

دور منظمة العمل الدولية في تطوير وتطبيق القانون الدولي للعمل

د . عيسى لعلاوي

أستاذ محاضر أ . بجامعة الجزائر1

كلية الحقوق سعيد حمدين

مقدمة

كان الإنسان ومنذ زمن بعيد يطمح ويطلع إلى وجود عالم يسوده العدل والمساواة ويحقق فيه تقدمه الإقتصادي والاجتماعي والمادي والثقافي وفي ذلك قال تعالى: "إن خلقناكم من ذكروا أنثى وجعلناكم شعوبا وقبائل لتعارفوا إن أكرمكم عند الله أتقاكم". (1)

ولقد قام بين الأقطار الجغرافية والوحدات البشرية في العالم التعاون والتكافل للعيش في أمن من الخوف والجوع ولو كان هذا في القرون السابقة حلم صعب التحقيق، غير أنه في عصرنا أصبح وبدأ حقيقة واقعة وقريبة المنال بعد أول حرب عالمية عانى من شرها وويلاتها سائر شعوب الأرض سواء من احترق بناؤها مباشرة بالخصوص العمال الذين كانوا وقود وزاد هذه الحرب ، أو من كان في المناطق البعيدة عن أرض العمليات أو في المستعمرات التي تم نهب واستغلال ثرواتها لتغطية نفقات الحرب .

ويعتبر قيام منظمة العمل الدولية كأداة تشريعية دولية لسن المعايير الدولية للعمل والإشراف على تطبيقها ضرورة تاريخية أملت لها مرحلة ما قبل الحرب التي كانت فيها الأوضاع الاجتماعية والعمالية الوطنية و الدولية دون وأقل مستوى الانجازات العلمية التي تحققت طوال القرن التاسع عشر واستمرت إلى أوائل القرن الماضي وأملت لها مرحلة ما بعد الحرب التي استوجبت جهودا دولية ووطنية مكثفة لتحسين ظروف

وشروط العمل لمكافأة العمال على تضحياتهم أثناء الحرب ولمسايرة التقدم الاجتماعي والاقتصادي

غير أنه حتى وإن كانت مراحل ما قبل العصور الحديثة وبصفة خاصة عصر النهضة الصناعية والتقدم التجاري والاقتصادي لم تكن مواتية لطرح مسألة العمل، وأبعاده الاجتماعية والسياسية والاقتصادية إلا أن هذه الأمور قد اختلفت في بداية قيام الحرب العالمية الأولى في بدايات القرن الماضي وبدأ الاهتمام بسن تشريعات العمال بعد أن أصبحت في العصر الحالي ظاهرة تعدد وتنوع المنظمات الدولية التي أصبحت ظاهرة مميزة ولها دور كبير تقوم به في مجال خلق وتطبيق القانون الدولي فإن المنظمة العمل الدولية دور أكثر وضوحاً وتحديداً عن غيرها من المنظمات الدولية في خلق وتطبيق القانون الدولي للعمل ونظراً للاعتبارات الخاصة التي تحيط بها وجعلت منها منظمة دولية مميزة وعلى هذا الأساس قمت بالكتابة في موضوع دور منظمة العمال الدولية في خلق وتطبيق القانون الدولي للعمل وهي الكتابة التي استهدفت منها القيام بدراسة شاملة لنشاط منظمة العمل الدولية في سعيها لتحقيق العدالة الاجتماعية والإنسانية الدولية عن طريق خلق وتطبيق قواعد قانون دولي للعمل تنظم به مشاكل العمل والعمال ويهدف الوصول إلى حقيقة وجود قانون دولي للعمل كمصدر دولي لقانون العمل الوطني.

وفي هذا البحث المتواضع بحثت في منظمة العمل الدولية كمنظمة دولية متخصصة ساهمت وتساهم دائماً في خلق وتطوير وتطبيق قانون دولي للعمل دون الخوص في الجوانب الأخرى المتصلة بالمنظمة كالسياسية والاقتصادية والاجتماعية وغيرهم فقامت بهذا البحث إلى فصلين الأول تناولت فيه البحث عن دور منظمة العمل الدولية في تطوير وخلق القانون الدولي للعمل وفي الفصل الثاني في دور منظمة العمل الدولية في تطبيق القانون الدولي للعمل الذي صاغته أجهزتها المتخصصة في زمن العولمة.

الفصل الأول: دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطوير القانون الدولي للعمل.

تمهيد: لقانون العمل قيمة ذات أبعاد إنسانية واجتماعية واقتصادية وسياسية وبقدر احترام قوانين العمل تتقدم الشعوب وتحقق العدالة والأمن الاجتماعيين وبقدر انصرافها ومخالفتها والتقليل من شأنها أو التحايل عليها تندثر الحضارات وتزول المشروعات.

والقانون الدولي للعمل هو واحد من أهم فروع القانون الدولي العام المعاصر ومصدر القوانين الوطنية ارتبطت نشأته بتحول القانون الدولي العام من قانون الدولي العام من قانون العلاقات بين الدول إلى قانون للمجتمع الدولي.

لقد تبنى المجتمع الدولي فكرة ظهور تشريع دولي للعمل من خلال هيئة دولية تمثلت في منظمة العمل الدولية التي أصبحت المسؤولة عن تطبيقه على مختلف عمال ودول العالم الأعضاء في المنظمة.

ويقصد بقوانين العمل تلك القوانين التي تحكم كل العلاقات القانونية التي تتولى عن عمل تابع يقوم به شخص يرضى العامل لحساب شخص آخر يدعى صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة سواء كان طبيعي

أو اعتباري مقابل أجر، وتحت رقابة وإشراف وتوجيه صاحب العمل كلما توفرت رابطة التبعية بين العامل وصاحب عمله.

ولقد سمي قانون العمل في بداية ظهوره بالقانون الصناعي عند ظهور القوة الصناعية، ثم بالقانون الاجتماعي ومن الدول من أطلقت عليه تسمية القانون العمالي أو العمال وبعد انتقاد هذه التسميات استقرت الكثير من الأنظمة بتسميته بقانون العمل وهي التسمية التي تبنتها منظمة العمل الدولية.

ولقد استخدم لأول مرة اصطلاح القانون الدولي للعمال الأستاذ B. RAYNOUEL في محاضراته بكلية الحقوق جامعة ديجون عام 1906 وعرفه بأنه: جزء من القانون الدولي الذي ينظم الوضع القانوني للعمال الأجانب فيما يتعلق بأمور العمل. (2) وفي

هذه الفترة لم تكن مسألة الاتفاقيات الدولية للعمل مطروحة فكانت تحكم العلاقات بين الدول في مسائل العمل في أغلب الأحيان الاتفاقيات الثنائية وهي أقدم أشكال معاهدات العمل مقصورة على الدولتين الموقعتين على المعاهدة إذ لا يكون لغيرهما حق الانضمام لها. والغرض منها وضع قانون عمل واجب التطبيق على العمال الأجانب المتمتعين بجنسية إحدى الدولتين المتعاقدين وقيمون في إقليم الدولة الثانية ،وتعد أقدم معاهدة ثنائية في هذا المجال تلك التي أبرمت بين فرنسا وإيطاليا عام 1904 تضمنت تحديد الوضع القانوني للعمال الإيطاليين في فرنسا .وحاليا توجد الكثير مثل هذه المعاهدات بين الجزائر وفرنسا ، وقد ساهمت هذه المعاهدات في تطوير قانون العمل الدولي وكانت الخطوة الأولى في طريق تدويل قانون العمل.وفي عام 1912 كتب الأستاذ أرنست ماهيم E . MAHEIM . (3) مجموعة من الدروس بعنوان القانون الدولي للعمل وعرفه بأنه : جزء من القانون الدولي الذي يحكم العلاقات فيما بين الدول حول موضوع عمالهم الوطنيين .

واعتبر الأستاذ أبير فابر A.FABRES أول من استخدم اصطلاح القانون الدولي للعمل عام 1923 رغم إعطائه تعريف محدد له واكتفى يعرض أحكامه الواردة في اتفاقيات العمل الدولية والاتفاقيات الثنائية المتعلقة بأمور العمل . (4)

وعرف الأستاذ ليون تروكلية L.TROCLET القانون الدولي للعمل بأنه جزء من القانون الدولي الذي ينظم علاقات الدول فيما بينها حول أمور مواطنيها من العمال سواء في الحاضر أو المستقبل أو الماضي واعتبر الكثير من الكتاب .القانون الدولي للعمل فرع من فروع القانون الدولي العام. يتضمن قواعد ذات صلة بمسائل العمل التي تغلب فيها المصلحة الدولية العامة (5) ورغم أن أحكام هذا القانون ترتب حقوقا

للأفراد بشكل مباشر إلا أن الجهة المخاطبة بأحكامه هي الدول والسلطات الوطنية المختصة التي تلتزم باتخاذ التدابير الوطنية اللازمة لتنفيذ أحكامه على الصعيد الوطني سواء بالنسبة لمواطنيها أو مؤسساتها الوطنية. (6) واكتسبت مصادر القانون الدولي للعمل وبالأخص الاتفاقيات الدولية للعمل صفة الإلزام , فأصبحت قواعد أمرة

بمجرد تصديق الدول عليها وتسري فيما بين هذه الدول، وتصدر الاتفاقيات الدولية للعمل عن المنظمات الحكومية الدولية وأكثرها تخصص منظمة العمل الدولية التي تتمتع بالشخصية القانونية الدولية، وتعتبر شخصاً من أشخاص الدولي العام. (7)

فإن كانت قواعد القانون الدولي الخاص قواعد دولية عالمية تتميز عن قواعد القانون الدولي العام بوجود شبه سلطة تشريعية تختص بإصدار أحكام القانون الدولي للعمل. وشبه سلطة قضائية مستقلة ومحيدة

خأخراً (لجنة الخبراء) تراقب مدى تقييد الدول بأحكامه وتنفيذها ومدى التزامها بأحكام ومبادئ دستور منظمة العمل الدولية (8)

وأصبح القانون الدولي للعمل يعمل من أجل تطوير العلاقات الاجتماعية الى أحسن، وإيجاد علاقات نموذجية في ظل مجتمع مثالي أساسه العدالة الاجتماعية لتحقيق حفظ الأمن والسلم الاجتماعيين في كافة دول العالم. (9) عندما تأسست منظمة العمل الدولية عام 1919 وقتها كانت القوانين والتشريعات الإجتماعية في البلدان الأوروبية وفي أمريكا والعالم قد حققت تقدماً عظيماً بعكس ما حصلت عليه القوى العاملة من حقوق وضمانات على مدى قرابة قرن من الزمن واكمها كفاح عمالي عنيد مستمر ضد الطبقة الاحتكارية فأصبحت هذه قوانين تشكل جزءاً لا يتجزأ من النظام القانوني الأوروبي ، فكان على منظمة العمل الدولية أن تركز هذه القوانين وتطورها فتناولت في هذا الفصل دور منظمة العمل الدولية في ظهور وصياغة القانون الدولي للعمل في مبحث أول ، والأساس القانوني لسلطة منظمة العمل الدولية في خلق قواعد قانونية دولية للعمل في مبحث ثاني.

المبحث الأول: دور منظمة العمل الدولية في تطوير وصياغة القانون الدولي للعمل

سأتناول دراسة هذا المبحث في مطلبين الأول أتطرق فيه لتطور القانون الدولي للعمل ومعاييرته وفي المطلب الثاني أتناول جهود منظمة العمل الدولية الرامية إلى إرساء صياغة القانون الدولي للعمل.

المطلب الأول: تطور القانون الدولي للعمل وخصائصه

رغم حداثة ظهور القانون الدولي للعمل، فإنه تطور كثيرا على ما صار عليه حاليا، ويعود هذا التطور إلى التحول الذي عرفه القانون الدولي للعمل من قانون يحكم العلاقات بين الدول إلى قانون للمجتمع الدولي في المفهوم الإنساني للمجتمع الدولي ويرجع هذا التطور بالدرجة الأولى إلى الذاتية الخاصة بالقانون الدولي للعمل، وبعض الخصوصيات والأساليب القانونية التي استحدثت في إطاره وحققت له تطور ملحوظا لتحقيق أهدافه وغاياته الخاصة بإحترام العمل كقيمة إنسانية والتكفل بالحماية للعمال.(10) وسأتناول في هذا المطلب أجهزة منظمة العمل الدولية في فرع أول والطبيعة القانونية للاتفاقيات الدولية للعمل في فرع ثاني .

