتوراه ،جامعة المدية
تحت إشراف:أ.د علي أبو هاني

الملخص:

تعد حماية حقوق العمال المهمة الأسمى التي تساهم فيها منظمة العمل الدولية، من خلال الاختصاصات التي يخولها دستورها لأجهزتها، ومن خلال النشاط المعياري للمنظمة، حيث تقوم بإصدار النصوص المختلفة من اتفاقيات وتوصيات وإعلانات المتضمنة للأحكام التي تتيح لها تحقيق تلك الغاية. وتستند المنظمة إلى ركائز تساعدها في ذلك نذكر من أهمها، التمثيل الثلاثي الذي تنفرد به المنظمة عن باقي المنظمات الدولية في وجود الحكومة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل؛ الذي ينعكس على تشكيل أجهزة المنظمة الرئيسة متمثلة في المؤتمر العام ومجلس الإدارة، وعلى آلياتها الرقابية ممثلة في لجنة الحرية النقابية ولجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، وبالنظر لأهمية التمثيل الثلاثي في تقريب وجهات النظر بين أطرافه من خلال الحوار الاجتماعي الذي يدعم التطور الاقتصادي والاجتماعي، فإن المنظمة تسعى لتجسيد الهيكل الثلاثي ليس فقط على مستواها ولكن على مستوى التشريعات الوطنية وتطبيقاتها للدول الأعضاء.

الكلمات المفتاحية:منظمة العمل الدولية، التمثيل الثلاثي، منظمات العمال، منظمات أصحاب العمل، معايير العمل الدولية، أجهزة المنظمة، اتفاقيات العمل الدولية.

RÉSUMÉ:

La protection des droits des travailleurs est la mission primordiale ,dans lequel l'OIT contribue à travers les compétences conférées par laConstitution à ses organes ,et par l'activité normative de l'organisation où elle émet des différents textes parmi lesquels des accords ,des recommandations et des déclarations contenants des dispositions qui lui permettent d'atteindre cet objectif .l'organisation repose sur des piliers qui l'aident à réaliser ce but ,parmi lesquelsla représentation tripartite est la mention la plus important ,ce qui est unique à l'organisation pour le reste des organisations internationales en présence du gouvernement ,les organisations de travailleurs et d'employeurs ,qui reflète sur la formation des organes principaux de l'organisation représentée par la Conférence générale et le conseil d'administration ,et sur les mécanismes de contrôle représentés par le comité de La liberté syndicale ,et le Comité pour l'application des conventions et recommandations du travail international. Vu ,l'importance de la représentation tripartite dans la convergence de vues entre les parties par le dialogue so-

cial qui soutient le développement économique et social ,l'organisation cherche à incarner la structure tripartite non seulement sur son niveau ,mais au niveau de la législation nationale et son application aux États membres.

MOTS-CLÉS:

Organisation internationale du Travail ,Représentation tripartite ,Organisations de travailleurs ,Organisations d'employeurs ,Normes internationales du travail ,Organes de l'OIT ,Conventions internationales du travail.

مقدمة:

تسعى منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها في عام 1919 إلى المساهمة في حماية وترقية حقوق العمال وهي في ذلك توظف أجهزتها وآلياتها لتحقيق ذلك، كما أنها تستند على ركائز تكسب إجراءاتها وأساليبها فعالية على المستوى الدولي والوطني، ومن بين أهم هذه الركائز نذكر ميزة التمثيل الثلاثي التي تنفرد بها المنظمة عن باقي المنظمات الدولية. حيث يشارك ممثلو الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال جنبا إلى جنب،سواء فيما تعلق بتكوين أجهزة المنظمة وبالتالي يسمح للمنظمات العمالية بإبداء آرائها بشأن ما سيتم اعتماده من اتفاقيات وتوصيات داخل المؤتمر العام للمنظمة،بالإضافة إلى المشاركة في الدور الإشرافي الذي يقوم به مجلس إدارة المنظمة أو فيما يتعلق بآلياتها الرقابية من خلال المشاركة في عمل لجنة الحرية النقابية ولجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية. ونظرا لأهمية التمثيل الثلاثي في المساهمة في حل المشاكل التي تطرحها مواضيع العمل من خلال تبادل وجهات النظر بين أطراف الهيكل الثلاثي والتي من شأنها أن تقوي الروابط وتعزز الثقة فيما بينهم وتدعم التطور الاقتصادي والاجتماعي؛فإن المنظمة ساهمت بوضوح في تجسيد هذه الميزة من خلال اعتماد نصوص دولية تأخذ شكل اتفاقيات أو توصيات أو إعلانات وقرارات تتضمن التأكيد على تعزيز هذه الميزة على مستوى المنظمة، وعلى المستويات الوطنية، ومن خلال نشاطها المعياري الذي يأخذ من الطابع الثلاثي أساسا له ، ويمكن في هذا السياق أن نطرح الإشكالية الآتية:

ماهي مظاهر ميزة التمثيل الثلاثي في منظمة العمل الدولية؟وكيف ساهمت المنظمة في تجسيد التمثيل الثلاثي؟

وللإجابة على هذه الإشكالية نقترح الخطة الآتية:

المبحث الأول: مظاهر التمثيل الثلاثي في منظمة العمل الدولية

المطلب الأول:تكوين أجهزة منظمة العمل الدولية

المطلب الثاني: آليات الرقابة في منظمة العمل الدولية

المبحث الثاني: مساهمة منظمة العمل الدولية في تجسيد التمثيل الثلاثي

المطلب الأول:جهود منظمة العمل الدولية لتعزيز التمثيل الثلاثي

المطلب الثاني:أهمية التمثيل الثلاثي

خاتمة

المبحث الأول: مظاهر التمثيل الثلاثي في منظمة العمل الدولية

يمكن التعرف على مظاهر التمثيل الثلاثي في منظمة العمل الدولية وذلك بدراسة تكوين أجهزة منظمة العمل الدولية (المطلب الأول) ثم نعرض آليات الرقابة في منظمة العمل الدولية(المطلب الثاني).

المطلب الأول: تكوين أجهزة منظمة العمل الدولية

يتألف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية من أربعة ممثلين لكل من الدول الأعضاء، يكون اثنان منهم مندوبين حكوميين، وأحد المندوبين الآخرين ممثلا لأصحاب العمل، والثاني ممثلا للعمال في الدولة العضو. ويكون لكل مندوب حق التصويت فرديا على جميع المسائل التي ينظر فيها المؤتمر[1].

