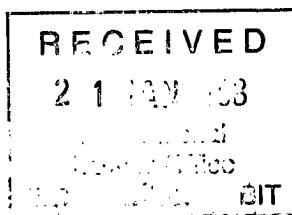


القانون النقابي
لمنظمة العمل الدولية



40304

القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية

معايير وإجراءات

مكتب العمل الدولي، جنيف

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ١٩٩٨
الطبعة الأولى ١٩٩٨

تتمت منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن أو ترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب معلومات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراثيين)، بمكتب العمل الدولي بجنيف 22, Switzerland CH-1211 Geneva 22, Switzerland. والمكتب يرحب دائمًا بهذه الطلبات.

القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية
جنيف، مكتب العمل الدولي، ١٩٩٨
ISBN 92-2-609446-2

القوانين النقابية / الحرية النقابية / نص / اتفاقية العمل الدولية / توصية العمل الدولية / دور منظمة العمل
الدولية / 04.02.3

Trade union rights/, / Freedom of association/, / Text/, / ILO Convention/, / ILO Recommendation/,
/Role of ILO/. 04.02.3

وهي النسخة الأصلية باللغة الإسبانية وترجمت إلى الفرنسية والإنجليزية
(ISBN 92-2-309446-1), Geneva, 1995

Also published in English: *ILO Law on freedom of association: Standards and procedures*
(ISBN 92-2-109446-4), Genève, 1995

In French: *Droit syndical de l'OIT. Normes et procédures*
(ISBN 92-2-209446-8), Geneva, 1996

لا تنتوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أوإقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. ومسؤولية الآراء المعتبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعا هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها. والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن أغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم اقرارها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications
International Labour Office
CH-1211 Geneva 22, Switzerland

وسوف ترسل مجانا قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه.

تمهيد

احترام الحرية النقابية هو شرط أساسي ولازم بالنسبة لمنظمة العمل الدولية بسبب الخاصة الجوهرية التي يتصف بها هيكل هذه المنظمة - وهي الثلاثية - وبسبب الوظائف الهامة التي يتبعُن على منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أن تؤديها ضمن المنظمة وضمن بلدانها، على السواء، عملاً بحسب هذه المنظمة وصكوكها.

وبدون الحرية النقابية، أي في حال غياب منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل المستقلة ذات الصفة التمثيلية والمتمتعة بالحقوق والضمانات الالزامية لتعزيز حقوق أعضائها ورفاه الجميع، فإن مبدأ الثلاثية ذاته يغدو مشوهاً، هذا إن لم يفقد مضمونه، كما أن إحتفال ازيداد العدالة الاجتماعية يضعف بدرجة خطيرة.

وكما يؤكد إعلان فيلادلفيا، فإن "حرية الاجتماع" - أي الحرية النقابية - "هي أمر لا غنى عنه لإطراح التقدم"، كما "إن تحقيق النصر في الحرب ضد العوز يتطلب شنها بعنز لا هوادة فيه داخل كل أمة وبجهد دولي مصادر يسهم فيه ممثلو العمال وأصحاب العمل، على قدم المساواة مع ممثلي الحكومات، مشتركين معهم في النقاش الحر والقرار الديمقراطي بغرض تحقيق رفاه الجميع". ويذكر الإعلان في الختام أن تطبيق هذه العبادىء هو "أمر يعني العالم المتمدن بأسره".

ومن هذا المنطلق، إذا اعتبرنا أن الحرية النقابية هي إحدى الضمانات الرئيسية للسلام والعدالة الاجتماعية يسهل علينا فهم السبب الذي دفع منظمة العمل الدولية إلى اعتماد مجموعة من الاتفاقيات - التي حصل أهمها على عدد كبير من التصديقات^(١) والتصويتات والقرارات التي تشكل على الصعيد الدولي أغنى مصدر للمراجع المتعلقة بهذا الموضوع، وإلى إقامة إجراء خاص، إلى جانب آليات الإشراف العامة، من أجل حماية الحقوق النقابية بفعالية. ولا يسمح هذا الإجراء لحكومات الدول الأعضاء فقط، بل كذلك لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، بتقديم شكوى ضد حكومة ما حتى لو لم تكن هذه الحكومة قد صدقَت على الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية^(٢). وقد جاء هذا الإجراء نتيجة لمقابلات واتفاقات تمت بين مجلس إدارة مكتب العمل الدولي والمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة، وأدت في عام ١٩٥٠ إلى إقامة لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية. وفي العام التالي، أي ١٩٥١، أنشأ مجلس الإدارة لجنة الحرية النقابية. ونستطيع التأكيد بكل ثقة أن هذه اللجنة هي الآن الهيئة

^(١) حتى تاريخ ١٥ أيلول / سبتمبر ١٩٩٤، حصلت اتفاقية الحرية النقابية وحملة حق التنظيم (رقم ٨٧)، ١٩٤٩، على ١١٠ تصديقات، وحصلت اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية (رقم ٩٨)، ١٩٤٩، على ١٢٤ تصديقاً.

^(٢) يتبعُن على الدول الأعضاء، لمجرد عضويتها في منظمة العمل الدولية، أن تحترم العبادىء الواردة في بحسب هذه المنظمة، وعلى الأخص تلك المتعلقة بالحرية النقابية.

