

دليل حول الإجراءات وصياغة التقارير بشأن المعايير الدولية للعمل

إعداد الأستاذ : نوري مزيد

دليل حول الإجراءات وصياغة التقارير بشأن المعايير الدولية للعمل

إعداد الأستاذ نوري مزيد



الفهرس

6 توطئة

الجزء الأول :

8 آليات الرقابة بشأن تطبيق معايير العمل الدولية

8 الفقرة الأولى : آليات الإشراف المظم

8 1 - هيئات الإشراف المنتظم

8 أولا : لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

8 ثانيا : لجنة تطبيق المعايير التابعة لمؤتمر العمل الدولي

9 2 - دور النقابات في آليات الإشراف المنتظم

9 أولا : موافاة النقابات بنسخ من التقارير المرسله إلى مكتب العمل الدولي

9 ثانيا : استشارة المنظمات الأكثر تمثيلا للعمال ولأصحاب العمل

9 ثالثا : إحالة تعليقات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل

10 رابعا : المشاركة في المؤتمر

10 3 - النتائج المترتبة عن آليات الإشراف المنتظم

10 أولا : النتائج المترتبة عن تدخل لجنة الخبراء

10 ثانيا : النتائج المترتبة عن تدخل لجنة المؤتمر

11 الفقرة الثانية : آليات الإشراف الخاصة

11 1 - آليات الاحتجاج بشأن عدم التقيد بالاتفاقيات المصدق عليها

11 أولا : أحكام المادتين 24 و 25 من الدستور

11 ثانيا : من يحق له الاحتجاج

11 ثالثا : الإجراءات المتعلقة بالاحتجاجات

12 رابعا : مآل الاحتجاج

13 2 - آليات الشكوى بشأن عدم التقيد بالاتفاقيات المصدق عليها

13 أولا : الأحكام الدستورية.

13 ثانيا : من بإمكانه تقديم الشكوى

14 ثالثا : إجراءات الشكوى.

14 رابعا : مآل الشكوى.

16 3 - آليات الشكوى بشأن انتهاكات الحرية النقابية

16 أولا : لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس الإدارة.

16 ثانيا : إجراءات الشكوى أمام لجنة الحرية النقابية.

18 ثالثا : لجنة التوفيق وتقصي الحقائق بشأن الحرية النقابية.

الجزء الثاني :

20 نظام التقارير عن اتفاقيات العمل الدولية

20 الفقرة الأولى : التقارير عن الاتفاقيات المصدق عليها

20 1- الالتزام بتقديم التقارير عن الاتفاقيات المصدق عليها

20 2- إجراءات إعداد وتقديم التقارير.

20 3- محتوى التقارير.

20 أولا : التقارير المفصلة.

21 ثانيا : التقارير المبسطة.

22 ثالثا : التقارير غير الدورية.

4- دور منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بشأن

22 التقارير عن الاتفاقيات المصدق عليها.

22الفقرة الثانية : التقارير عن الاتفاقيات غير المصدق عليها وعن التوصيات

221- الالتزام بتقديم التقارير عن الاتفاقيات غير المصدق عليها وعن التوصيات

22أولا : الالتزام بتقديم التقارير عن الاتفاقيات غير المصدق عليها

23ثانيا : الالتزام بتقديم التقارير عن التوصيات

232- إجراءات منظمة العمل الدولية فيما يخص طلب التقارير

233- استشارة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وموافاتها بالتقارير

23أولا : استشارة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل

23ثانيا : إرسال التقارير إلى منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل

24الملاحق

الملحق رقم 1 : جدول زمني للإجراءات التي يتعين اتخاذها بشأن

24معايير العمل الدولية

الملحق رقم 2 : استمارة نموذجية لتقديم الاحتجاج بموجب

27المادة 24 من دستور منظمة العمل الدولية

30الملحق رقم 3 : معجم المصطلحات المتعلقة بالمعايير الدولية للعمل

36الملحق رقم 4 : مصادر معلومات بشأن المعايير الدولية للعمل

توطئة

يشير تطبيق المعايير الدولية بشأن الحريات النقابية وحقوق العمال في البلدان العربية عدة إشكاليات ترتبط أساساً بوجود معوقات وانتهاكات عديدة من شأنها أن تمنع تفعيل تلك المعايير أو تؤدي إلى خرقها. وهذا ما يستوجب إبراز أهمية دور النقابات في متابعة الإجراءات وصياغة التقارير بشأن تطبيق تلك المعايير من أجل تجاوز تلك المعوقات والانتهاكات المتعلقة بها.

1 - الانتهاكات والمعوقات المتعلقة بتطبيق المعايير الدولية بشأن الحريات النقابية وحقوق العمال

تبرز هذه الانتهاكات والمعوقات بالخصوص عبر العناصر التالية :

- عدم احترام الحكومات للالتزامات والتعهدات الناجمة عن المصادقة على المعايير الدولية للعمل
- غياب أو ضعف الآليات القانونية التي من شأنها أن تضمن تفعيل المعايير المصدق عليها، وبالخصوص على مستوى أجهزة تفتيش العمل و ضعف العقوبات المترتبة عن الإخلال بتلك المعايير
- الصعوبات الناجمة عن هشاشة الوضع الاجتماعي والاقتصادي (انتشار القطاع غير المنظم وتفاقم البطالة والتشغيل الهش...)
- الصعوبات الناجمة عن ضعف التنظيم النقابي بما يحد من دوره في التصدي للانتهاكات المتعلقة بتطبيق المعايير الدولية للعمل.

2 - أهمية تمكين النقابات في المنطقة العربية من متابعة الإجراءات وصياغة التقارير بشأن تطبيق المعايير الدولية للعمل

تجلى هذه الأهمية بالخصوص من خلال الأهداف التالية :

- تطوير معرفة النقابات لآليات المراقبة بشأن المعايير الدولية للعمل والاستفادة منها في تعزيز الحريات النقابية وحقوق العمال في البلدان العربية
- تقييم مدى فاعلية آليات الرقابة بشأن المعايير الدولية للعمل وضرورة تطويرها
- تدعيم وتفعيل قدرة النقابات على متابعة الإجراءات وصياغة التقارير بشأن تطبيق المعايير الدولية للعمل من أجل ضمان احترامها من طرف الدول العربية
- تطوير قدرة النقابات على الضغط والتأثير على الحكومات من أجل القيام بالإصلاحات الجوهرية لتعزيز حقوق العمال وضمان تطبيقها
- تعزيز دور النقابات ومكاتها صلب منظمة العمل الدولية وتنمية قدرتها على صياغة تصورات ومقترحات من أجل تطوير المعايير الدولية للعمل
- تدعيم قدرة النقابات على مواجهة التحديات من أجل تطوير مهامها وضمان استقلاليتها
- تطوير آليات الحوار الاجتماعي الثلاثي وتعزيز فاعليته وجدواه.

الجزء الأول

آليات الرقابة بشأن تطبيق معايير العمل الدولية

الجزء الأول :**آليات الرقابة بشأن تطبيق معايير العمل الدولية**

- تجتمع اللجنة في جلسات مغلقة، وتكتسي مداولاتها ووثائقها طابع السرية

- يتعين على اللجنة أن تقيّد في انجاز مهمتها بمبادئ الاستقلالية والموضوعية والحياد.

- تتمثل المهمة الرئيسية للجنة في بيان مدى توافق القوانين والممارسات في كل دولة من الدول الأعضاء مع الاتفاقيات المصدق عليها ومدى تقيّد هذه الدول بالالتزامات التي يفرضها عليها دستور المنظمة بخصوص المعايير.

ثانياً : لجنة تطبيق المعايير التابعة لمؤتمر العمل الدولي (لجنة المؤتمر)

تنقسم هذه الآليات إلى صنفين : آليات الإشراف المنتظم و آليات الإشراف الخاصة.

الفقرة الأولى : آليات الإشراف المنتظم**1 - هيئات الإشراف المنتظم**

هناك لجنتان تتوليان مسؤولية الإشراف المنتظم على تطبيق المعايير الدولية للعمل، وهما : لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة تطبيق المعايير التابعة لمؤتمر العمل الدولي.

أولاً : لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (لجنة الخبراء)

+ تشكيل اللجنة :

- لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر هي لجنة دائمة وثلاثية حيث تشكل من ممثلين عن الحكومات والعمال وأصحاب العمل.

- تنتخب اللجنة في كل دورة هيئة مكتبها المؤلفة من رئيس (عضو حكومي) ونائبي رئيس (عضو عن العمال وعضو عن أصحاب العمل) ومقرر (عضو حكومي)

+ تشكيل اللجنة :

- أنشأت هذه اللجنة منذ سنة 1926، وهي تتكون اليوم من 20 خبيراً يقع اختيارهم من ضمن شخصيات تتميز بكفاءتها وخبرتها العالية في مجال القانون على المستويين الوطني والدولي ومشهود لها بالحياد والاستقلالية، على أن يقع انتقاءهم من عدة أقطار في العالم حتى تستفيد اللجنة من التجارب المستقاة من مختلف النظم القانونية والاقتصادية والاجتماعية.

- يعين مجلس الإدارة أعضاء اللجنة بناء على اقتراح من المدير العام لمكتب العمل الدولي.

- تنتخب اللجنة في بداية كل دورة رئيساً ومقرراً لها.

- تقع تعيينات أعضاء اللجنة لفترة 3 سنوات قابلة للتجديد مبدئياً. لكن منذ سنة 2002 قررت اللجنة أن يمارس جميع أعضائها وظائفهم خلال مدة أقصاها 15 سنة. كما قررت اللجنة في دورتها التاسعة والسبعين (2008) أن تنتخب رئيسها أو رئيسها لفترة 3 سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة.

+ تنظيم أعمال اللجنة ومهامها :

- تجتمع اللجنة كل سنة عند انعقاد دورة المؤتمر في حزيران/ يونيو

- بمقتضى أحكام المادة 7 من النظام الأساسي للمؤتمر، تنظر اللجنة في ما يلي :

* التدابير التي تتخذها الدول الأعضاء بغية إنفاذ الاتفاقيات التي هي طرف فيها، والمعلومات المقدمة من الدول الأعضاء بصدد نتائج التفتيش

* المعلومات والتقارير التي تقدمها الدول الأعضاء والمتعلقة بالاتفاقيات والتوصيات، عملاً بأحكام المادة 19 من الدستور (خاصة المعلومات المتعلقة بعرض الاتفاقيات على السلطات الوطنية المختصة للنظر في إمكانية التصديق عليها وبيان الصعوبات التي قد تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية، وكذلك المعلومات حول عرض التوصيات على السلطات الوطنية المختصة للنظر في إمكانية اتخاذ التدابير الملائمة)

* التدابير التي تتخذها الدول الأعضاء عملاً بالمادة 35 من دستور المنظمة (تطبيق الاتفاقيات على الأقاليم التابعة)

+ تنظيم أعمال اللجنة ومهامها :

- تجتمع لجنة الخبراء كل سنة في تشرين الثاني/ نوفمبر - كانون الأول/ ديسمبر

التي صدقت عليها. وقد كانت هذه التقارير ترسل سنويا، لكن اعتمد لاحقا نظام جديد لإرسال التقارير حيث صار يتعين أن ترسل كل ثلاث سنوات تقارير عن تطبيق الاتفاقيات الأساسية وكذلك اتفاقيات الإدارة السديدة (ذات الأولوية)، في حين ترسل كل خمس سنوات تقارير عن تطبيق الاتفاقيات الأخرى (الاتفاقيات التقنية). ويمكن أن تطلب تقارير حول تطبيق الاتفاقيات على فترات أقصر من ذلك.

- ويتعين حسب الفقرة 2 من المادة 23 من دستور المنظمة أن تقوم الدولة بموافاة المنظمات الممثلة للعمال ولأصحاب العمل بنسخ من جميع التقارير المرسلة بشأن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها (انظر لاحقا).

ثانيا : استشارة المنظمات الأكثر تمثيلا للعمال ولأصحاب العمل

حسب الاتفاقية الدولية للعمل رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية، يتعين على البلدان المصدقة على تلك الاتفاقية أن تقوم بإجراء مشاورات ثلاثية مع المنظمات الأكثر تمثيلا للعمال ولأصحاب العمل، وذلك حول :

- ردود الحكومات على الاستبيانات والتعليقات بشأن الصكوك الجديدة المقترحة للمناقشة في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي
- المقترحات التي تقدم إلى السلطات الوطنية المختصة بشأن عرض الاتفاقيات والتوصيات عليها
- المسائل المترتبة على التقارير التي ترسلها الدول بشأن الاتفاقيات التي صدقت عليها
- التدابير الخاصة التي يمكن للدول اتخاذها بشأن الاتفاقيات غير المصدق عليها والتوصيات
- المقترحات بشأن نقض اتفاقيات مصدق عليها.