يقوم المؤتمر العام بانتخاب رئيس، وثلاث نواب له، يكون أحدهم من مندوبي الحكومات، والآخر من مندوبي أصحاب العمل، أما الثالث فيكون من مندوبي العمال[2].

منخلالتمثيل الوفد الحكومي في منظمة العمل الدوليةبمندوبين مقارنة بتمثيل العمال وأصحاب العمل بمندوب واحد لكل منهما، فإن بعض الآراء تعتبر أن ذلك لا يعكس تأسيس ثلاثية حقيقية؛ لكن هناك من يرى أن المنظمة عالجت ذلك بضمان مبدأ استقلالية المندوبين من خلال دستورها الذي منح لكل مندوب الحق في التصويت فرديا على جميع المسائل المقدمة لمداولات المؤتمر. وعمليا يلاحظ أن ممثلي العمال أو ممثلي أصحاب العمل يشكل كل منهما مجموعة تختار متحدثا باسمها وتصوت في المؤتمر العام للمنظمة بالإجماع وفقا لمصالحهم الخاصة وليس بموجب ولائهم الوطني، وعلى ذلك فالتوزيع غير العادل للوفود يتضاءل في وجود منطق المجموعة القائم لدى العمال ولدى أصحاب العمل، والذي يغيب لدى المندوبين الحكوميين كونهم لا يشكلون مجموعة متجانسة[3].

إن التصويت لاتخاذ قرار ما لا يتم بأغلبية المجموعات السياسية أو مجموعات الدول في الجمعية العامة للأمم المتحدة وفي باقي المنظمات الدولية، لكن التصويت بمعرفة مؤتمر العمل الدولي يتم على أساس من التعارض في المصالح الاقتصادية والاجتماعية، بخصوص الموضوع محل النقاش وذلك فيما بين ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل، ويكون دور ممثلي الحكومات إحداث التوازن بينهما[4].

إن النقد الذي قد وجه للتمثيل الثلاثي في مؤتمر العمل الدولي كونه غير عادل، حيث أن وفد كل دولة يضم مندوبين حكوميين ومندوب يمثل العمال وآخر يمثل أصحاب العمل بنسبة « 2 / 1 / 1 » يمكن الرد عليه، ذلك أنه عمليا فإن نشاطا كبيرا تقوم به اللجان التقنية لمؤتمر العمل الدولي، حيث أن كل مجموعة فيها ممثلة بنسب متساوية « 1 / 1 / 1 » وهذه اللجان الثلاثية تناقش صكوك العمل الدولية قبل عرضها على المؤتمر العام للمنظمة الذي يعتمدها عموما بتعديل محدود[5].

إن تمثيل الوفد الحكومي بممثلين وتمثيل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بممثل واحد لكل منهما، قد يكون تمثيلا مناسبا بالنظر إلى أن الدولة هي من سيقوم بإجراء التصديق على اتفاقيات العمل الدولية، من خلال السلطات المختصة التي يحددها دستورها. بالإضافة إلى ذلك، فبقدر ما ينظر إلى العمال وأصحاب العمال بصفتهم كممثلين لفئات معينة، يبحثون دائما عن تحقيق مصالحها، لابد من حضور فكرة أنهم يشكلون مع الحكومة كتلة واحدة، تمثل وفدا واحدا عن الدولة العضو

في منظمة العمل الدولية.

لا يقتصر التمثيل الثلاثي على مؤتمر العمل الدولي، بل يمتد لأجهزة أخرى في المنظمة، وهو أحد الخصائص البارزة لها والذي يطبع جل أعمالها بالطابع الثلاثي[6].

يتألف مجلس إدارة منظمة العمل الدولية من تشكيل ثلاثي يضم 56 شخصا، حيث 28 منهم يمثلون الحكومات و 14 شخصا يمثلون أصحاب العمل، و 14 شخصا يمثلون العمال[7]. وبمقارنة إجراءات تعيين ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل لدى المؤتمر العام للمنظمة ولدى مجلس إدارة المنظمة، يلاحظ أنه بالنسبة للمؤتمر العام فإن الدول هي من تعينهم بالاتفاق مع المنظمات العمالية الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل أو العمال[8]. أما بالنسبة لمجلس الإدارة فإنه يتم انتخابهم من طرف مجموع العمال وأصحاب العمل في المؤتمر العام[9]. وهذا الإجراء من شأنه أن يدعم استقلالية المجموعات غير الحكومية تجاه الدول ويساهم بالضرورة في تعزيز التمثيل الثلاثي في المنظمة[10].

وتتألف لجنة الحرية النقابية من 9 أعضاء رسميين وعدد متساو من الاحتياطيين، وهذا التشكيل ثلاثي حيث يضم الحكومات والعمال وأصحاب العمل وبنسب متساوية[11].

وتتميز لجنة تطبيق المعايير التابعة لمؤتمر العمل الدولي بتشكيل ثلاثي يشمل ممثلين عن الحكومات، وعن العمال وأصحاب العمل[12].

إن مظاهر التمثيل الثلاثي في المنظمة لا تتوقف عند تكوين أجهزتها، بل تمتد لآليات الرقابة وهذا ما سيتم دراسته من خلال المطلب الثاني.

المطلب الثاني: آليات الرقابة في منظمة العمل الدولية

يقع على الدولة التي صدقت على اتفاقية ما التزام إرسال تقرير سنوي حول تطبيق التزاماتها إلى مكتب العمل الدولي. وإعداد هذه التقارير يكون وفق نماذج يحددها مجلس إدارة منظمة العمل الدولية ذو التشكيل الثلاثي[13]. وتقوم كل دولة عضو بموافاة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بنسخ من المعلومات والتقارير المرسلة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي[14].

وفيما يخص الاتفاقيات غير المصدق عليها فتلتزم الدول الأعضاء بتقديم تقارير لدى المدير العام لمكتب العمل الدولي على فترات يحددها مجلس إدارة المنظمة تبين فيها تشريعاتها الوطنية وتطبيقاتها بخصوص هذه الاتفاقيات[15]، كما تقوم الدول بإبلاغ منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بنسخ عن هذه التقارير. وفي إطار آليات الرقابة الدورية فإن تعليقات منظمات العمال وأصحاب العمل يمكن إرسالها مباشرة إلى لجنة الخبراء التي تقوم بفحص التقارير المرسلة من الحكومات وتعليقات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، ويتم تضمين ملاحظات اللجنة بخصوص ذلك في تقرير سنوي[61]. وفيما يتعلق بالحالات الأكثر أهمية فإنها تكون محل دراسة من طرف لجنة ثلاثية التشكيل تابعة للمؤتمر العام تتمثل في لجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية[17].