الدولية التي تتمتع، على المستوى الدولي، بأقوى سلطة في مجال تعزيز الحرية النقابية والدفاع عنها. الواقع أن التنوع الشديد للحالات التي تعرضها منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل (أكثر من ١٨٠٠ حالة)، والتركيبة الثلاثية التي تتصرف بها اللجنة، واستقلالية رئيسها، وقدرتها على التحقيق في الشكاوى التي ترفع ضد دول لم تصدق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، والحياد الأكيد الذي يميز إجراءاتها، وسرعة نظرها في الحالات المعروضة عليها، والاجماع الذي تتصرف به قراراتها، ووضعها لمجموعة من المبادئ المتعلقة بالمشاكل النقابية الأساسية استكمالاً لمعايير منظمة العمل الدولية، تشكل كلها خصائص فريدة من نوعها في مجال القانون الدولي، وهي خصائص أكسبت اللجنة نفوذاً ومصداقية ما انفكان يتزايدان على مر السنين. وهكذا، فإن تأثير اللجنة لا يتمثل فقط في فعالية التوصيات التي تقدمها بشأن الحالات الملموسة المختلفة (استبدال أحكام الإعدام، إطلاق سراح النقابيين، إلغاء القرارات بحل النقابات، إعادة أموال النقابات، الخ ...)، بل يتجاوز ذلك إلى حد بعيد لأن المبادئ التي وضعتها على أساس الاتفاقيات والتوصيات والقرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي كثيراً ما غيرت اتجاه التشريعات الوطنية، وألهمت القرارات القضائية، ووجهت أنواع تفتیش العمل، وسهلت تسوية نزاعات العمل الخطيرة.

ونود توجيه الشكر لقسم الحرية النقابية، وبوجه خاص للسيد ألبرتو أوديرو والسيد هوراسيو غيدو اللذين يعملان في هذا القسم وللذين أعدوا هذه المطبوعة من خلال جمع أغلبية النصوص المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، وتوضيح الإجراءات المختلفة التي يمكن تطبيقها لتعزيز تطبيق هذه النصوص.

ويسرنا أن تصدر هذه المطبوعة - وهي ثمرة تعاون وثيق بين إدارة معايير العمل الدولية ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال - بعيد إحتفال منظمة العمل الدولية بالذكرى الخامسة والسبعين لتأسيسها. وهي تشهد على ما بذلته منظمة العمل الدولية وأجهزتها الإشرافية من إسهام قيم في تعزيز الحرية النقابية بوصفها أداة ممتازة لتحقيق العدالة الاجتماعية والسلام.

جيوزيبي غيرنغي
مدير مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال

هكتور ج. بارتولومي دي لا كروز
مدير إدارة معايير العمل الدولية

المحتويات

الصفحة

٧	تمهيد
القسم الأول: معايير منظمة العمل الدولية الخلصة بالحرية النقابية والعلاقات الصناعية	
الفصل الأول: النصوص الدستورية لمنظمة العمل الدولية الخلصة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (مقطفات)	
٣	الدستور
٦	إعلان فيلادلفيا
الفصل الثاني: اتفاقيات وتوصيات خلصة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (مقطفات مع كامل النصوص الأساسية)	
٩	الاتفاقية (رقم ١١) الخاصة بحق العمال الزراعيين في التجمع والاتحاد، ١٩٢١
١٠	الاتفاقية (رقم ٨٤) الخاصة بحق التجمع وتسوية منازعات العمل في الأقاليم التابعة، ١٩٤٧
١٢	الاتفاقية (رقم ٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨
١٧	الاتفاقية (رقم ٩٨) الخاصة بتطبيق مبادئ حقوق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩
٢٠	الاتفاقية (رقم ١٢٥) الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات للمثلي العمال في المؤسسة، ١٩٧١
٢١	التصوية (رقم ١٤٣) الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات للمثلي العمال في المؤسسة، ١٩٧١
٢٥	الاتفاقية (رقم ١٤١) الخاصة بمنظمات العمال الريفيين ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ١٩٧٥
٢٨	التصوية (رقم ١٤٩) الخاصة بمنظمات العمال الريفيين ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ١٩٧٥

٣٤	الاتفاقية (رقم ١٥١) الخاصة بحماية حق التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، ١٩٧٨
٣٨	التوصية (رقم ١٥٩) الخاصة بإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، ١٩٧٨
٣٩	الاتفاقية (رقم ١٥٤) الخاصة بتشجيع المقاوضة الجماعية، ١٩٥٤
الفصل الثالث: اتفاقيات وتوصيات أخرى تتضمن نصوص خلصة بالغات التقانية والعلاقات الصناعية (مقتطفات)	
٤٢	(أ) العمال المهاجرون
٤٣	الاتفاقية (رقم ٦٦) الخاصة بجلب وتوظيف وظروف عمل العمال المهاجرين بقصد العمل، ١٩٣٩
٤٤	الاتفاقية (رقم ٩٧) الخاصة بالعمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩
٤٤	التوصية (رقم ١٠٠) الخاصة بحماية العمال المهاجرين في البلدان والأقاليم المختلفة، ١٩٥٥
٤٥	التوصية (رقم ١٥١) الخاصة بالعمال المهاجرين، ١٩٧٥
٤٧	(ب) السياسة الاجتماعية
٤٧	التوصية (رقم ٧٠) الخاصة بالمعايير الدنيا للسياسة الاجتماعية في الأقاليم التابعة، ١٩٤٤
٤٩	الاتفاقية (رقم ٨٢) الخاصة بالسياسة الاجتماعية في الأقاليم التابعة، ١٩٤٧
٥١	الاتفاقية (رقم ١١٧) الخاصة بالأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية، ١٩٦٢
٥٢	(ج) السكان الأصليين والقبليين
٥٢	الاتفاقية (رقم ١٠٧) الخاصة بحماية السكان الأصليين وغيرهم من السكان القبليين وشبه القبليين وإدماجهم في المجتمع العام للبلدان المستقلة، ١٩٥٧
٥٣	الاتفاقية (رقم ١٦٩) الخاصة بالشعوب الأصلية والقبيلية في البلدان المستقلة، ١٩٨٩
٥٤	(د) المزارع
٥٤	الاتفاقية (رقم ١١٠) الخاصة بشروط استخدام عمال المزارع، ١٩٥٨
٥٩	(ه) البحارة
٥٩	التوصية (رقم ١٠٨) الخاصة بالظروف الاجتماعية للبحارة وسلامتهم بالنسبة لتسجيل السفن، ١٩٥٨

