



إطار منظمة العمل الدولية وأساسها القانوني

م. لايت إبراهيم علي

جامعة تكريت - كلية القانون

The framework of the International Labor Organization and its legal basis

Lecturer: Laith Ibrahim Ali

Tikrit of University - College of Law

المستخلص: يعد الحق في العمل من أهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية ، لأنه يؤمن الفرد ماديا واقتصاديا ويوفر له متطلبات معيشته، وهو من الحقوق الاجتماعية لارتباطه الوثيق بالمجتمع ولأن رقي المجتمع وتطوره ونهوضه موقوف على ممارسة هذا الحق والحق في العمل يعني أولاً الحق في المشاركة في إنتاج وخدمة أنشطة المجتمع الإنساني وثانياً الحق في المشاركة في الفوائد العائدة عن طريق هذه الأنشطة المشتركة إلى الحد الذي يكفل مستوى معيشياً لائقاً، وقد استطاعت الدول من خلال التاريخ الحديث تشريع القوانين المعنية بالعمال والعمل من أجل العيش الكريم دون ان ينتظر العامل احسانا أو مساعدة من احد وتقرير العمل لا يكفي بل عمدت الدول بتنظيم شروط العمل لمنع استغلال العامل و هدر حقوقه من خلال تنظيم الساعات والاجازات واوقات الراحة وضمان سلامة العامل ومكان العمل وظروفه بعد انشاء منظمة العمل الدولية اخذت على عاتقها مهمة وضع احكام تنظم مسائل المتعلقة بالعمل والعمال والالزام الدول الاعضاء بضرورة تقييد بأحكام وقواعد القانون الدولي للعمل فمن خلال ما تقدم سننولى توضيحه بشي من التفصيل في متن بحثنا. الكلمات المفتاحية: القانون، منظمة، الأساس.

Abstract: The right to work is one of the most important economic and social rights, because it secures the individual financially and economically and provides him with the requirements of his livelihood. It is a social right because of its close connection to society and because the advancement, development and progress of society depend on the exercise of this right. The right to work means, first, the right to participate in the production and service of the activities of human society, and second, the right to participate in the benefits resulting from these joint activities to the extent that ensures a decent standard of living. Throughout modern history, countries have been able to legislate laws related to workers and work in order to live a decent life without the worker waiting for charity or assistance from anyone. Reporting work is not enough, but countries have deliberately regulated the conditions of work to prevent the exploitation of the worker and the waste of his rights by regulating hours, vacations and rest periods and ensuring the safety of the worker, the workplace and his conditions. After the establishment of the International Labor Organization, it took upon itself the task of setting provisions that regulate issues

related to work and workers and obligating member states to adhere to the provisions and rules of international labor law. Through the above, we will explain it in some detail in the text of our research. **Keywords:** law, organization, basis.

المقدمة

أولاً : أهمية الدراسة: تنصب الدراسة المتواضعة حول إبراز دور منظمة العمل الدولية في مجال ضمان تحقيق العدالة الإجتماعية والإنسانية الدولية عن طريق خلق وتطبيق قواعد قانون دولي للعمل تنظم به مشاكل العمل والعمال بغية الوصول إلى حقيقة وجود قانون دولي للعمل كمصدر دولي لقانون العمل الوطني الذي يتم من خلالها الالتزام الدول بتطبيق قواعد قانون الدولي للعمل, والتقييد بأحكامها .لذا ظهرت أهمية دراسة البحث .

ثانياً : إشكالية الدراسة: تتجسد اشكالية هذه الدراسة في بحث دور منظمة العمل الدولية في تطوير قانون الدولي للعمل, واساسها القانوني , ومدى تقيد الدول لاحكام وقواعد القانون الدولي للعمل وما هو تأثير هذه القواعد على التشريعات الوطنية هذه التساؤلات وغيرها سوف نجيب عنها في بحثنا هذا ؟.

ثالثاً : منهجية البحث: لقد اعتمدت في هذا الدراسة على المنهج التحليلي الوصفي لبيان تعريف قانون العمل الدولي

ومنظمة العمل الدولية واساسها القانوني.

رابعاً : نطاق البحث: يقصد به النطاق الذي يرسم حدود البحث التي لا يختلط فيها بغيره. ولهذا فإن نطاق بحثنا يختص لوضع تعاريف لقانون العمل الدولي ومنظمة العمل الدولية , واساسها القانوني.

خامساً : منهجية البحث: سوف تقسم دراستنا على وفق الخطة الآتية :

المطلب الأول : تعريف قانون العمل الدولي ومنظمة العمل الدولية

المطلب الثاني : التطور التاريخي لقانون العمل الدولي ومنظمة العمل الدولية

المطلب الثالث اساس منظمة العمل الدولية

المطلب الأول: تعريف قانون العمل الدولي ومنظمة العمل الدولي: إن علاقة العمل في الماضي كانت مبنية على ما يتفق عليه صاحب العمل والعامل بصورة شفوية او مكتوبة ، وكان صاحب العمل هو الطرف القوي فيها وكان العامل يقبل شروط صاحب العمل بسبب حاجة مورد مالي لمواجهة متطلبات الحياة، وبسبب هذه العلاقات غير المتكافئة وقيام اصحاب العمل باستغلال - العمال، مما دفع الى ضروري انشاء منظمة دولية لتنظيم مسار العمل بشكل دولي الهدف الاساسي التخفيف من درجة الاستغلال من قبل اصحاب العمل وتحسين ظروف العمال، وعليه عقد أول مؤتمر ل العمل في مدينة برلين عام ١٨٩٠ شاركت فيه ١٢ دولة أوروبية وبعد عدة مؤتمرات دولية انشئت من العمل الدولية في عام ١٩١٩ من اجل تشجيع العدالة الاجتماعية والمساهمة في اقامة سلام عالمي دان طريق تأمين الخبرات الاستشارية والمساعدة التقنية للدول الاعضاء عبر المكاتب التابعة لها عن طريق العمل التابعة لها في اختصاصات متعددة في أكثر من ٤٠ دولة^(١)

(١) بو سحبة جيلالي: دور منظمة العمل الدولية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة , بحث منشور في مجلة قانون العمل

حيث لعبت منظمة العمل الدولية دوراً هاماً في إصدار العديد من اتفاقيات العمل الدولية التي جرت العاد على تسميتها بـ "القانون الدولي للعمل". ومن بين أهم الموضوعات التي كانت من ثمار القانون الدولي للعمل للضمان الاجتماعي، وتحريم العمل الجبري، والحرية النقابية، وحماية الأمومة، ومسألة الهجرة، وعدد ساعات العمل، وإصابات العمل، ونظام عمل النساء ليلاً، ومساواة العاملات بالعمال في الأجور، والحد الأدنى للأجور، والأمراض المهنية وإلغاء جميع أشكال السخرة والحماية الاجتماعية. عليه والتسليط الضوء على الموضوع سوف نقسم هذا المطلب الى فرعين نتحدث في الأول عن تعريف قانون العمل الدولي وتتناول في الفرع الثاني عن تعريف منظمة العمل.