ثالثا : إحالة تعليقات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل

يحق لأي منظمة من منظمات العمال أو من منظمات أصحاب العمل، سواء تلقت أم لم تلتق نسخا من تقارير الحكومات، أن ترسل في أي وقت من الأوقات تعليقاتها بشأن أي مسألة من المسائل المثارة فيما يتعلق بتشكيل لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير مجالات نظرها (أنظر أعلاه)

- تبعا للبحث التقني والمستقل الذي قامت به لجنة الخبراء، تتيح مداوالات لجنة المؤتمر فرصة لممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال للنظر معا في الطريقة التي استوفت بها الدول التزاماتها الناشئة عن المعايير الدولية للعمل

- يمكن للحكومات استكمال المعلومات الواردة في التقارير التي سبق أن قدمتها إلى لجنة الخبراء والإشارة إلى التدابير الأخرى المزمع اتخاذها وكذلك لفت الانتباه إلى الصعوبات التي تواجهها في الوفاء بالتزاماتها وطلب الإرشاد لتذليل هذه الصعوبات

2 - دور النقابات في آليات الإشراف المنتظم

أولا : موافاة النقابات بنسخ من التقارير المرسلة إلى المكتب الدولي للعمل

+ موافاة النقابات بالتقارير حول عرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات الوطنية المختصة

- بموجب المادة 19 من دستور المنظمة، في الفقرة 5، تتعهد كل دولة من الدول الأعضاء بعرض الاتفاقيات على السلطة أو السلطات الوطنية المختصة، بغية النظر في إمكانية التصديق عليها. وتقوم الدولة إثر ذلك بإرسال تقرير للمدير العام لمكتب العمل الدولي لإعلامه بالتدابير المتخذة في هذا الشأن، مع بيان الصعوبات التي قد تمنع أو تأخر التصديق. ويتعين على الدولة، حسب المادة 23 من الدستور، موافاة المنظمات الممثلة للعمال ولأصحاب العمل بنسخة من التقرير المذكور.

- كما تنص المادة 19 من دستور المنظمة، في الفقرة 6، على أن تتعهد كل دولة بعرض التوصيات على السلطة أو السلطات المختصة، بغية إصدار تشريع أو اتخاذ إجراء آخر. وتقوم الدولة بإرسال تقرير للمدير العام لمكتب العمل الدولي لإعلامه بالتدابير المتخذة في هذا الشأن، مع موافاة المنظمات الممثلة للعمال ولأصحاب العمل بنسخة من هذا التقرير.

+ موافاة النقابات بالتقارير بشأن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها

- بمقتضى المادة 22 من دستور المنظمة، تتعهد كل دولة عضو بأن ترسل إلى مكتب العمل الدولي تقارير دورية بشأن التدابير التي اتخذتها من أجل تطبيق الاتفاقيات

- تضع لجنة الخبراء تقريرا سنويا يتكون من مجلدين، حيث يتضمن المجلد الأول التقرير العام حول سير أعمال اللجنة والمسائل التي عالجتها واستنتاجاتها حول مدى تقييد الدول بالتزاماتها الدستورية المتعلقة بمعايير العمل الدولية (الجزء 1) وكذلك الملاحظات الخاصة ببعض البلدان بشأن احترام الالتزامات المرتبطة بإرسال التقارير وتطبيق الاتفاقيات المصدق عليها ومدى التزام الدول بعرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات الوطنية المختصة (الجزء 2)، في حين يخصص المجلد الثاني للدراسة الاستقصائية العامة.

ثانيا : النتائج المترتبة عن تدخل لجنة المؤتمر

- تتولى لجنة المؤتمر مناقشة تقرير لجنة الخبراء والوثائق التي أرسلتها الحكومات. وتبدأ أعمال لجنة المؤتمر بمناقشة عامة تستند أساسا على التقرير العام للجنة الخبراء. ثم تناقش لجنة المؤتمر الدراسة الاستقصائية العامة. كما تبحث حالات الإخلال الجسيم بالالتزامات المتعلقة بتقديم التقارير أو غيرها من الالتزامات المرتبطة بالمعايير. وأخيرا تقوم لجنة المؤتمر بفحص عدد من الحالات الفردية المتعلقة بتطبيق الاتفاقيات المصدق عليها، والتي أبدت بشأنها ملاحظات من طرف لجنة الخبراء، وفي ختام كل حالة من تلك الحالات الفردية تعتمد لجنة المؤتمر استنتاجات حولها.

- تقدم لجنة المؤتمر تقريرا يناقش في الجلسة العامة بغرض اعتماده من طرف المؤتمر. ويمكن أن يتضمن التقرير دعوة الدول التي جرت مناقشة حالتها إلى استقبال بعثة تقنية من مكتب العمل الدولي قصد مساعدتها على تحسين قدرتها على الوفاء بالتزاماتها، أو اقتراح إجراءات أخرى، كما يمكن للجنة المؤتمر أن تطلب من الحكومة المعنية موافاتها بمعلومات إضافية أو مراعاة بعض المسائل عند تقديم تقريرها المقبل للجنة الخبراء. وبالإضافة لذلك، يتضمن تقرير لجنة المؤتمر عرضا لبعض الحالات، مثل الحالات التي حصل بشأنها تقدم واضح أو حالات الإخلال الجسيم بالاتفاقيات المصدق عليها.

- ينشر تقرير اللجنة في محضر أعمال المؤتمر، كما ينشر أيضا ضمن منشور مستقل.

رابعا : المشاركة في المؤتمر

يمكن لممثلي منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، من خلال مشاركتهم في مؤتمر العمل الدولي، وبالخصوص في لجنة تطبيق المعايير، أن يثيروا مسائل تتعلق بالوفاء بالالتزامات المتصلة بالمعايير.

3 - النتائج المترتبة عن آليات الإشراف المنتظم

أولا : النتائج المترتبة عن تدخل لجنة الخبراء

- تتولى اللجنة فحص التقارير والمعلومات المتعلقة بالاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل، والتي ترسلها الدول الأعضاء، ومنها بالخصوص التقارير الدورية حول التدابير التي اتخذتها تلك الدول من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي صادقت عليها (المادة 22 من الدستور)، وكذلك المعلومات التي يتعين على الدول إرسالها حول عرض الاتفاقيات على السلطات الوطنية المختصة من أجل النظر في إمكانية التصديق عليها، مع بيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية، وعرض التوصيات أيضا على تلك السلطات للنظر في إمكانية اتخاذ التدابير الملائمة (المادة 19 من الدستور).

- عند فحصها لمدى احترام الدول الأعضاء لالتزاماتها المتعلقة بالمعايير، تبدي اللجنة نوعين من التعليقات: ملاحظات و طلبات مباشرة. وتتضمن الملاحظات تعقيبات على المسائل الأساسية التي تثار بشأن تطبيق اتفاقية معينة مصدق عليها من طرف دولة ما، وهي تستخدم بصورة عامة في الحالات الأشد خطورة أو حالات التخلف عن الوفاء بالالتزامات منذ أمد طويل. وتشر هذه الملاحظات في التقرير السنوي الصادر عن لجنة الخبراء والذي يقدم لاحقا إلى لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر. أما الطلبات المباشرة فهي تتعلق باستفسارات ذات طابع تقني أو طلب المزيد من المعلومات أو التوضيحات، وتبلغ مباشرة إلى الحكومة المعنية و لا تشر في تقرير لجنة الخبراء، لكن يمكن الاطلاع عليها على موقع الواب الخاص بالمنظمة.

- تتولى لجنة الخبراء أيضا، في سياق الدراسة الاستقصائية العامة، البحث حول وضع التشريعات والممارسات المتعلقة بمجال محدد يشمل عدد معين من الاتفاقيات والتوصيات التي يختارها مجلس الإدارة. وتستند الدراسة الاستقصائية العامة إلى التقارير المقدمة من الدول الأعضاء (بمقتضى المادتين 19 و22 من الدستور)، وتشمل هذه الدراسة جميع الدول الأعضاء بصرف النظر عما إذا كانت مصدقة أم لا على الاتفاقية المعنية.

- يمنح حق تقديم الاحتجاج إلى أي منظمة مهنية للعمال أو لأصحاب العمل بقطع النظر عن حجم هذه المنظمة وجنسياتها أو البلد الذي يتواجد فيه مركزها.

- استنادا للمبادئ التي وضعتها لجنة الحريات النقابية، فإنه لا يجب رفض قبول الاحتجاج لمجرد أن الحكومة المحتج ضدها قد حلت أو طلبت حل المنظمة التي تقدمت بالاحتجاج. كما أن عدم وجود اعتراف رسمي بالمنظمة النقابية من طرف الحكومة، أو عدم حصولها على تصريح مسبق لممارسة نشاطها، لا يبرر رفض قبول الاحتجاج الذي تقدمت به عندما يكون واضحا أن تلك المنظمة موجودة على الأقل بحكم الواقع.

- لا يجوز للأفراد تقديم الاحتجاجات مباشرة إلى منظمة العمل الدولية، لكن يجوز لهم تقديم المعلومات ذات الصلة إلى منظمات العمال أو منظمات أصحاب العمل التي ينتمون إليها، وفي هذه الحالة يمكن للمنظمات المعنية تقديم الاحتجاجات إلى مكتب العمل الدولي.

ثالثا : الإجراءات المتعلقة بالاحتجاجات

• إجراءات تقديم الاحتجاجات

حددت هذه الإجراءات صلب أحكام النظام الداخلي المتعلقة بإجراء النظر في الاحتجاجات المقدمة بموجب المادتين 24 و 25 من دستور المنظمة، وقد اعتمد هذا النظام الداخلي من طرف مجلس إدارة مكتب العمل الدولي منذ سنة 1932 وأدخلت عليه لاحقا بعض التعديلات، آخرها تلك المعتمدة في نوفمبر 2004. وتتمثل هذه الإجراءات في ما يلي :

- تقدم الاحتجاجات إلى مكتب العمل الدولي الذي يصدر إشعارا باستلام الاحتجاج ويعلم بذلك الحكومة التي قدم الاحتجاج ضدها.

- يحيل المدير العام الاحتجاج فوراً إلى هيئة مكتب مجلس الإدارة.

- تقدم هيئة المكتب تقريرا إلى مجلس الإدارة لاتخاذ القرار بشأن قبول الاحتجاج إذا توفرت الشروط المطلوبة.

- يخضع قبول الاحتجاج إلى الشروط التالية :

. يجب أن يبلغ الاحتجاج خطيا إلى مكتب العمل الدولي

. يجب أن يكون الاحتجاج صادرا عن منظمة مهنية للعمال أو لأصحاب العمل

. يجب أن يشير الاحتجاج بصفة صريحة إلى المادة 24 من دستور المنظمة الدولية للعمل

الفقرة الثانية : آليات الإشراف الخاصة

تشمل هذه الآليات ثلاث أنواع، وهي : آليات الاحتجاج بشأن عدم التقيد بالاتفاقيات المصدقة استنادا لأحكام المادتين 24 و 25 من دستور المنظمة، و آليات الشكاوى استنادا لأحكام المادة 26 من نفس الدستور، و آليات الشكاوى بشأن الحريات النقابية.

1 - آليات الاحتجاج بشأن عدم التقيد بالاتفاقيات المصدق عليها (المادتان 24 و 25 من الدستور)

أولا : أحكام المادتين 24 و 25 من الدستور

- المادة 24 من الدستور :

تنص هذه المادة على أنه إذا قدمت إحدى المنظمات المهنية للعمال أو لأصحاب العمل إلى مكتب العمل الدولي احتجاجا حول تقصير إحدى الدول الأعضاء في تأمين التطبيق السليم لأي اتفاقية هي طرف فيها، يجوز لمجلس الإدارة أن يحيل هذا الاحتجاج إلى الحكومة المدعى عليها، وله أن يدعو الحكومة المذكورة إلى تقديم الرد الذي تراه مناسباً بشأن موضوع الاحتجاج.

- المادة 25 من الدستور :

تنص هذه المادة على أنه إذا لم يصل أي رد من الحكومة المدعى عليها خلال مهلة معقولة، أو لم يعتبر مجلس الإدارة الرد الذي وصل ردا مقنعا، يجوز للمجلس أن ينشر الاحتجاج ومعه الرد عليه إن وجد.

ثانيا : من يحق له الاحتجاج ؟

- وفقا للمادة 24 من دستور منظمة العمل الدولية، يجوز لكل منظمة مهنية للعمال أو لأصحاب العمل أن تقوم بتقديم احتجاجات إلى مكتب العمل الدولي بشأن تقصير أي دولة عضو في تطبيق اتفاقية صادقت عليها.

- يمكن أن تقدم الاحتجاجات من طرف منظمات مهنية وطنية أو محلية أو من طرف اتحادات دولية للعمال أو لأصحاب العمل

- لا يشترط أن تكون المنظمة المهنية التي قدمت الاحتجاج لها صفة المنظمة الأكثر تمثيلا للعمال أو لأصحاب العمل أو أن يعترف بصفتها التمثيلية داخل الدولة المدعى عليها.

منها توفير المزيد من المعلومات، مع تحديد مهلة للإجابة.

- يمكن للجنة دعوة أحد ممثلي المنظمة المهنية صاحبة الاحتجاج إلى الحضور أمام اللجنة لتقديم المزيد من المعلومات شفها.

- يجوز للجنة التمديد في الفترة الزمنية المحددة لتقديم الردود أو المعلومات الإضافية حول موضوع الاحتجاج، وذلك بناء على طلب من المنظمة المهنية أو الحكومة المحتج ضدها.

- إذا دعت اللجنة الحكومة إلى تقديم رد بشأن موضوع الاحتجاج أو توفير المزيد من المعلومات، يجوز للحكومة أن تقدم هذا الرد أو هذه المعلومات خطيا، أو أن تطلب من اللجنة الاستماع إلى ممثل الحكومة. كما يجوز أن تطلب تعيين ممثل للمدير العام ليقوم بزيارة البلاد قصد الحصول على معلومات بخصوص الاحتجاج ليقدمها إلى اللجنة، وذلك من خلال إجراء اتصالات مباشرة مع السلطات والمنظمات المختصة.