٦٠	التفصية (رقم ١٤٥) الخاصة بالمقاولات الاجتماعية للطراوين الجديدة المتعدة في مناولة البضائع على أرفف الموانئ، ١٩٧٣
٦١	التفصية (رقم ١٥٥) الخاصة بتحسين المعايير على السفن التجارية، ١٩٧٦
٦٢	(و) التمريض
٦٢	الاتفاقية (رقم ١٤٩) الخاصة باستخدام وظروف عمل ومعيشة العاملين بالتمريض، ١٩٧٧
٦٣	التفصية (رقم ١٥٧) الخاصة باستخدام وظروف عمل ومعيشة العاملين بالتمريض، ١٩٧٧
٦٤	(ز) الشروط العامة للاستخدام
٦٤	الاتفاقية (رقم ١٤٠) الخاصة بالاجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤
٦٦	التفصية (رقم ١٤٨) الخاصة بالاجازة الدراسية المدفوعة الأجر، ١٩٧٤
٧٠	الاتفاقية (رقم ١٧٥) الخاصة بالعمل بعض الوقت، ١٩٩٤
٧٠	(ح) الاستخدام
٧٠	التفصية (رقم ١٥٠) الخاصة بالتوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥
٧٣	(ط) العمل المبزي
٧٣	الاتفاقية (رقم ١٠٥) الخاصة بإلغاء العمل الجبri، ١٩٥٧
الفصل الرابع: اتفاقيات وتفصيلات خلصة بالعلاقات الصناعية ومشاركة منظمات أصحاب العمل والعمال (مقتطفات مع كمل النصوص الأساسية)	
٧٥	التفصية (رقم ٩١) الخاصة بالمقاولات الجماعية، ١٩٥١
٧٧	التفصية (رقم ٩٢) الخاصة بالتوافق والتحكيم الاختياريين، ١٩٥١
٧٨	التفصية (رقم ٩٤) الخاصة بالتشاور والتعاون بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المنشأة، ١٩٥٢
٧٨	التفصية (رقم ١١٢) الخاصة بالتشاور والتعاون بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل والعمال على المستوىين الصناعي والوطني، ١٩٦٠
٧٩	التفصية (رقم ١٢٩) الخاصة بالاتصالات بين الادارة والعمال داخل المنشأة، ١٩٦٧
٨٢	التفصية (رقم ١٣٠) الخاصة ببحث الشكاوى داخل المنشأة بغية تسويتها، ١٩٦٧
٨٥	الاتفاقية (رقم ١٥٨) الخاصة بابنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، ١٩٨٢
٩٠	التفصية (رقم ١٦٦) الخاصة بابنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، ١٩٨٢
٩٦	الاتفاقية (رقم ١٤٤) الخاصة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، ١٩٧٦

<p>التوصية (رقم ١٥٢) الخاصة بالمشاورات الثلاثية بشأن معايير العمل الدولية وإجراءات الوطنية المرتبطة بأنشطة منظمة العمل الدولية، ١٩٧٦ ٩٧</p> <p>الفصل الخامس: توصية بشأن أوضاع المدرسين (مقتطفات) ١٠١</p> <p>الفصل السادس: إعلان العلبيء الثلاثي بشأن المؤسسات متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (مقتطفات) ١٠٥</p> <p>الفصل السابع: القرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي ١١١</p> <p>قرار بشأن استقلالية الحركة النقابية ١١١</p> <p>قرار بشأن الحقوق النقابية وعلاقتها بالحريات المدنية ١١٢</p>	<p>القسم الثاني: الإجراءات الخلاصة والعلمة لمنظمة العمل الدولية من أجل حماية الحرية النقابية</p> <hr/>
<p>الفصل الثامن: لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية ولجنة الحرية النقابية (الإجراءات الخلاصة)</p>	
<p>(أ) مقدمة ١١٩</p>	
<p>(ب) قرار مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بإنشاء لجنة الحرية النقابية ١٢١</p>	
<p>(ج) إجراءات لجنة تقصي الحقائق والتوفيق ولجنة الحرية النقابية لدراسة الشكاوى المدعى بها لانتهاكات الحرية النقابية ١٢٣</p>	
<p>الفصل التاسع: البلاغات المقدمة بموجب المادتين ٢٤ و ٢٥</p>	
<p>من دستور منظمة العمل الدولية ١٣٧</p>	
<p>(أ) نص المادتين ٢٤ و ٢٥ من دستور منظمة العمل الدولية ١٣٧</p>	
<p>(ب) القواعد الاجرائية الواجب اتباعها لفحص البلاغات المقدمة بموجب المادتين ٢٤ و ٢٥ من دستور منظمة العمل الدولية ١٣٨</p>	
<p>الفصل العاشر: الشكاوى المقدمة بموجب المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية ١٤٣</p>	
<p>(أ) نص المواد ٢٦ إلى ٣٤ من دستور منظمة العمل الدولية ١٤٣</p>	
<p>(ب) الإجراء المتبوع في لجان التحقيق ١٤٥</p>	
<p>الفصل الحادي عشر: لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ١٤٧</p>	
<p>(أ) مقدمة ١٤٧</p>	

(ب) نص المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية واستعراضات لجنة الخبراء الشاملة بشأن اتفاقيات و/أو توصيات منظمة العمل الدولية	١٥١
(ج) نص المادتين ٢٢ و ٢٣ من دستور منظمة العمل الدولية واللاحظات وطلبات المباشرة التي تبيّنها لجنة الخبراء على مدى تطبيق الاتفاقيات المصادقة	١٥٥
الفصل الثاني عشر: لجنة مؤتمر العمل الدولي المعنية بتطبيق المعايير	١٦١
(أ) مقدمة	١٦١
(ب) المادة ٧ من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي	١٦٢
(ج) نبذة تاريخية وسير عمل لجنة تطبيق المعايير	١٦٣
(د) طريقة عمل اللجنة المعنية بتطبيق المعايير	١٦٤

القسم الأول

**معايير منظمة العمل الدولية الخاصة
بالحرية النقابية والعلاقات الصناعية**

الفصل الأول

النصوص الدستورية لمنظمة العمل الدولية الخاصة بالحرية النقابية والمقاومة الجماعية

(مقدمة)

الدستور^(١)

الديباجة

لما لم يكن هناك من سبيل الى إقامة سلام عالمي و دائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية.