وفق الترتيب الآتي:

الفرع الأول: تعريف قانون العمل الدولي: ظهرت فكرة اعداد قانون الدولي للعمل في بداية القرن التاسع عشر حيث نشأت خلال تلك الفترة فكرة كانت تدور حول قيام تشريع الدولي للعمل يساير التشريع الوطني للعمل، وبسبب تأثير الثورة الصناعية الفرنسية على ظروف العمال والعمل ادى الى ظهور بعض الشخصيات مثل أويس و لوگران و بلانكي تطالب بتحسين هذه الظروف عن طريق نشاط دولي منسق في مجال العمل . وفي النصف الثاني من القرن التاسع عشر، تطور نشاطات الجمعيات التي كانت تسعى إلى إعداد تشريع دولي في مجال العمل النصف الثاني من القرن التاسع عشر، وخاصة في فرنسا وألمانيا و سويسرا، وقد مارس في هذا الصدد العمال السويسريون ضغوطات كبيرة على الحكومة الكونفدرالية، إذ عبروا خلال المؤتمر العمالي المنعقد بمدينة زوريخ سنة ١٨٩٧ عن طموحاتهم و مطالبهم الرامية إلى إعداد تشريع دولي للعمل وكذلك إنشاء مكتب دولي من أجل حماية العمال و لعل أهم نتيجة سجلت في ذلك الوقت، هي إنشاء الجمعية الدولية للحماية القانونية لعمال سنة ١٩٠١ بمدينة (بال).

وقد تعددت التسميات لقانون العمل في بداية ظهوره بالقانون الصناعي ومن ثم بالقانون الاجتماعي ومن الدول اطلقت عليه تسمية القانون العمالية وبعد انتقاد هذه التسمية استقرت الكثير من الدول بتسميته بقانون العمل وهذه التسمية التي تبنتها منظمة العمل الدولي^(١).

وعرف قانون العمل الدولي بانه جزء لايتجزء من القانون الدولي الذي ينظم علاقات فيما بين الدول حول احوال العمال وامورهم التي تخص العمال^(٢) ويراد بقواعد القانون الدولي للعمل : بانها قواعد دولية عالمية تنظم مسائل التي تخص العمل، ويتميز بوجود لجان تراقب مدى الالتزام وتفيد الدول في هذه القواعد ووضعها موضع التنفيذ^(٣).

وان اغلب فقهاء القانون الدولي يرون أن القانون الدولي للعمل هو فرع من فروع القانون الدولي العام، ويتضمن قواعد ذات صلة بمسائل التي تخص العمل والعمال وصاحب العمل ولائي تتغلب فيها المصلحة الدولية العامة ، وعلى الرغم أن احكام هذا القانون ترتب حقوقاً للأفراد بصورة مباشرة الا ان الجهة المخاطبة بأحكامه هي الدول . أي السلطات العامة المختصة في الدول ، التي تلتزم باتخاذ التدابير والتشريعات الوطنية اللازمة لإنفاذ هذه الاحكام على الصعيد الوطني سواء لمواطنيها أو لمؤسساتها الوطنية^(٤).

ويعرف قانون العمل الدولي هو القانون الذي ينظم عمل شخص لحساب شخص اخر سواء كان هذا الشخص طبيعي أو اعتباري في مقابل اجر متى ما توافرت رابطة التبعية بين العامل وصاحب العمل"، وهو كذلك ويشير إلى مجموعة القواعد القانونية التي تحكم علاقات العمل التابع التي تربط العمال بصاحب العمل سواء كانت تلك العلاقات متولدة عن عقد العمل كأثر من آثاره". ومن اهم خصائص هذا القانون هي:

(١) د. عيسى العلاوي : دور منظمة العمل الدولية في تطوير وتطبيق القانون الدولي للعمل مجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية الجزائر . ص ٢٩٣ .

(٢) صلاح على حسين : القانون الدولي للعمل دراسة في منظمة العمل الدولية دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية ٢٠١٢ .

(٣) مرزوق على احمد : الحق في العمل في ظل المعايير الدولية ط١ ، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية ٢٠١٨ ، ص٤٩ .

(٤) الدقاق محمد سعيد ، التنظيم الدولي ، ط١ ، الدار الجامعية ، بيروت ، ١٩٩٢ ، ص٧٤ .

١- انه قانون حديث النشأة مقارنة بغيره من فروع القانون الدولي العام كقانون الحرب والنزاعات ولم يدخل هذا القانون ضمن مفردات القانون الدولي الا في بداية هذا القرن.

٢- ان قانون العمل قد ارتبطت نشأته الأولى بالحاجة الى حماية حقوق العمال وحدهم دون أن يمتد الى صاحب العمل أو حتى الى بيئة العمل الا ان مرور الوقت والتطور ادى الى اتساع نطاق هذا القانون الذي يستغرق كافة الجوانب الاقتصادية والانسانية والاجتماعية وكذلك الاخلاقية ذات الصلة بالعمل.

٣- ان قانون العمل قانون ذو طابع انساني اخلاقي للعمل اذ ان قواعده لا تعنى فقط بتنظيم وحكم العلاقات التعاقدية للعمل وانما يعنى زيادة على ذلك بالنظر الى العلاقات من منظور انساني واخلاقي والمساواة وعدم التمييز فالمعيار الذي تقوم عليه في هذا الشأن انما يتمثل في الكفاءة والافتدار.

أن القانون الدولي للعمل يكاد ينفرد عن غيره من فروع القانون الدولي العام , بكونه ذو طابع ديمقراطي اساسا وذلك بالنظر إلى تعدد الأطراف التي تتاط بها مهمة صناعته وأن ثمة اطراف ثلاثة رئيسة فيه هي التي تخاطبها قواعد القانون المذكور سواء فيما يتعلق بأبناء الحقوق أو فيما يتصل بتحمل الالتزامات المتمثلة بالعمال واصحاب العمل والحكومات.

وعليه نستطيع أن نعرف قانون العمل الدولي بأنه: مجموعة القواعد القانونية والنصوص التي تنظم نطاق عقود العمل على النطاق الدولي مما يؤمن تحقيق العدالة الاجتماعية, والمساواة بين اطراف العلاقة العمالية.

الفرع الثاني: تعريف منظمة العمل الدولية: ان منظمة العمل الدولية هي وكالة تابعة للأمم المتحدة تكون مهمتها تعزيز العدالة الاجتماعية والاقتصادية وحقوق الانسان وحقوق العمل وتحقيق التنمية المستدامة, من خلال تطبيق معايير دولية محددة معترف بها دولياً، وتضمن

منظمة العمل الدولية عبر شراكات استراتيجية مع جهات دولية واقليمية وايضاً وطنية اتباع مناهج شاملة وتشاركية لتحقيق أهدافها عن طريق توسيع مشاركتها مع الحكومات واصحاب العمل والعمال وتقدم المنظمة في جميع انحاء العالم الدعم لشركاتها من اجل وضع اتفاقياتها وتوصياتها موضع التنفيذ ومنها تحسين بيانات سوق العمل والقضاء على عمل الاطفال والعمل الجبري واصلاح انظمة التعليم والتدريب المهني والفني وضمان تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية^(١) ويكون التمثيل في المنظمة ثلاثيا مندوبان عن الحكومة ومندوب عن العمال ومندوب عن اصحاب العمل ويكون لكل مندوب حق التصويت فرديا على جميع المسائل التي ينظر فيها المؤتمر العام. ومن أجل التعرف عن كثب على المنظمة لابد من تسليط الضوء على مكونات هذه المنظمة، هيكلتها واهدافها ومبادئها وهذا ما سيتم تناوله فيما يلي:

اولاً: هيكلية المنظمة: تعد منظمة العمل الدولية منظمة ذات ميزة خاصة وهي أن ممثلي العمال الأصوات التي يكون للدول الاعضاء في صياغة سياسات المنظمة واصحاب العمل وتم انضمام ١٧٥ دولة لهذه الاتفاقية وتتألف المنظمة من ثلاثة أجهزة رئيسية وهي:

١ / **المؤتمر العام:** يعد هذا الجهاز التشريعي في المنظمة والسلطة العليا فيها ويجتمع لمناقشة القضايا وقرار الاتفاقيات ودراسة التوصيات الدولية الجديدة وقرار الميزانية ويكون الاجتماع في شهر حزيران من كل عام ويتم اختيار اعضاء مجلس ادارة مكتب العمل الدولي بشكل دوري مرة لمنظمة العمل لكل ثلاث سنوات من قبل المنظمة ويضم المؤتمر كافة ممثلي الدول الاعضاء في المنظمة ويرافقهم عدد من المستشارين ويرأس وفد الحكومات الى المؤتمر وزير العمل والشؤون الاجتماعية^(٢)، ويتكون المؤتمر العام من وقود وطنية يتضمن اربعة مندوبين مندوبان

١ . *****لموقع الالكتروني الرسمي لمنظمة العمل الدولية، مقال بعنوان منظمة العمل الدولية في البلدان العربية متوفر على شبكة المعلومات الدولية الانترنت منشور على الرابط: www.ilo.org.com تاريخ الزيارة ٢٢/٨/٢٠٢٣ مساءً وقت الزيارة ١٠:٢٢.

٢ (خضر صالح خضر محاميد , قياس مدى تطبيق مبادئ منظمة العمل الدولية على الحركة النقابية العمالية في فلسطين , رسالة ماجستير قدمت الى جامعة القدس كلية الدراسات العليا، فلسطين، ٢٠٠٦، ص ١٤ .

عن الحكومة ومندوب عن العمال ومندوب عن اصحاب العمل والمهمة الرئيسية للمؤتمر هو وضع التشريع الدولي للعمل ويجتمع مرة واحدة كل عام ويدلي كل مندوب بصوت واحد ويعبر عن رأيه الشخصي وتصدر القرارات بأغلبية ثلثي الاعضاء، ما يميز هذه المنظمة ان مؤتمرها يجمع على قدم المساواة بين الطبقات الاجتماعية المختلفة وبين مندوبي الحكومات الأمر الذي يجعل من المؤتمر مكانا يسهل فيه التوفيق بين المصالح المتعارضة للحكومة والعمال واصحاب العمل فيما يحقق الصالح العام وهذه سمة فريدة تتميز بها منظمة العمل الدولية عن سائر المنظمات الحكومية الأخرى، أما فيما يخص التصويت في المنظمة فقد استقر العمل منذ عام ١٩٤٤ على الأخذ بنظام الاقارارين وطبقاً لهذا النظام يتم اخذ الأصوات على الاتفاقيات في نطاق قانون العمل فإذا تم اقرارها يتم ارسالها الى الحكومات المختلفة لتقوم بدراستها دراسة مستفيضة قبل انعقاد المؤتمر فأذا وافق عليها المؤتمر الثاني تعد مبرمة ومقرة ومما تجدر الاشارة اليه ان اجراءات المناقشة والتصويت واتخاذ القرارات في المؤتمر العام كانت محلا للتعديلات الأمر الذي اثمر عن مجموعة من النصوص المفتقرة إلى النضج والدقة انعكاس سلبي على التزام الدول بتنفيذها.

٢ / مجلس الادارة (السلطة التنفيذية): يتكون المجلس من ستة وخمسون شخصاً، منهم ثمانية وعشرون يمثلون الحكومات واربعة عشر شخصاً يمثلون اصحاب العمل واربعة عشر يمثلون الع*مال ونظمت المادة (٧) من دستور منظمة العمل طريقة اختيار اعضاء المجلس اذا اعطت هذه المادة الدول الاعضاء ذات الأهمية الصناعية الحق في اختيار عشر اعضا من بين الأعضاء ال (٢٨) الذين يمثلون الحكومات، وعضوية مجلس الادارة ثلاث سنوات وفي حال حدوث طارئ منع اجراء الانتخابات عند انتهاء المدة المحددة قال المجلس القديم يبقى التي أن

تجري الانتخابات الجديدة، ويختار المجلس رئيسا ونائبين للرئيس أحدهم ممثل عن اصحاب العمل والثاني يمثل العمال^(١).

٣ / مكتب العمل الدولي : ويعد بمثابة الأمانة العامة للمنظمة ومقره في جنيف وهو جهاز اداري يتولى اعمال السكرتارية في المنظمة ويعتمد عليه المؤتمر ومجلس الادارة في تنفيذ التزاماتهما. وقراراتهما وتوجيهاتهما، ويعما مكتب العمل على متابعة عمل المركز الخاص بالمعلومات والأبحاث وكذلك تنظيم وتنسيق النشاطات برأس المكتب مدير عام يعينه مجلس الادارة كل خمس سنوات ويعمل فيه قرابة ١٩٠٠ موظف من أكثر من ١١٠ دولة في مقره في جنيف. وكذلك يوجد له مكاتب في أكثر من ٤٠ دولة يضاف اليهم ٦٠٠ خبير عامين في ميادين تنفيذ وتنسيق البرامج وايضاً هناك ١٤ فريق منتشرين في العالم تابعين لمكتب العمل الدولي يقدمون الاستشارات الفنية والعلمية والعد للدول التي تحتاج ذلك^(٢).

ثانياً : شروط العضوية في المنظمة : نص دستور المنظمة على الدول الاعضاء في المنظمة هي الدول التي كانت اعضاء فيه في أول شهر تشرين الثاني في عام ١٩٤٥ وكذلك الدول التي تكتسب العضوية ، ونص دستور المنظمة ان جميع اعضاء الامم المتحدة لهم الحق في أن يصبحوا أعضاء في المنظمة بجرد تقديم اخطار إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، حيث يتضمن قبولهم الالتزام بدستور منظمة العمل، ونص أيضاً على أنه يمكن لأي دولة بقرار المؤتمر العام للمنظمة قبولها بأغلبية ثلثي الحاضرين ، ويتبين لنا إن العضوية في المنظمة تكون على نوعين الأول عضوية اصلية والثاني عضوية منظمة وبلغ عدد الاعضاء في المنظمة (١٧٥) عضو في عام ٢٠٠٥ ، وكذلك يجب على كل دولة عضو تريد الانسحاب من

١ (سليمان عيسى واعمر سني حمزة الاطار المؤسسي والوظيفي لمنظمة العمل الدولية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير ، جامعة يحي فارس المدية كلية الحقوق والعلوم السياسية ، الجزائر ، ٢٠٢٠، ص ٢٥-٢٦.

٢ (خضر صالح خضر محاميد ، مصدر سابق، ص ١٦ .