الفرع الأول: أجهزة منظمة العمل الدولية:

لمنظمة العمل الدولية ثلاثة أجهزة رئيسية وهي المؤتمر العام ومجلس الإدارة، ومكتب العمل الدول

أولا: المؤتمر العام

يتكون المؤتمر العام من وفود الدول، ويضم كل وفد أربعة مندوبين اثنان من حكومة الدولة ومندوب عن منظمة العمال ومندوب عن منظمة أرباب العمل من حكومة الدولة، ويتم تعيين المندوبين غيرالحكوميين بواسطة حكومة الدولة بالاتفاق مع منظمات العمال وأصحاب العمل الأكثرتمثيلا في الدولة ومن المهام الرئيسية للمؤتمر العام إعداد التشريع الدولي للعمل ويجتمع مرة واحدة في كل سنة على الأقل، ويبدل كل

مندوب بصوت واضح يعبر فيه عن رأيه الشخصي وتصدر قرارات المؤتمر العام بأغلبية ثلثي الأعضاء (11)

ومن خصوصيات المؤتمر العام تحقيق المساواة بين الطبقات الإجتماعية المختلفة وبين مندوبي الحكومات ، ويعمل للتوفيق بين المصالح المتعارضة للفئات الثلاثة المشكلة لمندوبي الحكومات (الحكومة . ممثل العمال . ممثل أصحاب العمل). لتحقيق الصالح العام ، وهو ما تتميز به منظمة العمل الدولية في هذا المجال عن سائر المنظمات الدولية الحكومية الأخرى وحرصا على تأكيد الطابع التمثيلي الخاص للمؤتمر العام ومنظمة العمل الدولية، نصت المادة 4 من دستور المنظمة على أنه في حالة عدم تعيين أحد العضوين غير الحكوميين فإن العضو الآخر له الحق في الإشتراك في المناقشة مع حرمانه مع حق التصويت. (12)

كانت إجراءات المناقشة و التصويت و اتخاذ القرارات في المؤتمر العام محلا لتعديلات عديدة ، ففي البداية كان التصويت على التوصيات و الاتفاقيات يتم في كل دورة ينعقد فيها المؤتمر العام و التي يتم طرحها فيه و هو الأمر الذي نتج عنه صدور عدة نصوص لم تكن فعالة مما جعل بالكثير من الدول لا تلتزم بتنفيذها ، و منذ عام 1944 استقر العمل على الأخذ بنظام الإقرايين الذي يتم بواسطته أخذ الأصوات على الاتفاقيات ، فإذا تم إقرارها يتم إرسالها إلى الحكومات المختلفة للقيام بدراستها قبل انعقاد المؤتمر ، فإذا وافق عليها المؤتمر الثاني أصبح إقرارها قائما ، و بهذا النظام تعددت اقتراحات الدول وتعديلاتها (13)

ثانيا: مجلس الإدارة

وهو الجهاز التنفيذي لمنظمة العمل الدولية ويدير أعمال مكتب العمل الدولي وأعمال اللجان الداخلية المختلفة للمنظمة ويتألف مجلس الإدارة من ثمانية وأربعين عضوا.

ثالثا: مكتب العمل الدولي

وهو الأمانة العامة الدائمة لمنظمة العمل الدولية ومقره بجنيف سويسرا ويرأسه مديره عينه مجلس الإدارة، ويختص بكل ما يخص التنظيم الدولي للعمل، وحالة العمال ونظام العمل. (14)

الفرع الثاني: الطبيعة القانونية للاتفاقيات الدولية للعمل

تتميز اتفاقيات العمل الدولية بخصائص رئيسية وهي:

أولاً: بأنها لا تكون مسبقة بمفاوضات دبلوماسية على غرار ما هو مألوف في المعاهدات الدولية بوجه عام، وإنما يتم إقرارها في ضوء ما يجري من مناقشات في المؤتمر العام.

ثانياً: للاتفاقيات الدولية للعمل جوانب شكلية في إبرامها لها طابع خاص تنفرد به دون سواها فيتم التوقيع عليها من جانب رئيس المؤتمر العام والمدير العام لمكتب العمل الدولي.

ثالثاً: نظراً للطبيعة الخاصة لاتفاقيات العمل الدولية فلا يجوز إبداء تحفظات عليها أياً كان شكلها أو مضمونها.

فقد أثارت هذه الخصائص المميزة لاتفاقيات العمل الدولية جدلاً حول الطبيعة القانونية لها- فذهب جورج سيل للقول بأنه ليس للاتفاقية أي طبيعة تعاقدية وإنما هي عبارة عن قوانين دولية تصدر عن جهاز تشريعي دولي، ولتكتسب القوة التشريعية لها على الصعيد الوطني، فإنها تحتاج فقط للتصديق عليها من طرف حكومة الدولة، ويعد التصديق بمثابة إنضمام إلى الاتفاقية، أي إلى عمل قائم (15) وذهب البعض الآخر للقول بأنها صيغة توفيقية بين المعاهدة التشريعية والمعاهدة العقدية (16).

وتتصف اتفاقية العمل الدولية بالمؤسسية باعتبارها صادرة عن منظمة دولية، وإصدار وثائق عن منظمة العمل الدولية لا تسبقه أية مفاوضات دبلوماسية على

غرار ما هو مألوف في العلاقات الدبلوماسية التقليدية , وانما يكون نتيجة لمناقشات تجرى داخل جمعية تتقاسم فيها من السمات والأسلوب ومعالجة المشاكل بما يدور في المجالس التشريعية الوطنية, وللاتفاقيات الدولية للعمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية خاصية تتميز بها, وهي أنها تسري ولا ينتهي مفعولها في حالة قيامها بين دولتين حتى ولو قامت بينهما حرب(17).

بالإضافة ما تتميز به اتفاقيات العمل الدولية من خصائص وسمات ومميزات , فإنها فاقت بعض السمات التقليدية للمعاهدات الدولية, فاتفاقية العمل الدولية لا تفيد الدول الا في حالة تصديقها عليها, كما أن دخول الاتفاقية حيز التنفيذ يتطلب حد أدنى من التصديقات , وغالبا ما تحدد بتصديقين إثنيين بالنسبة للاتفاقية العامة (18), غير أن بعض الاتفاقيات تحتاج الى عدد أكبر من التصديقات كالاتفاقيات حول مسائل البحر' لذلك فقد يكون من المناسب عرض ما يتميز به قانون العمل الدولي من سمات والإشارة الى الطبيعة القانونية لقواعده وأحكامه.

1. يتميز القانون الدولي للعمل بعدة مميزات تتمثل في الآتي:

أ. يوصف بأنه قانون حديث النشأة مقارنة بغيره من فروع القانون الدولي العام, كقانون الحرب, وقانون النزاع المسلح والقانون الدبلوماسي, وغيره من القوانين, وصار في فترة وجيزة من ضمن القوانين تطورا رغم أن مصطلح القانون الدولي للعمل لم يدخل ضمن مفردات القانون الدولي العام الا في مطلع القرن العشرين , وكان لبعض الأساتذة الأوروبيين الفضل في ارساء قواعد القانون الدولي للعمل وانشاء منظمة العمل الدولية عام 1919 ومن ضمن هؤلاء الأساتذة E. MAHAIN .ET RAGNONEL (19)

ب . رغم ارتباط القانون الدول للعمل في بداية نشأته بالعمال الأجانب, وحماية العمل والعمال دون أصحاب العمل غير أنه بعد فترة اتسع نطاقه ليشمل كافة الجوانب الإقتصادية والإنسانية والاجتماعية والأخلاقية ذات الصلة بالعمل.

ج. يوصف القانون الدولي للعمل بأنساني وأخلاقي كون أن أحكامه لا تعني فقط تنظيم علاقات عمل تعاقدية إنما لها منظور انساني أخلاقي تحتل فيه مبادئ العدالة والمساواة وعدم التمييز قائمة صدارة القوانين، فالمعيار المميز في هذا القانون هو الكفاءة والقدرة وليس اللون والدين والانتماء أو الأصل أو الوطن (20).

د. يكاد ينفرد القانون الدولي للعمل عن غيره من فروع القانون الدولي العام، كونه ذو طابع ديمقراطي أساسا بالنظر إلى تعدد أطراف صياغته، فمندوب كل دولة يتمثل في الحكومة وممثل العمال وممثل أصحاب العمل وأن هذه الفئة هي من تتحمل التزاماته أو انشاء الحقوق، وهي من تقوم بتقنين وإنشاء قواعده (21).

2. اكتسبت قواعد القانون الدولي للعمل عددا من الخصائص والمميزات. فاتفاقيات العمل الدولية كتشريعات دولية أصبحت تشريعات وطنية بعد المصادقة عليها من حكومة الدولة من منطلق أن مؤتمر العمل الدولي هو جهاز تشريعي دولي، وأن النصوص التي يقرها قد تكون مشروع قانون وطني وتشكل تشريعا عاديا نتيجة لمداولات مؤتمر العمل الدولي الذي هو هيئة مختص في خلق قواعد القانون الدولي للعمل التي تقابل التشريع العادي في الدول كما أن التصرف الصادر عن منظمة دولية باقرارها نصوص اتفاقية هو تصرف قانوني صادر عن الإرادة المفردة ذو خاصية قاعدية عامة، يتبع هذا التصرف سلسلة من التصرفات الصادرة بالإرادة المفردة بواسطتها تقبل السلطات الوطنية القواعد الدولية وتعطيها قوة تنفيذية في الداخل (22).

المبحث الثاني: الأساس القانوني لسلطة المنظمة في خلق قواعد قانونية

دولية

تضمنت المعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية قواعد قانونية تحكم نشاط المنظمة داخليا وخارجيا فبينت أهدافها وتكوينها العضوي ووظائف أجهزها وحدود نشاطها الخارجي مع الدول والمنظمات الدولية الأخرى وأسلوب تحقيق أهدافها ولما كان الارتباط وثيق بين المعاهدة المنشئة والنظام القانوني للمنظمة فإن الطبيعة القانونية

للمعاهدة المنشئة من شأنها التأثير في طبيعة النظام القانوني للمنظمة بما يكسبه من خصائص معينة تسمح له بالمشاركة في الحياة الدولية. (23)

إن البحث في موضوع خصائص المعاهدة المنشئة والعلاقة بين المعاهدة المنشئة والنظام القانوني للمنظمة له أهمية كبيرة من منطلق أن وصف تصرفات المنظمة بأنها تصرفات دولية . تقوم على أساس ما إذا كان النظام القانوني الذي يحكمها هو نظام دولي أو غير ذلك . ولما كان النظام القانوني للمنظمة محكوم بالمعاهدة المنشئة التي لها طبيعة قانونية خاصة نظرا لخصائصها التي تتميز بها، فإذا كانت المعاهدة المنشئة تبقى تحافظ على طبيعتها الدولية رغم خصائصها. فإن النظام القانوني للمنظمة يبقى نظاما دوليا. وبالتالي فإن التصرفات الصادرة عنها تكون تصرفات دولية. (24)

وفي هذا الموضوع سأتناول البحث في مطلبين الأول أخصه للخصائص القانونية للمعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية والثاني أتناول فيه العلاقة بين المعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية والنظام القانوني لها.

المطلب الأول: الخصائص القانونية للمعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية

تظهر خصائص المعاهدة المنشئة للمنظمة في ثلاثة خصائص أولها الخاصة باكتساب عضوية المنظمة وهي القبول وليس الانضمام على النحو القائم في سائر المعاهدات متعددة الأطراف وثانيها بما تتسم به من سمو وثالثها بما تتسم به من وحدة كبراً كلاً

الفرع الأول : القبول كوسيلة لاكتساب العضوية

حسب الشكل التقليدي للمعاهدات الدولية متعددة الأطراف تكون نصوص المعاهدة من صنع الدول الأطراف جميعاً وتكون وسيلة القبول بالتزام أحكام المعاهدة هو الانضمام إليها ويكون وقتها أطراف العلاقة هم الدول الأعضاء والدول الراغبة في الإنضمام. (25). ويعد الإنضمام اللاحق من دولة لمعاهدة قائمة ليس تصرفاً صادراً

بالإرادة المفردة من جانب الدولة الراغبة في الانضمام وانما تصرفا صادرا بالإرادة الجماعية للدول الأطراف في المعاهدة(26)

وأقرت معاهدة فرساي للسلام مبدأ مفاده أن الدول أعضاء هيئة الأمم تكتسب تلقائيا صفة عضوية منظمة العمل الدولية- أما الدول الغير عضوة في هيئة الأمم المتحدة . فأمربول عضويتها من تقدير منظمة العمل الدولية- وقد أصبح اكتساب عضوية المنظمة كالتالي :

1. الدول أعضاء منظمة العمل الدولية منذ تاريخ 01\01\1954

2. الدول أعضاء الأمم المتحدة الأصلية وكل دولة تقبل عضويتها في هيئة الامم المتحدة بقرار من جمعيتها العامة تطبيقا لأحكام ميثاق الأمم المتحدة فيحق لكل دولة أن تنضم لعضوية المنظمة بموجب اخطار تبلغ به المدير العام لمكتب العمل الدولي رسميا تعلن فيه قبول التزامات دستور المنظمة (27).