وأجاز دستور المنظمة لمنظمات العمال وأصحاب العمل أن ترفع احتجاجا إلى مكتب العمل الدولي، يخص تقصير دولة عضو

في التزاماتها المترتبة عن تصديقها لاتفاقية من اتفاقيات العمل الدولية وتكون الحكومة ملزمة بالرد على هذا الاحتجاج، ويجوز لمجلس إدارة المنظمة نشر هذا الاحتجاج ومعه الرد عليه إن وجد[18].

وفي حالة عدم تقيد دولة عضو في المنظمة باتفاقية صدقت عليها، فإنه يجوز لكل من الدول الأعضاء التقدم بشكوى إلى مكتب العمل الدولي، ولمجلس الإدارة أن يشكل لجنة تحقيق لدراسة هذه الشكوى وتقديم تقريرها[19]. ويجوز لمجلس الإدارة أن يقوم من تلقاء ذاته بالإجراء المخصص للدول أعلاه أو بناء على شكوى يتلقاها من أحد المندوبين في المؤتمر[20].

إن منح منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الصلاحية لرفع احتجاجات إلى مكتب العمل الدولي، بشأن عدم احترام دولة عضو ما لالتزاماتها المترتبة عن تصديقها لاتفاقية عمل دولية، هو توجه صريح نحو تعزيز وترقية مبدأ التمثيل الثلاثي من خلال توسيع دائرة نشاط الأفراد دوليا في المواضيع المتعلقة بالعمل.

وفيما يتعلق بمواضيع الحق النقابي، فقد أسس مجلس إدارة المنظمة لجنة ثلاثية التشكيل تدعى لجنة الحرية النقابية، تختص بدراسة الشكاوى المتعلقة بالحق النقابي المقدمة من طرف الحكومات أو منظمات العمال أو منظمات أصحاب العمل، وترفع بشأنها تقريرا لمجلس الإدارة[21].

إن إشراك منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، بالاستماع إلى آرائها في عملية صياغة التقارير، التي تبعث بها الدول الأعضاء إلى مكتب العمل الدولي، في إطار الرقابة الدورية للمنظمة بخصوص التشريعات الوطنية وتطبيقاتها؛ يؤكد حرص المنظمة واهتمامها بالمواضيع التي تشغل الشركاء الاجتماعيين من جهة، ومن جهة ثانية التأكيد على أهمية الحوار الاجتماعي، بصفته الآلية التي تمكن من تحقيق عمل لائق، وتطور اقتصادي واجتماعي.

إن مظاهر التمثيل الثلاثي في منظمة العمل الدولية في صورة أجهزتها وآلياتها الرقابية، لا تعكس لوحدها مكانة هذه الميزة في المنظمة، حيث أن هذه الأخيرة ساهمت بشكل فعال في تجسيد التمثيل الثلاثي وهذا ما سيتم دراسته من خلال المبحث الثاني.

المبحث الثاني: مساهمة منظمة العمل الدولية في تجسيد التمثيل الثلاثي

تتطلب دراسة مساهمة منظمة العمل الدولية في تجسيد التمثيل الثلاثي البحث في جهود منظمة العمل الدولية لتعزيز التمثيل الثلاثي (المطلب الأول)، ثم عرض أهمية التمثل الثلاثي (المطلب الثاني).

المطلب الأول: جهود منظمة العمل الدولية لتعزيز التمثيل الثلاثي

سيتم التطرق لجهود منظمة العمل الدولية لتعزيز التمثيل الثلاثي بدراسة صكوك منظمة العمل الدولية بشأن التمثيل الثلاثي (الفرع الأول)، ثم يتم التطرق لنشاط منظمة العمل الدولية لتعزيز التمثيل الثلاثي (الفرع الثاني).

الفرع الأول: صكوك منظمة العمل الدولية بشأن التمثيل الثلاثي

أكدت منظمة العمل الدولية اهتمامها بمبدأ التمثيل الثلاثي خاصة باعتمادها عددا من النصوص، تتمثل في الاتفاقية رقم 144 لعام 1976 بشأن المشاورات الثلاثية والمكملة بالتوصية رقم 152 لعام 1976 بشأن المشاورات الثلاثية لتشجيع تطبيق معايير العمل الدولية. ونذكر أيضا إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة لعام 2008،

بالإضافة إلى قرارات[22*] اعتمدت في أعوام 1971، 1977، 2002. كل هذه النصوص[23**] كانت تهدف لتعزيز التشكيل الثلاثي في نشاطات منظمة العمل الدولية، وسنتناول بالدراسة لأهم ما جاء في هذا الشأن في الاتفاقية رقم 144 وفي التوصية رقم 152 وفي القرار بشأن التمثيل الثلاثي والحوار الاجتماعي لعام 2002 وفي إعلان 2008.

أولا: الاتفاقية رقم 144 لعام 1976 بشأن المشاورات الثلاثية

تلتزم الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية المصدقة على هذه الاتفاقية، بتنفيذ إجراءات تضمن قيام إجراء مشاورات فعالة بين ممثلي الحكومات وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال بشأن المسائل ذات العالقة بأنشطة منظمة العمل الدولية[24].

وجاء بيان المسائل ذات العلاقة بأنشطة منظمة العمل الدولية في إطار تحديد الغرض من الإجراءات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، والمتمثل في إجراء مشاورات بشأن[25]:

- ردود الحكومات على الاستبيانات المتعلقة ببنود جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي والنصوص المقترحة لمناقشة المؤتمر.
- المقترحات المقدمة للسلطة المختصة بخصوص عرض الاتفاقيات والتوصيات عملا بالمادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية.
- إعادة النظر على فترات مناسبة في التوصيات، وفي الاتفاقيات غير المصدقة التي لم تدخل بعد حيز النفاذ، للنظر فيما يمكن اتخاذه من تدابير لتشجيع تنفيذها وتصديقها عند الاقتضاء.
- المسائل المترتبة على التقارير التي تقدم إلى مكتب العمل الدولي بموجب المادة[26*] 22 من دستور منظمة العمل الدولية.
- المقترحات بنقض اتفاقيات مصدقة.