المنظمة أن تخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي ويبدأ انفاذ هذا الاخطار بعد سنتين من تسلمه على أن تكون الدولة قد دفعت كافة التزاماتها المالية^(١).

ثالثاً: اهداف المنظمة : من المعلوم أن انشاء أو تأسيس اية منظمة دولية يكون بسبب الحاجة إلى تحقيق اهداف معينة, ويمكن اجمال اهداف منظمة العمل الدولية بما يلي^(٢)..

١-تحقيق العدالة الاجتماعية: إن العدالة الاجتماعية هي الهدف الرئيسي الذي دفع إلى تأسيسها من اجل رفع الظلم والبؤس عن طبقة المحرومين في المجتمع وهذا ما اكدته ديباجة دستور المنظمة " تحقيق سلام عالمي لا يمكن إن يبنى الا على أساس من العدالة الاجتماعية.

٢-ضمان السلام العالمي: ويعنى تحقيق الدولة الاعضاء الطابع والمنهج الحمايني للعمال من خلال تطبيق قواعد قانون العمل الدولي، وضمان سلطة المنافسة المتكافئة ان تكون المنافسة بأن تكون كلفة عنصر العمل متقاربة بين الدول وهذا لا يمكن تحقيقه الا اذا كان وجود احكام قانونية متقارب خاصة بالعمل في الدول الاعضاء تنص عليها في تشريعاتها الداخلية.

٣-العمل على تطوير تشريعات الاجتماعية الوطنية: ان كل دولة تسعى الى تأمين شروع وظروف انسانية للعمال، وتطوير تشريعاتها بما يزيد من ميزات العمال في مقابل التزامات وحقوق اصحاب العمل الذين كانوا يعملون على استغلال العمال من خلال وضع بنود مضرّة بالعمال دو استطاعة العمال الاعتراض على ذلك.

المطلب الثاني: التطور التاريخي لقانون العمل الدولي ومنظمة العمل الدولية

لم تظهر الصورة الحالية لقانون العمل الدولي ومنظمة العمل الدولية دفعة واحدة وانما قد مرت بمراح تطور متعددة تاريخياً ومن اجل التعرف على هذا التطور التاريخي قمنا بتقسيم هذا

(١) المادة (١) من دستور منظمة العمل الدولية، الفقرات (٢٠٣٠٤٠٥).

(٢) سليمان عيسى واعمر ستي حمزة، مصدر سابق، ص ١١.

المطلب على فرعين تناولنا في الأول التطور التاريخي لقانون العمل الدولي، اما الثاني فقد خصصناه لبيان التطور التاريخي الخاص بمنظمة العمل الدولية .

الفرع الأول: التطور التاريخي لقانون العمل الدولي: ان فكرة العمل كانت موجودة منذ ظهور الانسانية فقد كان الانسان البدائي يصطاد ويزرع، وكان في صراع دائم مع الطبيعة لأجل البقاء ثم بدأ تنظيم العمل وتوزيعه على الأفراد في العائلة ثم العشيرة فالقبيلة. ومع بداية تنظيم المجتمع بدأ الصراع على وسائل الانتاج، فظهرت طبقة الأسياد وطبقة العبيد، فكان العبد خاضعا لسيده كشي من الأشياء، يقوم بتنفيذ أوامره دون الحصول على أجر معين^(١) وبعد قيام الثورة الفرنسية وتقرر مبدأ حرية العمل واصبح من حق العامل اختيار نوع العمل وصاحب العمل الذي يعمل عنده ظهر النظام الرأسمالي الحر وواكب ذلك ميلاد الثورة الصناعية وجاء مبدأ سلطان الارادة كنتيجة طبيعية السيادة الاقتصاد الحر اقتصر دور الدولة على حماية الأمن في الداخل والخارج دون التدخل في الشؤون الاقتصادية والعلاقات العقديّة التي تتكفل الدولة بتنظيم العقد وفرض احترامه ايا كان مضمونه دون تدخل من جانبها لتعديله^(٢) كان لعدم تكافؤ أطراف علاقة العمل، واعتبر أن العمل والجهد الذي يقدمه العامل ليس بسلعة أو خدمة عادية فضلا عن رابطة التبعية التي لا نجدها في سائر العقود امام هذه الحقائق، بدأ تدخل الدولة تدريجيا وتمخض عنها في عام ١٨٤١ المصادقة على اول قانون يمنع تشغيل الاطفال القصر الأقل من ثماني سنوات واعتبر بمثابة أول قانون اجتماعي واول تدخل للدولة في مجال العمل لأهداف انسانية وبعد ذلك أول تقييد للحرية التعاقدية من طرف الدولة وبداية لحماية العمال وضمان الحقوق والحماية للعمال ومع بداية القرن العشرين استمرت العملية التشريعية والتنظيمية الخاصة بالتشريع العمالي بشكل ترجم رغبة الدولة في التدخل في مجال العلاقات المهنية، وفي عام ١٩١٠ صدر قانون يقنن بموجه القوانين العمالية في أول شكل تقنين الكتاب الأول لقانون

(١) محمد حسين منصور , قانون العمل , منشورات الحلبي الحقوقية , ط ١ , ٢٠١٠ , ص ١٢١ .

(٢) محمد حسين منصور , قانون العمل , المصدر نفسه , ص ١٣ .

العمل منه كان خاصا بالاتفاقيات المتعلقة بالعمل وعقد العمل، وتبعه في عام ١٩١٢ صدور الكتاب الثاني من قانون العمل تحت تسمية "تنظيم العمل"^(١).

الفرع الثاني: التطور التاريخي لمنظمة العمل الدولية

بعد اندلاع الحرب العالمية الأولى وبعد عقد مؤتمرات عديدة اخرى دعت اليها مجموعة من النقابات والتنظيمات الدولية منها ليدز ١٩١٦ , وجاء بعدها مؤتمر برن الثالث عام ١٩١٨ , ومؤتمر برن الرابع عام ١٩١٩ , وجاءت تلك المؤتمرات كمحاولة لتأسيس تنظيم دولي خاص للعمل في كثير من الدول^(٢) .

وعلى ضوء ما تقدم تم انشاء منظمة العمل الدولية ١٩١٩ واصبحت دليل على وجود العدالة الاجتماعية كنتيجة للمطالبات من قبل الحركات العمالية بصورة خاصة، والحركات الاجتماعية بصورة عامه من أجل تحسين وضع العمال وظروفهم بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى وما خلفه من فوضى وخسائر مادية وبشرية، لا سيما في الأطفال والنساء ومن أجل توفير قدر و ملائم من الحماية القانونية والاجر الذي يضمن حياة كريمة وصيانة لكرامة العامل يجب أن يوجد تشريع دولي يتولى هذا المطلب^(٣) .

وتعد منظمة العمل الدولية هيئه دوليه نشأت باراده عده دول وتهدف إلى دعم التعاون الدولي في مجال خاص وغير سياسي، وتتولى تنظيم العمل في مرفق دولي يمس مصالح الدولة المشتركة فيها، ويتم من خلال اجتماع عدد من ممثلي الحكومات للتعاون في بحث مجموعة

(١) تراقي هبة خديجة , دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي. رسالة قدمت إلى جامعة الجزائر كلية الحقوق ٢٠٠٠, ص ١٠.