- عندما تنهي اللجنة النظر في الاحتجاج من حيث مضمونه، تقدم تقريرا إلى مجلس الإدارة تعرض فيه الخطوات التي اتخذتها للنظر في الاحتجاج وتقدم استنتاجاتها بشأن المسائل المثارة في هذا الصدد، كما تقدم توصياتها فيما يتعلق بالقرارات التي يتعين على مجلس الإدارة اتخاذها.

• نظر مجلس الإدارة في الاحتجاج

- عندما ينظر مجلس الإدارة في تقارير هيئة مكتبه بشأن قبول الاحتجاج وتقارير اللجنة المكلفة بالنظر في مضمون هذا الاحتجاج، تدعى الحكومة المعنية، إذا لم يكن لديها ممثل في مجلس الإدارة، إلى إرسال ممثل عنها للمشاركة في مداولات مجلس الإدارة عند النظر في الموضوع. ويتم إشعار الحكومة بالتاريخ الذي سيقع فيه النظر في الاحتجاج، بعد تحديد مهلة مناسبة بما فيه الكفاية.

- يجوز لممثل الحكومة أن يأخذ الكلمة في الظروف نفسها التي يأخذ فيها الكلمة أي عضو من أعضاء مجلس الإدارة، لكنه لا يتمتع بحق التصويت.

- عند النظر في المسائل ذات الصلة بالاحتجاج، يعقد مجلس الإدارة جلسات مغلقة.

- يجوز لمجلس الإدارة أن يقرر نشر الاحتجاج ورد الحكومة عليه، مع تحديد شكل النشر وتاريخه.

- يقوم مكتب العمل الدولي بإبلاغ قرارات مجلس الإدارة

. يجب أن يكون الاحتجاج موجها ضد إحدى الدول الأعضاء بالمنظمة

. يجب أن يكون موضوعه متصلا باتفاقية صادقت عليها الدولة التي قدم الاحتجاج ضدها، وأن تقع الإشارة لهذه الاتفاقية في وثيقة الاحتجاج

. يجب أن يشير الاحتجاج إلى النقطة أو النقاط التي يدعي فيها أن الدولة المحتج ضدها قد قصرت في تأمين التطبيق الفعلي للاتفاقية المعنية.

• إحالة الاحتجاج إلى اللجنة

- حسب النظام الداخلي المشار إليه، إذا قرر مجلس الإدارة، استنادا إلى تقرير هيئة مكتبه، قبول الاحتجاج، فإنه يعين لجنة ثلاثية للنظر في هذا الاحتجاج. وتكون اللجنة مؤلفة من أعضاء من مجلس الإدارة، يتم اختيارهم بالتساوي من ضمن مجموعات الحكومات والعمال وأصحاب العمل.

- لا يمكن أن ينظم إلى هذه اللجنة أي ممثل أو مواطن من الدولة المحتج ضدها أو أي شخص يشغل منصبا رسميا في منظمة العمال أو منظمة أصحاب العمل التي تقدمت بالاحتجاج.

- إذا كان موضوع الاحتجاج يتصل باتفاقية تتعلق بالحقوق النقابية للعمال، يمكن إحالته إلى لجنة الحريات النقابية لتتولى النظر فيه.

- إذا كان الاحتجاج يتعلق بأحداث وادعاءات شبيهة بتلك التي كانت موضوع احتجاج سابق، يجوز تأجيل تعيين اللجنة الثلاثية المكلفة بالنظر في الاحتجاج الجديد، وذلك إلى أن تنظر لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، في دورتها التالية، في متابعة التوصيات التي اعتمدها مجلس الإدارة في وقت سابق.

رابعا : مآل الاحتجاج

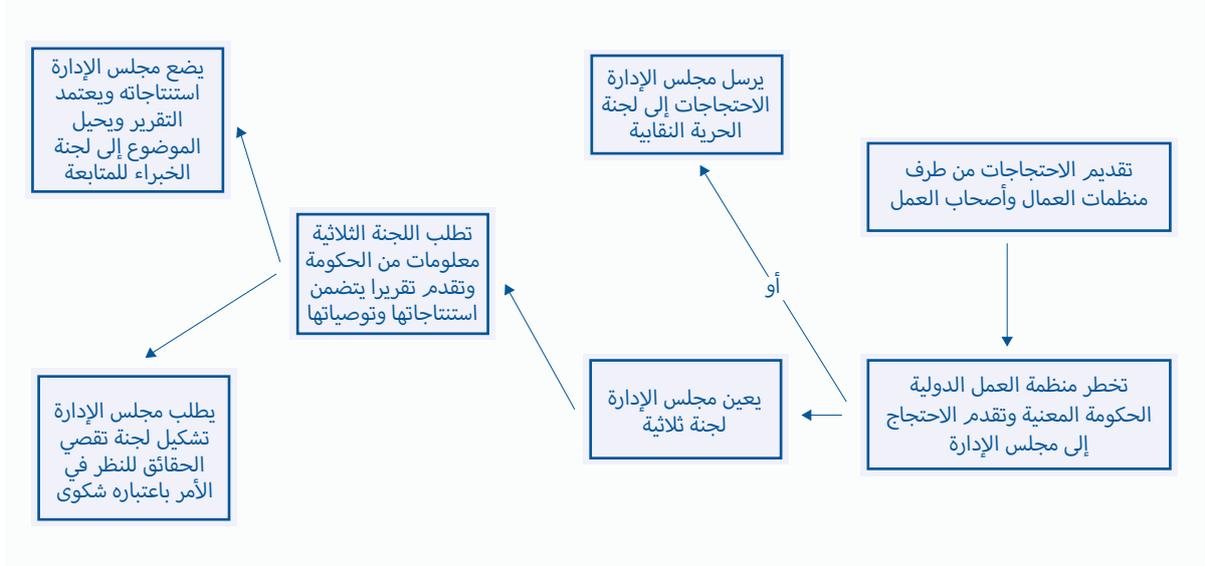
• صلاحيات اللجنة المكلفة بالنظر في الاحتجاج

- يجوز للجنة أن تطلب من المنظمة التي تقدمت بالاحتجاج توفير المزيد من المعلومات، في غضون مهلة تحدها اللجنة.

- تقوم اللجنة بإرسال الاحتجاج إلى الحكومة المحتج ضدها، مع إمكانية دعوتها إلى تقديم رد حوله في حدود مهلة تضبطها اللجنة.

- بعد تسلّم رد الحكومة المعنية، يجوز للجنة أن تطلب

رسم يلخص إجراءات الاحتجاج



تلقاء ذاته أو بناء على شكوى يتلقاها من أحد المندوبين في المؤتمر.

5- حين تطرح على مجلس الإدارة مسألة نشأت عن تطبيق المادة 25 أو المادة 26، يكون من حق الحكومة المعنية، إذا لم تكن ممثلة سلفا فيه، أن ترسل ممثلا للاشتراك في مداورات مجلس الإدارة أثناء نظره في المسألة. وتخطر الحكومة المعنية بالموعد الذي ستناقش فيه المسألة قبل ذلك الموعد بمهلة كافية.

• أحكام دستورية أخرى ذات علاقة بآليات الشكاوى

تضمن دستور المنظمة الدولية للعمل عدة مواد أخرى مكملة لأحكام المادة 26 حول آليات الشكاوى بشأن عدم التقيد بالاتفاقيات المصدق عليها، وهي المواد 27 إلى 34 من الدستور.

ثانيا : من بإمكانه تقديم الشكوى ؟

+ إمكانية تقديم الشكوى من أي دولة من الدول الأعضاء ضد أي دولة أخرى عضو.

- في هذه الحالة، يجب أن يتعلق موضوع الاتفاقية، مبدئيا، باتفاقية مصدق عليها من طرف الدولتين المعنيتين. لكن إذا تعلق الأمر بمخالفة لأحكام اتفاقية أساسية، فإنه يمكن تقديم الشكوى من طرف أي دولة عضو ضد أي دولة

إلى الحكومة المعنية وإلى المنظمة التي قامت بالاحتجاج.

2 - آليات الشكاوى بشأن عدم التقيد بالاتفاقيات المصدق عليها (المادة 26 من الدستور)

أولا : الأحكام الدستورية

• أحكام المادة 26 من الدستور:

تنص المادة 26 من الدستور على ما يلي :

1- لكل دولة من الدول الأعضاء حق التقدم إلى مكتب العمل الدولي بشكوى ضد أي دولة عضو أخرى إذا رأت أن هذه الأخيرة لا تكفل الالتزام الفعلي بأي اتفاقية صدقت كتاهما عليها طبقا لأحكام المواد السابقة.

2- يجوز لمجلس الإدارة إذا رأى ذلك مناسبا، وقبل إحالة الشكوى المذكورة إلى لجنة تحقيق، وفقا للنهج المنصوص عليه فيما بعد، أن يتصل بالحكومة المشكو منها على النحو الذي تبينه المادة 24.

3- إذا لم ير مجلس الإدارة ضرورة لإبلاغ الشكوى إلى الحكومة المشكو منها، أو إذا أبلغها هذه الشكوى ولم يصله منها خلال مهلة معقولة رد يعتبره مقنعا، كان للمجلس أن يعين لجنة تحقيق لدراسة الشكوى وتقديم تقرير بشأنها.

4- يجوز لمجلس الإدارة أن يأخذ بهذا النهج نفسه، إما من

الحكومة التي أثيرت ضدها الشكوى
- إذا لم يصله رد هذه الحكومة في فترة معقولة
- إذا اعتبر مجلس الإدارة أنه من الضروري إحالة موضوع الشكوى مباشرة إلى لجنة تحقيق دون المرور بالإجراء التوفيقى (الصلحي)

+ ما هي الإجراءات التي يقع إتباعها أمام لجنة التحقيق ؟

- ليس هناك نظام أساسي لهذه الإجراءات، وقد ترك مجلس إدارة المنظمة المسألة في كل حالة من الحالات لتقدير لجنة التحقيق ذاتها، على أن تتقيد هذه اللجنة بالمبادئ التوجيهية العامة للمنظمة. وتتضمن تقارير لجان التحقيق الخاصة بكل حالة من الحالات وصفا للإجراء المتبع لدراسة الشكوى، بما في ذلك كيفية تلقي البلاغات من الأطراف وسائر الأشخاص المعنيين أو المنظمات المعنية وإجراءات عقد جلسات الاستماع.

- تتكون لجنة التحقيق عادة من ثلاث أعضاء يعينهم مجلس إدارة المنظمة بناء على اقتراح من المدير العام لمكتب العمل الدولي، ويقع اختيارهم على أساس كفاءتهم ويتمتعون بالاستقلال التام في مباشرة عملهم.

- طبق ما نصت عليه المادة 27 من دستور منظمة العمل الدولية، تتعهد كل الدول الأعضاء، سواء كانت معنية مباشرة بالشكوى أم لا، بالتعاون مع لجنة التحقيق بأن تضع تحت تصرفها جميع ما لديها من معلومات ذات صلة بموضوع الشكوى.

رابعاً : مآل الشكوى

- إعداد تقرير لجنة التحقيق
حسب المادة 28 من دستور منظمة العمل الدولية، تتولى لجنة التحقيق بحث موضوع الشكوى كاملاً، وتتولى بعد ذلك إعداد تقرير يتضمن النتائج التي توصلت إليها بصدد جميع الوقائع التي تسمح بالبت في القضية المتنازع عليها بين الأطراف.

يتضمن تقرير اللجنة كذلك التوصيات التي ترى من المناسب اقتراحها بشأن التدابير التي ينبغي اتخاذها لإزالة أسباب الشكوى.

تحدد اللجنة المهلة التي يجب أن تتخذ خلالها هذه التدابير.

- متابعة تقرير لجنة التحقيق
حسب المادة 29 من دستور منظمة العمل الدولية، يقوم

عضو أخرى، حتى إذا كانت هذه الأخيرة لم تصدق على تلك الاتفاقية.

- ليس من الضروري أن تكون الشكوى قائمة على أساس ضرر مباشر أصاب الدولة التي تقدمت بالشكوى

- لكن في كل الحالات يجب إثبات أن الدولة المشكو ضدها قد أخلت فعلاً بالتزاماتها المترتبة عن الاتفاقية التي أثيرت بشأنها الشكوى.

+ إمكانية تقديم الشكوى ضد أي دولة عضو، وذلك بمبادرة من مجلس الإدارة، سواء من تلقاء نفسه أو بناء على شكوى تلقاها من أحد المندوبين في المؤتمر، استناداً لأحكام الفقرة 4 من المادة 26 من الدستور، حيث جاء في هذه الفقرة : «يجوز لمجلس الإدارة أن يأخذ بهذا النهج نفسه، أما من تلقاء ذاته أو بناء على شكوى يتلقاها من أحد المندوبين في المؤتمر». والمقصود بعبارة «النهج نفسه» هو نظام الشكاوى التي تقدمها الدول.

ثالثاً : إجراءات الشكوى

بعد تلقي الشكوى من طرف مجلس الإدارة، يجوز لهذا الأخير إما أن يتبع الإجراء التوفيقى أو إحالة الشكوى إلى لجنة تحقيق.

- الإجراء التوفيقى

يجوز لمجلس الإدارة، إذا رأى ذلك مناسباً، وقبل إحالة الشكوى إلى لجنة تحقيق، أن يتصل بالحكومة التي أثيرت ضدها الشكوى ويدعوها إلى تقديم الرد الذي تراه مناسباً بشأن الموضوع.

يندرج هذا الإجراء التوفيقى ضمن أساليب حل المنازعات الدولية بالطرق السلمية، حيث يهدف إلى التوفيق بين وجهات النظر المختلفة بشأن موضوع النزاع، أي موضوع الشكوى، بعد تمكين الحكومة التي أثيرت ضدها الشكوى من تقديم إجابتها في أجل معقول، وذلك من أجل الوصول إلى حل صلحي.