يجتمع المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، ويتم دراسة مواضيع جدول الأعمال خلال دورة المجلس. ومنح دستور المنظمة لأعضاء المؤتمر، سلطة تقرير ما إذا كانت النتائج المستخلصة من النقاش، تستدعي أن يصاغ بشأنها اتفاقية أو توصية. ومن خلال تخصيص المؤتمر العام للمشاورات الثلاثية اتفاقية،تتضمن التزام الدول الأعضاء بضرورة اتخاذ إجراءات تفعيل التمثيل الثلاثي، فهذا يؤكد مدى أهمية هذا الأخير، والتي سنتناولها بالدراسة في بحثنا هذا.

كان للاتفاقية رقم 144 أثر بالغ على المستويات الوطنية ويظهر ذلك من خلال مايلي[27]:

- تم استحداث هيئات تهدف إلى ضمان التشاور الثلاثي في عدد من الدول نذكر منها» بنغلاديش،كولومبيا، الأردن،كينيا، الكويت «واهتمت هذه الهيئات بمسائل تتعلق بالحد الأدنى للأجور، والمبادئ والحقوقالأساسية في العمل.
- تفعيل إجراءات الحوارالاجتماعي وذلكبدعوة الشركاء الاجتماعيين إلى التعليق على تقارير منظمة العمل الدولية مثلما حدث في» أرمينيا، الجمهورية التشيكية،اليابان «؛ أوبدفع ممثلي الشركاء الاجتماعيين إلى المشاركة في عملية صنع القرار» جنوبأفريقيا «، أو الدفع نحو إنشاء وحدات ولجان جديدة داخل وزارات العمل، تهدف إلى إعداد المشاورات الثلاثية بشأنمعايير العمل الدولية « توغو «، أو من خلال مناقشة مسائل محددة ذات علاقة بسوق العمل، كالحد الأدنى للأجور» الهند، إندونيسيا، بيرو، تركيا «.
- قيام بعض الدول مثل « ألبانيا، بنين، سلوفاكيا، الولايات المتحدة الأمريكية « بالتصديق أو التحضير له بخصوص بعض

اتفاقيات العمل الدولية.

ثانيا: التوصية رقم 152 بشأن المشاورات الثلاثية لعام 1976

جاءت هذه التوصية لتكملة الاتفاقية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية لعام 1976، حيث أكدت على ضرورة أن تجرى مشاورات فعلية، بين ممثلي الحكومة وأصحاب العمل والعمال، بخصوص المسائل المتعلقة بأنشطة منظمة العمل الدولية. وبينت بعض الكيفيات التي يمكن أن تتم بها.

وفي إطار هذه المشاورات ينبغي مراعاة ما يلي:

- أن تكون للمنظمات التمثيلية لأصحاب العمل والعمال، حرية اختيار ممثلي أصحاب العمل والعمال، كما يجب مراعاة التمثيل المتساوي لهذه المنظمات.
- توفير التدريب الملائم، لتمكين المشاركين من أداء وظائفهم بكفاءة.
- تحمل السلطة المختصة مسؤولية الدعم الإداري والمالي للإجراءات المنصوص عليها بما فيها تمويل البرامج التدريبية.

واقترحت التوصية مواضيع أخرى - غير التي تم النص عليها في الاتفاقية رقم 144 - يمكن أن تشكل موضوعا للمشاورات وتتمثل في:

- إعداد وتنفيذ وتقييم أنشطة التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية.

- الإجراءات الواجب اتخاذها، بخصوص قرارات واستنتاجات مؤتمرات العمل الدولية، واجتماعاتها.

- الترويج لاطلاع أفضل على أنشطة منظمة العمل الدولية، للاستفادة منها في السياسات والبرامج الاقتصادية والاجتماعية.

ثالثا: القرار بشأن التمثيل الثلاثي والحوار الاجتماعي لعام 2002

اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية هذا القرار ومن بين ما جاء فيه نذكر ما يلي:

-دعوة الحكومات إلى ضمان الظروف المناسبة للحوار، بما في ذلك احترام المبادئ الأساسية، خاصة الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ، واحترام دور الشركاء الاجتماعيين.

-التأكيد على ضرورة تعزيز التمثيل الثلاثي والحوار الاجتماعي، لا سيما في القطاعات التي يغيب فيها أو يكون ضعيفا فيها.

دعوة منظمة العمل الدولية في حدود الموارد المتاحة لها إلى:

-تعزيز الطبيعة الثلاثية للمنظمة « الحكومات ، العمال وأصحاب العمل «وذلك بتمكينها من التمثيل بشكل يحقق تطلعات المنظمة.

-مواصلة الجهود لتعزيز قدرات منظمات أصحاب العمل والعمال، لتمكينهم من العمل معا بشكل أفضل.

-تعزيز دور الثلاثية والحوار الاجتماعي في المنظمة ،كهدف استراتيجي.

- تعزيز التصديق على معايير منظمة العمل الدولية خاصة المتعلقة بالتمثيل الثلاثي.

- تشجيع مشاركة الشركاء الاجتماعيين بشكل حقيقي، في عملية التشاور بشأن الإصلاحات الاجتماعية، خاصة وضع الاتفاقيات الأساسية حيز التنفيذ.

- إجراء دراسات معمقة حول الحوار الاجتماعي، بالتعاون مع الدول الأعضاءفي المنظمة لتحسين قدرات إدارات العمل، ومنظمات أصحاب العمل والعمال.

-مواصلة تطوير برامج التعاون التقني والآليات الأخرى، معالشركاء الاجتماعيين والحكومات، للمساعدة في زيادةالقدرات والخدمات والتمثيل.

رابعا:إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة لعام[28] 2008

أكد الإعلان في ديباجته على أن الحوار الاجتماعي وممارسة الهيكل الثلاثي بين الحكومات والمنظمات الممثلة للعمال والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل وطنيا ودوليا، أكثر ملاءمة الآن للتوصل إلى الحلول وبناء التلاحم الاجتماعي وإرساء سيادة القانون.

وأكد الإعلان على أن التزامات الدول وجهود منظمة العمل الدولية، يجب أن تقوم على أهداف استراتيجية أربعة ذكر منها تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي باعتبارهما أنسب وسيلتين من أجل:

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

وفي إطار أسلوب تنفيذ ما جاء من استراتيجيات في هذا الإعلان، فإن المؤتمر العام للمنظمة أقر بأنه ينبغي للمنظمة أن تستخدم الميزة التي تنفرد بها والمتمثلة في هيكلها الثلاثي، وذلك لتقديم المساعدة للدول الأعضاء فيها في إطار الجهود التي تبذلها.