(٢) حسين عامر, المنظمات الدولية وهيئات ووكالات منظمة الأمم المتحدة - دار الفكر العربي . القاهرة ١٩٩٣ , ص ٨٠.

(٣) لدقاق محمد سعيد , التنظيم الدولي , ط٢, دار الجامعية, بيروت ١٩٩٢ , ص ٤٢٩-٤٣٠.

من المسائل عن طريق عقد الاتفاقيات الدولية ، وتحسين العمل والارتقاء بالمستوى المعيشي لهم واستقرار أحوالهم الاقتصادية و الاجتماعية.

وتتولى المنظمة أيضا مراقبة مكاتب تشغيل العمال والاشراف على العمل ، وتقديم المعونة الفنية للحكومات ، فهي هيئه دوليه متخصصه تساهم في توفير العمل وتحسين مستواه غير جميع الدول وتسعى المنظمة إلى فتح فروع لها في كل دول العالم من اجل تسهيل مهامها وتقريب الهيئه من جميع الشباب والسكان بهدف تلبية احتياجاتهم المتعلقة بالتشغيل والحماية الاجتماعية^(١).

في عام ١٩٦٩ ، حصلت منظمة العمل الدولية على جائزة نوبل للسلام لتحسين الأخوة والسلام بين الدول، والسعي وراء العمل اللائق والعدالة للعمال، وتقديم المساعدة التقنية للدول النامية الاخرى، وفي عام ٢٠١٩، دعت المنظمة إلى اجتماع اللجنة العالمية لمستقبل العمل، التي قدم تقريرها عشر توصيات للحكومات لمواجهة تحديات بيئة العمل في القرن الحادي والعشرين وتشمل هذه ضمان العمل الشامل، والحماية الاجتماعية من الولادة إلى الشيخوخة والحق في التعلم مدى الحياة مع تركيزها على التنمية الدولية، فهي عضو في مجموعة الأمم المتحدة الانمائية ، وهو تحالف المنظمة تابعة للأمم المتحدة يهدف إلى المساعدة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة^(٢)

المطلب الثالث: الاساس القانوني لمنظمة العمل الدولية في تطوير قواعد قانون العمل الدولي

لاجل البحث في الاساس القانوني لمنظمة العمل الدولية ودوره في تطوير قواعد قانون العمل الدولي يجب على الباحث ان يقسم هذا المبحث إلى مطلبين يخصص المطلب الاول للبحث في

^١ (لاطار المؤسسي والوظيفي لمنظمة العمل الدولية، رسالة ماجستير مقدمة في القانون الدولي العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحي فارس المدية ٢٠١٩م ٢٠٢٠، ص ١٠.

^٢ (قرارات منظمة العمل الدولية ، شذى فخري عليوي العقابله ، رسالة ماجستير، كلية الحقوق جامعة الشرق الأوسط ، كانون الثاني ٢٠٢٠ ، ص ١٣.

الخصائص القانونية للمعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية ونخصص المطالب الثاني للبحث في العلاقة بين المعاهدة المنشئة والنظام القانوني للمنظمة وذلك على النحو الآتي:

الفرع الأول: الخصائص القانونية للمعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية: تتميز المعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية بعدد من الخصائص ولأهميتها ارتأينا توضيح تلك الخصائص في ثلاثة فروع، نتناول في الفرع الأول القبول بعده وسيلة لأكتساب العضوية، أما الفرع الثاني نوضح فيه سمو المعاهدة المنشئة، أما الفرع الثالث نبين فيه وحدة المعاهدة المنشئة كالآتي:

أولاً : القبول بعده وسيلة لأكتساب العضوية

وفقاً للشكل التقليدي للمعاهدات الدولية متعددة الاطراف تكون نصوص المعاهدة من صنع الدول الاطراف جميعاً، إذ تكون وسيلة القبول بالتزام احكام المعاهدة هو الانضمام إليها ويكون وقتها أطراف العلاقة هم الدول الاعضاء والدول الراغبة في الانضمام، يعد الانضمام اللاحق من دولة لمعاهدة قائمة ليس تصرفاً صادراً بالإرادة المنفردة من جانب الدولة الراغبة في الانضمام وإنما يعتبر تصرفاً صادراً بالإرادة الجماعية للدول الاطراف للمعاهدة^(١).

تأسيساً على ما تقدم أقرت معاهدة فرساي للسلام مبدأ مفاده أن الدول الاعضاء في هيئة الامم المتحدة تكتسب تلقائياً صفة عضوية منظمة العمل الدولية، أما الدول غير الاعضاء في هيئة الامم المتحدة فإن امر قبول عضويتها يكون وفق تقدير منظمة العمل الدولية وبذلك أصبح اكتساب عضوية المنظمة كالآتي:

(١) محمد السعيد الدقاق: النظريات العامة لقرارات المنظمات الدولية، منشأة المعارف، الاسكندرية، ١٩٩٤، ص ٥٦.

١. يجب على كل دولة ترغب في اكتساب عضوية المنظمة أن تعلن رسمياً بقبول الالتزامات التي فرضها دستور المنظمة وأهم هذه الالتزامات احترام الحقوق والحريات الفردية بصفة عامة والحقوق والحريات العمالية بصفة خاصة^(١).

٢. 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 سارياً بمجرد قيام حكومة العضو المقبول الجديد بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي رسمياً بقبول الالتزامات التي فرضها دستور المنظمة، عليه فإن اكتساب عضوية منظمة العمل الدولية حسب ميثاق الأمم المتحدة أمر يتوقف على إرادة الدولة في الانضمام وقبول المنظمة بعدها شخص من اشخاص القانون الدولي^(٢).

٣. يحق لكل دولة أن تنظم لعضوية منظمة العمل الدولية بموجب اخطار تبلغ به المدير العام لمكتب العمل الدولي رسمياً تعلن فيه قبول التزامات دستور المنظمة^(٣).

تأسيساً مما تقدم أن مسألة الانضمام الى منظمة العمل الدولية وهي معاهدة متعددة الاطراف حددتها نصوص المعاهدة كونها من صنع الاطراف جميعاً بالنسبة للدول الاعضاء المؤسسين والدول طالبة الانضمام اليها، يعد الانضمام الى منظمة العمل الدولية تصرفاً فردياً صادراً بالإرادة المنفردة للدولة طالبة الانضمام وبالمقابل هو تصرف جماعي بالإرادة الجماعية للدول الاطراف كون الانضمام موقوفاً على قبول الاعضاء في المنظمة الدولية، هذه الالية للانضمام لمنظمة العمل الدولية حددتها معاهدة فرساي بالنسبة للأعضاء في عصبة الامم، إذ أشارت هذه الاتفاقية الا أن الاعضاء في عصبة الامم يكتسبون بصورة تلقائية العضوية في منظمة العمل

(١) صلاح علي حسين: القانون الدولي للعمل (دراسة في منظمة العمل الدولية)، دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية، ٢٠١٢، ص ٧٨.

(٢) محمود مسعد محمود: دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطوير القانون الدولي للعمل، دار النهضة العربية، القاهرة، بلا سنة طبع، ص ٤١.