3. يجوز للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية قبول عضوية أي دولة في المنظمة بأغلبية ثلثي أصوات الوفود المشاركة في الدورة بما فيها ثلثي الأعضاء الحكوميين الحاضرين وصوتوا لصالح انضمام الدولة, فيصبح قبول العضو ساريا بمجرد قيام حكومة العضو المقبول الجديد بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي رسميا بقبول الالتزامات التي فرضها دستور المنظمة- وبهذا فان اكتساب عضوية منظمة العمل الدولية حسب ميثاق الأمم المتحدة أمر يتوقف على ارادة الدولة في الانضمام وقبول المنظمة باعتبارها شخص من أشخاص القانون الدولي (28).

ولا يدخل هذا بصدد الانضمام الى المعاهدة المنشئة للمنظمة على النحو القائم بالنسبة لجميع المعاهدات المنشئة للمنظمة ومتعددة الأطراف. وهو ماذهب اليه الكثير من الأساتذة بالقول ان المعاهدات الدولية التي تخلق منظمة دولية آيا كانت نوعية هذه المنظمة لا يكون بالانضمام للمعاهدة المنشئة وانما بقبول صادر عن المنظمة نفسها (29).

وفرق الأستاذ BOWTL عند تفسيره لمعنى القبول بين القبول والانضمام. ورأى بأن اكتساب صفة عضوية منظمة دولية ليس حقا مطلقا من كل قيد فليس لأي دولة ذات سيادة أن تكتسب صفة عضوية أي منظمة دولية بمجرد طلبها ذلك .

بل أن الأمر يتعلق بإرادة المنظمة ذاتها. ولذا يبقى الشرط الوحيد حسب نص المادة 1 من دستور المنظمة أنه يجب على كل دولة ترغب في اكتساب عضوية المنظمة أن تعلن رسميا بقبول الالتزامات التي فرضها دستور المنظمة وأهم هذه الالتزامات احترام الحقوق والحريات الفردية بصفة عامة والحقوق والحريات العمالية بصفة خاصة. (30)

الفرع الثاني: سمو المعاهدة المنشئة

تعد هذه الخاصية التي تتمتع بها المعاهدة المنشئة للمنظمات الدولية هي التي من شأنها يمكن اطلاق عليها لفظ الدستور، ولا خلاف بشأن سمو المعاهدة المنشئة بالنسبة لسائر التصرفات التي قد تصدر عن المنظمة. فالمعاهدة المنشئة هي التي تبين أهداف المنظمة وتكوينها العضوي وأجهزتها ونطاق نشاطها الداخلي والخارجي ووسائل تحقيق أهدافها. ولا يجوز للمنظمة الدولية عند مباشرة عملها الخروج عما حددتها لها معاهدتها المنشئة لها. ذلك أن النظام القانوني لأي منظمة دولية محكوم أساسا بالمعاهدة المنشئة التي تخلق هذا النظام وتنظيم هيكله وتعطي للمنظمة حياتها. وهو ما لا يسمح للمنظمة الخروج في ممارستها لاختصاصاتها عما هو محدد لها أصلا في المعاهدة المنشئة -ولذا فإن سمو المعاهدة المنشئة بالنسبة لكل تصرفات المنظمة هو أمر غير قابل للجدل. (31) هذا فيما يخص المعاهدة المنشئة لكل التصرفات التي تصدر عن المنظمة أما سمو المعاهدة بالنسبة للدول الأعضاء فيجب أن لا تتعارض مع أحكام دستور المنظمة ومع الاتفاقيات الدولية السابقة واللاحقة على انشاء المنظمة. كما يجب أن لا تتعارض التشريعات الوطنية مع أحكام دستور المنظمة، (32) ولا يوجد خلاف بشأن سمو المعاهدات المنشئة بالنسبة للدول الأعضاء في المنظمة بالخصوص اذا كان الأمر يتعلق بمنظمات فوق الدول كالجماعات الأوروبية. كون أن الكثير من

القواعد التي تتقرر تكون بمعرفة أجهزتها المختلفة والمتخصصة مما يجعل بالسهولة سريان هذه القواعد في تشريعات هذه الدول الأعضاء دون حاجة لاتخاذ أية اجراءات من قبل السلطات الوطنية لسريانها , أما بالنسبة لسائر المنظمات الدولية على خلاف الجماعات الأوروبية, فلقد نصت المادة 103 من ميثاق الأمم المتحدة على أنه اذا تعارضت الالتزامات التي يرتبط بها أعضاء الأمم المتحدة وفقا لأحكام الميثاق مع التزام دولي آخر يرتبطون به. فالعبرة بالتزاماتهم المترتبة عن الميثاق.(33)

ويرى الأستاذ oprenlien بأن المعاهدات الدولية سواء كانت عامة أو خاصة تضع قواعد السلوك ملزمة لجميع الدول الأطراف باعتبار أن هذه القواعد هي جزء من القانون الدولي , ويجب على الدول الأطراف عدم اصدار قواعد مخالفة لالتزاماتها الدولية المترتبة على المعاهدة المرتبطة بها .(34). وأما بخصوص المعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية بصفة خاصة فانه يسري بالنسبة لها ما يسري بالنسبة لغيرها من المعاهدات الدولية المنشئة للمنظمات الدولية- وأن المعاهدة المنشئة لها سمو على كل التصرفات الصادرة عن المنظمة. كما تسمو على سائر تعهدات الدول الأطراف المترتبة على اتفاقيات دولية سواء كانت سابقة أو لاحقة على انشاء المنظمة. وتسمو على النظم القانونية الوطنية للدول الأعضاء.(35)

فحتى وان لم تكن منظمة العمل الدولية منظمة فوق الدول. الا أن التزام الدول الأعضاء فيها بميثاقها بمجرد كسب العضوية -فان فانه ينقص من السلطة التقديرية للدول الأعضاء وهو ما نصت عليه المادة 19 \ 5 ب من دستور المنظمة على أن تتعهد الدول الأعضاء بأن تعرض النصوص التي تأخذ شكل اتفاقيات دولية على سلطتها الوطنية التي يقع الموضوع في مجال اختصاصها بهدف اصدارها في تشريع , أو القيام بإجراء آخر في هذا الشأن وأن يتم هذا خلال سنة على الأكثر من تاريخ اختتام دورة المؤتمر أو في أقرب وقت ممكن اذا كان من المعتذر لظروف استثنائية اجراء ذلك خلال السنة المذكورة , والا يتجاوز ذلك الوقت بأي حال ثمانية عشر شهرا من تاريخ اختتام دورة المؤتمر. (36). ونصت المادة 22 من دستور المنظمة على أن الدول الأعضاء تلتزم

بإعداد تقرير سنوي لمكتب العمل الدولي عن الاجراءات التي اتخذتها لتنفيذ أحكام الاتفاقيات التي انضمت اليها. ويجب اعداد هذه التقارير بالكيفية التي يحددها مجلس الإدارة وأن تحتوي على البيانات التي يطلبها. (37)

الفرع الثالث : وحدة المعاهدة المنشئة

يقصد بوحدة المعاهدة المنشئة لمنظمة دولية هي سريان المعاهدة ككل في مواجهة الدول الأعضاء سواء كانت دول مؤسسة أو من انضمت للمنظمة ولا يجوز لأية دولة ترغب في اكتساب العضوية. في المنظمة الدولية أن تقدم تحفظ على نصوص المعاهدة المنشئة، بل يجب عليها قبولها جميعاً أو رفضها جميعاً وعرفت المادة 2 من اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات التحفظ بأنه "اعلان من جانب واحد أيا كانت صيغته أو تسميته يصدر من الدولة عند توقيعها أو تصديقها أو قبولها أو موافقتها أو انضمامها الى معاهدة تهدف به الى استبعاد أو تعديل الأثر القانوني لأحكام معينة في المعاهدة من حيث سريانها على هذه الدولة وهو نفس التعريف الواردة عن الفقه (38). وقد نصت المادة 19 من الاتفاقية المذكورة أعلاه "يجوز للدولة أن تبدي تحفظاً على المعاهدات عند توقيعها أو التصديق عليها أو قبولها أو الموافقة عليها أو الانضمام لها باستثناء الحالات الآتية:

1. اذا كان التحفظ محظوراً في المعاهدة

2. اذا كانت المعاهدة تجيز تحفظات معينة ليس من بينها ذلك التحفظ.

3. في الحالات التي لا تشملها الفقرات 2.1 اذا كان التحفظ مخالفاً لموضوع المعاهدة والغرض منها، ونصت المادة 20 فقرة 4 من نفس الاتفاقية على أن قبول دولة متعاقدة لتحفظ صادرة من دولة متعاقدة أخرى يجعل الدولة المتحفظة طرفاً في المعاهدة في مواجهة الدولة الأولى عندما تصبح المعاهدة نافذة بين الدولتين، وأن اعتراض دولة متعاقدة أخرى على تحفظ لا يحول دون نفاذ المعاهدة بين الدولتين المعترض والمحتفظ. (39) مالم تبدي المعترضة بصفة قاطعة نية مغايرة".

إذا كانت القاعدة العامة هي جواز التحفظ على أحكام المعاهدة الدولية فإن الأمر على خلاف ذلك في المعاهدة المنشئة للمنظمات الدولية , فرغم عدم تضمن موثيق المنظمات الدولية نصوصا تقضي بعدم جواز التحفظ على أحكامها. إلا أن الواقع يتفق مع طبيعة ذه المعاهدات لأنها معاهدات تنشأ بمقتضاها هيئات دولية من شأنها التأثير على سيادة الدول عن مباشرتها لنشاطها بما يجب أن تتساوى الدول في الالتزامات التي تفرض عليها وإباحة التحفظ من جانب الدول على المعاهدات المنشئة لمنظمات دولية يخلق تفاوتاً في التزامات الدول بعضها عن بعض فينتهك مبدأ المساواة بين الدول (40). وقد نصت المادة 20 \ 3 من اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات على أنه " إذا كانت المعاهدة أداة منشئة لمنظمة دولية فإن ابداء تحفظ يتطلب قبولاً من الجهاز المختص في هذه المنظمة مالم تنص المعاهدة على خلاف ذلك".

وعدم جواز التحفظ على دستور منظمة العمل الدولية هو أمر تقتضيه طبيعة الموثيق المنشأة للمنظمات الدولية بصفة عامة , لأنه يجب أن تكون هناك وحدة للمعاهدة المنشأة لمنظمة دولية ؛ أما بالنسبة لمنظمة العمل الدولية بصفة خاصة فأن عدم جواز التحفظ على دستورها هو أمر تطلبه طبيعة المنظمة باعتبارها هيئة دولية تعمل من أجل اقرار حقوق وحريات للعمال بصفة خاصة وللإنسان بصفة عامة ؛ وأنه لا مجال للمساومة على الحقوق والحريات الأساسية سواء كانت تلك الحقوق للعمال وللإنسان بصفة عامة

المطلب الثاني : العلاقة بين المعاهدة المنشئة والنظام القانوني للمنظمة

نظراً لما تتميز به المعاهدة المنشئة للمنظمات الدولية ومنظمة العمل الدولية من خصائص , أثر ذلك على الطبيعة القانونية للمعاهدة المنشئة , ونظراً للارتباط الكبير بين المعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية والنظام القانوني لهذه المنظمة . فإن التكييف القانوني للمعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية من شأنه أن يؤثر على النظام القانوني كله للمنظمة وفي مدى ما تتمتع به من سلطات.(41)

فالبحث في العلاقة بين المعاهدة المنشئة و القطاع القانوني للمنظمة يتطلب البحث في الطبيعة القانونية

للمعاهدة المنشئة للمنظمة في فرع أول وفي أثار التكييف القانوني للمعاهدة المنشئة على النظام القانوني للمنظمة في فرع ثاني.

الفرع الأول: الطبيعة القانونية للمعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية

نظرا للارتباط الكبير بين المعاهدة المنشئة والنظام القانوني للمنظمة ؛فقد دعت تلك الخصائص القانونية للمعاهدة المنشئة ببعض الباحثين الى القول بعدم انتماء النظام القانوني للمنظمات الدولية الى النظام القانوني الدولي وان كانت تصرفات المنظمات الدولية هي تصرفات دولية (42).