كما أنه ينبغي على الدول الأعضاء في المنظمة أن تستعرض وضعها إزاء التصديق على اتفاقيات العمل الدولية وتنفيذها، وهذا تحقيقا للأهداف الاستراتيجية التي تتضمن التمثيل الثلاثي مع التركيز على اتفاقيات العمل الدولية، إضافة إلى الصكوك التي تعد الأكثر أهمية من ناحية الإدارة السديدة، والتي تشمل الهيكل الثلاثي.

من بين الآليات التي تتبناها منظمة العمل الدولية، في سعيها لحماية حقوق العمال، محاولتها البحث دائما عن الكيفيات، التي تمكنها من تحقيق أهدافها، وهي في ذلك تضع استراتيجيات مستقبلية،وتخصص لها خططا وبرامجا، تساعد في تفعيلها. واختيار المنظمة التمثيل الثلاثي كواحد من هذه الاستراتيجيات، يعكس مدى أهمية هذا المبدأ في المواضيع ذات العلاقة بالعمل.

إن اختيار منظمة العمل الدولية لعدد من النصوص المختلفة، والتي تم تبيينها أعلاه،بخصوص التمثيل الثلاثي، يؤكد اهتمام المنظمة بهذه الميزة، وإدراكها بأن أي تقدم اقتصادي أو اجتماعي، لا يمكن أن يتحقق إلا من خلال تعزيز التمثيل الثلاثي والحوار الاجتماعي، على مستوى المنظمة، وعلى مستوى التشريعات الوطنية وتطبيقاتها للدول الأعضاء في المنظمة.

الفرع الثاني: نشاط منظمة العمل الدولية لتعزيز التمثيل الثلاثي

بالرجوع لدستور المنظمة فإن اختصاص تحديد جدول أعمال دورات المؤتمر العام يعود إلى مجلس الإدارة ذو التشكيل الثلاثي،

وعلى ذلك فهو الذي يقرر مواضيع النشاط المعياري للمؤتمر العام، على أنه لا يتوقف عند الاقتراحات المقدمة له من طرف الحكومات، بل يبحث أيضا المقترحات المقدمة من طرف منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل[29].

ويلاحظ أن اعتماد معيار ما من طرف المؤتمر العام يخضع لإجراءات مختلفة، نذكر منها أنه لمناقشة موضوع ما في دورة من دورات المؤتمر لابد من تزويد الحكومات قبل 18 شهرا على الأقل من موعد افتتاح الدورة، بتقرير موجز عن الموضوع مرفوقا باستبيان يهدف لإعداد اتفاقيات أو توصيات، على أن تقوم الحكومات باستشارة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الأكثر تمثيلا قبل صياغة ردودها[30]. وهذا الإجراء يبين الارتباط الوثيق بين مجموعات أصحاب العمل والعمال بالنشاط المعياري حتى قبل اعتماد أي معيار[31].

إن احترام مبدأ التمثيل الثلاثي يظهر من خلال ما يلي[32]:

- إن التحفظ على المعاهدات في إطار القواعد التقليدية للقانون الدولي جائز، لكنه يستحيل في إطار تنظيم ذو تشكيل ثلاثي؛ ذلك أن اتفاقية العمل الدولية هي نتاج مفاوضات ثلاثية الأطراف بين الحكومات والعمال وأصحاب العمل داخل منظمة العمل الدولية، بالإضافة إلى أن إجراء التصديق تقوم به الدولة وحدها وفقا للقواعد التقليدية للقانون الدولي، وستكون في وضع لا يجيز لها إعادة التفاوض بشأن مضمون الاتفاقية وقت التصديق دون المساس بمبدأ التمثيل الثلاثي، وعلى ذلك يستحيل إصدار تحفظات لدى منظمة العمل الدولية.
- قد يطرح تساؤل حول إمكانية انسحاب الدولة من اتفاقية ما، ويلاحظ أنه بالنظر إلى أن الاتفاقية التي جرى التفاوض بشأنها داخل منظمة العمل الدولية تمثل اتفاقا ذو طابع ثلاثي بشأن موضوع أيدته هذه الدولة طواعية، وأن هذه الوضعية عادة ما تجد حلا لها بتضمين حكم في كل اتفاقية ينص على إجراءات الانسحاب منها، وهذا الحكم مثله مثل باقي أحكام الاتفاقية هو نتاج مفاوضات سابقة يحترم بالنتيجة مبدأ التمثيل الثلاثي.

إن تعزيز التمثيل الثلاثي يعد واحدا من الأهداف التي تعكف منظمة العمل الدولية على تحقيقها، ومن بين الإجراءات التي اتخذتها نذكر ما يلي[33]:

- تعزيز التمثيل الثلاثي داخل المنظمة نفسها من خلال خطة عمل تأخذ من الحوار الاجتماعي كأساس لها، إضافة إلى برامج تدريب وتربص وتبادل مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.
- تقوية منظمات العمال وأصحاب العمل من خلال برامج منظمة العمل الدولية للتعاون والمساعدة الفنية، التي تهدف لتحسين قدرات هذه المنظمات لتتمكن من أداء أدوارها في علاقاتها ذات الطابع الثلاثي.
- تعزيز معايير منظمة العمل الدولية التي ترتكز على الحوار الاجتماعي، ويكون ذلك بتشجيع الدول الأعضاء على تطبيق معايير العمل الدولية في ممارساتها، خاصة فيما يتعلق باتفاقيات العمل الأساسية.
- جعل الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية قابلة للتنفيذ، ويكون ذلك بتجسيد مبدأ التمثيل الثلاثي والحوار الاجتماعي من خلال الأنشطة والبرامج المختلفة للمنظمة.

لكن التمثيل الثلاثي يواجه تحديات نذكر منها[34]:

-لاحظت منظمة العمل الدولية أن المؤسسات الثلاثية تؤدي دورا هامشيا في صنع السياسات في العديد من الدول، وأنها تفتقر للموارد وتعمل بشكل متقطع، وغالبا ما لا تهتم الحكومات لمساهماتها في صياغة السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

-إن نقص الثقة بالحوار والهيكل الثلاثي يؤدي إلى التزام ضعيف للحكومات بهذا الهيكل، وغياب الالتزام الفعلي مع الشركاء الاجتماعيين في صياغة استراتيجيات التنمية الوطنية،إضافة إلى أن الحوارالاجتماعي الوطني لا يمكن أن يتطورفي غياب احترام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

- إنالإرادة السياسية من طرف الحكوماتوالشركاء الاجتماعيين هي أساس تفعيل التمثيل الثلاثي، كما أن القدرات التقنية والثقة بين الطرفين شرطا أساسيا لإنجاح العمل.