ولما كانت هناك ظروف عمل تتطوي على إلحاق الظلم والضنك والحرمان بأعداد كبيرة من الناس فتولى سخطاً يبلغ من جسامته أن يعرّض السلام والوثام العالميين للخطر، وكان من الملائم تحسين الظروف المذكورة، وذلك مثلاً بتنظيم ساعات العمل، بما في ذلك وضع حد أقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية، وتنظيم عرض العمل، ومكافحة البطالة، وتوفير أجر يكفل ظروف معيشة مناسبة، وحماية العمال من العلل والأمراض والإصابات الناجمة عن عملهم، وحماية الأطفال والأحداث والنساء، وكفالة معاش للشيخوخة والإصابة، وحماية مصالح العمال المستخدمين في بلدان غير بلدانهم وتأكيد مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي، وتأكيد مبدأ الحرية النقابية، وتنظيم التعليم المهني والفنى، وغير ذلك من التدابير،

وذلك لما كان في تخلف أي أمة عن توفير ظروف عمل إنسانية عقبة تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين أحوال العمال داخل بلدانها، فإن الأطراف السامية المتعاقدة تقرر، مدفوعة بمشاعر العدالة والإنسانية وبالرغبة في تحقيق سلام عالمي و دائم، وتطلعها منها الى بلوغ الأهداف المحددة في الديباجة، إقرار دستور منظمة العمل الدولية التالي نصه:

(١) جرى عدة مرات تعديل نص الدستور الأصلي، الموضوع عام ١٩١٩.

(أولاً) - المنظمة

المادة ١

١ - تنشأ بمقتضى هذا الدستور منظمة دائمة ينطوي بها العمل على تحقيق الأهداف المبينة في بياجته وفي الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية الذي أعتمد في فيلادلفيا يوم ١٠ أيار / مايو ١٩٤٤ والمرفق نصه بهذا الدستور.

.....

المادة ٢

١ - يعقد المؤتمر العام لممثلي الدول الأعضاء دوراته كلما حدث ما يتطلب اجتماعه، على ألا تقل عن دورة واحدة كل سنة. ويتألف المؤتمر من أربعة ممثليين لكل من الدول الأعضاء يكون إثنان منهم مندوبي حكوميين وأحد المندوبين الآخرين ممثلاً لأصحاب العمل والثاني ممثلاً للعمال في الدولة العضو على التوالي.

٢ - يجوز لكل مندوب أن يصطحب ما لا يزيد عن اثنين من المستشارين الفنيين من أجل كل بند مدرج في جدول أعمال الدورة. وحينما اعرض على المؤتمر مسائل تمس المرأة بصورة خاصة، ينبغي أن يكون أحد المستشارين على الأقل إمراة.

.....

٥ - تتعدد الدول الأعضاء بتعيين المندوبين والمستشارين غير الحكوميين بالاتفاق مع المنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل أو للعمال في بلدانها، تبعاً للحالة، إن وجدت مثل هذه المنظمات.

.....

٨ - تقوم حكومة كل من الدول الأعضاء بإبلاغ أسماء مندوبتها ومستشاريها الفنيين إلى مكتب العمل الدولي.

- ٩ - تخضع أوراق إعتماد المندوبين ومستشاريهم للفحص من قبل المؤتمر، الذي يجوز له، بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين، أن يرفض قبول أي مندوب أو مستشار يعتبر أن تعينه لم يتم طبقاً لأحكام هذه المادة^(٢).

^(٢) المادتان ٥ و ٢٦ من النظام الأساسي للمؤتمر العمل الدولي يحدان إجراءات الإعتراض بشأن تعيين مندوب أو مستشار فني:

المادة ٥

لجنة أوراق الاعتمار

١ - يعين المؤتمر، بناء على ترشيح من اللجنة التنظيمية، لجنة لأوراق الاعتماد تتتألف من مندوب حكومي ومندوب عن أصحاب العمل ومندوب عن العمال.

٢ - تقوم لجنة أوراق الاعتماد بفحص أوراق اعتماد المندوبين ومستشاريهم الفنيين، وبالنظر في أي اعتراض يتصل بها، طبقاً لأحكام الفرع "باء" من الجزء الثاني.

المادة ٦

١ - تودع أوراق اعتماد المندوبين ومستشاريهم الفنيين لدى مكتب العمل الدولي قبل ١٥ يوماً على الأقل من التاريخ المحدد لافتتاح دورة المؤتمر.

٢ - يضع رئيس مجلس الإدارة تقريراً موجزاً عن أوراق الإعتماد المذكورة يعرض على المندوبين، مرفقاً بها، في اليوم السابق لافتتاح المؤتمر، ثم ينشر بوصفه ملحقاً لمحضر الجلسة الأولى.

٣ - تقوم لجنة أوراق الاعتماد، المكونة عملاً بالمادة ٥ من النظام الداخلي للمؤتمر، بالنظر في أي اعتراض يكون قد أودع لدى الأمين العام، على ترشيح أي مندوب أو أي مستشار فني.