واتجهت أهم الآراء نحو استغلال النظام القانوني للمنظمات الدولية وانفصاله عن النظام القانوني الدولي وهو الرأي الذي يؤمن بالطبيعة الدستورية الخالصة للمعاهدات المنشئة للمنظمات الدولية ؛ومن هذه الآراء ، رأى الأستاذ كاي CAHIER الذي يرى بأن انكار الطبيعة القانونية للمعاهدة المنشئة يعني انكار امكانية قيام معاهدة دولية بانشاء دولة فيدرالية؛ وأكد الطبيعة الدستورية للمعاهدات المنشئة لظهور الجماعات الأوروبية التي تقترب كثيرا من الدول الفيدرالية ؛وذلك بالنظر لما تتميز به هذه الجماعات من خصائص.(43)

ولمعرفة الطبيعة القانونية للمعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية يتطلب البحث في الجانب المادي أو الدستوري والجانب الشكلي للمعاهدة.

أولا: الجانب المادي للمعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية

للبحث عن الجانب المادي أو الدستوري للمعاهدة المنشئة للمنظمة يتطلب معرفة كيف ظهرت فكرة الدستورية في القانون الدولي. ثم البحث في المظاهر الدستورية للمعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية .

1. ظهور فكرة الدستورية في القانون الدولي

يعود أصل معاهدة الدولية الى المعاهدة التي تمت بين رمسيس الثاني وملك الحيثيين عام 1280 قبل الميلاد لكن الفضل يعود الى القانون الروماني الذي ترك أثره في مفهوم المعاهدة الدولية التي اعتبرها عقد كما هو الحال في القانون الخاص. (44) فأصبح أساس الالتزام بالمعاهدة الدولية هو القاعدة اللاتينية المعروفة PACTA SUNT SE RVANDA .

واستقر الأمر مدة على أن المعاهدة الدولية هي من العقود مقتضاها أن الفرد هو عبد لالتزاماته، ثم ظهر رأى آخر يرى أن المعاهدة الدولية تنقسم الى قسمين احدهما معاهدة شارعة والأخرى معاهدة عقدية الى أن عرف المجتمع الدولي الحديث مجموعة من القواعد الأساسية اللازمة، وهي ما تعرف باسم القواعد الدستورية وفي عام 1949 رأي الأستاذين SCELLE ET BERLIA

بأنه لا يكفي التمييز بين المعاهدة الشارعة والعقدية، فيجب أن يكون نوع آخر من المعاهدات ، وهي المعاهدات الدستورية التي من شأنها خلق مؤسسات دولية. (45) وأكد القاضي ألفان ALVANE في دعوى خاصة بالقبول في عضوية الأمم المتحدة على الطبيعة الدستورية لميثاق الأمم المتحدة وبهذا أخذت فكرة الدستورية مكانها في فكرة القانون الدولي ووجدت الكثير من المؤيدين لها.

2. المظاهر الدستورية للمعاهدة المنشأة

إذا كانت المظاهر الدستورية في المعاهدات المنشئة للجماعات الأوروبية هي أكثر وضوحا عنها في المعاهدات المنشئة لغيرها من المنظمات الدولية ، إلا أن جميع المنظمات الدولية بما فيها الأمم المتحدة تعرف مجموعة من القواعد الدستورية ويظهر هذا فيما تؤدي اليه المعاهدات المنشئة من خلق وحدات جديدة لها حياتها الخاصة والمستقلة عن الدول الأعضاء وبما تكلفه لهذه الوحدات من سلطات في مواجهة هذه الدول بما يجعل للمعاهدة دورا مختلفا عن الدور الذي تقوم به سائر المعاهدات الدولية التي ليس من شأنها خلق منظمات دولية (46).

والمعاهدات المنشئة لمنظمة العمل الدولية لها مظاهر دستورية متعددة وواضحة وأن دستورها قد منح الحق بموجب مادته 19/1 في إصدار نصوص تنظيم موضوعات العمل والعمال منها ما يأخذ شكل اتفاقيات دولية ومنها ما يأخذ شكل توصيات وفرض دستورها على الدول الأعضاء التزامات معينة تترتب بمجرد صدور أحكام عنها بغض النظر عن التصديق عليها، أو قبولها من الدول.

ومن أكثر المظاهر الدستورية للمعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية ذلك التكوين الثلاثي الذي يسود جميع أجهزة المنظمة والذي يطبع جميع تصرفاتها: فيشارك العمال وأرباب العمل وممثلي الحكومات في جميع أوجه نشاطات المنظمة وتملك المنظمة حق الرقابة على تطبيق قواعد العمل الدولية التي تقررت بمعرفتها والمظاهر الدستورية هي أكثر وضوحاً في المعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية عن سائر المعاهدات المنشئة للمنظمات الدولية التقليدية الأخرى (47).

ثانياً: الجانب الشكلي للمعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية

لمعرفة هذا الموضوع يتطلب البحث فيه من ناحيتين الأولى في أثر الجانب الشكلي على مفهوم الدستور والثانية في تعديل المعاهدة المنشئة كمظهر للجانب الشكلي

1. أثر الجانب الشكلي على مفهوم الدستور

يرى الأستاذ ريدو أنه لا يمكن تجاهل أهمية طبيعة الدستورية للميثاق المنشأ لمنظمة دولية، فإنه لا يمكن من ناحية أخرى تجاهل المظهر الشكلي للمعاهدة المنشئة، وذلك من حيث تأثيرها على مفهوم الدستور، فالجانب الشكلي للمعاهدة المنشأة لمنظمة العمل الدولية يعد من أهم جوانب المعاهدة (48).

فالمعاهدة من الناحية المادية تعد دستوراً لمنظمة وتظل من الناحية الشكلية معاهدة دولية. فأن اكتساب دولة لصفة عضوية منظمة العمل الدولية لا يفقدها شخصيتها الدولية، بل تبقى شخصاً من أشخاص القانون الدولي. في حين أن توقيع دولة على المعاهدة المنشأة لاتحاد فيدرالي من شأنه فقدان الدولة الموقعة شخصيتها الدولية.

(49). وحتى وإن كانت النصوص المنشئة لمنظمة العمل الدولية تفرض على الدول الأعضاء القيام بالتزامات معينة ، إلا أن حرية التصرف للدول تبقى هي الأساس (50)

2. تعديل المعاهدة المنشئة كمظهر للجانب الشكلي :

تظهر أهمية الجانب الشكلي للمعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية من اجراءات تعديل نصوصها ، كون أن تعديل المعاهدة يشير صعوبات مهمة في مجال القانون الدولي نتيجة تمسك الدول بسيادتها وفي حقها بالتمسك بعدم ادخال أي تعديل على المعاهدة الدولية المنشئة تكون هي طرفا فيها ، إلا برضاها طبقا لقاعدة لا يجوز تعديل أي اتفاق دولي إلا بموافقة أطرافه (51).

أما بالنسبة للمعاهدة المتعددة الأطراف . فنظرا لصعوبة الوصول الى اجماع الآراء بشأن التعديلات المطروحة فإنه غالبا ما يكفينا بالحصول على أغلبية معينة لإمكان ادخال تعديلات جديدة على المعاهدة، ويكون للأقلية الحق في عدم الالتزام بهذه التعديلات وهو ما نصت عليه المادة 40 من اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات ، "إن الاتفاق الخاص بتعديل معاهدة متعددة الأطراف لا يلزم أي دولة طرف في المعاهدة اذا لم تصبح طرفا في الاتفاق المعدل ، (52). فالمعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية شأنها شأن كل المعاهدات المنشئة لمنظمة دولية ، فهي من الناحية الشكلية معاهدة دولية متعددة الأطراف. غير أن من الناحية المادية فهي دستور على اعتبار أنها هي التي تضع القواعد اللازمة لحياة المنظمة واستمرارها ونموها واضطرارها وبهذا فإن كل من الجانب الشكلي والمادي للمعاهدة يتحكمان معا في طبيعتها القانونية(53).

ويرى البعض أن للمعاهدة المنشأة لمنظمة العمل الدولية طبيعة مختلفة فهي من الناحية الشكلية معاهدة دولية ومن الناحية المادية تعد دستورا للمنظمة (54).

الفرع الثاني : أثار التكييف القانوني للمعاهدة المنشئة على النظام القانوني للمنظمة

يتطلب في هذا الموضوع البحث في ارتباط النظام القانوني للمنظمة للمعاهدة المنشأة وخصائص النظام القانوني للمنظمة المترتبة على التكييف القانوني للمعاهدة المنشئة

أولاً: ارتباط النظام القانوني للمنظمة بالمعاهدة المنشئة

يرى الفقه بأنه لا يوجد مجمع ليس له نظاماً قانونياً وأنه حتى المجتمعات الغير المنظمة مثل المجتمع الدولي التقليدي لها نظامها القانوني الخاص بها. وعرف الأستاذ سال النظام القانوني لأي مجتمع بأنه "مجموعة من قواعد الاختصاص القانونية التي يمنح بمقتضاها الأفراد أو الأجهزة قانونية سلطة التصرف من خلال ما هو محدد لهم. وبهذا فالسلطات في الجماعة هي وظائف اجتماعية تمارس عن طريق أجهزة النظام القانوني المعدة لهذا الغرض (55). وإذا كان النظام القانوني لمنظمة دولية يبدو أنه هو الأساس لسلطة المنظمة. غير أن الأساس القانوني الحقيقي ينتهي بالمعاهدة المنشئة للمنظمة , إذ أنه لو لم توجد المعاهدة المنشئة ما نشأت المنظمة أصلاً وما استطاعت استكمال وجودها وتفعيل دورها , ولذا فالنظام القانوني لأي منظمة دولية ينبع أساس من المعاهدة المنشئة ويرتبط بها وجوداً أو عدماً (56).

ان مجموع القواعد التي تضمها المعاهدة المنشئة والقواعد التي وضعتها المنظمة تشتركان معا في تكوين النظام القانوني للمنظمة وهو الاطار الذي تعمل المنظمة من خلاله , والاساس القانوني لكل نشاطاتها (57).

ثانيا: خصائص النظام القانوني للمنظمة المترتبة على التكيف القانوني للمعاهدة المنشئة

يعرف المجتمع الدولي نوعين أساسيين من النظم القانونية أحدهما خاص بالدول والآخر خاص بالمنظمات الدولية. ويوجد اختلاف جذري بين النوعين. واذ كان الاختلاف واضح بين النظم القانونية للمنظمات الدولية عن نظام الدول فانه كذلك يتغير ويتنوع من منظمة الى أخرى فلكل منظمة نظامها القانوني الخاص بها. والذي يتخلف من منظمة لأخرى ويتميز النظام القانوني لمنظمة العمل الدولية بخصيتين أساسيتين وهما الذاتية والتبعية.(58)

1. الذاتية :

نظرا للارتباط الوثيق بين المعاهدة المنشئة والنظام القانوني للمنظمة. فان الطبيعة القانونية للمعاهدة المنشئة أثروا على النظام القانوني للمنظمة التي تكفل له من الذاتية ما يسمح للمنظمة بالعمل على تحقيق أهدافها التي أنشأت من أجلها. فالنظام القانوني لمنظمة العمل الدولية يمنح أجهزة المنظمة من الاختصاصات وينظم من الاجراءات ما يسمح به العمل على تحقيق أهدافها. ولمنظمة العمل الدولية ذاتيتها الخاصة سواء في ظل عصبة الأمم المتحدة أو في ظل الأمم المتحدة. وأن مقتضى ذاتية النظام القانوني للمنظمة هو أن يكون لها حرية التصرف استقلالاً عن الدول الأعضاء وفي مواجهتهم من خلال ما ينص عليه نظامها القانوني(59).

وطبقا للنظام القانوني لمنظمة العمل الدولية فان الهدف الرئيسي هو وضع قواعد أساسية دولية تنظم موضوعات العمل ويحق في ذلك لمنظمة العمل الدولية اصدار قواعد قانونية دولية تنظم موضوعات العمل تأسيسا على ما جاء في نظامها القانوني المحكوم أصلا بالمعاهدة المنشئة (60).

2. التبعية

اذا كان للنظام القانوني للمنظمة ذاتية خاصة, وهذه الذاتية ليست مطلقة من كل

قيد . فالمنظمة تبقى دائما تابعة للدول المنشئة لها . فالدول الأعضاء في المنظمة هي من تحدد أهداف المنظمة ومجال السلطات الخاصة بها . وأن أي تعديل على دستور المنظمة لا يمكن أن يتم الا بموافقة الدول الأعضاء . ولذا فان منظمة العمل الدولية حتى وان كانت لها ذاتيتها , الا أنها تبقى تابعة للدول الأعضاء الذين يكون من اختصاصهم تحديد اختصاصها.

كما يكون لهم الحق ادخال أي تعديل على دستور المنظمة, وحتى وضع حد لنهايتها (61).