-بعض الحكومات ترى بأن الحوار الاجتماعي يستهلك الكثير من الوقت ويؤخر القرارات التي تتطلبتنفيذا عاجلا. لكن التجارب أكدت عكس ذلك؛ حيث أن الوقت المستهلك في الحوار الاجتماعي لتحقيق توافق اجتماعي،يعد استثمارا جيدا عندما يؤدي إلى دعم اجتماعي وسياسي أوسع للإصلاحات في المجالات الاقتصادية والاجتماعية.

إن بذل منظمة العمل الدولية للجهود بهدف تعزيز التمثيل الثلاثي، نابع عن قناعتها بأهمية التمثيل الثلاثي وهذا ما سيتم تناوله بالدراسة في المطلب الثاني.

المطلب الثاني: أهمية التمثيل الثلاثي

إن وضع معايير العمل الدولية والإشراف عليها من خلال هيكل ثلاثي الأطراف يعد ميزة تنفرد بها المنظمة عن باقي المنظمات الدولية، وهذا النهج الثلاثي لاعتماد المعاييريسمح بحصولها على تأييد واسع من الأطراف الثلاثة متمثلة في الحكومات والعمال وأصحاب العمل[35].

وأكد الميثاق العالمي لفرص العمل على أن تعزيز الانتعاش والتنمية يكون من خلال وجود روابط بين التقدم الاجتماعي والتنمية الاقتصادية، تضمنها جملة من المبادئ من بينها وجود هيكل ثلاثي يضم الحكومات والعمال وأصحاب العمل، يعد من الآليات البناءة التي تزيد إلى أقصى حد أثر استجابات مواجهة الأزمة لاحتياجات الاقتصاد الحقيقي[36].

إن المشاورات الثلاثية على المستوى الوطني تحقق مزيدا من التعاون بين الشركاء الاجتماعيين، وهذا يؤدي للوصول إلى حكم أفضل بشأن قضايا العمل، وإلى خلق ثقافة الحوار الاجتماعي بشأن المواضيع ذات الطابع الاجتماعي والاقتصادي[37].

إن مشاركة ممثلي أصحاب العمل والعمال على قدم المساواة مع ممثلي الحكومات في اتخاذ القرارات على مستوى السياسة الاجتماعية العمالية الدولية، ينعكس على السياسات الوطنية وتهدف هذه المشاركة إلى إقامة وتعزيز جسور الثقة والتعاون بين ممثلي أصحاب العمل والعمال من جهة، وفيما بينهم وبين الحكومات من جهة ثانية، كما تهدف إلى أن يتحمل كل طرف مسؤولياته بخصوص اعتماد معايير العمل الدولية وتطبيقاتها. والتمثيل الثلاثي ساهم بشكل واضح في تجنب صدور هذه المعايير بروح تكنوقراطية بحتة، إضافة إلى أنه يمثل ضمانة للطابع الديمقراطي الاجتماعي على تكوين ونشاط أجهزة منظمة العمل الدولية[38].

تستند منظمة العمل الدولية على ثلاث ركائز أساسية تتمثل في التمثيل الثلاثي، ومعايير العمل الدولية، إضافة إلى التعاون مع

الدول الأعضاء. وبخصوص التمثيل الثلاثي فإنه لا يمكن تجسيد هذا المبدأ حقيقة إذا كان العمال وأصحاب العمل يتمتعون بتمثيل واستقلال نسبي[39].

تشجع منظمة العمل الدولية على تطبيق مبدأ التمثيل الثلاثي والحوار الاجتماعي، حيث دعت إلى إقامة حوار اجتماعي على المستوى الوطني تشارك فيه منظمات العمال وأصحاب العمل في صياغة السياسات الاقتصادية والاجتماعية، على أساس أن مشاركتها تضمن تنفيذ هذه السياسات. ومن أمثلة ذلك نذكر طلب المنظمة من حكومة « الفلبين » للالتزام بإعلان مشترك بين منظمات العمال وأصحاب العمل والحكومة، والعمل معا بمناسبة إعداد برنامج للعمل اللائق. ونذكر أيضا إمكانية مساهمة الهيكل الثلاثي في إقامة توافق وطني في الفترات الانتقالية الصعبة، ففي « جنوب أفريقيا » مثلا مهد الانتقال السلس من نظام الفصل العنصري إلى التمثيل الثلاثي الطريق لإصلاح قانون العمل، ونتيجة لذلك تتمتع الآن جنوب أفريقيا بتشريعات عمالية حديثة تتطلع لمستقبل ناجح، يساعدها في القضاء على مظاهر عدم المساواة التي كانت سائدة[40].

وتسمح المشاورات الثلاثية بين ممثلي الحكومات وممثلي العمال وأصحاب العمل، بإبداء آراء المنظمات العمالية بخصوص اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية والتقارير التي تقدمها الحكومات، في إطار الرقابة الدورية التي تختص بها منظمة العمل الدولية، كما أنها تساهم في إيجاد حلول للخلافات بشأن الغموض في المواقف بين هذه الأطراف[41].

وتؤكد الدراسات أهمية سياسة تشجيع الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني، بسبب الفوائد التي تمثلها بالنسبة للمجتمع وللاقتصاد الوطني، ومن الأمثلة على ذلك نذكر أنه في « بريطانيا » أظهرت دراسة أجريت عام 1995 بأن المؤسسات التي توكل مهام الجوانب الأمنية فيها إلى لجنة مختلطة بين أصحاب العمل والعمال، يكون فيها عدد الحوادث الخطيرة أقل من النصف مقارنة بالمؤسسات الأخرى. وأظهرت دراسة أخرى أجراها مكتب العمل الدولي، وجود رابط وثيق بين المفاوضة الجماعية والدخل المتساوي؛ حيث أن الموارد تتوزع بشكل أفضل في الدول التي تتجاوز فيها نسبة الاتفاقيات الجماعية الـ 60 بالمائة، وفي الدول التي لديها نسبة عالية من التمثيل النقابي[42].