٤ - لا يقبل الإعتراض المنكور في الحالات التالية:

(أ) إذا لم يود الإعتراض لدى الأمين العام في غضون ٧٢ ساعة تبدأ في الساعة العاشرة من صباح اليوم الذي نشر فيه، في المحضر المؤقت، اسم ووظيفة الشخص المعترض على ترشيحه. على أنه يجوز للجنة أوراق الاعتماد أن تمد المهلة المذكورة إذا كانت الاعتراضات تتناول ترشيح مندوب أو مستشار فني ينتمي إلى بلد بعيد.

(ب) إذا ظل مقدم الإعتراض مجهولي الأسماء.

(ج) إذا كان مقدم الإعتراض يعمل مستشاراً فنياً للمندوب المعترض على ترشيحه.

(د) إذا كان الإعتراض يستند إلى وقائع أو مزاعم سبق للمؤتمر أن ناقش وقائع أو مزاعم مماثلة لها ثم اتخاذ بعد المداولة قراراً بإعتبارها غير ذات صلة بالموضوع أو غير ذات أساس.

(هـ) يكون الإجراء المتبع لإقرار ما إذا كان الإعتراض مقبولاً ما يلي: تنظر لجنة أوراق الاعتماد، بصدق كل إعتراض، فيما إذا كان ينطبق على هذا الإعتراض أي واحد من أسباب عدم القبول المذكورة في الفقرة ٤.

(ب) إذا انتهت اللجنة إلى قرار إجماعي بشأن قبول إعتراض، يكون قرارهانهائياً.

(ج) إذا لم تخلص لجنة أوراق الاعتماد إلى رأي إجماعي بشأن قبول الإعتراض كان عليها أن تحيل المسألة إلى المؤتمر، مع تزويده بمحضر لمناقشات اللجنة وبتقرير يحدد رأي أغلبية أعضائها ورأي أقليةهم، فيبيت المؤتمر في أمر قبول الإعتراض دون نقاش جديد.

٦ - يتبعن على اللجنة، في كل مرة لا تعلن فيها عدم قبول إعتراض ما، أن تبحث مدى سلامية الأسس التي يقوم عليها الإعتراض، وتقدم تقريراً عاجلاً بشأنه إلى المؤتمر.

٧ - إذا قدمت لجنة أوراق الاعتماد أو أي عضو من أعضائها تقريراً إلى المؤتمر يوصيه بعدم قبول مندوب أو مستشار فني ما، يعرض الرئيس هذا الاقتراح على المؤتمر للبت فيه، فإذا بدا للمؤتمر أن ترشيح المندوب أو المستشار الفني لم يتم وفقاً لمتطلبات الدستور كان له، طبقاً للفقرة ٩ من المادة ٢ من الدستور، أن يرفض قبول المندوب أو المستشار بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين، ويصوت بكلمة "نعم" المندوبون الذين يؤيدون رفض قبول المندوب أو المستشار الفني، ويصوت بكلمة "لا" المندوبون الذين يعارضون رفض قبول المندوب أو المستشار الفني.

٨ - يكون للمندوب أو المستشار الفني المعترض على ترشيحه، نفس ما للمندوبين والمستشارين الفنيين الآخرين من حقوق إلى أن يصدر القرار النهائي بشأن قبوله.

إعلان فيلادلفيا

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، المنعقد في فيلادلفيا في دورته السادسة والعشرين ، يعتمد بهذه الوثيقة ، في هذا اليوم العاشر من شهر أيار / مايو عام ألف وتسعمائة وأربعة وأربعين ، الإعلان التالي الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية وبالمبادئ التي ينبغي أن يستوحىها أعضاؤها في سياساتهم .

أولاً

يؤكد المؤتمر المبادئ الأساسية التي أقيمت عليها المنظمة، وعلى وجه الخصوص:

- (أ) أن العمل ليس بسلعة ،
- (ب) أن حرية الرأي وحرية الاجتماع أمران لا غنى عنهما لاطراد التقدم ،
- (ج) أن الفقر في أي مكان يشكل خطراً على الرفاه في كل مكان ،
- (د) أن تحقيق النصر في الحرب ضد العوز يتطلب شنها ومواصلتها بعزم لا هوادة فيه داخل كل أمة، وبجهد دولي متواصل متضاد يسهم فيه ممثلو العمال وأصحاب العمل ، على قدم المساواة مع ممثلي الحكومات، مشتركين معهم في النقاش الحر والقرار الديمقراطي بغرض تحقيق رفاه الجميع .

ثانياً

لما كان المؤتمر يؤمن بأن التجربة قد أثبتت كلياً صحة ما ذكره دستور منظمة العمل الدولية من أنه لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي و دائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية ، فإنه يؤكد:

- (أ) أن لجميع البشر، أيًاً كان عرقهم أو معتقدهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقديمهم الروحي كليهما في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص.
- (ب) أن تحقيق الظروف التي تسمح بالوصول إلى ذلك يجب أن يشكل الهدف الأساسي لكل سياسة وطنية ودولية.
- (ج) أن جميع السياسات والتدابير الوطنية والدولية، ولا سيما في الميدان الاقتصادي والمالي، يجب أن تقيّم على هذا الضوء وألا تقبل إلا بالقدر الذي يتبدى فيه أن من شأنها أن تيسّر، لا أن تعرقل، إنجاز هذا الهدف الأساسي.
- (د) أن على منظمة العمل الدولية مسؤولية فحص جميع السياسات والتدابير الاقتصادية والمالية الدولية والحكم عليها في ضوء هذا الهدف الأساسي،

(ه) أن لمنظمة العمل الدولية، وهي تنهض بالمهام الموكولة اليها، وبعد النظر في جميع العوامل الاقتصادية والمالية ذات الصلة، أن تدرج في مقرراتها وتصنيفاتها أية أحكام تراها مناسبة.

ثالثاً

يعترف المؤتمر بالتزام منظمة العمل الدولية أمام الملا بنشر الدعوة بين مختلف أمم العالم الى برامج من شأنها أن تتحقق:

(أ) العمالة الكاملة ورفع مستويات المعيشة،

(ب) تشغيل العمال في أعمال يمكن لهم أن يشعروا فيها بالارتياح الى أنهم يقدمون أقصى ما لديهم من مهارة وخبرة وأن يجعلوا منها أفضل خدمة يقدمونها لرفاهية المجموع.