وعليه فاذا كانت منظمة العمل الدولية لها الحق قانونا في وضع قواعد دولية للعمل. فان عليها الالتزام بمراعاة أهداف المنظمة طبقا لما هو وارد في نظامها القانوني وتتبلور هذه الاهداف في العمل من أجل عدالة اجتماعية عن طريق تنظيم ساعات العمل والقضاء على البطالة وضمان أجر كافٍ لتحقيق مستوى معيشي مناسب وحماية العمال من المرض والحوادث وحماية الأطفال والنساء بصفة خاصة. وضمان معاشات الشيخوخة والعجزة وغير ذلك من أهداف المنظمة (62).

الفصل الثاني: دور منظمة العمل الدولية في تطبيق قواعد القانون الدولي للعمل

إذا كان المجتمع الدولي لا يعرف سلطة تنفيذ دولية حقيقية له , وأن الأصل عدم جواز ممارسة أعمال السلطة على اقليم دولة الا بمعرفة الدولة نفسها . فانه لا يبقى لتطبيق أحكام القانون الدولي سوى أن تقوم الدول ذاتها بتنفيذ الالتزامات التي تتحمل بها غير أنه إذا كانت الدول ذاتها هي من تقوم بتطبيق قواعد القانون الدولي . فقد يؤدي هذا الى نتائج غير مقبولة. ذلك لأن حكومات الدول قد تتعارض مصالحها الوطنية مع الأحكام الدولية التي يجب عليها تطبيقها مما قد يدعوها الى اهمالها وتجاهلها . وتفضيل المصالح الوطنية عن المصالح الدولية. وهو ما يدعو الى البحث في التزامات الدول الأعضاء في هذا الموضوع. وفي الرقابة على تطبيق قواعد القانون الدولي للعمل (63).

المبحث الأول: التزامات الدول الأعضاء

نصت المادة 19\1 من دستور منظمة العمل الدولية على أنه " اذا تبنى مؤتمر العمل الدولي مقترحات معينة بالنسبة لأحد بنود جدول الأعمال . فيجب على المؤتمر أن يحدد ما ان كانت هذه المقترحات قد تأخذ شكل اتفاقية دولية أم تأخذ شكل توصية". ونصت الفقرة الخامسة من نفس المادة على التزامات الدول الأعضاء بالنسبة للنصوص التي تأخذ شكل اتفاقيات دولية . وفي الفقرة السادسة على التزامات الدول الأعضاء بالنسبة للنصوص التي تأخذ شكل توصيات . كما نصت ديباجية دستور المنظمة على مجموعة من القواعد الأساسية التي تعتبر في مجملها برنامج لعمل المنظمة. وكذلك من القواعد القانونية الدولية الأساسية بشأن تنظيم موضوعات العمل التي تلزم بها الدول الأعضاء في المنظمة .

المطلب الأول: الالتزامات المرتبة على العضوية

نصت المادة 19\5 ب من دستور منظمة العمل الدولية على " أن تتعهد كل دولة من الدول الأعضاء بأن تعرض الاتفاقية على السلطات المختصة بهدف اصدارها في

تشريع أو القيام بإجراء آخر وذلك خلال سنة من تاريخ اختتام دورة المؤتمر أو في أقرب وقت ممكن إذا كان من المتعذر لظروف استثنائية إجراء ذلك خلال السنة على ألا يتجاوز ذلك الوقت بأي حال ثمانية عشر شهراً من تاريخ اختتام دورة المؤتمر.

ومن خلال نصوص دستور المنظمة يتبين أن هنالك عدة أنواع من الالتزامات المترتبة على العضوية . منها الالتزام بالعرض على السلطات المختصة والالتزام بالتقرير والالتزام باحترام الحقوق والحريات الأساسية.

الفرع الأول الالتزام بالعرض على السلطات المختصة:

بناء على ما ورد في نص المادة 19 \ 5 \ 6 من دستور منظمة العمل الدولية. تلزم الدول الأعضاء بالمنظمة بعرض النصوص التي يقرها المؤتمر العام على سلطاتها المختصة، سواء اتخذت النصوص شكل اتفاقيات أو توصيات دولية بهدف إصدارها في تشريع أو القيام بإجراء آخر لازم بهذا الخصوص خلال سنة من تاريخ اختتام دورة المؤتمر أو في أقرب الآجال على ألا تتجاوز ثمانية عشر شهراً في جميع الحالات من تاريخ اختتام دورة المؤتمر (64)

1. السلطة المختصة:

في عام 1919 عقدت لجنة التشريع الدولي للعمل أول جلساتها ، واتخذت أساساً لأعمالها المشروع الذي فرضته الحكومة البريطانية . وورد في المشروع التزام الدول الأعضاء ، بأن تعرض على سلطاتها التشريعية بالداخل النصوص التي يقرها المؤتمر. وبعد تعرض الوفد الأمريكي لتسمية السلطات التشريعية طلب الوفد البريطاني الاختيار بين أحد المصطلحين. أما السلطات الوطنية أو السلطات المختصة، وانتهى الأمر بالموافقة على اختيار مصطلح السلطات المختصة . (65) وبالرغم من أن مصطلح السلطة المختصة يعني به السلطة التشريعية إلا أن هذا المصطلح أثار بعض الجدل لذا عدد من الدول الأعضاء . فذهب البعض منها إلى تفسير السلطة المختصة بالسلطة التنفيذية ولذا أوضحت المنظمة العمل الدولية في كثير من المناسبات بأنه يقصد

بالسلطة المختصة . السلطة التشريعية . واستقر الفقه على هذا المصطلح (66).

وقد أوضحت منظمة العمل الدولية في مذكرتها التي نشرتها عام 1962 بمقصود السلطة المختصة، وهي الهيئة التي تملك السلطة التشريعية في الموضوعات التي تتضمنها نصوص الاتفاقيات والتوصيات كما أوضحت المذكرة بوجوب عرض اتفاقيات وتوصيات المنظمة على السلطة المختصة ، وأن لا يقتصر العرض على التصديق فحسب انما اصداؤها في تشريع محتمل(67).

2. العرض :

استخدمت المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية مصطلح العرض للنصوص التي يقرها مؤتمر العمل الدولي في شكل اتفاقيات وتوصيات.

فالعرض يأخذ شكل مقترحات واضحة لاعلام الرأي العام بقواعد قانون العمل الدولي والحث على تطبيقها بمجرد تقديمها للسلطة المختصة في الدول، دون حاجة لأن تأخذ شكل اقتراحات بقوانين وفي عام 1921 أعلن مدير مكتب العمل الدولي بأنه لا يتعارض مع دستور منظمة العمل الدولية، قيام الحكومات بعرض نصوص الاتفاقيات على برلماناتها مقترحة عدم التصديق عليها . ولحكومات الدول مطلق الحرية عند عرضها لنصوص الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل على برلماناتها الوطنية ، وأن تقرر صراحة عدم موافقتها عليها ، كما لها أن تقترح عرض النصوص وارجاء البحث فيها لوقت لاحق وليس من اللازم أن تقدم الحكومات الى برلماناتها نص الاتفاقيات والتوصيات في شكل اقتراح قانون (68)

الفرع الثاني الالتزام بالتقرير

نصت المادة 19 \ 5 من دستور منظمة العمل الدولية على " أنه اذ لم تتحصل الدولة العضو على موافقة السلطة المختصة التي يكون الموضوع من اختصاصها فان دولة ملزمة بأن تخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي في الوقت المناسب والذي يحدده مجلس الادارة المنظمة، عن الوضع القائم قانونا وعملا فيما يخص الموضوعات التي

تناولتها نصوص الاتفاقيات ومصير تنفيذ أحكامها عن طريق التشريع أو الاجراءات الادارية أوالاتفاقيات الجماعية أو بأي طريقة أخرى مع ذكر الصعوبات التي تمنع أو تأخر التصديق في التقرير الموجه للمدير العام لمكتب العمل الدولي (69). كما نصت المادة 23 \ 2 من دستور منظمة العمل الدولية على أن كل عضو المنظمة عليه أن يبعث الى منظمات العمال وأصحاب العمل نسخا من التقارير والبيانات التي يرسلها الى المدير العام لمكتب العمل الدولي . وهذا من أجل خلق رأى عام فيما يتعلق بهذه النصوص , حتى يتم الاستعجال في ايجاد حل لتطبيقها الفعلي داخل الدول الأعضاء.(70)

الفرع الثالث: الالتزام باحترام حقوق الانسان

لقد ورد نص في ديباجية دستور منظمة العمل الدولية مفاده أنه لما كان السلام العالمي والدائم لايمكن أن يقوم الا على اساس من العدالة الاجتماعية. (71) ولما كانت ظروف العمل القائمة تنطوي على صور من الظلم والبؤس والحرمان لعدد كبير من الفئة العمالية الأمر الذي أثار اضطرابا من الحساسية يعرض السلام والوئام العالميين للخطر, مما تطلب عاجلا التدخل لتنظيم ساعات العمل وتحديد يوميا وأسبوعيا , وتنظيم اليد العاملة والقضاء على البطالة. وضمان أجر كاف لتحقيق مستوى لائق من المعيشة وحماية صحة العمل والحوادث الناتجة عن العمل وحماية الأطفال والنساء والأحداث, والتكفل بإعالة ومعاشات الشيخوخة والعجزة وحماية مصالح العمل الذين يعملون خارج أوطانهم والاعتراف بمبدأ الأجر المتكافئ والاعتراف بمبدأ الحرية النقابية وتنظيم التكوين المهني والفني (72).

ونظرا لعدم احترام بعض الدول توفير ظروف حسنة للعمل انسانية، كون ذلك عقبة في طريق باقي الدول الراغبة في تحسين ظروف العمل داخل أو خارج أوطانها وهو ما دفع الاطراف القوية المتعاقدة من الدول المنشئة للمنظمة. بناء على مشاعر العدالة والانسانية وتحقيق السلام والأمن الاجتماعي الدائم للعالم. وعملا على بلوغ الأهداف الواردة في ديباجية دستور المنظمة . قررت الموافقة على دستور منظمة العمل الدولية التي تنص ديباجيته على الالتزام باحترام حقوق الانسان (73).

ويتضمن دستور منظمة العمل الدولية نوعين من القواعد القانونية الدولية الاولى خاصة بالقواعد الاجرائية والتنظيمية والتي تبين الهيكل التنظيمي للمنظمة وكيفية عملها وأجهزتها المختلفة والثانية خاصة بأهداف المنظمة والغرض من انشاءها، وجاءت هذه القواعد في شكل مبادئ عامة وتعتبر من قواعد الأساسية الدولية للعمل، وتتضمن اعترافا من الدول الأعضاء بمبادئ الحرية وحق التجمع والتعبير عن الرأي وغير ذلك من القواعد والحقوق الأساسية للإنسان والانسانية.(74)

المطلب الثاني : الالتزامات المترتبة على التصديق

رتب دستور المنظمة العمل الدولية على التصديق على النصوص التي تأخذ شكل اتفاقيات دولية وجوب اتخاذ الاجراءات الضرورية لسريان أحكامها للتصديق عليها، لأن التصديق يرتب الالتزام بالتطبيق ويختلف التصديق على النصوص التي يقررها مؤتمر العمل الدولي عن مفهوم التصديق طبقا للقواعد العامة في القانون الدولي. مما يستوجب معرفة ذلك من خلال ما سأتناوله في الفروع الثلاثة التالية :

الفرع الأول:التصديق على النصوص التي تأخذ شكل اتفاقيات دولية

أولا/أسلوب التصديق : طبقا للأسلوب التقليدي في ابرام الاتفاقيات الدولية، فانه يسبق التصديق قيام المفاوضات بين الدول، أي تبادل وجهات النظر بين الممثلين الدبلوماسيين لمختلف الدول ثم يتم تحرير نصوص معاهدة والتوقيع عليها من طرف ممثلوا الدولة من الدبلوماسيين بالأحرف الأولى ثم الأسماء كاملة ثم التصديق النهائي على المعاهدة ، أما فيما يخص النصوص التي تقرر بمعرفة مؤتمر العمل الدولي والتي تأخذ شكل اتفاقيات دولة ، فان الأمر يختلف لأن هذه النصوص لا يتم وضعها بمعرفة الممثلين الدبلوماسيين بل يشترك في وضعها ممثلون عن العمال وأصحاب العمل بجانب ممثلي حكومات الدول الأعضاء مع الأخذ في الاعتبار أن التصويت داخل مؤتمر العمل الدولي قد يتم بمعرفة أعضاء الوفود استقلالا. فيجوز لممثلي العمال وأصحاب العمل أن يصوتوا ضد ما يراه الأعضاء الحكوميين في وفد بلادهم. كذلك فان التصويت

داخل المؤتمر لا يتم بأغلبية المجموعات السياسية أو مجموعات الدول، ولكن على أساس التعارض في المصالح الاقتصادية والاجتماعية، وفي غير الاتفاقيات المفتوحة لانضمام سائر الدول فإنه طبقا للإجراءات التقليدية لإبرام الاتفاقية الدولية، يلزم وجود توقيعين على الأقل على مشروع الاتفاقية حتى يمكن تصور التصديق عليها. أما فيما يخص النصوص المتخذة في شكل اتفاقيات دولية من طرف مؤتمر العمل الدولي فلا تتطلب التوقيع (75).