- الإحالة إلى لجنة التحقيق

+ ما هي الحالات التي تستوجب إحالة موضوع الشكوى إلى لجنة تحقيق ؟

يستنتج من أحكام المادة 26 من دستور منظمة العمل الدولية، أن إحالة موضوع الشكوى إلى لجنة تحقيق تكون في الحالات التالية :

- إذا لم يقتنع مجلس إدارة المنظمة بالرد الذي قدمته

المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ تقرير لجنة التحقيق إلى مجلس الإدارة و إلى كل من الحكومات ذات العلاقة بالشكوى، ويتكفل بنشره.

يتعين على الحكومات المذكورة، خلال ثلاثة أشهر، أن تقوم بإعلام المدير العام لمكتب العمل الدولي بقبولها أو عدم قبولها للتوصيات الواردة في تقرير اللجنة.

في صورة عدم قبولها لهذه التوصيات، يتعين على الحكومات المعنية أن تعلم المدير العام لمكتب العمل الدولي عما إذا كانت ترغب في أن تحال الشكوى إلى محكمة العدل الدولية.

- قرارات محكمة العدل الدولية

لا يمكن اللجوء إلى محكمة العدل الدولية إلا إذا وافقت على ذلك جميع الدول المعنية بالنزاع، وفي صورة رفض أي دولة من هذه الدول أن يقع عرض النزاع على المحكمة، فإن هذه الأخيرة لا يمكن لها النظر في الشكوى.

إذا وافقت جميع الدول المعنية على عرض النزاع على محكمة العدل الدولية، فإن هذه المحكمة تصدر قرارا قضائيا ملزما ونهائيا، بمعنى أن هذا القرار ليس قابلا لأن يقع الطعن فيه، حيث نصت المادة 31 من دستور منظمة العمل الدولية على أن يكون قرار محكمة العدل الدولية نهائيا بشأن أي شكوى أو مسألة أحيلت إليها عملا بالمادة 29 من هذا الدستور.

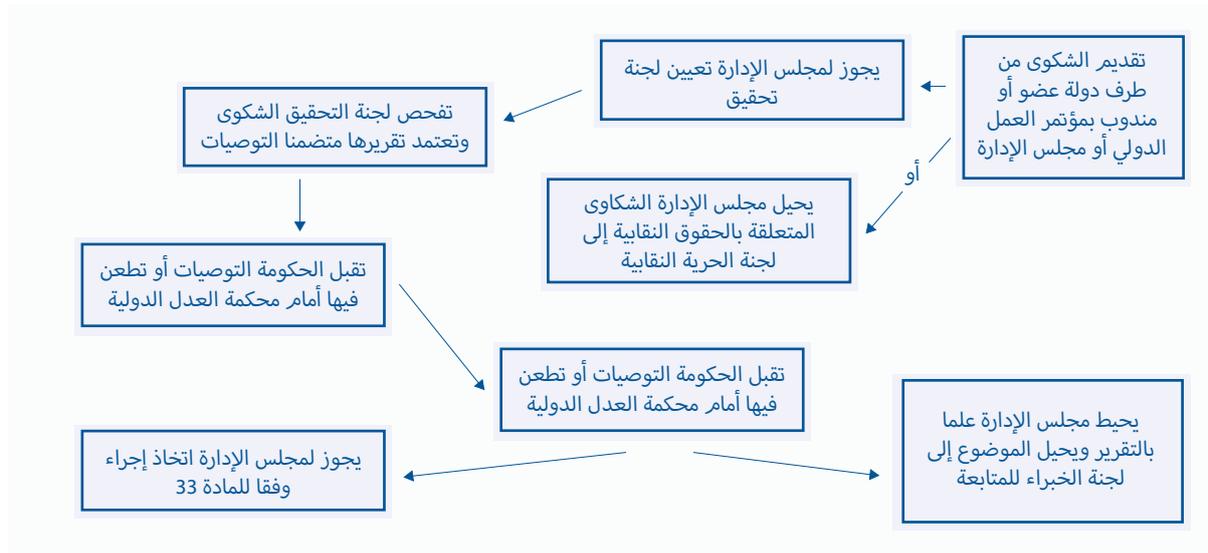
تتمتع محكمة العدل الدولية بنفوذ واسع، حيث يمكن لها أن تثبت أو تعدل أو تلغي أي نتائج أو توصيات تضمنها تقرير لجنة التحقيق، حسبما نصت عليه المادة 32 من دستور المنظمة.

- الإجراءات المترتبة عن عدم تنفيذ توصيات لجنة التحقيق أو محكمة العدل الدولية

نصت المادة 33 من دستور منظمة العمل الدولية على أنه إذا تخلفت أي دولة عضو، خلال المهلة المحددة، عن تنفيذ التوصيات التي يتضمنها تقرير لجنة التحقيق أو قرار محكمة العدل الدولية، يجوز لمجلس الإدارة أن يوصي المؤتمر بالإجراء الذي يبدو له مناسبا وكفيلا بضمان الامتثال لتلك التوصيات، مثل التوقف عن التعاون الفني مع تلك الدولة أو قطع المساعدات المقدمة لها، أو استبعاد حكومتها من المشاركة في اجتماعات ومؤتمرات وملتقيات منظمة العمل الدولية.

وحسب المادة 34 من دستور منظمة العمل الدولية، يمكن للحكومة التي تخلفت عن تنفيذ التوصيات الصادرة عن لجنة التحقيق أو عن محكمة العدل الدولية، أن تعلم مجلس الإدارة، في أي وقت، بأنها اتخذت التدابير اللازمة لتنفيذ تلك التوصيات لجنة التحقيق أو التوصيات، وأن تطلب من مجلس الإدارة تشكيل لجنة تحقيق للتثبت من صحة أقوالها. فإذا ثبتت صحة هذه الأقوال، يتعين على مجلس الإدارة أن يوصي فورا بوقف أي إجراء يكون قد اتخذ عملا بالمادة 33 المشار إليها.

رسم بياني يلخص إجراءات الشكوى



3 - آليات الشكاوى بشأن انتهاكات الحرية النقابية

يتبوء مبدأ الحرية النقابية مكانة رئيسية ضمن المعايير الصادرة عن منظمة العمل الدولية، حيث يجد أساسه في دستور هذه المنظمة، كما وقع إقراره في العديد من الاتفاقيات الدولية، ومنها الاتفاقيتان الأساسيتان رقم 87 لسنة 1984 ورقم 98 لسنة 1949. وقصد ضمان احترام مبدأ الحرية النقابية، وضعت جملة من الإجراءات الخاصة بشأن النظر في الشكاوى المتعلقة بانتهاكات الحقوق النقابية، وتستند هذه الإجراءات إلى الأحكام التي اعتمدها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي باتفاق مشترك مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة سنة 1950. كما تستند تلك الإجراءات إلى قرارات لاحقة اتخذها مجلس الإدارة في عدة دورات، وكذلك بعض القرارات التي اعتمدها لجنة الحرية النقابية نفسها.

أولا : لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس الإدارة

+ تشكيل اللجنة

تعود نشأة لجنة الحرية النقابية إلى سنة 1951، هي هيئة ثلاثية تابعة لمجلس الإدارة، وتتكون من تسعة أعضاء قاريين وتسعة أعضاء مناوبين، يمثلون بصفة متساوية مجموعات الحكومات وأصحاب العمل والعمال في مجلس الإدارة، بالإضافة إلى رئيس مستقل (شخصية ليس لها صفة عضو بمجلس الإدارة).

ولا يجوز أن يشارك في مداوات اللجنة أي ممثل أو مواطن من الدولة التي ضدها الشكاوى، أو أي شخص يتولى منصبا شخصيا في المنظمة الوطنية للعمال أو لأصحاب العمل المتقدمة بالشكاوى.

تجتمع اللجنة ثلاث مرات في السنة. وتكون جلساتها مغلقة ووثائق عملها سرية.

+ اختصاص اللجنة

تختص اللجنة بالنظر في الشكاوى المتعلقة بوجود انتهاكات بشأن الحقوق النقابية من طرف أي دولة عضو بمنظمة العمل الدولية، سواء كانت هذه الدولة قد صدقت على الاتفاقيات ذات الصلة بالحرية النقابية أم لم تصدق عليها.

وتتمثل مهمة اللجنة في تحديد ما إذا كانت التشريعات والممارسات المتبعة في الدول المعنية متلائمة مع مبادئ الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية المكرسة في اتفاقيات

العمل الدولية ذات الصلة.

اعتبرت اللجنة أنه ليس من اختصاصها اتخاذ قرار حول وجود انتهاكات تتعلق بالاتفاقيات الصادرة عن المنظمة بشأن ظروف العمل، حيث أن الادعاءات الماثرة لا تتعلق بالحرية النقابية.

كما اعتبرت اللجنة أن المسائل المتعلقة بتشريعات الضمان الاجتماعي لا تندرج في نطاق اختصاصها.

عندما تعتبر الحكومة المعنية أن الادعاءات الماثرة ترتبط بمسائل سياسية بحتة، تقرر اللجنة أنه ينبغي بحث هذه الادعاءات في جوهرها، حتى إذا كان من المحتمل أن تكتسي طابعا سياسيا في الأصل أو تبين وجود بعض الجوانب السياسية، طالما أنها تتناول مسائل تتعلق مباشرة بممارسة الحقوق النقابية.

يمكن للجنة أن تراعي الظروف الوطنية الخاصة بكل دولة، مثل تاريخ علاقات العمل والسياق الاجتماعي والاقتصادي، لكنها تعتبر أن مبادئ الحرية النقابية التي تقرها المعايير الدولية تنطبق بشكل موحد وثابت على كل البلدان الأعضاء بمنظمة العمل الدولية.

إذا كانت الادعاءات الماثرة لا تتعلق بنص له قوة القانون وإنما بمشروع قانون، تعتبر اللجنة أن ذلك لا يمنعها من إبداء رأيها في موضوع الادعاءات المطروحة أمامها، بل ترى أنه من المرغوب، في مثل هذه الحالة، أن تحاط الحكومة والجهة صاحبة الشكاوى علما بوجهة نظر اللجنة بشأن مشروع القانون قبل إصداره، حتى يتسنى للحكومة أن تبادر بإدخال التعديلات الضرورية عليه.

عندما تنص القوانين في أي دولة على إجراءات للطعن أمام هيئة قضائية وطنية في انتهاكات للحقوق النقابية، فإن اختصاص اللجنة في النظر في الشكاوى يبقى قائما ولا يتقيد بمدى استنفاد الإجراءات الوطنية، لكن يمكن لها أن تعلق النظر في الدعوى لفترة زمنية معقولة ريثما تصدر تلك الهيئة قرارها، شريطة أن لا يضر التأخير بالجهة التي تدعي انتهاك حقوقها.

ثانيا : إجراءات الشكاوى أمام لجنة الحرية النقابية

+ شروط قبول الشكاوى من طرف اللجنة

يجب أن تكون الشكاوى صادرة عن منظمات العمال أو منظمات أصحاب العمل أو الحكومات.

يمكن أن تكون الشكاوى صادرة عن منظمة وطنية معنية بالمسألة مباشرة، أو منظمة دولية لأصحاب العمل أو للعمال لها صفة استشارية لدى منظمة العمل الدولية،

تبت اللجنة في المسألة بحرية كاملة، وذلك بعد تقييم الأسباب المقدمة بغية تعليل هذا الطلب والظروف المحيطة بهذه الحالة.

+ سحب الشكاوى

يمكن أن تقدم المنظمة الشاكية مطلباً للجنة من أجل سحب الشكاوى، لكن مآل هذا المطلب يتوقف على تقدير اللجنة التي تتمتع وحدها بالقدرة على تقييم الأسباب المعروضة عليها بغية تعليل سحب الشكاوى وتسعى إلى معرفة ما إذا كانت تلك الأسباب حقيقية وأن طلب السحب قدم من طرف المنظمة باستقلالية تامة وليس نتيجة ضغوطات مارستها الحكومة على هذه المنظمة.

+ صلاحيات اللجنة وتنظيم عملها

يحيل المدير العام إلى لجنة الحرية النقابية الشكاوى التي لا تتعلق بانتهاكات محددة للحقوق النقابية قصد إبداء وجهة نظرها. وتقرر اللجنة ما إذا كان ذلك يستدعي اتخاذ أي تدبير بهذا الصدد. وفي مثل هذه الحالات، لا يكون المدير العام ملزماً بانتظار اجتماع اللجنة، بل يمكنه أن يتصل مباشرة بالمنظمة صاحبة الشكاوى لإعلامها أن اختصاص اللجنة لا يجيز لها أن تتناول المسائل غير المتعلقة بالحرية النقابية، داعياً إليها أن تحدد النقاط المعينة التي ترغب في أن تنظر فيها اللجنة في علاقة بالحقوق النقابية.

يقوم المدير العام، عند استلام شكاوى جديدة تتعلق بحالات محددة من انتهاكات الحرية النقابية، بإبلاغ الجهة صاحبة الشكاوى بأنه ينبغي لها أن ترسل إليه أية معلومات قد ترغب في تقديمها دعماً للشكاوى، وذلك خلال مهلة شهر واحد. وفي حال تم إرسال المعلومات الداعمة للشكاوى، بعد انقضاء الأجل المذكور، فإنه يجوز للجنة أن تقبل هذه المعلومات باعتبارها تشكل براهين جديدة إذا تبين لها أن الجهة التي أثار الشكاوى لم تكن في وضع يسمح لها بأن تقدمها ضمن المهلة الزمنية المحددة. وإذا لم تقدم الجهة صاحبة الشكاوى المعلومات اللازمة لدعم هذه الشكاوى خلال المهلة المحددة بشهر، فإنه يعود إلى اللجنة أن تقرر ما إذا كان من المناسب اتخاذ تدبير إضافي في هذا الصدد أم لا.