(ج) القيام، طلباً لبلوغ هذا الهدف ومن خلال ضمانات وافية لجميع المعتدين، وسائل لتدريب العمال ولتسهيل نقلهم، بما في ذلك الهجرة طلباً للعمل والاستيطان،

(د) تمكين الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمرات التقدم، من حيث الأجر والمكافآت، وساعات العمل وغيرها من شروطه، ومن حيث توفير أجر يضمن حداً أدنى من المعاش لجميع المستخدمين والمحتججين الى مثل هذه الحماية،

(ه) الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، وتعاون الادارة والعمال من أجل التحسين المتواصل لكفاية الانتاج، وكذلك تعاون العمال وأصحاب العمل في إعداد وتطبيق تدابير الاجتماعية والاقتصادية،

(و) مد نطاق تدابير الضمان الاجتماعي بحيث تكفل دخلاً أساسياً لجميع المحتججين الى مثل هذه الحماية وتتوفر رعاية طبية شاملة،

(ز) الحماية الواجبة لحياة وصحة العاملين في جميع المهن،

(ح) حماية الطفولة والأمومة،

(ط) توفير التغذية الكافية والسكن المناسب والمرافق الترفيهية والثقافية،

(ي) كفالة تكافؤ الفرص في التعليم والتدريب المهني.

رابعاً

لما كان المؤتمر على يقين من أن الاستغلال الأكمل والأوسع لموارد العالم الانتاجية، هذا الاستغلال الذي لا غنى عنه لتحقيق الأغراض المذكورة في هذا الإعلان، يمكن أن يكتفى بجهود فعالة على الصعيدين الدولي والقومي، ولا سيما بتدابير للتوسيع في الانتاج والاستهلاك، ولتجنب التقلبات الاقتصادية الحادة، ولتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي لمناطق العالم الأقل تنمية، ولضمان مزيد من الاستقرار في الأسعار العالمية للسلع الأساسية، ولتسهيل إبراد المبادرات التجارية الدولية وإزدياد حجمها، فإنه يتعدى بتعاون

منظمة العمل الدولية تعاوناً كلياً مع جميع المنظمات الدولية التي يعهد اليها بقسط من المسؤلية في هذه المهمة الكبرى وفي تحسين صحة وتعليم ورفاهية جميع الشعوب.

خامساً

يؤكد المؤتمر أن المبادئ المذكورة في هذا الإعلان تنطبق كلياً على جميع شعوب العالم. ولنكن كأن من المحتوم أن تراعى في تحديد كيفية تطبيقها مرحلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية التي لا تزال تابعة، وكذلك على تلك التي بلغت مرحلة الحكم الذاتي، أمر يعني العالم المتمدن بأسره.

الفصل الثاني

الاتفاقيات وتوصيات خاصة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية

(مختلفات مع كامل النصوص الأساسية)

**الاتفاقية (رقم ١١) الخالصة بحق العمال
الزراعيين في التجمع والاتحاد، ١٩٢١**

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في جنيف حيث عقد دورته
الثالثة في الخامس والعشرين من تشرين الأول / أكتوبر عام ١٩٢١،
وإذ قرر اعتماد بعض المقترنات المتعلقة بحقوق العمال الزراعيين في التجمع
والاتحاد، وهو موضوع يدخل ضمن البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة،
وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترنات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد الاتفاقية التالية التي ستسما اتفاقية حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١، لتصدقها الدول
الأعضاء في منظمة العمل الدولية، وفقا لأحكام دستور هذه المنظمة:

المادة ١

تعتهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تكفل
لكل من يعملون بالزراعة نفس حقوق التجمع والتكتل المكافحة لعمال الصناعة، وبأن تلغى
أي أحكام قانونية أو غيرها تقييد هذه الحقوق بالنسبة لمن يعملون بالزراعة.

.....

**الاتفاقية (رقم ٨٤) الخلاصة بحق التجمع وتسوية
منازعات العمل في الأقاليم التابعة، ١٩٤٧**

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعا مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته
الثلاثين في ١٩ حزيران / يونيو ١٩٤٧،
وإذ قرر اعتماد بعض المقتراحات المتعلقة بحق التجمع وتسوية منازعات العمل في
الأقاليم التابعة والمتضمنة في البند الثالث من جدول أعمال الدورة،
وإذ قرر أن تأخذ هذه المقتراحات شكل اتفاقية دولية،
يعتمد في هذا اليوم الحادي عشر من تموز / يوليه عام سبع وأربعين وتسعمائة وألف
الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية حق التجمع (الأقاليم التابعة)، ١٩٤٧ :

المادة ١

تنطبق هذه الاتفاقية على الأقاليم التابعة.

المادة ٢

تケفل حقوق أصحاب العمل والمستخدمين في التجمع لكل الأغراض القانونية
بالتدابير المناسبة.

المادة ٣

تتخذ كل التدابير العملية لضمان حق النقابات الممثلة للعمال المعتدين في عقد
اتفاقيات جماعية مع أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل.

المادة ٤

تتخذ كل التدابير العملية لاستشارة ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال
واشراكهم في وضع وتسهيل ترتيبات حماية العمال وتطبيق تشريعات العمل.

المادة ٥

تكون كل إجراءات التحقيق في المنازعات بين أصحاب العمل والعمال بسيطة وسريعة
بقدر الامكان.

المادة ٦

١ - يشجع أصحاب العمل والعمال على تجنب المنازعات، وعلى التوصل إلى
تسويتها عن طريق التوفيق إن هي شائة.