ثانيا: التصديق مع ابداء تحفظات:

التحفظ هو اعلان من جانب واحد أيا كانت صيغته أو تسميته يصدر من دولة عضو عند توقيعها أو تصديقها أو قبولها أو موافقتها وانضمامها الى معاهدة ما، وتهدف به الدولة الى استبعاد أو تعديل الأثر القانوني لأحكام معينة من المعاهدة من حيث سريانها. رغم عدم ورود نص في دستور المنظمة الدولية يوضح العلاقة بين والتصديق على نصوص اتفاقيات العمل الدولية مع ابداء تحفظات، غير أن الكثير من المختصين في القانون الدولي في للعمل يرون بأن ابداء التحفظ على اتفاقيات العمل الدولية يخالف روح دستور المنظمة، لأن هدف المنظمة الرئيسي في خلق قواعد دولية للعمل هو أن تقوم دول الأعضاء بتطبيقها في تشريعاتها الداخلية حتى يتحقق نوع من التوازن بين قوانين العمل في مختلف الدول. وأن تصديق دولة على النصوص التي تأخذ شكل اتفاقيات عمل دولية مع ابداء تحفظات يؤدي الى عدم قيام التوازن المطلوب. (76)

وضع دستور منظمة العمل الدولية في اعتباره أن الدول قد تتفاوت في مقدار تقدمها الاقتصادي والاجتماعي، وتختلف في مناخها وطبيعتها بما يستلزم تنوع في قواعد العمل التي تسرى في كل منها، (77) ولذا نصت المادة 19 \ 4 من دستور المنظمة على "أ، مؤتمر العمل الدولي أن يأخذ في اعتباره. عند صياغة نصوص أية اتفاقية، اختلاف الظروف الصناعية في الدول بسبب مناخها أو عدم اكتمال التنمية الصناعية فيها أو أي أوضاع أخرى خاصة بها. كما للمؤتمر حق اقتراح التعديلات التي يراها ضرورية تتماشى وأحوال

هذه الدول. ومن خلال هناك نص لا يمكن تصور أن هناك حاجة الى تحفظات تبديها الدول عند تصديقها على النصوص التي تأخذ شكل اتفاقيات دولية للعمل بالخصوص أن قواعد العمل الدولية تتقرر بمعرفة مؤتمر العمل الدولي ذو التكوين الثلاثي(78).

الفرع الثاني : دخول النصوص التي تأخذ شكل اتفاقيات دولية للعمل حيز التنفيذ

لم يرد نص بدستور منظمة العمل الدولية يخص كيفية دخول نصوص اتفاقيات العمل الدولية حيز التنفيذ وقد ترك ذلك لأحكام النصوص الاتفاقية نفسها لتقرر كل اتفاقية تاريخ دخولها حيز التنفيذ.(79)

فالفرق في تاريخ الدخول حيز التنفيذ، يكمن بين نصوص الاتفاقية ذاتها وهو الدخول الأصلي لحيز التنفيذ وبين دخول النصوص حيز التنفيذ لكل دولة على حده. فالبنسبة للدخول الأصلي لنصوص الاتفاقية فهذا يتم بمجرد توافر العدد المطلوب من التصديقات وهو عادة ما يكون بداية من تصديقين فقط أو بمرور اثني عشر شهرا على التصديق الثاني في الأحوال التي تتطلب ذلك (80).

أما بالنسبة لدخول هذه النصوص حيز تنفيذ بالنسبة لكل دولة على حدة ، فيتم هذا بعد تصديق الدولة على النصوص بغض النظر على تصديقات الدول الأخرى. وهو ما تنص عليه المادة 19 \ 5 من دستور منظمة العمل الدولية ، اذا حازت الدولة العضو على موافقة سلطتها المختصة التي يقع الموضوع في مجال اختصاصها وجب عليها ابلاغ التصديق الرسمي على الاتفاقية الى المدير العام لمكتب العمل الدولي ، وأن تتخذ من الاجراءات ما يكون ضروري لسريان مفعول أحكام الاتفاقية(81).

الفرع الثالث: الطبيعة القانونية للتصديق على النصوص التي تأخذ شكل اتفاقية دولية للعمل

يطلق الأستاذ سال SCALLE على التصديق على نصوص اتفاقيات العمل الدولية لفظ التصديق الكاذب ، ويرى أن التصرف الذي يتم بمعرفة السلطات التشريعية

وحكومات الدول الأعضاء في المنظمة ليس تصديقا بالمعنى الحقيقي ،لأنه لا يعطي للنصوص التي قررها مؤتمر العمل الدولي وجودها قانونا، فهذا الوجود متوفر للنصوص ذاتها لمجرد اقرارها بمعرفة المؤتمر وأن التصرف الذي يصدر من الدول هو في الحقيقة ليس تصديقا، ولكنه انضمام لعمل تشريعي قائم مسبقا، وأن انضمام الدولة لهذا العمل التشريعي هو التزام هذه الدولة به. فيصبح تشريعا ملزما دوليا وداخليا بالنسبة لدول أعضاء المنظمة بعض النظر عن صدور تصرفات مماثلة من الدول الأخرى(82).

ويرى الأستاذ سال SCALLE بأنه " اذا كان من المعتاد أن النصوص التي تأخذ شكل اتفاقية دولية لا تدخل حيز التنفيذ الا بحصولها على تصديقان أو ثلاثة. فهذا لا يعد الا اجراء عمليا، فوجود أكثر من تصديق لا يضيف جديدا الى نصوص الاتفاقية التي لها مسبقا قيمتها القانونية وأنه ليس هناك تلازم أو علاقة تبادلية أو تعاقدية بين مختلف التصديقات(83).

المبحث الثاني : الرقابة على تطبيق قواعد العمل الدولية:

ان قيام الحكومات الوطنية بتطبيق القانون الدولي بنفسها قد يؤدي الى ميولها بالاهتمام بمصالحها الوطنية، وتطبيق القانون الداخلي على حساب التطبيق السليم لأحكام القانون الدولي للعمل، ولذا وضع نظام القانون الدولي نوعا من الرقابة الدولية على تطبيق أحكام القانون الدولي، وتتمثل هذه الرقابة في نظام التقارير التي تقدمها حكومات الدول الأعضاء من تلقاء نفسها وهي الرقابة على أساس التقارير. والرقابة المشتركة .

المطلب الأول : الرقابة على أساس التقارير

يتمثل جوهر جميع أنواع الرقابة الدولية في جمع المعلومات التي تتخذها الحكومات من خطوات لتنفيذ التزاماتها الدولية طبقا لأحكام القانون الدولي، وفي هذا المجال ألزم دستور منظمة العمل الدولية حكومات الدول الأعضاء بتقديم تقارير بهذا الشأن، غير أن تقديم الدول لتقارير خاصة بتطبيق قواعد العمل الدولية لا يكفي للوصول الى

رقابة دولية جديدة، بل يجب من فحص هذه التقارير لتكون جديدة لتطبيق قانون العمل الدولي (84).

الفرع الأول : التقارير المطلوب من الحكومات

ليس التزام الدول بتقديم تقارير حول تنفيذ التزاماتها أمرا مستحدثا في فكر القانون الدولي. فهناك نوعين من التقارير. الأول يتمثل في التقارير غير الدورية. وهو ما نصت عليه المادة 57 من الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الانسان وحرياته الأساسية. والثاني يتمثل في التقارير الدورية المنظمة وهو ما نصت عليه المادة 408 من اتفاقية فرساي للسلام. وأما دستور منظمة العمل الدولية وما أدخل عليه من تعديلات فقد تضمن عدة أنواع من التقارير التي تلتزم بها الدول الأعضاء بتقديمها الى المنظمة وهي /..

أولا : التقارير الخاصة بالخصوص المصادق عليها

نصت المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية على " تلتزم كل من الدول الأعضاء باعداد تقرير سنوي الى مكتب العمل الدولي عن الاجراءات التي اتخذتها لتنفيذ أحكام الاتفاقيات التي انضمت اليها ويجب أن تحرر هذه التقارير بالكيفية التي يحددها مجلس الادارة ، وأن تحتوي على البيانات التي يطلبها ومن خلال هذا النص لا يتبين أن الدول الأعضاء ملزمة بتقديم تقاريرها التي تحدد فيها ما اتخذته لتنفيذ أحكام نصوص اتفاقيات مؤتمر العمل الدولي تم التصديق عليها خلال فترة دورية منتظمة كل سنة. ويجب تحرير هذه لتقارير بالكيفية التي حددها مجلس ادارة المنظمة، والاجابة عن اسئلته التي تهدف الى التعرف على النصوص الوطنية سواء كانت تشريعية أو تنظيمية ، والتعرف على ما يوجد من المجالات القانونية والعلمية بشأن تطبيق نصوص الاتفاقيات الدولية والتعرف على الاجراءات التي اتخذت فعلا أو الجاري اتخاذها لمنح النصوص قوة تنفيذية

ثانيا : التقارير بشأن النصوص الغير مصادق عليها والتوصيات

بناء على نص المادة 19 \ 5 من دستور منظمة العمل الدولية فان النصوص التي

يقررها مؤتمر العمل الدولي والتي تأخذ شكل اتفاقيات دولية لم يتم التصديق عليها، تلتزم الدول الأعضاء باخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي في المدة المحددة المناسبة التي يحددها مجلس الادارة بالوضع القائم قانونا وعملا فيما يخص الموضوعات التي تناولتها نصوص الاتفاقية والتوصية، كما تلتزم بتوضيح ما تم التوصل اليه، وما هو جاري العمل لتحقيقه من أجل تنفيذ ما تضمنته الاتفاقية أو التوصية من نصوص، سواء كان ذلك عن طريق التشريع أو العمل الاداري أو التنظيم. أو اتفاقيات العمل الجماعية أو بأية طريقة أخرى وتوضيح الصعوبات التي اعترضت تأخير التصديق على النصوص. ونصت المادة 19 \ 6 من دستور المنظمة على أنه بالنسبة للنصوص التي تأخذ شكل توصيات دولية. فان الدول الأعضاء تلتزم باخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي في المدة المحددة من طرف مجلس ادارة المنظمة بالوضع القائم قانونا وعملا يدخل فيما يخص موضوع التوصية مع بيان ما تم من اجراء حول تنفيذ أحكام التوصية (85).

ثالثا: التقارير الخاصة بالتزام العرض على السلطات المختصة:

تلتزم الدول الأعضاء في المنظمة بأن تقدم للمدير العام لمكتب العمل الدولي تقارير تتضمن المعلومات اللازمة بشأن التزامها بعرض النصوص التي على شكل اتفاقيات أو توصيات على السلطة المختصة وذلك طبقا لأحكام المادة 19 \ 5 ب من دستور المنظمة بشأن الالتزام بالعرض. (86) هذا الالتزام الذي لم يرد بشأنه نص في دستور المنظمة ولكنه عمليا وطبقا لما جرى عليه العرف في مكتب العمل الدولي

الذي يقوم فعلا بطلب الدول الأعضاء من تقديم معلومات في هذا الشأن في صورة اجابة عن تساؤلات المكتب (87).