يمكن للمكتب أن يطلب في أي وقت من الأوقات من الجهة الشاكية تحديد الانتهاكات موضوع الشكاوى عندما لا تكون هذه الشكاوى مفصلة بشكل واضح.

يقوم المكتب بإبلاغ الادعاءات إلى الحكومة المعنية للرد عليها خلال مهلة معينة.

أو أي منظمة دولية أخرى لأصحاب العمل أو للعمال، عندما تكون الادعاءات متصلة بمسائل تمس بشكل مباشر منظمات تنتمي إليها.

تتمتع اللجنة بكامل الحرية في أن تقرر ما إذا كان يمكن اعتبار منظمة ما على أنها منظمة للعمال أو لأصحاب العمل في مفهوم دستور منظمة العمل الدولية، وهي ليست مقيدة بأي تعريف وطني لهذا المصطلح.

لا تعتبر الشكاوى غير مقبولة لمجرد أن الحكومة المعنية قد حلت أو طلب أن تحل المنظمة التي تم تقديم الشكاوى بالنيابة عنها، أو لأن الشخص أو الأشخاص الذين تقدموا بالشكاوى طلبوا اللجوء خارج البلد الذي ينتمون له.

عدم الاعتراف رسمياً بمنظمة من المنظمات من طرف الدولة المعنية لا يبرر رفض الادعاءات التي تضمنتها الشكاوى، وذلك عندما يكون واضحاً أن لهذه المنظمة وجوداً فعلياً على الأقل.

في الحالات التي يطلب فيها من اللجنة أن تنظر في شكاوى مقدمة من منظمة لا توجد بشأنها أي معلومات دقيقة، يجوز للمدير العام أن يطلب من هذه المنظمة توفير معلومات بشأن عدد أعضائها ونظامها الأساسي وفروعها الوطنية أو الدولية، وغير ذلك من المعلومات التي قد تكون مفيدة لمعرفة ما تمثله المنظمة صاحبة الشكاوى في الواقع.

مبدئياً، لا تراعي اللجنة الشكاوى المقدمة من أشخاص طلبوا عدم ذكر أسمائهم أو مصدر الشكاوى، خوفاً من التعرض لأعمال انتقامية. لكن إذا أبلغ المدير العام لجنة الحرية النقابية بأن الشكاوى تشمل ادعاءات على درجة من الخطورة لم تنظر فيها اللجنة سابقاً، فإنه يجوز للجنة أن تقرر أي إجراء ينبغي اتخاذه فيما يتعلق بهذه الشكاوى.

يجب أن تكون الشكاوى مكتوبة وموقعة من طرف ممثل عن الهيئة المخول لها تقديمها، كما يجب أن تكون مدعومة بالأدلة والبراهين عن حصول انتهاكات محددة بشأن الحقوق النقابية.

اعتبرت اللجنة أنه لا يمكن أن تعيد فتح الدعوى التي سبق لها أن نظرت في جوهرها وقدمت توصيات نهائية بشأنها إلى مجلس الإدارة، إلا في حال تقديم براهين جديدة وإحاطتها علماً بها.

+ إمكانية تأجيل النظر في بعض الحالات

يمكن أن تتقدم المنظمة صاحبة الشكاوى أو الحكومة المعنية بطلب تأجيل النظر في موضوع الشكاوى، على أن

الإدارة أن يقدم توصيات إلى إحدى الحكومات، تضيف اللجنة إلى استنتاجاتها المتعلقة بهذه الحالة فقرة تقترح فيها دعوة الحكومة المعنية إلى أن تحدد خلال مهلة زمنية معقولة الإجراءات التي تتخذها بناء على التوصيات الموجهة إليها. كما قد توصي اللجنة أيضا بإحالة الموضوع إلى لجنة التوفيق وتقصي الحقائق.

ثالثا : لجنة التوفيق وتقصي الحقائق بشأن الحرية النقابية

+ تشكيل لجنة التوفيق وتقصي الحقائق

تتكون هذه اللجنة من تسعة أشخاص مستقلين يعينهم مجلس الإدارة ويعملون عادة في شكل مجموعات من ثلاثة أشخاص.

+ اختصاص اللجنة وإجراءاتها

تنظر اللجنة في شكاوى انتهاكات الحرية النقابية، التي يحيلها إليها مجلس الإدارة، بما في ذلك الإحالة بناء على طلب الحكومة التي أثرت ضدها الشكاوى.

وقد تكون الشكاوى متعلقة بدول أعضاء صادقت على الاتفاقيات بشأن الحرية النقابية، أو بالدول الأعضاء التي لم تصدق على الاتفاقيات ذات الصلة والتي وافقت على إحالة الشكاوى إلى اللجنة، أو كذلك الدول غير الأعضاء في منظمة العمل الدولية، لكنها أعضاء في الأمم المتحدة، وذلك عندما يبادر المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة بإحالة الموضوع إلى منظمة العمل الدولية ووافقت الدولة المعنية على الإحالة.

تعتمد اللجنة عموما على إجراءات مماثلة لإجراءات لجنة التحقيق التي تتدخل لدراسة الشكاوى بشأن عدم تقييد الدول الأعضاء بالاتفاقيات المصدق عليها استنادا لأحكام المادة 26 من دستور منظمة العمل الدولية (انظر سابقا).

بعد استكمال النظر في موضوع الشكاوى، تقوم اللجنة بإعداد تقرير يتضمن النتائج التي استخلصتها والتوصيات التي يمكن أن تقترحها بصدد التدابير الضرورية لإزالة أسباب الشكاوى، مع تحديد مهلة للحكومة قصد اتخاذ هذه التدابير. ويقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ تقرير اللجنة إلى مجلس الإدارة للمتابعة، علما أن تقارير اللجنة يقع نشرها.

تقرر اللجنة إثر ذلك إما التوصل إلى استنتاجات حول موضوع الشكاوى أو تطلب من الحكومة المعنية تقديم معلومات إضافية.

يمكن للجنة أن توصي مجلس الإدارة بإبلاغ الحكومة المعنية بالاستنتاجات التي توصلت إليها، مع توضيح النقاط التي فيها إخلال أو قصور، داعية إياها إلى اتخاذ التدابير اللازمة لتصحيحها وإعلام اللجنة بمعلومات إضافية عن هذه التدابير.

يمكن أن تدعو اللجنة رئيسها لإجراء مشاورات مع الوفد الحكومي خلال مؤتمر العمل الدولي واسترعاء انتباه هذا الوفد إلى خطورة بعض الأوضاع ومناقشة الوسائل المختلفة التي من شأنها أن تؤدي إلى حلها.

في الكثير من الأحيان، يقع إرسال ممثل عن منظمة العمل الدولية إلى البلد المعني، من أجل جمع المزيد من المعلومات حول موضوع الشكاوى والقيام باتصالات مباشرة مع ممثلي الحكومة والأطراف الأخرى، قصد تذييل الصعوبات المطروحة، وذلك خلال أية مرحلة من الإجراءات. لكن لا يمكن إرساء مثل هذه الاتصالات إلا بدعوة من الحكومة المعنية أو موافقتها.

بالإضافة لذلك، في الحالات التي تتضمن فيها الشكاوى ادعاءات ذات خطورة، يجوز للمدير العام، بعد الحصول على موافقة مسبقة من رئيس اللجنة، أن يعين ممثلا يكلف بمهمة للقيام باتصالات أولية بالسلطات المعنية قصد إبلاغها بالمشاغل الناجمة عن الأحداث الوارد ذكرها في الشكاوى، والحصول على ردة فعلها الأولى وكذلك حثها على أن تقدم بأسرع وقت ممكن ردا مفصلا يتضمن ملاحظات الحكومة على الشكاوى. ويجب أن يكون بإمكان ممثل المدير العام أن يجتمع بحرية مع جميع الأطراف المعنية. وعند الانتهاء من مهمته، يعد ممثل المدير العام تقريرا يقدم إلى اللجنة خلال اجتماعها التالي للنظر فيه.

تقرر اللجنة، حسب تقديرها للظروف الخاصة بالحالة المعروضة عليها، ما إذا كان ينبغي لها أن تستمع خلال الجلسات إلى الأطراف المعنية بغية الحصول على معلومات أشمل حول موضوع الشكاوى، وخاصة في الحالات التي يوجد فيها تضارب في البيانات المقدمة من طرف الحكومة المعنية، من جهة، والمنظمة الشاكية، من جهة أخرى، بشأن بعض المسائل المهمة، بغية السعي إلى التوفيق بين الطرفين على أساس احترام مبادئ الحرية النقابية.

تأخذ اللجنة قراراتها في الواقع العملي بتوافق الآراء، وتقدم استنتاجاتها وتوصياتها إلى مجلس الإدارة.

وفي جميع الحالات التي تقترح فيها اللجنة على مجلس

الجزء الثاني

نظام التقارير عن اتفاقيات العمل الدولية

الإدارة السديدة، وكل خمس سنوات لجميع الاتفاقيات الأخرى. ومنذ سنة 2012، صار النظام الجديد يقوم على تمديد دورة تقديم التقارير من سنتين إلى ثلاث سنوات فيما يتعلق بالاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة.

وترسل خطابات طلب التقارير عن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها إلى الحكومات في شهر شباط/ فبراير من كل سنة، وترفق بقائمة الاتفاقيات التي يجب تقديم التقارير المفصلة والمبسطة عنها، كما ترفق نماذج التقارير التي اعتمدها مجلس الإدارة في حالة التقارير المفصلة، واستبيانات أقصر في حالة التقارير المبسطة، ونسخ من الملاحظات والطلبات المباشرة الصادرة عن لجنة الخبراء والتي يجب إرسال الردود عليها، ونسخ عن أي مناقشة لأي حالة فردية يجب تقديم تقرير حولها إلى لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير، وكذلك مذكرات إرشادية بشأن المسائل الواجب مراعاتها عند إعداد التقارير.

كما ترسل نسخ من طلبات التقارير والتعليقات المتصلة بها، والصادرة عن لجنة الخبراء، إلى المنظمات الوطنية للعمال ولأصحاب العمل.

وحسب الفقرة 1 من المادة 23 من دستور منظمة العمل الدولية، يعرض المدير العام على المؤتمر في دورته التالية ملخصا للتقارير التي أبلغته بها الدول الأعضاء عن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها. وبالإضافة لذلك، يقوم مكتب العمل الدولي، بواسطة أمانة اللجنة المعنية بتطبيق المعايير، باستنساخ التقارير عن الاتفاقيات المصدق عليها المتوفرة كي يتاح الاطلاع عليها في المؤتمر عند الطلب.

3 - محتوى التقارير

أولا : التقارير المفصلة

يتعين تقديم تقارير مفصلة في الحالات التالية :

- إذا كانت هناك تغييرات هامة في تطبيق الاتفاقية المصدق عليها، كأن يقع مثلا اعتماد تشريع جوهري جديد أو غير ذلك من التغييرات التي تؤثر على تطبيق الاتفاقية، حيث يتعين على الدول الأعضاء في مثل هذه الحالات أن تبادر هي إلى تقديم تقرير مفصل.

- عندما تطلب لجنة الخبراء أو لجنة المؤتمر من الدولة المعنية تقديم تقرير مفصل حول اتفاقية مصدق عليها. ويمكن للجنة الخبراء أن تطلب ذلك بصفة صريحة في حاشية توردتها في الملاحظة أو الطلب المباشر، كما يمكن للجنة المؤتمر أن تطلب ذلك عند اعتماد استنتاجاتها.

الجزء الثاني : نظام التقارير عن اتفاقيات العمل الدولية

الفقرة الأولى : التقارير عن الاتفاقيات المصدق عليها

1 - الالتزام بتقديم التقارير عن الاتفاقيات المصدق عليها

إن التزام الدول الأعضاء بتقديم تقارير دورية عن الاتفاقيات التي صدقت عليها يجد أساسه في دستور منظمة العمل الدولية، وتحديدا في المادة 22 من الدستور التي نصت على ما يلي : تتعهد كل دولة عضو بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذتها من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفا فيها. ويتم إعداد هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس الإدارة، متضمنة ما يطلبه من بيانات.

ويكتسي هذا الالتزام بتقديم تقارير دورية عن الاتفاقيات المصدق عليها أهمية كبيرة أحد الآليات الضرورية التي تمكن منظمة العمل الدولية من متابعة ومراقبة مدى احترام الدول الأعضاء لتعهداتها المترتبة عن مصادقتها على تلك الاتفاقيات.

لهذا تخضع جميع الدول الأعضاء لهذا الالتزام، بقطع النظر عن وجود أو عدم وجود أي إخلال في تطبيقها للاتفاقيات التي صدقت عليها، أو عما إذا كان هناك احتجاج أو شكوى ضدها بسبب عدم احترامها لهذه الاتفاقيات. فكل دولة عضو تكون ملزمة، بمجرد اكتسابها لعضوية منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع هذه الأخيرة واحترام تعهداتها تجاهها وإمدادها بكل المعلومات الضرورية التي تساعدها على ضمان احترام اتفاقيات العمل الدولية من طرف كل البلدان وحماية حقوق العمال وفقا لما يقره دستور المنظمة.