جاء في تقرير المدير العام التركيز على أهمية تعزيز الهيكل الثلاثي، وتم اعتباره كواحد من الأهداف الاستراتيجية التي تسعى منظمة العمل الدولية إلى تحقيقها، حيث أولت أهمية خاصة إلى التصديق على عدد من اتفاقيات العمل الدولية، نذكر من بينها اتفاقية المشاورات الثلاثية رقم 144 لعام 1976، وكان لذلك أثر بارز في تعزيز الحوار الاجتماعي الثلاثي الفعال على المستويات الوطنية[43].

يعد التمثيل الثلاثي ميزة ذات أهمية بالغة، حيث أنه يتيح المجال لممثلي العمال وأصحاب العمل مشاركة الحكومة في إطار حوار اجتماعي سواء على مستوى منظمة العمل الدولية أو على المستوى الوطني، لإيجاد حلول للمشاكل التي تطرحها مواضيع العمل. لكن فعالية هذا التمثيل مرتبطة بوجود إرادة حقيقية من الدولة لإكسابه المكانة التي يستحقها، وذلك من خلال إشراك حقيقي للعمال ولأصحاب العمل في السياسات الاقتصادية والاجتماعية، بالإضافة إلى تمتع ممثلي العمال وأصحاب العمل بقدرات تمكنهم من أداء عملهم بكفاءة، وتسعى المنظمة لتطوير هذه الكفاءات من خلال المساعدة التقنية التي تقدمها والبرامج المخصصة لذلك.

خاتمة

أخذت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها على عاتقها مهمة المساهمة في حماية وترقية حقوق العمال، ويظهر ذلك من خلال التشكيل الثلاثي الذي يجمع ممثلي الحكومات وممثلي العمال وأصحاب العمل في أجهزتها الرئيسة، ممثلة في المؤتمر العام للمنظمة ومجلس إدارة المنظمةبالإضافة إلى تحديد اختصاصات لأجهزتها على اختلافها تتيح لها تحقيق هذه الغاية، كما أنها تسعى جاهدة من خلال نشاطها المعياري أن تصدر ما يكفي من نصوص الاتفاقيات والتوصيات والإعلانات لمعالجة المشاكل ذات العلاقة بالعمل،والتي تتضمن الإجراءات والأساليب التي تمكن من تجسيد أحكامها في التشريعات الوطنية، وفي الممارسات الميدانية للدول الأعضاء في المنظمة. وفي إطارنشاط المنظمة وبحثها المستمرعن الآليات التي تفعل بها معايير العمل الدولية،فإنها أيضا تعتمد على ركائز تعزز قدراتها في الوصول إلى الأهداف التي تسعى لتحقيقها، ومن بين أهم هذه الركائز نذكر ميزة التمثيل الثلاثي التي مكنت منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل من المشاركة على قدم المساواة، مع ممثلي الحكومات في أجهزة المنظمة في صياغة التشريع الدولي للعمل، وتحرص المنظمة على ألا يكون دور هذه المنظمات العمالية مقتصرا على الصعيد الدولي، لذلك أكدت على ضرورة توجه التشريعات الوطنية وتطبيقاتها لفسح المجال لهذه المنظمات لإبداء آرائها، ببناء حوار اجتماعي بين الحكومة والعمال وأصحاب العمل. وسعيا لتوسيع استعمال ميزة التمثيل الثلاثي على مستوى منظمة العمل الدولية، فإن الأخيرة عززت ذلك من خلال الطابع الذي يميز آلياتها الرقابية من حيث التشكيل الثلاثيللجانها، خاصة لجنة الحرية النقابية، ولجنة تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية. ونظرا لأهمية التمثيل الثلاثي في توطيد العلاقة بتعزيز الثقة بين أطرافه فإن المنظمة حرصت عل تجسيده دوليا ووطنيا، لكن لا يمكن تجسيد هذه الميزة حقيقة إذا كان العمال وأصحاب العمل يتمتعون بتمثيل نسبي، لذلك فإنه ينبغي للمنظمة أن تضاعف جهودها لبحث الآليات الكفيلة بتفعيل التمثيل الثلاثي على مستوى النصوص التشريعية الوطنية وتطبيقاتها.

الهوامش:

1/ راجع المادة 3، والمادة 4 من دستور منظمة العمل الدولية.

2/ راجع المادة 17/1 من دستور منظمة العمل الدولية.

3/Anne-Marie LA ROSA et Isabelle DUPLESSIS, **L'expérience singulière du tripartisme au sein de l'Organisation internationale du Travail**, Rostane MEHDI (dir.), La démocratisation du système des Nations Unies, Neuvièmes rencontres internationales d'Aix-en-Provence, Paris, 2001, p 124.

4/محمود مسعد محمود، **دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل**، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، بدون سنة، ص 171.

5/Anne-Marie LA ROSA et Isabelle DUPLESSIS, Loc.cit.

6/ مرزوق علي أحمد صالح،**الحق في العمل في ظل المعايير الدولية**، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، 2018، ص 416.

7/ راجع المادة 7/1 من دستور منظمة العمل الدولية.

8/ راجع المادة 3/5 من دستور منظمة العمل الدولية.

9/ راجع المادة 7/4 من دستور منظمة العمل الدولية.

10/ Idem, p 125.

11/Bit, **Droit Syndical De L'OIT, Normes et Procédures**, Genève,1996, p 132.

12/مكتب العمل الدولي، **دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية**،الطبعة الأولى،جنيف،2012، ص 32.

13/ راجع المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية.

14/ راجع المادة 23/2 من دستور منظمة العمل الدولية.

15/راجع المادة 19/5/ه من دستور منظمة العمل الدولية.

16/Anne-Marie LA ROSA et Isabelle DUPLESSIS, Op.cit, p 127.

17/ Règlement de la conference internationale du travail, art 7.

18/راجع المادة 24، 25 من دستور منظمة العمل الدولية.

19/راجع المادة 26 من دستور منظمة العمل الدولية.

20/ راجع المادة 26/4 من دستور منظمة العمل الدولية.

21/مكتب العمل الدولي، دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، مرجع سبق ذكره، ص ص 44، 45.