(٣) محمد سعيد الدقاق: مصدر سابق، ص ٩٤.

الدولية. أما الدول غير الاعضاء في عصابة الامم فإن قبول تلك الدول متروك لتقدير منظمة العمل الدولية من حيث قبول الانضمام او رفضه، هذا الامر يدفعنا للتساؤل هل أشار الميثاق الى هذه المسألة بالنسبة لأعضاء الامم المتحدة او للعضوية في منظمة العمل الدولية، هل العضوية في منظمة الامم المتحدة تؤدي الى اكتساب العضوية منظمة العمل الدولية؟

للأجابة على هذا التساؤل: ابتداءً أن ميثاق الامم المتحدة جاء خالياً من النص على اكتساب صفة عضوية الامم المتحدة وهذا من شأنه أن يؤدي الى اكتساب العضوية في منظمة العمل الدولية على النحو الذي كان سارياً في عصابة الامم هذا القصور التشريعي تم تلافيه في مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والعشرون في باريس عام ١٩٤٥ حيث تم ادخال تعديل دستوري ينظم اكتساب صفة عضوية منظمة العمل الدولية، إذ اصبحت عضوية منظمة العمل على النحو التالي:

١. الدول أعضاء منظمة العمل الدولية في عام ١٩٤٥.

٢. الدول أعضاء منظمة الامم المتحدة الاصلية وكذلك أية دولة تقبل فيها بقرار من الجمعية العامة تطبيقاً لأحكام الميثاق ويكون لأية منها الانضمام لعضوية منظمة العمل الدولية بموجب اخطار تبلغ به المدير العام في مكتب العمل الدولي رسمياً قبول الالتزامات التي يفرضها دستور المنظمة.

٣. يجوز للمؤتمر العام ان يقبل دولة في منظمة العمل الدولية بأغلبية ثلثي الوفود المشتركة بالدورة بموجب الاخطار السالف ذكره.

أن اكتساب العضوية في منظمة العمل الدولية بصفة خاصة في ظل ميثاق الامم المتحدة هو أمر يتوقف على الارادة المنفردة للدولة الراغبة في الانضمام من جهة وبين المنظمة ذاتها من

جهة أخرى، فالعلاقة تكون بين الدولة الراغبة في الانضمام والمنظمة ككل من حيث قبول او رفض الانضمام.

في إطار ما تقدم أن مسألة الانضمام الى معاهدة منشئة لمنظمة دولية والانضمام الى المنظمة نفسها كان محل جدل في اجتماعات القانون الدولي عام ١٩٥٦ كذلك مسألة الانضمام والقبول، إذ أن هناك من الفقه من قال بأن المعاهدة الدولية التي توجد او تخلق منظمات دولية اياً كانت نوعية هذه المنظمات هي معاهدات مغلقة، وهذا يعني أن اكتساب صفة العضوية في هذه المنظمة لا يكون الانضمام الى المعاهدة بمجرد طلب الانضمام للمعاهدة المنشئة، ولكن بقبول صادر من المنظمة ذاتها إذ أن مسألة القبول والانضمام الى المنظمة الدولية وأن كان لا يظهر وجود اختلاف من الناحية الشكلية الا أن الواقع يدل على خلاف ذلك فقد ذهب الاستاذ فوتيل بشأن تفسير معنى القبول، إذ قال أن اكتساب صفة عضوية منظمة دولية ليس حقاً مطلقاً من كل قيد فليس لأية دلة ذات سيادة أن تكتسب صفة العضوية الى أية منظمة دولية بمجرد طلبها، بل أن الامر يكون معلقاً بإرادة المنظمة ذاتها.

تأكيداً لما سبق ذكره من آراء اشارت المادة(٤) من ميثاق الامم المتحدة أن مسألة العضوية لهذه المنظمة حددت شروطاً لذلك، وطبقاً لهذه الشروط يجب الحصول على موافقة كل من الجمعية العامة ومجلس الامن من أجل الحصول على عضوية منظمة الامم المتحدة^(١).

ثانياً : سمو المعاهدة المنشئة

أن هذه الخصيصة التي تتمتع بها المعاهدة المنشئة للمنظمات الدولية يمكن أن يطلق عليها لفظ الدستور، فالمعاهدة المنشئة هي التي تبين اهداف المنظمة وتكوينها العضوي واجهزتها ونطاق نشاطها الداخلي والخارجي ووسائل تحقيق اهدافها، كما لا يجوز للمنظمة الدولية عند مباشرة

(١) د. نومان حمود مضي: محاضرات في قانون العمل ألقيت على طلبة الدكتوراه، جامعة تكريت، كلية الحقوق، ٢٠٢٣/٢٠٢٢.

عملها الخروج عما حددتها لها معاهدتها المنشئة لها، ذلك لأن النظام القانوني لأي منظمة دولية محكوم أساساً بالمعاهدة المنشئة التي تخلق هذا النظام وتنظيم هيكله وتعطي للمنظمة حياتها، عليه فإن سمو المعاهدة المنشئة يسري على جميع تصرفات المنظمة^(١)، هذا فيما يخص المعاهدة المنشئة لكل التصرفات التي تصدر عن المنظمة.

أما سمو المعاهدة بالنسبة للدول الاعضاء فيجب أن لا تتعارض مع احكام دستور المنظمة ومع الاتفاقيات الدولية السابقة واللاحقة على انشاء المنظمة كما يجب ان لا تتعارض التشريعات الوطنية مع احكام دستور المنظمة، لا يوجد خلاف بشأن سمو المعاهدات المنشئة بالنسبة للدول الاعضاء في المنظمة اذا كان الامر يتعلق بمنظمات فوق الدول كالجماعات الاوروبية كون الكثير من القواعد التي تتقرر تكون بمعرفة اجهزتها المختلفة والمتخصصة مما يجعل بالسهولة سريان هذه القواعد في تشريعات هذه الدول الاعضاء دون الحاجة لأتخاذ أية اجراءات من قبل السلطات الوطنية لسريانها، اما بالنسبة لسائر المنظمات الدولية على خلاف الجماعات الاوروبية، أذ نصت المادة ١٠٣ من ميثاق الامم المتحدة على أنه اذا تعارضت الالتزامات التي يرتبط بها اعضاء الامم المتحدة وفقاً لأحكام الميثاق مع التزام دولي اخر يرتبطون به فالعبرة تكون لألتزاماتهم المترتبة عن الميثاق^(٢).

من الجدير بالملاحظة ذهب أوبنهايم الى القول بأن المعاهدة الدولية سواء أكانت عامة أم خاصة تضع قواعد السلوك الملزمة لجميع الدول الاطراف على اعتبار أن هذه القواعد جزء من القانون الدولي، عليه يجب أن لا يصدر عن هذه الدول الاطراف ما يعد مخالفة لألتزاماتها الدولية المترتبة على المعاهدات المرتبطة بها، وهنا يمكننا التساؤل عن مكانة منظمة العمل الدولية، هل ترتقي الى مرتبة المنظمات فوق الدولية كالجماعات الاوروبية؟

(١) صلاح علي حسن: مصدر سابق، ص ٣٨.

(٢) عدنان خليل التلاوي: القانون الدولي للعمل، المكتبة العربية للنشر، بلا سنة طبع، ص ٤٠.