- ٢ - ولهذا الغرض تتخذ كل التدابير العملية لاستشارة ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وأشراكيهم في وضع وتسخير آلية التوفيق.
- ٣ - ومع مراعاة سير هذه الآلية يكون الموظفون العموميون مسؤولين عن التحقيق في المنازعات، ويسعون إلى تعزيز التوفيق، ومساعدة الأطراف على التوصل إلى تسوية عادلة.
- ٤ - يكون هؤلاء الموظفون موظفين معينين خصيصاً لهذه الواجبات حيثما كان ذلك عملياً.

المادة ٧

- ١ - تقام بأسرع ما يمكن آلية لتسوية المنازعات بين أصحاب العمل والعمال.
- ٢ - يشرك ممثلو أصحاب العمل والعمال المعندين، بما فيهم ممثلو منظماتهم إن وجدت، بالقدر العملي في تسخير هذه الآلية بالطريقة والمدى اللذين تحددهما السلطة المختصة، وفي كل الأحوال بأعداد متساوية وعلى قدم المساواة.

المادة ٨

- ١ - فيما يتعلق بالأقاليم المشار إليها في المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية كما هي معدلة بـ تعديل دستور منظمة العمل الدولية في ١٩٤٦، فيما عدا الأقاليم الواردة في الفقرتين ٤ و ٥ من المادة المذكورة وفق تعديلهما، ترافق كل دولة عضو بالمنظمة بتصديقها على هذه الاتفاقية أو ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي في أسرع وقت بعد تصديقها إعلاناً يقرر —
- (أ) الأقاليم التي تتبعه بتطبيق أحكام الاتفاقية فيها دون تعديل،
 - (ب) الأقاليم التي تتبعه بتطبيق أحكام الاتفاقية فيها مع ادخال بعض التعديلات مع تفاصيل هذه التعديلات،
 - (ج) الأقاليم التي لا تطبق فيها أحكام الاتفاقية وأسباب ذلك،
 - (د) الأقاليم التي تحفظ في اتخاذ قرار بشأنها.
- ٢ - تعتبر التعهدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و(ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزءاً لا يتجزأ من التصديق، وتكون لها قوة التصديق.
- ٣ - يجوز لأي دولة عضو أن تلغى بإعلان لاحق في أي وقت كلية أو جزئياً أي تحفظ أبدته في إعلانها الأصلي بمقتضى الفقرات الفرعية (ب) أو (ج) أو (د) من الفقرة ١ من هذه المادة.
- ٤ - يجوز لأي دولة عضو في أي وقت تعرض فيه هذه الاتفاقية للنقض وفقاً لـ أحكام المادة ١٤ أن ترسل للمدير العام إعلاناً يعدل بأي شكل آخر أحكام أي إعلان سابق، ويقرر موقفها الحالي بالنسبة للأقاليم التي تحددها.

٩ المارة

- إذا كان موضوع هذه الاتفاقية يدخل في سلطات الحكم الذاتي لأي إقليم تابع يجوز للدولة العضو المسئولة عن العلاقة الدولية لهذا الإقليم — وبالاتفاق مع حكومته — أن ترسل لمدير عام مكتب العمل الدولي إعلاناً بقبول التزامات هذه الاتفاقية نيابة عن الإقليم.
- يجوز أن يرسل إعلان بقبول التزامات هذه الاتفاقية إلى مدير عام مكتب العمل الدولي:
 - (أ) من دولة عضو في المنظمة أو أكثر بالنسبة لأي إقليم يخضع لسلطتها المشتركة،
 - (ب) أو من أي سلطة دولية مسئولة عن إدارة أي إقليم بمقتضى ميثاق الأمم المتحدة أو غيره، بالنسبة لهذا الإقليم.
- تبين الإعلانات التي ترسل لمدير عام مكتب العمل الدولي وفقاً للفقرتين السابقتين من هذه المادة ما إذا كانت أحكام الاتفاقية ستطبق على الإقليم المعنى دون تعديلات أو بعد إدخال تعديلات. وحين يذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق بعد إدخال تعديلات تبين تفاصيل التعديلات المذكورة.
- يجوز للدولة أو الدول الأعضاء أو السلطة الدولية المعنية أن تتخلى في أي وقت جزئياً أو كلياً — بإعلان لاحق — عن حقها في اللجوء إلى أي تعديلات أوردها في أي إعلان سابق.
- يجوز للدولة أو الدول الأعضاء أو السلطة الدولية المعنية في أي وقت تعرض فيه هذه الاتفاقية للنقض وفقاً لأحكام المادة ١٤ أن ترسل للمدير العام إعلاناً يعدل بأي شكل آخر أحكام أي إعلان سابق، ويقرر موقفها الحالي بالنسبة لتطبيق الاتفاقية.

١٠ المارة

تشير التقارير السنوية عن تطبيق الاتفاقية، بالنسبة لكل إقليم يسري بشأنه إعلان يحدد تعديلات أحكام هذه الاتفاقية، مدى التقدم الذي تحقق من أجل السير نحو التخلص الممكن عن اللجوء إلى التعديلات المذكورة.

١١ المارة

إذا نصت على ذلك أي اتفاقية قد يعتمدها المؤتمر فيما بعد بشأن موضوع أو مواضيع تناولتها هذه الاتفاقية تكتف أحكام هذه الاتفاقية المحددة في الاتفاقية المذكورة عن السريان في أي إقليم أرسل بشأنه إعلان إلى مدير عام مكتب العمل الدولي —

- (أ) يتعهد بتطبيق أحكام الاتفاقية المذكورة وفقاً ل الفقرة ٢ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية كما عدلت بـ تعديل دستور منظمة العمل الدولية، ١٩٤٦،
- (ب) أو يقبل التزامات الاتفاقية المذكورة وفقاً ل الفقرة ٥ من المادة ٣٥ المذكورة.

المادة ١٢

تبليغ التصديقات الرسمية على هذه الاتفاقية إلى مدير عام مكتب العمل الدولي للتسجيل.