2- إجراءات إعداد وتقديم التقارير

نظرا للحجم الكبير من التقارير عن الاتفاقيات المصدق عليها، بحكم تطور عدد هذه الاتفاقيات، أقر مجلس الإدارة أن يقع التخفيف في نظام تقديم التقارير وذلك بغية التخفيف من الأعباء التي تثقل كاهل الحكومات وأجهزة منظمة العمل الدولية. فبعد أن كانت التقارير تقدم سنويا، صار النظام الذي بدأ تطبيقه منذ سنة 2003 يستوجب تقديم التقارير بشأن الاتفاقيات المصدق عليها كل سنتين بالنسبة للاتفاقيات الأساسية واتفاقيات

- بالنسبة للتعاون الفني، يطلب من الحكومات تبيان التدابير المتخذة نتيجة للمساعدة أو المشورة التي تقدم في إطار مشاريع التعاون الفني لمنظمة العمل الدولية.

- يجب أن يتضمن التقرير تقييماً عاماً لطريقة تطبيق الاتفاقية، على أن يكون مرفقاً بمقتطفات من أي تقارير رسمية أو إحصائيات عن العمال الذين يشملهم التشريع أو الاتفاقيات الجماعية، وتفاصيل مخالقات التشريعات والدعاوى بهذا الصدد.

- ينبغي أن يتضمن التقرير أيضاً تقديم معلومات كاملة حول ملاحظات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، ويجب أن تكون مرفقة بكل رد من ردود الحكومات.

- ينبغي أن تذكر في التقرير أسماء منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل التي أرسلت إليها نسخ من التقارير.

ثانياً : التقارير المبسطة

يطلب من الدول الأعضاء تقديم تقارير بصورة تلقائية، كل ثلاث سنوات، بالنسبة للاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة. كما يطلب تقديم تقارير مبسطة، كل خمس سنوات، بالنسبة للاتفاقيات الأخرى.

ويقصر مضمون التقارير المبسطة على ما يلي :

- الردود على تعليقات هيئات الإشراف، وذلك عبر تقديم تفصيلات كاملة كرد على أية أسئلة أثيرت في تعليقات لجنة الخبراء فيما يتصل بتطبيق الاتفاقية (الملاحظات والطلبات المباشرة).

- تقديم معلومات عن حدوث أي تغييرات في التشريع والممارسة من شأنها أن تؤثر على تطبيق الاتفاقية وعن طبيعة هذه التغييرات وأثرها (إذا كانت التغييرات هامة توجب تقديم تقرير مفصل).

- تقديم المعلومات الإحصائية أو غير ذلك من المعلومات والبيانات التي تتعلق بتنفيذ الاتفاقية.

- إرسال نسخ من التقارير إلى منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، مع ذكر المنظمات التي أرسلت إليها نسخ من التقرير المبسط.

- الملاحظات الواردة من منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل التي أرسلت إليها نسخة من التقرير المبسط، وأية تعليقات ترغب الحكومة في إبدائها على تلك الملاحظات.

- يطلب أيضاً تقديم تقرير أولي مفصل في السنة التي تلي السنة التي تصبح فيها الاتفاقية المصدق عليها سارية المفعول بالنسبة للدولة المعنية.

وينبغي أن توضع التقارير المفصلة وفقاً للنموذج الذي أقره مجلس الإدارة بالنسبة لكل اتفاقية. ويبين هذا النموذج الأحكام الجوهرية من الاتفاقية التي يطلب تقديم المعلومات بشأنها، مثلما يتضمن أسئلة خاصة فيما يتعلق ببعض الأحكام الجوهرية. وينبغي أن تساعد الأجوبة التي تعطى عن هذه الأسئلة على إعداد المعلومات التي تمكن هيئات الإشراف من تقييم طريقة تطبيق الاتفاقية. كما يتعين وفق النموذج العادي للتقارير تقديم معلومات حول المسائل التالية :

- سرد القوانين واللوائح الوطنية ذات العلاقة بموضوع الاتفاقية

- تحديد حالات الاستبعاد والاستثناء وغير ذلك من القيود المسموح بها فيما يتعلق بمجال تطبيق الاتفاقية داخل الدولة المعنية

- إعطاء معلومات مفصلة، بالنسبة لكل مادة، عن الأحكام التشريعية أو التدابير الأخرى التي تتعلق بتنفيذ الاتفاقية المصدق عليها

- فيما يتعلق بأثر التصديق، يطلب تقديم معلومات بشأن أي أحكام دستورية تمنح الاتفاقية المصدقة قوة القانون الوطني وبشأن التدابير الإضافية المتخذة لجعل الاتفاقية نافذة. وفي هذا الصدد، يتعين بالخصوص اتخاذ تدابير خاصة من أجل إلغاء أي تضارب بين أحكام الاتفاقية وبين القوانين والممارسات الوطنية، والتأكد من اطلاع جميع المعنيين، وبالخصوص منظمات العمال وأصحاب العمل والهيئات القضائية ومفتشي العمل والهيئات الإدارية الأخرى، على إدراج أحكام الاتفاقية في القانون الوطني والتأكد من إسداء المشورة لهم كلما كانت هناك حاجة لذلك.

- إذا كانت لجنة الخبراء أو لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير قد أبدت تعليقات أو طلبت معلومات، ينبغي أن يتضمن التقرير بياناً عن الإجراءات المتخذة وأن يقدم المعلومات المطلوبة في هذا الشأن.

- يطلب من الحكومات أيضاً أن تحدد السلطات المسؤولة عن إدارة وإنفاذ القوانين واللوائح ذات الصلة، وأن تقدم معلومات عن أنشطتها. ويمكن أن ترفق نسخ من تقارير هذه السلطات أو أن يشار إليها إذا سبق أن قدمت.

- ينبغي أن تقدم الحكومات أيضاً نسخاً من القرارات القضائية أو الإدارية المتصلة بالاتفاقية أو موجزاً عنها.

إلى مكتب العمل الدولي، وفي هذه الحالة يرسل المكتب إشعاراً بالاستلام، كما يرسل في نفس الوقت نسخة إلى الحكومة المعنية حتى تتمكن من الرد على تلك الملاحظات.

الفقرة الثانية : التقارير عن الاتفاقيات غير المصدق عليها وعن التوصيات

رغم أن الدول الأعضاء ليست ملزمة بتطبيق أحكام الاتفاقيات التي لم تصدق عليها وكذلك التوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، فإنها مطالبة بتقديم تقارير عن هذه الاتفاقيات والتوصيات طبقاً لما ينص عليه دستور المنظمة. وتساعد هذه التقارير بالخصوص على تقييم أثر المعايير التي اعتمدها منظمة العمل الدولية والنظر في إمكانية مراجعتها أو اعتماد معايير جديدة، كما أنها تساعد الدول المعنية من حيث تقييم ومراجعة سياساتها وقوانينها في المجالات التي تغطيها تلك الاتفاقيات والتوصيات وكذلك من حيث النظر في إمكانية القيام بتصديقات جديدة.

ويحدد مجلس الإدارة الاتفاقيات والتوصيات التي يتعين تقديم تقارير بشأنها كل سنة، حيث يقع تبويبها في مجموعات حسب مواضيعها. ويقع اختيار تلك الاتفاقيات والتوصيات حسب أهمية المواضيع التي تناولها هذه الصكوك.

1 - الالتزام بتقديم التقارير عن الاتفاقيات غير المصدق عليها وعن التوصيات

أولاً : الالتزام بتقديم تقارير عن الاتفاقيات غير المصدق عليها

بالإضافة إلى التزام كل الدول الأعضاء بتقديم تقارير دورية عن الاتفاقيات التي صدقت عليها، فإنها ملزمة أيضاً بتقديم تقارير عن أي اتفاقية لم تصدق عليها.

ويجد هذا الالتزام أساسه القانوني في الفقرة 5 (هـ) من المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية، حيث نصت على أن تتعهد كل دولة عضو، فيما يتعلق بأي اتفاقية لم تصدق عليها، بما يلي :

«...إبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بموقفها القانوني والعملية إزاء المسائل التي تعالجها الاتفاقية، مع تبيان عرض

ثالثاً : التقارير غير الدورية

تطلب تقارير غير دورية عن تطبيق اتفاقية مصدق عليها، وذلك في الحالات التالية :

- عندما تقوم لجنة الخبراء بطلب ذلك بمبادرة منها أو بناء على طلب من لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير
- عندما تكون لجنة الخبراء مدعوة إلى أن تنظر في متابعة الإجراءات المقررة بموجب المادتين 24 و26 من الدستور أو أمام لجنة الحرية النقابية

- عندما ترد تعليقات من المنظمات الوطنية أو الدولية للعمال أو لأصحاب العمل وتعتبر لجنة الخبراء أن الأمر يستدعي تقديم تقرير مفصل على ضوء التعليقات الواردة في رد الحكومة أو لغياب هذا الرد.

- عندما لا يقدم أي تقرير أو لا يقدم أي رد على تعليقات هيئات الإشراف (علماً أنه إذا تكرر التخلف عن الرد أو إذا اتضح أن الرد غير ملائم، يمكن للجنة الخبراء أن تبحث المسألة على أساس المعلومات المتاحة).

4 - دور منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بشأن التقارير عن الاتفاقيات المصدق عليها

- وفقاً لأحكام الفقرة 2 من المادة 23 من دستور منظمة العمل الدولية، يتعين على كل دولة عضو أن تقوم بموافاة المنظمات الممثلة للعمال ولأصحاب العمل بنسخ من جميع التقارير عن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها من طرف الدولة المعنية.

- يمكن للدول أن تقوم بذلك إما قبل وضع الصيغة النهائية للتقرير، بما يسمح للمنظمات بأن تبدي تعليقاتها التي يمكن عندئذ أخذها بعين الاعتبار، أو في نفس الوقت الذي ترسل فيه التقارير إلى مكتب العمل الدولي. وفي كل الحالات يتعين على الدول الأعضاء أن تذكر عند إرسال تقاريرها أسماء المنظمات التي وافتها بنسخ من هذه التقارير. ويجوز لتلك المنظمات أن تبدي أي ملاحظات لها بشأن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها.

- يمكن للمنظمات أن ترسل إلى الحكومة مباشرة ملاحظاتها بشأن تنفيذ اتفاقية مصدق عليها أو تشريع ذي صلة بموضوع الاتفاقية. ويمكن لهذه الملاحظات أن تتناول بصفة خاصة تقريراً من تقارير الحكومة. وينبغي أن ترسل في تقرير الحكومة كامل التفاصيل، بما في ذلك نسخة من الملاحظات التي أبدتها المنظمات، مرفقة برد الحكومة إن وجد. كما يمكن لأي منظمة أن ترسل ملاحظاتها مباشرة

وضع مجلس الإدارة نموذجاً موحداً للاستبيان بشأن التقارير التي تقدم عن الاتفاقيات غير المصدق عليها وعن التوصيات. وقد اعتمد مجلس الإدارة في غضون السنوات الأخيرة نماذج أكثر تحديداً حيث يطرح فيها أسئلة دقيقة عن الصكوك التي تقدم بشأنها تلك التقارير.

وتتولى منظمة العمل الدولية توجيه مراسلات للحكومات في أيلول/سبتمبر من كل سنة، لمطالبتها بتقديم التقارير عن الاتفاقيات غير المصدق عليها وعن التوصيات، مع إرسال نسخ من تلك المراسلات للمنظمات الوطنية للعمال وللأصحاب العمل. وتكون تلك المراسلات مرفقة بنماذج للتقارير ونسخ من الصكوك المعنية. ويتعين أن تصل التقارير المطلوبة في 30 نيسان/أفريل على أقصى تقدير.

وطبقاً لأحكام الفقرة 1 من المادة 23 من دستور المنظمة، يقع تقديم ملخص للتقارير عن الاتفاقيات غير المصدق عليها وعن التوصيات إلى الاجتماع المقبل لمؤتمر العمل الدولي. كما يقوم مكتب العمل الدولي باستنساخ التقارير كي يتاح الاطلاع عليها في المؤتمر، عندما يطلب ذلك.

3 - استشارة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وموافاتها بالتقارير

أولاً : استشارة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل

تنص الفقرة 5 (هـ) من التوصية رقم 152 بشأن المشاورات الثلاثية على استشارة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال بشأن المسائل المترتبة عن التقارير التي ينبغي تقديمها عن الاتفاقيات غير المصدق عليها وعن التوصيات.

كما تنص المادة 5 من الاتفاقية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية والفقرة 5 (د) من التوصية رقم 152، على ضرورة إجراء مشاورات ثلاثية، على فترات مناسبة، للنظر فيما يمكن اتخاذه من تدابير لتشجيع التصديق على الاتفاقيات غير المصدقة وكذلك التشجيع على تنفيذ التوصيات في الدول المعنية.

ثانياً : إرسال التقارير إلى منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل

طبقاً لأحكام الفقرة 2 من المادة 23 من دستور منظمة العمل الدولية، يتعين على كل دولة عضو أن تقوم بموافاة المنظمات الممثلة للعمال ولأصحاب العمل بنسخ من جميع التقارير عن الاتفاقيات غير المصدق عليها وعن التوصيات، وأن تذكر عند إرسال تقاريرها إلى مكتب العمل الدولي أسماء المنظمات التي وافتها بنسخ من تلك التقارير.

ويمكن لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أن تبدي ملاحظاتها إذا رغبت في ذلك، بشأن المواضيع ذات الصلة.

المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من إنفاذ أي من أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الاتفاقيات الجماعية أو أي طريق آخر، وبيان الصعوبات التي تمنع أو تأخر التصديق على الاتفاقية المذكورة.»