للأجابة على هذا التساؤل: أن منظمة العمل الدولية وأن لم تكن منظمة دولية الا أن هناك من الالتزامات التي تتحملها الدول الاعضاء للمنظمة بالشكل الذي يؤدي الى الانتقاص من السلطة التقديرية للدول الاعضاء، هنا إشارة المادة(١٩/٥/ب) من دستور المنظمة من أن الدول الاعضاء تتعهد بأن تعرض النصوص التي تأخذ شكل اتفاقيات دولية على سلطاتها الوطنية التي تقع في مجال اختصاصها، كذلك إشارة المادة(٢٢) من دستور المنظمة على أنه) "على الدول الاعضاء أن تلتزم بأعداد تقرير سنوي لمكتب العمل الدولي عن الاجراءات التي اتخذتها لتنفيذ احكام الاتفاقيات التي أنظمت أليها"، عليه فأن الخصائص التي تتمتع بها المعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية، وخاصة فيما يتعلق بالالتزامات التي تتحمل بها الدول الاعضاء بمجرد اكتسابها لصفة العضوية، لذا لا يكون من المستغرب أن ترى فقهاء القانون الدولي يعدون منظمة العمل الدولية على قدم المساواة مع الجماعات الاوروبية، لذا فأن سمو المعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية بالنسبة للنظم القانونية الدولية، هو أمر ليس محل جدل وأن منظمة العمل الدولية وأن لم تكن منظمة فوق الدول الا أنها تقترب الى هذا النوع من المنظمات^(١).

ثالثاً : وحدة المعاهدة المنشئة

يقصد بوحدة المعاهدة المنشئة لمنظمة دولية هو سريان المعاهدة ككل في مواجهة الدول الاعضاء سواء كانت دول مؤسسة او من أنظمت للمنظمة ولا يجوز لأية دولة ترغب في اكتساب العضوية في المنظمة الدولية ان تقدم تحفظ على نصوص المعاهدة المنشئة، بل يجب عليها قبولها جميعها او رفضها جميعاً، عرفت اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات التحفظ بأنه) اعلان من جانب واحد ايأ كانت صيغته او تسميته يصدر من الدولة عند توقيعها او تصديقها او قبولها او موافقتها او انضمامها الى معاهدة تهدف به الى استبعاد او تعديل الاثر القانوني

(١) د. نومان حمود مضي: المصدر السابق.



لأحكام معينة في المعاهدة من حيث سريانها على هذه الدولة^(١)، وفي هذا الصدد نصت المادة ١٩ من الاتفاقية المذكورة أعلاه على انه يجوز للدولة ان تبدي تحفظاً على المعاهدات عند توقيعها او التصديق عليها او قبولها او الموافقة عليها او الانضمام لها باستثناء الحالات الأتية:

١. اذا كان التحفظ محظوراً في المعاهدة.

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

٣. في الحالات التي لا تشملها الفقرات ١، ٢ اذا كان التحفظ مخالفاً لموضوع المعاهدة والغرض منها.

في هذا الاطار نصت اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات على انه(اذا كانت المعاهدة اداة منشئة لمنظمة دولية فان ابداء تحفظ يتطلب قبولاً من الجهاز المختص في هذه المنظمة مالم تنص المعاهدة على خلاف ذلك)^(٢).

بناءً مما سبق أشارت المادة(٤/٢٠) من اتفاقية فيينا على أنه(أن قبول دولة متعاقدة لتحفظ صادر من دولة متعاقدة أخرى يجعل الدولة المتحفظة طرفاً في المعاهدة في مواجهة الدول الأخرى عندما تصبح المعاهدة نافذة بين الدولتين وأن اعتراض دولة أخرى على التحفظ لا يحول دون نفاذ المعاهدة بين الدولتين المعترضة والمتحفظة مالم تبدي الدولة المعترضة في صيغة قاطعة نيتها..).

أن الاصل في القواعد العامة هي جواز التحفظ على احكام المعاهدة الدولية مالم ينص على خلاف ذلك، والامر مختلف للمعاهدات المنشئة للمنظمات الدولية فعلى الرغم من أن المواثيق الخاصة بالمنظمات الدولية لا تتضمن نصوص تقتضي جواز التحفظ على أحكامه، بيد أن

(١) المادة(٢/د) من اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات لسنة ١٩٦٩.

(٢) المادة(٣/٢٠) من اتفاقية فيينا لقانون المعاهدات لسنة ١٩٦٩.

الواقع يشير ان التحفظ للمعاهدات المنشئة للمعاهدات الدولية هو أمراً لا يتفق مع الاسباب التالية:

١. أن هذه المعاهدات تنشأ بمقتضاها هيئات دولية من شأنها التأثير في سيادة الدول عند مباشرتها لنشاطها.

٢. ضرورة أن تتساوى الدول في الالتزامات التي تفرض عليها وإباحة التحفظ من جانب الدول على المعاهدات المنشئة في منظمات دولية سيؤدي الى التفاوت في الالتزامات فيما بينها، فإذا كان نص المادة (٢٠/٤) السالف ذكرها واضحاً بالنسبة للمعاهدات المنشئة للمنظمات الدولية فأن هناك من يرى أن اتفاقية فينا لقانون المعاهدات تجيز التحفظ في المادة (٥/٣) عندما أشارت بقولها (إذا كانت المعاهدة أداة منشئة لمنظمة دولية فأن ابداء التحفظ يتطلب قبولاً من الجهاز المختص في هذه المنظمة ما لم تنص المعاهدة على خلاف ذلك)، وهذا يعني أن التحفظ جائز على المعاهدات المنشئة للمنظمة الا أن امر سريانه معلق على قبول الجهاز المختص بالمنظمة فله وحده القبول او التحفظ، من الواضح هنا أن اتفاقية فينا لا تتكلم الا عن الدول التي ترغب في اكتساب عضوية منظمة بعد نشأتها ومباشرتها لنشاطها.

من وجهة نظرنا أن معاهدة انشاء منظمة العمل الدولية قد حسمت الامر فيما يتعلق بالتحفظ عندما اشارت الى عدم جواز التحفظ وهذه السمة تنفرد بها منظمة العمل الدولية بالشكل الذي يضيفي عليها طابعاً خاصاً تنفرد به على غيرها من المعاهدات المنشئة وهذه الطبيعة الخاصة لها، لا تجيز أبدأ تحفظات عليها ايأ كان شكلها او مضمونها، خلاصة الامر أن عدم جواز التحفظ على دستور منظمة العمل الدولية هو امر تقتضيه موثيق المنظمة بالشكل الذي يقرر وحدة المعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية. أما بالنسبة لمنظمة العمل الدولية فأن عدم جواز



التحفظ على دستورها هو أمر تقتضيه طبيعة المنظمة بعدها هيئة دولية تعمل على اقرار حقوق وحرّيات العمال بصفة خاصة ولا يمكن المساومة على هذه الحقوق والحرّيات^(١).