وطبقا لنص المادة 23 \ 2 من دستور المنظمة فان دول الأعضاء تلتزم بأن ترسل الى منظمات أصحاب العمل والعمال بنسخ من المعلومات التي تقدمها الى مجلس ادارة المنظمة، بشأن الالتزام بعرض النصوص التي يقررها مؤتمر العمل الدولي على السلطات المختصة. (88)

الفرع الثاني : فحص التقارير:

ان تقديم الدول لتقارير الى المدير العام لمكتب العمل الدولي بشأن ما اتخذته من اجراءات لتطبيق قواعد قانون العمل الدولي فهو أمر لا يكفي للرقابة الدولية على تطبيق قانون العمل الدولي ، وبهذا الخصوص نصت المادة 23 \ 1 من دستور المنظمة على "المدير العام أن يعرض على المؤتمر في دورة انعقاده الآتية ملخصا للبيانات و التقارير التي تم تبليغه بها من الدول الأعضاء ، وذلك تطبيقا لأحكام المادتين 19 و 22 من دستور المنظمة". ومن هذا النص يتبين بأن جهة الرقابة هي مؤتمر العمل الدولي. الا أنه نتيجة لتزايد عدد النصوص التي يقررها المؤتمر سواء كانت على شكل اتفاقيات أو توصيات دولية للعمل ، فقد أصبح من الصعب أن يتولى مؤتمر العمل الدولي بنفسه فحص ما اتخذته الدول بشأن تطبيق ما تضمنته هذه النصوص من قواعد خاصة بالعمل والعمال.(89)

المطلب الثاني : الرقابة المشتركة:

الرقابة المشتركة هي نوع من الاشراف المشترك يسمح للحكومات والمنظمات العمالية ومجلس ادارة المنظمة أو لأي عضو من أعضاء مؤتمر العمل الدولي بالكشف عما يحدث من مخالفات لقواعد العمل الدولية، وتوقيع الجزاء على المخالفين. وما يميز الرقابة المشتركة عن الرقابة على أساس التقارير هو أن الرقابة على أساس التقارير تمارس تلقائيا دون حاجة الى تقديم طلب أو شكوى من أي جهة كانت بينما الرقابة المشتركة لا تتم الا بناء على شكوى أو مطالبة قدمت. (90) والمخالفة الدولية هي فعل يتضمن القيام بعمل أو الامتناع عنه بما لا تتفق مع قواعد القانون الدولي للعمل ويكون من شأن هذا الفعل اثاره الشعور بوجوب العقاب عليه. ولم يشترط دستور المنظمة لقيام مخالفة دولية لقاعدة عرضية دولية أن يكون هناك رضا مسبقا وصريحا أو رضا جماعي من الدول . وميز دستور المنظمة بين شكلين من الرقابة المشتركة أولهما أن تكون عن طريق تقديم مطالب بواسطة منظمات العمل وثانيهما تلك التي تكون عن طريق تقديم شكاوي بواسطة احدى الدول المصادقة على الاتفاقية أو التوصية، أو بمعرفة أحد أعضاء مؤتمر العمل الدولي.(91)

الفرع الأول: المطالب

نصت المادة 24 من دستور منظمة العمل الدولية على "أنه في حالة تقديم إحدى المنظمات المهنية لأصحاب العمل أو العمال إلى مكتب العمل الدولي طلباً يفيد عدم قيام أية دولة من الدول الأعضاء بتطبيق أحكام اتفاقية انضمت إليها في حدود إمكانياتها فإنه يجوز لمجلس الإدارة أن يبلغها إلى الحكومة التي قدم الطلب ضدها وأن يطلب من الحكومة أن ترد على الطلب بالبيان الذي تراه مناسباً" ومن خلال هذا النص تبين أن دستور المنظمة قد منح لمنظمات أصحاب العمل والعمال حق تقديم طلبات أو عرائض خاصة بعدم قيام أي من دولة الأعضاء بتنفيذ بالزاماتها المترتبة على قبولها لنصوص اتفاقية دولية صدرت عن مؤتمر العمل الدولي. (92) ولم يرد في نص المادة 24 ما يفيد أن المنظمة التي لها حق تقديم الطلبات هي المنظمات الأكثر تمثيلاً مما يسمح لجميع المنظمات والنقابات الحق في تقديم الطلبات إلى المنظمة بخصوص عدم التزام الحكومات بتنفيذ نصوص الاتفاقية الدولية. (93)

ونصت المادة 25 من دستور المنظمة والمادة 410 من اتفاقية فرساي على "أنه إذا لم ترسل الحكومة عن البيان المطلوب منها خلال مدة معقولة أو إذا رأى مجلس الإدارة بأن البيان المرسل غير مقنع، فيكون للمجلس الحق في نشر الدعوى والبيان الذي كلفه رداً على الحكومة. ويرى الأستاذ سال SCALLE بأن نص المادة 25 يحمل في طياته عقوبة كل مخالفة قواعد العمل الدولية، وتتوفر هذه بمجرد نشر المطالبة، وأن العلانية عنها تعد في ذاتها عقوبة فرضت على الدولة التي لم ترسل رداً لمجلس الإدارة خلال الفترة المعقولة، أو أرسلت رداً غير مرضي.. ويرى الأستاذ سال بأن مباشرة مجلس إدارة المنظمة لنشاطه يأخذ شكل هيئة قضائية، ولذا يعد جهازاً شبه قضائي، وأن إجراءات النشر التي يقررها وما يتبعها من علانية تعد عقوبة قررت من جهاز شبه قضائي. (94)

وأن لجوء منظمات العمل والعمال وهي منظمات غير حكومية إلى منظمة العمل الدولية حسب نص المادتين 24 و 25 من دستور المنظمة الهدف منه ضمان الحق للأشخاص لا تتمتع بالشخصية الدولية بالدخول في علاقات مباشرة مع أشخاص

القانون الدولي. فالطلبات التي تقدمها المنظمات الوطنية تهدف في الأساس الى الابلاغ عن وقوع مخالفة لقواعد قانونية دولية ،وتقديمها عن طريق المنظمات الوطنية ما هو الا اجراء شكلي أو تنظيمي .وبهذا يكون دستور منظمة العمل الدولية قد خلق نظاما يجعل المنظمات غير الحكومية والأفراد طرفا مباشرا في علاقة مع شخص من اشخاص القانون الدولي. وأن يكون لمنظمة العمل مكانه على المستوى الدولي .وكان لدستور منظمة العمل الدولية الفضل في اعطاء الأهمية الدولية للمنظمات غير الحكومية وللأفراد.(95) ولم يعد ما ذهب اليه الدستور المنظمة أمرا غريبا في فكر القانون الدولي ،وهو ما قرره المحكمة الدائمة في رأيها الاستشاري الصادر في 5\3\1928 بشأن النزاع بين يولندا ودا نترج عندما رأت بأنه من الممكن أن يكسب الفرد حقوقا أو تفرض عليه التزامات مباشرة عن طريق الاتفاقيات الدولية. وما توصل اليه أو قرره دستور المنظمة من شأنه تعزيز الرأي الذي يذهب الى أن الأفراد هم من أشخاص القانون الدولي وليسوا فقط موضوعا له .(96)

الفرع الثاني : الشكاوي

نصت المادة 26\1 من دستور منظمة العمل الدولية على أنه "لأي دولة من دول الاعضاء الحق في ان تتقدم الى مكتب العمل الدولي بشكوى ضد أية دولة أخرى ترى أنها لا تقوم على نحو مرضى بتنفيذ اتفاقية تكون الدولتان قد صدقتا عليها بالتطبيق لأحكام مواد الدستور . " من خلال نص المادة المذكورة تبين أن دستور المنظمة قد أنشأ نظاما للرقابة على تطبيق قواعد القانون الدولي للعمل المتمثل في الاتفاقيات عن طريق تقديم شكاوي للمنظمة وقد أنشأ الدستور أحكاما خاصة بنظام الشكاوى.(97)

1\ المفهوم القانوني للشكوى:

ان مصطلح شكوى كثيرا ما يستعمل في القوانين الجزائية الداخلية للدول ، ويعني به اجراء يقوم به شخص ضد شخص آخر نتيجة تصرف غير قانوني وماسا بمصالحه وهو المصطلح الوارد في نص المادة 26 من دستور منظمة العمل الدولية.وتبدأ الشكوى

كموقف من الشاكي وبعد التحقيق فيها لتنتهي بنزاع يعرض على المحكمة للفصل فيه وهو ما أوضحته المادة 38 من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية

2. صاحب الحق في الشكوى:

طبقا لنص المادة 26 من دستور منظمة العمل الدولية. فإنه يشترط ان تقدم من طرف الدولة التي صادقت على النصوص التي قررها مؤتمر العمل الدولي في شكل اتفاقية. وإذا كانت الفقرة 1 من المادة 26 اقتصرت بمنح الحق في تقديم الشكوى الا للدول الأعضاء. غير أن نص الفقرة 4 من المادة 26 قد منحت حق تقديم الشكوى حتى الى مجلس ادارة المنظمة ولأي من المندوبين في مؤتمر العمل الدولي. (98)

3. الاحالة على لجنة التحقيق:

حسب نص المادة 26 الفقرة 3 من دستور المنظمة فإنه يجوز لمجلس الادارة أن يحيل ما قد يصله من الشكاوى الى لجنة التحقيق دون حاجة لاتخاذ اجراء توفيقى في الحالات الآتية

أ. اذا رأى مجلس الادارة أنه من الصعوبة الوصول الى حل لموضوع الشكوى عن طريق محاولة التوفيق بين وجهات نظر مختلفة الأطراف أولتتعد موضوع الشكوى أو غموض بعض جوانبها مما يؤدي الى وجوب اجراء تحقيق

ب. اذا أرسل مجلس الادارة بالشكوى الى الحكومة المعنية ولم يتلقى أي رد عنها خلال الفترة المحددة ، رغم أن دستور المنظمة لم يحدد هذه المدة التي بعدها يمكن لادارة المجلس احالة الشكوى الى لجنة التحقيق ، ويبقى أمر تحديد المدة لإدارة المجلس.

ج. اذا أرسل مجلس الادارة الشكوى الى الحكومة المعنية وتلقى ردا غير مقنع، فلادارة المجلس حق احالة الشكوى الى لجنة التحقيق. (99)

4. الجزء:

في حالة رفض الحكومة المعنية لتوصيات لجنة التحقيق ورفضها عرض الشكوى

عن محكمة العدل الدولية أو في حالة عدم اخطارها للمدير العام لمكتب العمل الدولي خلال الفترة المحددة ، بما اذا قبلت. أو رفضت التوصيات التي جاءت في تقرير لجنة التحقيق , وذلك في حالة عرض النزاع على محكمة العدل الدولية ، ورفضت الحكومة المشتكي ضدها تنفيذ قرار محكمة العدل الدولية.(100)

5. المصلحة في الشكوى:

يشترط في الدولة الشاكية أو رعاياها أن يكونوا قد تعرضوا أو أصيبوا بضرر نتيجة مخالفة دولة أخرى لأحكام اتفاقية دولية لقانون العمل الدولي كانت قد صادقت عليها ، فلا يمكن تصور قيام شكوى بدون أي سبب. ولم يرد أي نص صريح في أحكام المادة 26 من الدستور يفيد بوجود حدوث ضرر للشاكي ويرى الأستاذ جيسيب jusb بأنه يمكن أن يكون لدولة ما مصلحة قانونية في نصوص اتفاقية تسرى على اقليم دولة أخرى التزامات دولية للاتفاقية تتعلق بالصالح العام الدولي ، وتمسكت الدولة الشاكية بهذه المصلحة بغض النظر عما اذا كان الأمر يتعلق بمصالحها المباشرة أو بمصالح رعاياها أو بمصالح رعايا دولة أخرى وأن الأحكام المنظمة لاجراءات التحقيق في دستور المنظمة ، قد وردت مطلقة دون تحديد ، ولا يوجد في النصوص ما يمنع من القول بأن المصلحة العامة أيا كانت تعطي لأية دولة حق تقديم شكوى فليس هناك ما يستلزم في المصلحة أن تكون مصلحة الدولة ذاتها أو مصلحة رعاياها وهو التفسير الذي يراه يتفق مع روح دستور المنظمة وأراء الفقه . وأن العبرة في حق الشكوى هو بالمصلحة العامة وليس بالمصلحة الخاصة.(101) ويرى الاستاذ فيقي VIGUES بانه لا يشترط أن يصيب الضرر رعايا الدولة نفسها اسنادا على أن قواعد القانون الدولي للعمل هي من قواعد النظام العام في نظام القانون الدولي

واذا كان واقعا أن شكوى تنتهي الى نزاع ، فقد نصت الفقرة 1 من المادة 35 من ميثاق الأمم المتحدة على " أن لكل عضو من الأمم المتحدة أن ينبه مجلس الأمن أو الجمعية العامة الى اي نزاع أو موقف " كما ورد ذلك في نص المادة 34 التي جاء فيها " أن لمجلس لأمن أن يفحص أي نزاع أو أي موقف قد يؤدي الى احتكاك دولي أو قد يثير

نزاعاً لكي يقرر ما اذا كان استمرار هذا النزاع أو الموقف من شأنه أن يعرض للخطر حفظ السلم والأمن الدولي. وأنه لما كانت الشكوى في حقيقة الأمر تتردد بين الموقف والنزاع، وأن مشاكل العمل ترتبط بالسلم الدولي، فإنه يجوز في هذه الحالة لأية دولة أن تتقدم بالشكوى ضد أية دولة أخرى لا تحترم قواعد القانون الدولي للعمل. (102)

الخاتمة:

ان تطور القانون الدولي شمل الكثير من الأمور وما شمله من تطور هو ما يتعلق بشأن العمل والعمال فظهر من خلال القانون الدولي قانون دولي للعمل نتيجة الدور المهم والفعال الذي لعبته في ذلك منظمة العمل الدولية في خلق وصياغة وتطوير قواعد القانون الدولي للعمل من خلال نشاطها المستمر منذ تأسيسها عام 1919 حتى الآن. فخلقت منظمة العمل الدولية تشريعاً دولياً للعمل وكان ذلك نتيجة لما يجري في واقع الحياة الاجتماعية الدولية في مجال العمل والعمال ونتيجة لخبرات مختلفة لدول العالم في مجال العمل والعمال وهي قواعد أقرها ممثلوا العمال وأصحاب العمل والحكومات مشتركين معا. ويعد هذا التشريع الدولي للعمل بغض النظر عن مدى الزامه قانوناً من الناحية الدولية والعملية، فهو مصدر لقانون العمل- وأن الحكومات قد تعود إليه كلما قامت بإصدار تشريعات عمالية وطنية. وأن ما خلقتة منظمة العمل الدولية من قانون عمل فهو موسوعة قانونية خاصة بالعدالة الاجتماعية يفيد كل

التشريعات الوطنية وأن موسوعة القانون الدولي هي اهتمام بموضوعات اجتماعية دولية تشمل كل مجتمعات الدول كما، أن اقرار منظمة العمل الدولية لنصوص قانونية في شكل اتفاقيات أو توصيات عمل دولية تشكل مصدراً مباشراً أو غير مباشر لقواعد القانون الدولي. وأن الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية سواء صادقت على نصوص اتفاقيات العمل الدولية أم لم تصادق عليها فهي ملزمة باحترامها والسعي في جعلها قانوناً وطنياً وتطبيقها والالتزام بها قد ارتكبت مخالفة دولية ترتب مسؤولياتها وأن منظمة العمل الدولية قد قامت وتقوم بدور مهم من أجل تحسين تشريعات العمل والعمال على المستوى الدولي بالخصوص ما تعلق بالحقوق والحريات العمالية والحياة

الكرامة الانسانية للعمال وتبحث دائما منظمة العمل الدولية لايجاد آليات وأساليب لتطوير وتطبيق قواعد القانون الدولي للعمل وذلك لتحقيق الأمن والسلام الاجتماعي واستقرار المجتمع الدولي والوطني

الهوامش

1- سورة الحجرات اية 13

2- صلاح علي علي حسين . القانون الدولي للعمل دراسة في منظمة العمل الدولية دار الجامعة الجديدة . الاسكندرية 2012 ص 14

3- منصور شاب توما شرح قانون العمل . طبعة 1968 القاهرة . ص 64.

4- يعد من أبرز الاشخاص الذين ساهموا فس تأسيس منظمة العمل الدولية

5- صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 15

6- محمود مسعد محمود – دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطوير القانون الدولي للعمل . دار النهضة العربية القاهرة . ص 25

7- علي صادق ابو ضيف . القانون الدولي العام . الطبعة 11 منشأة المعارف الاسكندرية 1975 ص 200

8- عدنان خليل التلاوي . القانون الدولي للعمل . المكتة العربية للنشر جنيف ص

18

9- صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 19

10- صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 20

11- بطرس بطرس غالي . التصويت في المنظمات الدولية . المجلة المصرية للقانون

عدد 1124 القاهرة ص 10

- 12- محمود مسعد محمود المرجع السابق ص 30
- 13- حامد سلطان . القانون الدولي العام وقت السلم . الطبعة 6 دار النهضة العربية القاهرة 1996 ص 210
- 14- بطرس بطرس غالي المرجع السابق ص 11
- 15- علي صادق أبو ضيف . المرجع السابق ص 96
- 16- محمد السعيد الدقاق . النظريات العامة لقرارات المنظمات الدولية . منشأة المعارف الاسكندرية 1994 ص 74
- 17- عائشة راتب التنظيم الدولي . الكتاب الخامس دار النهضة العربية القاهرة 1995 ص 48
- 18- محمود مسعد محمود المرجع السابق ص 24
- 19- صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 31
- 20- أحمد رفعت خفاجة . ملاحظات حول منظمة العمل الدولية . ال مجلة المصرية للقانون الدولي عدد 27 القاهرة 1971. ص 13
- 21- محمود مسعد محمود المرجع السابق ص 35
- 22- صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 32
- 23- مفيد شهاب . المنظمات الدولية. الطبعة 3 دار النهضة العربية القاهرة 1976. ص 91. - وكذلك منير فريد الدمكي . الوجيز في قانون العمل دار النهضة العربية القاهرة 2013 ص 113
- 24- صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 34
- 25- مفيد شهاب المرجع اسابق ص 93
- 26- محمد سعيد الدقاق المرجع السابق ص 56

27-مجمد سعيد الدقاق المرجع السابق ص94

28- محمود مسعد محمود المرجع السابق ص 41

29-FOUL .THIOTHE.DE DHOTI.INTERNATIONL PUBLIC .I.GENOVA.10
P 110-111

30-NIEL.LESORGEVISETIONS INTERNATIONAL . ET LE DONOINE DEC-
TATES .LONDON STEVENS 1996 P77.78

31- صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 38

32-DEHOUSY.LES ACTES SUMILATERAUX JURISCAL. DR .INTERNA-
TIONAL .FASC.

33-صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 40

34-محمود مسعد محمود المرجع السابق ص 35

35-DEHOUSY.LES ACTES SUMILATERAUX JURISCAL .P15

36-مفيد شهاب المرجع السابق ص74 – وكذلك احمد رفعت خفاجة المرجع
السابق ص 29

37- عدنان خليل التلاوي المرجع السابق ص 21

38-JEAN.CLAUD JAVILLIER.LES REFORMES DE DROITDU TRAVAIL. DE-
PUIS 1981L.G.D.G PARIS .P 124

39- محمود مسعد محمود المرجع السابق ص 76

39-A. BRUN .ET J.M JEANNEY. LES JURISPRUDENCE EN DROIT DU
TRZVAIL.SIREY PARIS1967.P241

- 40 - صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 67 G.HCAMERLYNCK. TRAITE DROIT DU TRAVAIL.DALOZ.PARIS 196P321-
- 41- محمود مسعد محمود المرجع السابق ص 78
- 42- عدنان خليل التلاوي. المرجع السابق ص 24
- 43- عدنان خليا التلاوي المرجع السابق ص 28-29
- 44- نصلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 47
- 45- بطرس بطرس غالي المرجع السابق ص 26
- 46- محمود مسعد محمود المرجع السابق ص 149
- 47- عائشة راتب المرجع السابق ص 209
- 48- عدنان خليل المرجع السابق التلاوي المرجع السابق ص 195
- 49- صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 52
- 50 - محمود مسعد محمود المرجع السابق ص 211
- 51- عائشة راتب المرجع السابق ص 210
- 52- محمود مسعد محمود المرجع السابق ص 332
- 53- عز الدين مؤدة . الضمانات الدولية لحقوق الانسان . المجلة المصرية للقانون الدولي القاهرة عدد 540 ص 202 الى 216
- 54- محمود مسعد محمود المرجع السابق ص 336
- 55- عائشة راتب المرجع السابق ص 210
- 56- صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 53
- 57- صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 56

- 58- محمود مسعد محمود المرجع السابق ص 337
- 59- محمود مسعد محمود المرجع السابق ص 339
- 60- محمود مسعد محمود المرجع السابق ص 340
- 61- محمد أحمد اسماعيل. قانون العمل القاهرة 2013 ص 287
- 62- صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 85 وكذلك محمد لبيب شنب . شرح قانون أحكام قانون العمل مكتبة الوفاء القانونية الاسكندرية 2010 ص 309
- 63- محمود مسعد محمود المرجع السابق ص 341 . وكذلك همام محمد محمود زهران -قانون العمل . دارالجامعة الجديدة .الاسكندرية ص 399
- 64- محمود مسعد محمود المرجع السابق ص 343
- 65- صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 61
- 66- محمود مسعد محمود المرجع السابق ص 344
- 67- عبد المنعم الغزالي الجيدلي .تاريخ الحركة النقابية العمالية في العالم 1996 مكتبة يوليو للترجمة والنشر. ص 119
- 68- عز الدين مؤدة . المرجع السابق ص 31
- 69- صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 68
- 70- عز الدين مؤدة المرجع السابق ص 215
- 71- بطرس بطرس غالي المرجع السابق ص 25
- 72- صلاح علي علي المرجع السابق .ص 65
- 73- بطرس بطرس غالي . المرجع السابق . ص 28
- 74- محمود مسعد محمود . المرجع السابق. ص 397

- 75- صلاح علي علي حسن . المرجع السابق - ص 66
- 76- صلاح علي علي حسن- المرجع السابق - ص 66
- 77- محمود مسعد محمود - المرجع السابق ص 418
- 78- عدنان خليل التلاوي - المرجع السابق ص 217
- 79- صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 67
- 80- محمود مسعد محمود . المرجع السابق ص 419
- 81- عدنان خليل التلاوي المرجع السابق ص 311
- 82- بطرس بطرس غالي المرجع السابق ص 23
- 83- عائشة راتب المرجع السابق ص 242
- 84- صلاح علي علي حسن المرجع السابق لاص 69
- 85- عدنان خليل التلاوي المرجع السابق ص 192
- 86- صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 67
- 87- صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 69
- 88- أحمد رفعت خفاجة المرجع السابق ص 18
- 90- عبد المنعم الغزالي الجبيلي المرجع السابق 334
- 91- صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 69
- 92- عز الدين مؤدة المرجع السابق ص 137
- 93- صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 71
- 94- محمود مسعد محمود المرجع السابق ص 428
- 95- صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 72

- 96- محمد سعيد الدقاق المرجع السابق ص 219
- 97- محمد سعيد الدقاق المرجع السابق ص 220
- 98- صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 78
- 99- محمود مسعد محمود المرجع السابق ص 431
- 100- عبد المنعم الغزالي الجبيلي المرجع السابق ص 336
- 101- محمود مسعد محمود المرجع السابق ص 432
- 102- صلاح علي علي حسن المرجع السابق ص 79

المراجع بالعربية:

1- الكتب

1. حامد سلطان: القانون الدولي العام وقت السلم. الطبعة السادسة دار النهضة العربية 1996 القاهرة. 2- صلاح علي علي حسن القانون الدولي للعمل دراسة في منظمة العمل الدولية دار الجامعة الجديدة 2012 الاسكندرية
3. عائشة راتب. تنظيم الدولي الكتاب الخامس دار النهضة العربية 1995 القاهرة
4. عدنان خليل التلاوي القانون الدولي للعمل المكتبة العربية للنشر جنييف 1990
5. عبد المنعم الغزالي الجيلي تاريخ الحركة العمالية النقابية في العالم 1996 مكتبة بوليو للترجمة والنشر
6. على صادق أبوضيف القانون الدولي العام الطبعة 11 منشأة المعارف الاسكندرية 1975
7. علي الدين زيدان وشادي كمال الموسوعة العمالية في العمل والعاملين ثلاثة مجلدات طبعة 2013 دار شادي القعلة
8. محمد سعيد الدقاق النظريات العامة لقرارات المنظمات الدولية منشأة المعارف الاسكندرية 1994
9. محمود سعيد محمود دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل دار النهضة العربية القاهرة 1976
11. محمد أحمد اسماعيل قانون العمل القاهرة 2013
12. محمد لبيب شنب شرح أحكام قانون العمل مكتبة الوفد القانونية 2010 الاسكندرية.

13. منير فريد الدكبي الوجيز في قانون العمل دار النهضة العربية القاهرة 2013.

14. همام محمد محمود زهران قانون العمل دار الجامعة الجديدة الاسكندرية

2009

2. المجالات:

1. أحمد رفعت خفاجة حول ملاحظات منظمة العمل الدولية المجلة المصرية

للقانون الدولي العدد 27 القاهرة 1971

2- بطرس بطرس غالي . التصويت في المنظمات الدولية. المجلة المصرية للقانون

العدد 1124 القاهرة

3. عز الدين مؤدة الضمانات الدولية لحقوق الإنسان . المجلة المصرية للقانون

الدولي القاهرة

المراجع باللغة الفرنسية والانجليزية

1-niele lesorgevisetions international et le donoine deetates, London, stevens 1996

2-Dehoussy : (les actes sumilateraux) juriscal droit international Fasc.

3-Guggenhen Foul. Thiothe de dhoti international publicc I GENEVA(10)

4-A.br un et j. M jeeanuy la jurisprudence en droitdu travail sirey1967

5 jean revero et gean sovatier droit du traval P . V. F

6 G. H Camerlynck. taité de droit du travail libraiier dalloz paris 1968

7 jean claude javillier les reformus de droit du travail depuis 1981 L. G. J
1984