ويفهم من ذلك أن كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية، وإن كانت تتمتع بحرية كاملة في التصديق أو عدم التصديق على الاتفاقيات الصادرة عن هذه المنظمة، فإنها تبقى دائماً مطالبة بأن تبين إلى حد تضمنت قوانينها وممارستها الوطنية تكريسا للمعايير التي تقرها الاتفاقية التي لم تصدق عليها، مع تحديد الصعوبات أو العراقيل التي حالت دون التصديق على هذه الاتفاقية.

ويكتسي هذا الالتزام أهمية حيث يحث الدول المعنية على معالجة تلك الصعوبات أو العراقيل، والسعي من أجل تجاوزها بتطوير التشريع والممارسة في الدولة المعنية حتى يتسنى لها لاحقاً التصديق على تلك الاتفاقية. كما أن التقارير عن الاتفاقيات غير المصدق عليها تسمح لمنظمة العمل الدولية بالاطلاع على الصعوبات التي منعت بعض الدول من التصديق على تلك الاتفاقيات والعمل على تجاوز هذه الصعوبات.

ثانياً : الالتزام بتقديم تقارير عن التوصيات

إلى جانب الاتفاقيات الدولية للعمل، التي تشكل صكوكاً ينشئ التصديق عليها التزامات قانونية تجاه الدول الأعضاء التي قامت بالتصديق، يمكن أن تصاغ المعايير الدولية للعمل في شكل توصيات غير قابلة لأن يقع التصديق عليها.

وتكتسي هذه التوصيات أهمية من حيث أنها تتضمن أحكاماً تكمّل وتدعم المعايير التي تضمنتها اتفاقيات العمل الدولية، كما أن للتوصيات دور هام في توجيه السياسات والتشريع والممارسة في الدول المعنية، طبق الأهداف المعتمدة من منظمة العمل الدولية.

ورغم أنه لا يقع التصديق على التوصيات، فإن كل الدول الأعضاء مطالبة بأن تقدم لمكتب العمل الدولي تقارير عن تلك التوصيات طبق ما أقرته الفقرة 6 (د) من المادة 19 من الدستور. وقد نصت هذه المادة على أن تتعهد الدول الأعضاء بما يلي :

«...إبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بالموقف القانوني والعملي لبلدانها إزاء المسائل التي تعالجها التوصية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من إنفاذ أحكام التوصية وذكر ما بدا أو يمكن أن يبدو ضرورياً من تعديلات على الأحكام المذكورة لدى اعتمادها أو تطبيقها.»

2 - إجراءات منظمة العمل الدولية فيما يخص طلب التقارير

الملاحق

الملحق رقم 1 :

جدول زمني للإجراءات التي يتعين اتخاذها
بشأن معايير العمل الدولية

إجراءات المنظمات الوطنية	إجراءات منظمة العمل الدولية	الفترة
	ينظر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في جدول أعمال المؤتمر ويبت فيه بالنسبة للسنة 4	اعتماد الاتفاقيات والتوصيات نوفمبر/ تشرين الثاني (السنة 1) مارس/ آذار (السنة 2)
استشارة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن الردود (المادتان 38 و 39 من النظام الأساسي للمؤتمر والاتفاقية رقم 144 بالنسبة للدول الأطراف فيها). إعداد الردود على الاستبيان وإرسالها إلى مكتب العمل الدولي بحلول 30 جوان (السنة 2) على أقصى تقدير.	ينشر مكتب العمل الدولي التقرير عن القوانين والممارسات مع الاستبيان بشأن مضمون صك جديد محتمل.	نوفمبر/ تشرين الثاني- ديسمبر/ كانون الأول (السنة 2)
التحضير للمناقشة في المؤتمر.	ينشر مكتب العمل الدولي التقرير الذي يحلل الردود، مع الاستنتاجات المقترحة.	جانفي/ كانون الثاني- فيفري/ شباط (السنة 4)
المشاركة في أعمال اللجنة التقنية، عند الاقتضاء.	المناقشة الأولى في مؤتمر العمل الدولي	جوان/ حزيران (السنة 4)
استشارة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال (المادتان 38 و 39 من النظام الأساسي للمؤتمر والاتفاقية رقم 144 بالنسبة للدول الأطراف فيها). دراسة النصوص، وإذا اقتضت الضرورة، إرسال التعليقات إلى مكتب العمل الدولي بحلول 30 نوفمبر (السنة 4)، على أقصى تقدير.	ينشر مكتب العمل الدولي مشاريع النصوص على أساس المناقشة الأولى	أوت/ آب - سبتمبر/ أيلول (السنة 4)

إجراءات منظمات العمل الدولية	إجراءات الإدارات الوطنية	الفترة
ينشر مكتب العمل الدولي النصوص المراجعة على ضوء التعليقات الواردة	التحضير للمناقشة في المؤتمر	فيفري/شباط - مارس/آذار (السنة 5)
مؤتمر العمل الدولي - المناقشة الثانية واعتماد النصوص	المشاركة في عمل اللجنة التقنية، عند الاقتضاء.	جوان/حزيران (السنة 5)
		عرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات المختصة
ينشر مكتب العمل الدولي الاتفاقيات والتوصيات المعتمدة حديثاً، مع مذكرة مجلس الإدارة بشأن عرض الصكوك على السلطات المختصة.	دراسة الصكوك ومقارنتها بالتشريعات والممارسات الوطنية وبالنسبة للدول الأطراف في الاتفاقية رقم 144: استشارة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن المقترحات التي يجب تقديمها. إعداد وثيقة تلخص الموقف والمقترحات من أجل اتخاذ المزيد من الإجراءات الوطنية (عند الاقتضاء) والمقترحات بشأن التصديق المحتمل على الاتفاقيات. عرضها على السلطات التشريعية المختصة بحلول جوان (أو بصورة استثنائية في ديسمبر) من السنة التالية. تقديم التقارير إلى مكتب العمل الدولي وفقاً للاستبيان الوارد في مذكرة مجلس الإدارة، بشأن التدابير المتخذة لعرض الصكوك على السلطات المختصة. إرسال نسخ إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.	أوت/آب

الفترة	إجراءات منظمة العمل الدولية	إجراءات الإدارات الوطنية
التقارير عن الاتفاقيات المصدقة فيفري/شباط	يرسل مكتب العمل الدولي طلب الحصول على التقارير (المفصلة / المبسطة) التي يتعين تقديمها تلك السنة، مع نماذج التقارير الفردية وأي تعليقات صادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.	بالنسبة للدول الأطراف في الاتفاقية رقم 144: استشارة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن المسائل المثارة في التقارير التي يتعين تقديمها. إعداد التقارير وإرسالها (في مجموعات إن دعت الحاجة) لتصل إلى مكتب العمل الدولي بين الأول من جوان والأول من سبتمبر على أقصى تقدير. إرسال نسخ من التقارير إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.
مارس/أذار	يرسل مكتب العمل الدولي نسخاً من تعليقات هيئات الإشراف فيما يتصل بالاتفاقيات التي لا يتعين تقديم تقارير عنها إلا في السنوات اللاحقة.	دراسة التعليقات بغية الشروع في أي تدابير ضرورية لضمان التقيد بالصكوك. بالنسبة للدول الأطراف في الاتفاقية رقم 144: استشارة المنظمات كما ورد أعلاه.
أفريل / نيسان	يرسل مكتب العمل الدولي نسخاً من طلب تقديم التقارير المستحقة تلك السنة مع أي تعليقات توجهها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية إلى المنظمات الوطنية لأصحاب العمل وللعمال.	
جويلية/ تموز	ينشر مكتب العمل الدولي تقرير لجنة تطبيق المعايير في دورة المؤتمر في جوان.	دراسة هذا التقرير بغية النظر في الإجراءات المطلوبة، وعند الاقتضاء، أخذ تعليقات اللجنة في الحسبان عند وضع الصيغة النهائية للتقارير.
جوان/ حزيران - أوت/ آب		إرسال التقارير المستحقة إلى مكتب العمل الدولي (في مجموعات إن اقتضى الأمر).
نوفمبر/تشرين الثاني- ديسمبر/ كانون الأول	اجتماع لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات.	
مارس/ آذار من السنة التالية	نشر تقرير لجنة الخبراء.	دراسة التقرير تحضيراً للمناقشة العامة في لجنة المؤتمر. إعداد المعلومات (عند الاقتضاء) للجنة المؤتمر، إما خطياً أو تقديمها شفهيًا.

5- يرجى الإشارة إلى ما إذا كان قد جرى عرض المسألة على السلطات الوطنية المختصة (لا سيما المحاكم الوطنية أو آليات الحوار الاجتماعي أو آليات تسوية النزاعات أمام منظمة العمل الدولية الممكن أن تتواجد في بلدكم) أو ما إذا كانت هذه السلطات قد نظرت فيها. كما يرجى توفير أي معلومات بشأن وضع وحصيلة الإجراءات المتبعة. ولا يشكل استنفاد الإجراءات الوطنية شرطاً أساسياً لتقديم الاحتجاج. غير أنه في بعض الحالات، يمكن أن يسمح إجراء النظر في الاحتجاج بالتوفيق أو غير ذلك من التدابير على المستوى الوطني :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6- يرجى بيان ما يلي : «1» إذا كانت منظمتم ترغب في استكشاف إمكانية السعي إلى التوفيق أو إلى تدابير أخرى على المستوى الوطني لفترة زمنية محددة بغية معالجة الإدعاءات (رهنا بموافقة الحكومة ومع إمكانية أن تطلب منظمتم استئناف الإجراء قبل نهاية هذه الفترة في حال فشل التوفيق أو غير ذلك من التدابير)، «2» إذا كان الأمر كذلك، يرجى الإشارة إذا كنتم ترغبون في اللجوء إلى التدخل أو المساعدة التقنية من جانب المكتب أو أمانتي مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في هذا الصدد :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7- يرجى الإشارة إلى ما إذا كانت الإدعاءات حسب علمكم، قد خضعت لبحث هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية أو قد قدمت إليها، وإن كان الجواب بالإيجاب، يرجى الإشارة إلى أي مدى تختلف أي ادعاءات مقدمة حالياً عن الإدعاءات التي سبق بحثها أو تقديمها.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

الملحق رقم 3 :

معجم المصطلحات المتعلقة بالمعايير الدولية للعمل

Déclaration de Philadelphie	Declaration of Philadelphia	إعلان فيلادلفيا يتضمن هذا الإعلان أهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية والمبادئ التي أن تستوحىها الدول الأعضاء في سياساتها. وقد وقع هذا الإعلان في المؤتمر العام للمنظمة، المنعقد في فيلادلفيا، في دورته 26، بتاريخ 10 ماي 1944. ويعتبر الإعلان جزءا من دستور المنظمة.
Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail	Declaration on fundamental principles and rights at work	إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل صدر هذا الإعلان عن منظمة العمل الدولية سنة 1998، وهو يحدد المبادئ والحقوق ذات الصبغة الأساسية في مجال العمل، أي تلك التي تلتزم كل الدول الأعضاء باحترامها وتعزيزها، وإن لم تكن قد صدقت على الاتفاقيات ذات الصلة بهذه المبادئ والحقوق الأساسية، والتي تتمثل في ما يلي : - الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية - القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي - القضاء الفعلي على عمل الأطفال - القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.
Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable	ILO declaration on social justice for a fair globalization	إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة اعتمد هذا الإعلان في مؤتمر العمل الدولي، في دورته 97، بتاريخ 10 جوان 2008. وهو بمثابة إطار مرجعي من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية وتوفير مقومات العمل اللائق في سياق العولمة. ويستند الإعلان على القيم والمبادئ المكرسة في دستور المنظمة ويهدف إلى تعزيزها قصد مجابهة التحديات الراهنة.