الخاتمة: تناولنا في الصفحات السابقة موضوع الاطار المفاهيمي لمنظمة العمل الدولية واساسها القانوني في محاولة لإبراز أهم الجوانب القانونية والفقهية ، وأوردنا العديد من التعريفات الخاصة بموضوعي قانون العمل الدولي ومنظمة العمل الدولية ولغرض اكتمال الصورة المقدمة عنهما تطرقنا في المطلب الثاني الى التطور الذي سبق تشكيلهما وفي اساسها القانوني ويمكن ذكر مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات وكما يلي:

اولاً: الاستنتاجات

١- يعد قانون العمل الدولي من اهم القوانين التي نظمت العلاقة بين العمال واصحاب العمل حيث يتميز هذا القانون بالحدثة كونه قد ظهر في بداية القرن العشرين.

٢- رافق انشاء المنظمة الدولية العديد من العثرات كل ذلك كان من اجل تحقيق المساواة بين اطراف العقد.

٣- إن الانتشار الواسع لتطبيق قانون العمل على المستوى الدولي يؤكد على أهميته واهمية المنظمة التي انشئت للحفاظ على حقوق العمال واصحاب العمل.

٤- لم تبخس منظمة العمل الدولية فيما يخص التمثيل بحقوق العمال التي لطالما كانت محل للاعتداء من قبل اصحاب العمل مما جعلها قريبة على تحقيق العدالة المتوخاة من انشائها.

(١) د. نومان حمود مضحي: مصدر سابق.

٥- أن مسألة الانضمام الى منظمة العمل الدولية وهي معاهدة متعددة الاطراف حددتها نصوص المعاهدة كونها من صنع الاطراف جميعاً بالنسبة للدول الاعضاء المؤسسين والدول طالبة الانضمام اليها، يُعد الانضمام الى منظمة العمل الدولية تصرفاً فردياً صادراً بالإرادة المنفردة للدولة طالبة الانضمام وبالمقابل هو تصرف جماعي بالإرادة الجماعية للدول الاطراف كون الانضمام موقوفاً على قبول الاعضاء في المنظمة الدولية.

٦- ان سمو المعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية بالنسبة للنظم القانونية الدولية، هو أمر ليس محل جدل وأن منظمة العمل الدولية وأن لم تكن منظمة فوق الدول الا أنها تقترب الى هذا النوع من المنظمات.

ثانياً : التوصيات

- ١- يجب على الدول التعاون التام مع منظمة العمل الدولية في سبيل تحقيق التنمية المستدامة.
- ٢- على كافة الدول التنسيق مع منظمة الامم المتحدة من اجل الحفاظ على الامن المجتمعي ودعم حقوق العمال.
- ٣- الالتزام بعقد مؤتمرات ومعاهدات وحث الدول على المشاركة فيها لتقليل الفجوات بين الدول في مجال الايدي العاملة الاجنبية والمحافظة على حقوقهم.
- ٤- ان التطور الصناعي والنكاء الاصطناعي الحديث ودخول الاله مكان العامل في كثير من المصانع واثكالية اثاره المسؤولية على من تقع مسؤولية الخطأ فيها.

المصادر

أولاً: الكتب

- ١- إبراهيم السعدي و وسام نعمه الوكالات الدولية المتخصصة، دار الفكر الجامعي القاهرة، ١٩٩٣.
- ٢- حسين عامر المنظمات الدولية وهيئات ووكالات منظمة الامم المتحدة ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ١٩٩٣ .
- ٣- الدقاق محمد سعيد، التنظيم الدولي ، ط ٢ ، الدار الجامعية، بيروت . ١٩٩٢
- ٤- سعد حسين عبد ملحم ونايف حر سلطان . شرح قانون العمل العراقي (دراسة تحليلية ومقارنة) ط ١ بدون مكان نشر (٢٠٢١).
- ٥- صلاح علي حسين : القانون الدول للعمل دراسة في منظمة العمل الدولية . دار الجامعة الجديدة، الاسكندرية ٢٠١٢ .
- ٦- محمد حسين منصور قانون العمل منشورات الحلبي الحقوقية ، ط ١، ٢٠١٠ بيروت ٢٠١٠ .
- ٧- محمود مسعد محمود دور منظمة العمل الدولي في تطوير وخلق القانون الدولي للعمل ، دار علوان عبد الكريم بالوسيط في القانون الدولي العام، دار الثقافة للنشر والتوزيع ،عمان، ٢٠١٥
- ٨- مرزوق على احمد : الحق في العمل في ظل المعايير الدولية . ط ١ ، مكتبة الوفاء القانونية، الاسكندرية ٢٠١٨ .

ثانياً: الرسائل والاطاريح الجامعية

- ١- الاطار المؤسسي والوظيفي لمنظمة العمل الدولية، رسالة ماجستير مقدمة في القانون الدولي العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة يحي فارس المدية ، ٢٠٢٠ .
- ٢- حضر صالح حضر محاميد قياس مدى تطبيق مبادئ منظمة العمل الدولية على الحركة النقابية العمالية في فلسطين، رسالة ماجستير قدمت إلى جامعة القدس كلية الدراسات العليا، فلسطين.
- ٣- درافي هية خديجة دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي رسالة مقدمة إلى جامعة الجزائر كلية الحقوق . ٢٠٠١
- ٤- زهية نفاذ ومثال جامعي واقع واليات الدفاع عند العامل الجزائري رسالة ماجستير قدمت إلى جامعة احمد دراية كلية العلوم الانسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية الجزائر . ٢٠٢٠ .
- ٥- سليمان عيسى واعمر سني حمزة الاطار المؤسسي والوظيفي لمنظمة العمل الدولية، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل درجة الماجستير جامعة يحي فارس المدية كلية الحقوق والعلوم السياسية، الجزائر ، ٢٠٢٠ .
- ٦- شدى فخرى عطويوي العقائله، قرارات منظمة العمل الدولية رسالة ماجستير، كليه الحقوق جامعة الشرق الأوسط كانون الثاني ٢٠٢٠ .

ثالثاً: البحوث والدوريات

- ١- بن بريكة ابراهيم ظاهرة العمل وتطورها عبر العصور بحث منشور في مجلة آفاق للعلوم ,جامعة الجلفة الجزائر المجلد ٥, العدد ٣ مارس ٢٠٢٠.
- ٢- بو سحبة جيلالي: دور منظمة العمل الدولية في تحقيق اهداف التنمية المستدامة بحث منشور في مجلة قانون العمل والتشغيل، ع ٤ ، الجزائر ، ٢٠١٧.
- ٣- طالب مصدق عادل دور منظمي العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال بحث منشور في مجلة الحقوق، الجامعة المستنصرية العراق.
- ٤- عيسى العلاوي : دور منظمة العمل الدولية في تطوير وتطبيق القانون الدولي للعمل ، مجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية ، الجزائر، ٢٠١٧.
- ٥- مهيبوب عابدي , ميزة التمثيل الثلاثي في منظمة العمل الدولية, بحث منشور في مجلة الحقوق والعلوم الانسانية ، جامعة الجلفة، مج ١١، ج ١، الجزائر، ٢٠١٨.

رابعاً : الدساتير :

١-دستور منظمة العمل الدولية

خامساً : المواقع الالكترونية

الموقع الالكتروني الرسمي لمنظمة العمل الدولية، مقال بعنوان منظمة العمل الدولية في البلدان العربية، متوفر على شبكة المعلومات الدولية الانترنت منشور على

الرابط : www.ilo.org