22/* تتمثل هذه القرارات فيما يلي:

- Résolution concernant **le renforcement du tripartisme dans l'ensemble des activités de l'Organisation internationale du Travail**, conference internationale du travail, 56 Session, Genève, 1971.
- Résolution concernant **le renforcement du tripartisme dans les procédures de l'OIT pour le contrôle des activités normatives et des programmes de coopération technique**, conference internationale du travail, 63 Session, Genève, 1977.
- Résolution concernant **le tripartisme et le dialogue social**, conference internationale du travail, 90 session, Genève, 2002.

23/** تمت الإشارة لهذه النصوص عند: ثامري عمر،**التعددية النقابية من الحظر إلى التقييد**، أطروحة دكتوراه، قسم القانون العام، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2012، ص206.

24/ راجع المادة 2/1 من الاتفاقية رقم 144 لعام 1976 بشأن المشاورات الثلاثية.

25/ راجع المادة 5 من الاتفاقية نفسها.

26/* تنص المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية على ما يلي:« **تتعهد كل دولة عضو بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عنالتدابير التي اتخذتها من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفا فيها. ويتمإعداد هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس الإدارة، متضمنة ما يطلبه منبيانات**»

27/مكتب العمل الدولي،**الحوار الاجتماعي**، المناقشة المتكررة بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأنالعدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، مؤتمر العمل الدولي، جنيف، 2013، ص 39.

28/** تم اعتماد هذا الإعلان من طرف مؤتمر العمل الدولي، الدورة 97، جنيف، بتاريخ 10 جوان 2008.

29/ راجع المادة 14/1 من دستور منظمة العمل الدولية.

30/ Règlement de la conference internationale du travail, art 38 - 39.

31/Anne-Marie LA ROSA et Isabelle DUPLESSIS, Op.cit, p 125.

32/Idem, p 126.

33/Ian graham, **Le tripartisme aux XXI siècle**, construire sur des fondations solides, Le magazine de L'Oit, N°46, Bit, 2003, p p 5, 6.

34/مكتب العمل الدولي ،**الحوار الاجتماعي**، مرجع سبق ذكره، ص 42.

35/مكتب العمل الدولي، **قواعد اللعبة: مقدمة موجزة لمعايير العمل الدولية**، جنيف، 2017، ص 44.

36/الوثيقة Rev)CPl-ILC98.):الانتعاش من الأزمة، ميثاق عالمي لفرص العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثامنة والتسعون، جنيف، 2009.

37/مكتب العمل الدولي، **قواعد اللعبة**، مرجع سبق ذكره، نفس الصفحة.

38/عدنان خليل التلاوي،**القانون الدولي للعمل**, الطبعة الأولى، المكتبة العربية، جنيف،سويسرا، 1990، ص 237.

39/Du-Sart-Hattenville, Véronique, **La liberté syndicale dans l'espace social international et communautaire**, Thèse, droit social, Paris 2, 2005, p p 278, 279.

40/ Ian graham, Op.cit, p 5.

41/ وسيلة شابو، **القانون الدولي للعمل**، الطبعة الثانية، دار هومة للطباعة والنشر، الجزائر 2016، ص 106.

42/Ian graham, Op.cit, p 6.

43/تقرير المدير العام، **تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة 2010 – 2011**، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 101، جنيف، 2012، ص 68.

المراجع والمصادر:

أولا: باللغة العربية

أ/ الكتب:

1/ محمود مسعد محمود، **دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل**، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، بدون سنة.

2/ مرزوق علي أحمد صالح،**الحق في العمل في ظل المعايير الدولية**، الطبعة الأولى، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية، 2018.

3/ مكتب العمل الدولي، **دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية**،الطبعة الأولى،جنيف،2012.

4/ مكتب العمل الدولي، **قواعد اللعبة: مقدمة موجزة لمعايير العمل الدولية**، جنيف، 2017.

5/عدنان خليل التلاوي،**القانون الدولي للعمل**، الطبعة الأولى، المكتبة العربية، جنيف،سويسرا، 1990.

6/ وسيلة شابو، **القانون الدولي للعمل**، الطبعة الثانية، دارهومة للطباعة والنشر، الجزائر 2016.

ب/ الوثائق الرسمية:

1/ دستور منظمة العمل الدولية.

2/ الاتفاقية رقم 144 لعام 1976 بشأن **المشاورات الثلاثية**.

3/ التوصية رقم 152 لعام 1976 بشأن **المشاورات الثلاثية**.

4/ إعلان **منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة**، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 97، جنيف، بتاريخ 10 جوان 2008.

5/ تقرير المدير العام، **تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة 2010 – 2011**، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 101، جنيف، 2012.

6/ مكتب العمل الدولي،**الحوار الاجتماعي**، المناقشة المتكررة بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأنالعدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، مؤتمر العمل الدولي، جنيف، 2013.

7/ الوثيقة (Rev)CPl-ILC98.):**الانتعاش من الأزمة**، ميثاق عالمي لفرص العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثامنة والتسعون، جنيف،2009.

ج/ الرسائل والأطروحات

- ثامري عمر،**التعددية النقابية من الحظر إلى التقييد**، أطروحة دكتوراه، قسم القانون العام، كلية الحقوق بن عكنون، الجزائر، 2012.

ثانيا: باللغة الأجنبية

A/ Ouvrages:

- Bit, **Droit Syndical De L'OIT, Normes et Procédures**, Genève,1996.

B/ Articles:

1/Anne-Marie LA ROSA et Isabelle DUPLESSIS, **L'expérience singulière du tripartisme au sein de l'Organisation internationale du Travail**, Rostane MEHDI (dir.), La démocratisation du système des Nations Unies, Neuvièmes rencontres internationales d'Aix-en-Provence, Paris, 2001.

2/ Ian graham, **Le tripartisme aux XXI siècle**, construire sur des fondations solides, Le magazine de L'Oit, N°46, Bit, 2003.

C/ Documents Officiels:

1/ Règlement de la conference internationale du travail.

2/Résolution concernant **le renforcement du tripartisme dans l'ensemble des activités de l'Organisation internationale du Travail**, conference internationale du travail, 56 Session, Genève, 1971.

3/ Résolution concernant **le renforcement du tripartisme dans les procédures de l'OIT pour le contrôle des activités normatives et des programmes de coopération technique**, conference internationale du travail, 63 Session, Genève, 1977.

4/ Résolution concernant **le tripartisme et le dialogue social**, conference internationale du travail, 90 session, Genève, 2002.

D/ Thèses:

-Du-Sart-Hattenville, Véronique, **La liberté syndicale dans l'espace social international et communautaire**, Thèse, droit social, Paris 2, 2005.