Normes internationales du travail	International labour Standards	معايير العمل الدولية هي صكوك قانونية تصدرها منظمة العمل الدولية وتعلق بمجال العمل وتهدف أساساً إلى ضمان حقوق العمال. وتنقسم هذه المعايير إلى صنفين: الاتفاقيات والتوصيات.
Conventions internationales du travail	International labour Conventions	اتفاقيات العمل الدولية هي صكوك تتضمن معايير العمل الدولية، وهي قابلة لأن يقع التصديق عليها من الدول الأعضاء، وترتب عنها في حالة التصديق التزامات تتقيد بها الدولة التي صدقت على الاتفاقية.
Recommandations internationales du travail	International labour Recommendations	توصيات العمل الدولية هي صكوك ليست قابلة لأن يقع التصديق عليها، فهي تعد بمثابة معايير إرشادية أو توجيهية غير ملزمة، وتأتي عادة لتدعيم ما تضمنته اتفاقية دولية للعمل، كما قد تكون قائمة بحد ذاتها أي غير مرتبطة باتفاقية ما.
Conventions fondamentales	Fundamental Conventions	اتفاقيات العمل الأساسية : هي الاتفاقيات المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل طبق ما أقره إعلان 1998، وتمثل في : - الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية: الاتفاقيتان رقم 87 ورقم 98 - إلغاء العمل الجبري : الاتفاقيتان رقم 29 ورقم 105 - المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص: الاتفاقيتان رقم 100 ورقم 111 - عمل الأطفال : الاتفاقيتان رقم 138 ورقم 182
Conventions de gouvernance (prioritaires)	Governance (priority) Conventions	اتفاقيات الإدارة السديدة : تعتبر هذه الاتفاقيات صكوكاً ذات أولوية حيث تتعلق بحسن التسيير والحوكمة، وهي تضم المعايير المتعلقة ب : - سياسة العمالة: الاتفاقية رقم 122 - تفتيش العمل : الاتفاقيتان رقم 81 ورقم 129 - المشاورات الثلاثية : الاتفاقية رقم 144

Ratification des conventions internationales du travail	Ratification of international labour conventions	التصديق على اتفاقيات العمل الدولية التصديق على اتفاقية العمل الدولية هو إجراء رسمي تعلن بمقتضاه الدول الأعضاء عن قبولها لهذه الاتفاقية باعتبارها وثيقة ملزمة لها قانونياً. ويترتب عن هذا التصديق أن الدولة تصبح ملتزمة باحترام تلك الاتفاقية وضمن تطبيقها وتكون خاضعة في هذا الشأن لنظام الإشراف المنتظم من جانب منظمة العمل الدولية.
Conférence internationale du travail	International labour Conference	مؤتمر العمل الدولي هو أعلى سلطة في منظمة العمل الدولية، وهو الذي يعتمد المعايير الدولية للعمل ويضع السياسات العريضة للمنظمة، كما يعتمد خطة عمل المنظمة وميزانيتها. وينعقد المؤتمر مرة واحدة سنوياً، حيث تلتقي فيه جميع وفود الدول الأعضاء، ويتكون كل وفد من مندوبين عن الحكومة ومندوب عن العمال ومندوب عن أصحاب العمل. ولكل واحد منهم صوت مساو للآخرين في الجلسات العامة.
Conseil d'administration	Governing Body	مجلس الإدارة هو الجهاز التنفيذي لمنظمة العمل الدولية، ويضم 28 عضواً يمثلون الحكومات و 14 عضواً يمثلون العمال و 14 عضواً يمثلون أصحاب العمل. ويتولى مجلس الإدارة تعيين المدير العام لمكتب العمل الدولي، وكذلك تحضير جدول أعمال المؤتمر العام وتنفيذ قراراته، كما يقوم بإعداد برنامج وميزانية المنظمة، وتحديد سياستها المعيارية وكذلك سياستها في مجال التعاون الفني.
Bureau international du travail	International labour Office	مكتب العمل الدولي يتولى مهمة الأمانة العامة لمنظمة العمل الدولية. ويقوم بجمع وتوزيع المعلومات عن جميع المواضيع المتصلة بنشاط المنظمة، وبوجه خاص بحث المواضيع التي يعتزم عرضها على المؤتمر بغية إبرام اتفاقيات دولية، ويرأس مكتب العمل الدولي مدير عام يعينه مجلس الإدارة.

<p>Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations</p>	<p>Committee of Experts on the application of conventions and recommendations</p>	<p>لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات تتكون هذه اللجنة من 20 خبيراً يعينهم مجلس الإدارة. وتتولى اللجنة فحص تقارير الحكومات وبيان مدى توافق القوانين والممارسات الوطنية مع الاتفاقيات المصدق عليها ومدى تقييد الدول الأعضاء بالالتزامات التي يفرضها عليها دستور المنظمة بخصوص المعايير. وتجتمع اللجنة كل سنة في نوفمبر- ديسمبر، ويعرض تقريرها على مؤتمر العمل الدولي.</p>
<p>Commission de l'application des normes</p>	<p>Committee on the application of standards</p>	<p>لجنة تطبيق المعايير التابعة لمؤتمر العمل الدولي هي لجنة ثلاثية دائمة، تتولى مناقشة تقرير لجنة الخبراء والوثائق التي أرسلتها الحكومات، ويمكن أن تطلب منها موافقتها بمعلومات إضافية، أو دعوتها للقيام بإجراءات معينة قصد تحسين قدرتها على الوفاء بالتزاماتها المترتبة عن الاتفاقيات المصدق عليها. وتتولى اللجنة تقديم تقرير يناقش في الجلسة العامة للمؤتمر.</p>
<p>Etude d'ensemble de la commission d'experts</p>	<p>General surveys of the Committee of experts</p>	<p>الدراسة الاستقصائية العامة للجنة الخبراء تفحص اللجنة في هذه الدراسة تطبيق معايير العمل الدولية المتصلة بموضوع معين يشمل عدد من الاتفاقيات والتوصيات، وذلك انطلاقاً من المعلومات التي تقدمها الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. وتتولى اللجنة في هذه الدراسة البحث حول وضع القوانين والممارسات الوطنية المتعلقة بموضوع الدراسة، ومدى تلاؤمها مع المعايير الدولية للعمل، وإبراز التوجهات العامة بشأن تطبيق هذه المعايير.</p>

Observations	Observations	ملاحظات هي نوع من التعليقات التي تبديها لجنة الخبراء تعقبيا على مسائل أساسية تثار بشأن تطبيق اتفاقية مصدق عليها من طرف دولة عضو. وتستخدم الملاحظات بصورة عامة في الحالات الأشد خطورة أو حالات التخلف عن الوفاء بالالتزامات منذ مدة طويلة. وتشر الملاحظات في التقرير السنوي للجنة الخبراء.
Demandes directes	Direct requests	طلبات مباشرة هي نوع من التعليقات التي تبديها لجنة الخبراء وتتعلق باستفسارات ذات طابع تقني أو طلب المزيد من المعلومات أو التوضيحات. وترسل الطلبات المباشرة للحكومة المعنية، ولا تشر في تقرير لجنة الخبراء.
Réclamation	Representation	احتجاج هو إجراء تقوم به إحدى منظمات العمال أو أصحاب العمل، استنادا لأحكام المادتين 24 و 25 من دستور المنظمة، حيث تتوجه إلى مكتب العمل الدولي قصد إثارة دعوى ضد دولة عضو تكون قد قصرت في تأمين التطبيق السليم لأي اتفاقية هي طرف فيها. ويجوز لمجلس الإدارة أن يشكل لجنة ثلاثية الأطراف لبحث الاحتجاج ورد الحكومة عليه. و إثر ذلك تقدم اللجنة تقريرا إلى مجلس الإدارة يتضمن استنتاجاتها بشأن موضوع الاحتجاج وتوصياتها فيما يتعلق بالقرارات التي يتعين على المجلس اتخاذها. وإذا كان موضوع الاحتجاج يتعلق بالحقوق النقابية، تقع إحالته إلى لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس الإدارة لتتولى النظر فيه.

Plainte	Complaint	<p>شكوى هي إجراء يقع تقديمه لمكتب العمل الدولي، استناداً لأحكام المادة 26 من دستور المنظمة، من قبل دولة من الدول الأعضاء قصد إثارة دعوى ضد</p> <p>دولة عضو أخرى لعدم امتثالها لاتفاقية صدقت عليها كليهما. ويجوز لمجلس الإدارة تشكيل لجنة تحقيق لدراسة الشكوى وتقديم تقرير بشأنها. ويتضمن التقرير استنتاجات اللجنة وتوصياتها. وفي صورة عدم قبول هذه التوصيات من الحكومة التي قدمت ضدها الشكوى، يتعين عليها أن تعلم المدير العام لمكتب العمل الدولي عما إذا كانت ترغب في أن تحال الشكوى إلى محكمة العدل الدولية التي تكون قراراتها ملزمة ونهائية. أما في صورة عدم تنفيذ الحكومة لتوصيات اللجنة أو قرارات المحكمة، فإنه يجوز لمجلس الإدارة أن يوصي المؤتمر بالإجراء الذي يراه مناسباً.</p>
Comité de la liberté syndicale	Committee on freedom of association	<p>لجنة الحرية النقابية هي هيئة ثلاثية تابعة لمجلس الإدارة وتتكون من 9 أعضاء قارين و 9 أعضاء مناوبين يمثلون بصفة متساوية مجموعات الحكومات وأصحاب العمل والعمال في مجلس الإدارة، بالإضافة لرئيس مستقل. وتختص اللجنة بالنظر في الشكاوى المتعلقة بوجود انتهاكات بشأن الحقوق النقابية من طرف أي دولة عضو، سواء كانت قد صدقت أم لم تصدق على الاتفاقيات ذات الصلة. وتتولى اللجنة النظر في مدى تلاؤم التشريعات والممارسات الوطنية في الدولة المعنية مع مبادئ الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية. ويمكن للجنة أن تقترح على مجلس الإدارة دعوة الحكومة المعنية إلى أن تتخذ خلال مدة معينة الإجراءات اللازمة، كما يمكن أن توصي بإحالة الموضوع على لجنة التوفيق وتقصي الحقائق.</p>

Commission d'investigation et de conciliation en matière de liberté syndicale	Fact-Finding and conciliation commission on freedom of association	<p>لجنة التوفيق وتقصي الحقائق بشأن الحرية النقابية تتكون هذه اللجنة من 9 أشخاص مستقلين يعينهم مجلس الإدارة. وتنظر اللجنة في الشكاوى المتعلقة بانتهاكات الحرية النقابية، التي يحيلها إليها مجلس الإدارة. وقد تتعلق هذه الشكاوى بدول صدقت على الاتفاقيات بشأن الحرية النقابية، أو بدول لم تصدق على هذه الاتفاقيات. وبعد استكمال النظر في موضوع الشكوى، تقوم اللجنة بإعداد تقرير يتضمن النتائج التي استخلصتها والتوصيات التي يمكن أن تقترحها بشأن التدابير الضرورية لإزالة أسباب الشكوى، مع تحديد مهلة للحكومة قصد اتخاذ هذه التدابير. ويتولى المدير العام لمكتب العمل الدولي إبلاغ تقرير اللجنة إلى مجلس الإدارة للمتابعة.</p>
---	--	--

الملحق رقم 4 :

مصادر معلومات بشأن المعايير الدولية للعمل

1 - الوثائق الأساسية المتصلة باتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية

- دستور منظمة العمل الدولية والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، مكتب العمل الدولي ، 2012
- تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات. ويتكون التقرير السنوي للجنة من :
- التقرير العام (التقرير الثالث (الجزء 1 ألف) ،
- الملاحظات (التقرير الثالث (الجزء 1 ألف)،
- الدراسة الاستقصائية العامة (التقرير الثالث الجزء 1 باء).
- وثيقة معلومات عن التصديقات والأنشطة المتعلقة بالمعايير (التقرير الثالث (الجزء 2).
- تقرير اللجنة المعنية بتطبيق المعايير، مقتطفات من محاضر أعمال مؤتمر العمل الدولي. منشورة منذ عام 2007
- تقرير لجنة الحرية النقابية، وينشر ثلاث مرات في السنة كوثيقة من وثائق مجلس الإدارة، كما ينشر في النشرة الرسمية (السلسلة باء) لمكتب العمل الدولي.
- النشرة الرسمية لمكتب العمل الدولي (منشورة منذ عام 1919). تتضمن السلسلة « ألف » نصوص الصكوك المعتمدة والمعلومات المتعلقة بالتصديقات على الاتفاقيات ونقضها، وملخصات مقررات مجلس الإدارة، وقرارات مؤتمر العمل الدولي ومقرراته والاجتماعات الإقليمية وتفاصيل الاتفاقيات التي اعتمدها المؤتمر واستنتاجات الاجتماعات الثلاثية واجتماعات الخبراء. وتتضمن السلسلة « باء » تقارير لجنة الحرية النقابية.

2 - منشورات مختارة لمكتب العمل الدولي

- قواعد اللعبة : مقدمة موجزة عن معايير العمل الدولية، طبعة منقحة، 2009.
- الحرية النقابية، مجموعة مبادئ لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي، الطبعة الخامسة المنقحة، 2009

3 - الأقراص المدمجة المستخدمة لذاكرة القراءة

- المكتبة الإلكترونية لمعايير العمل الدولية (ILSE CD-ROM). وتحتوي هذه المكتبة على الاتفاقيات والتوصيات وغير ذلك من الوثائق الأساسية بالإنكليزية والفرنسية والإسبانية ووثائق مختارة بلغات أخرى. وتنتشر سنويا.
- تطبيق معايير العمل الدولية (ANITA CD-ROM). وتحتوي على التقرير العام والتعليقات الفردية لآخر تقرير للجنة الخبراء والتعليقات التي لا تزال قيد النظر والمناقشات المتعلقة بالملاحظات التي تم اختيارها لكي تبحثها لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير في مؤتمر العمل الدولي. وتنتشر سنويا.
- المكتبة الإلكترونية للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، وتنتشر سنويا.

4 - موارد الأترنت

NORMLEX هي قاعدة بيانات جديدة تجمع المعلومات عن معايير العمل الدولية (مثل المعلومات عن التصديقات واشترطات تقديم م التقارير وتعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، إلخ.) وعن التشريعات الوطنية الخاصة بالعمل والضمان الاجتماعي. وقد صممت قاعدة البيانات NORMLEX بحيث تقدم معلومات كاملة وسهلة الاستخدام بشأن هذه المواضيع، وهي تشمل قاعدة البيانات NATLEX ، بالإضافة إلى المعلومات التي كانت موجودة من قبل في قواعد البيانات APPLIS و ILOLEX و LIBSYND

NATLEX هي قاعدة بيانات بليوغرافية للقوانين الوطنية المتعلقة بالعمل والضمان الاجتماعي وحقوق الإنسان ذات الصلة. وتحتوي على العديد من القوانين بنصوصها الكاملة.

وتتوفر بقواعد البيانات المذكورة أعلاه على موقع معايير العمل الدولية على شبكة الإنترنت على العنوان التالي : www.ilo.org/normes

الطبعة :

نشر مؤسسة فريدريش إيبيرت
البرنامج الاقليمي للنقابات «دليل حول الإجراءات وصياغة التقارير بشأن المعايير الدولية للعمل»

www.fes-mena.org

جميع الحقوق محفوظة
هذه الوثيقة غير مخصصة للبيع