الاتفاقية (رقم ٨٧) الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعا مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته
الحادية والثلاثين في ١٧ حزيران / يونيو ١٩٤٨،
إذ قرر أن يعتمد، في شكل اتفاقية، بعض المقترنات المتعلقة بالحرية النقابية
وحماية حق التنظيم، وهو موضوع البند السابع في جدول أعمال هذه الدورة؛
وإذ يرى أن ديباجة دستور منظمة العمل الدولية تعلن أن "إقرار مبدأ الحرية
النقابية" وسيلة لتحسين ظروف العمل وإقرار السلم؛
وإذ يرى أن إعلان فيلادلفيا يؤكّد مجدداً "أن حرية الرأي وحرية الاجتماع أمران
لا غنى عنهما لإطراح التقدم"؛
وإذ يرى أن مؤتمر العمل الدولي قد اعتمد بالإجماع، في دورته الثلاثين، المبادئ
التي يجب أن تشكل أساس التنظيم الدولي؛
وإذ يرى أن الجمعية العامة للأمم المتحدة قد أقرت هذه المبادئ في دورتها الثانية،
 وأنها دعت منظمة العمل الدولية إلىمواصلة كل ما لديها من جهد حتى يمكن
اعتماد اتفاقية دولية أو أكثر،

يعتمد، في هذا اليوم التاسع من تموز / يوليه عام ثمان وأربعين وتسعين ألف اتفاقية
التالية، التي ستسمى اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم: ١٩٤٨

الجزء الأول - الحرية النقابية

المادة ١

تنوه كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري عليها هذه الاتفاقية بإنفاذ
الأحكام التالية.

المادة ٢

للعمال وأصحاب العمل، دون أي تمييز، الحق، دون ترخيص سابق، في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات.

المادة ٣

١ - لمنظمات العمال ولمنظمات أصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الإدارية، وفي انتخاب ممثليها بحرية كاملة، وفي تنظيم إدارتها ونشاطها، وفي إعداد برامج عملها.

٢ - تمتلك السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيّد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته المنشورة.

المادة ٤

لا يجوز للسلطة الإدارية حل منظمات العمال ولمنظمات أصحاب العمل أو وقف نشاطها.

المادة ٥

لمنظمات العمال ولمنظمات أصحاب العمل الحق في تكوين اتحادات واتحادات عامة وفي الانضمام إليها، ولأي من هذه المنظمات أو الاتحادات أو الاتحادات العامة الحق في الانضمام إلى منظمات دولية للعمال وأصحاب العمل.

المادة ٦

تنطبق أحكام المواد ٢ و ٣ و ٤ من هذه الاتفاقية على الاتحادات والاتحادات العامة لمنظمات العمال ولمنظمات أصحاب العمل.

المادة ٧

لا يخضع إكتساب منظمات العمال ولمنظمات أصحاب العمل واتحاداتهم واتحاداتهم العامة الشخصية الإعتبرانية لشروط من شأنها أن تقيد تطبيق أحكام المواد ٢ و ٣ و ٤ من هذه الاتفاقية.

المادة ٨

١ - يحترم العمال وأصحاب العمل ومنظما كل منهم قانون البلد في ممارساتهم لحقوقهم المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص أو الجماعات المنظمة.

٢ - لا يجوز أن ينطوي قانون البلد في حد ذاته على مساس بالضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، أو أن يطبق بطريقة فيها مساس بهذه الضمانات.

٩ المادة

١ - تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى إنطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة.

٢ - وفقاً للمبدأ الوارد في الفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي دولة عضو لهذه الاتفاقية ماساً بأي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم يتمتع أفراد القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تكفله هذه الاتفاقية.

١٠ المادة

يعني مصطلح "منظمة" في مفهوم هذه الاتفاقية أي منظمة للعمال أو أصحاب العمل تقام من أجل تعزيز مصالح العمال أو أصحاب العمل والدفاع عنها.

الجزء الثاني - حماية حق التنظيم

١١ المادة

تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري فيها هذه الاتفاقية باتخاذ كل التدابير اللازمة والمناسبة لضمان ممارسة العمال وأصحاب العمل حقوقهم في التنظيم الحرية.

الجزء الثالث - أحكام متعددة

١٢ المادة

١ - فيما يتعلق بالأقاليم المشار إليها في المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية وفقاً لتعديلها في صك تعديل دستور منظمة العمل الدولية، ١٩٤٦، بخلاف الأقاليم المشار إليها في الفقرتين ٤ و ٥ من المادة المذكورة بعد تعديلها على النحو المذكور، تتعهد كل دولة عضو في المنظمة تصدق هذه الاتفاقية بأن ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي عند تصديقها أو في أقرب أجل ممكن بعد تصديقها إعلاناً تحدد فيه —

- (أ) الأقاليم التي تتعهد بشأنها بتطبيق أحكام الاتفاقية دون تعديل؛
- (ب) الأقاليم التي بشأنها تتعهد بتطبيق أحكام الاتفاقية ولكن بتعديلات، مع تفاصيل التعديلات المذكورة؛

- (ج) الأقاليم التي لا يمكن تطبيق الاتفاقية عليها، وأسباب عدم إمكان تطبيقها عليها؛
- (د) الأقاليم التي تحفظ بشأنها في قرارها.
- ٢ - تعتبر التعهادات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزءاً لا يتجزأ من التصديق، وتكون لها قوة التصديق.
- ٣ - يجوز لكل دولة عضو أن تلغي في أي وقت بإعلان لاحق، كلياً أو جزئياً، أي تحفظات أبدتها في إعلانها الأصلي بمقتضى الفقرات الفرعية (ب) و(ج) و(د) من الفقرة ١ من هذه المادة.
- ٤ - يجوز لكل دولة عضو أن ترسل إلى المدير العام، في أي وقت يمكن فيه نقض هذه الاتفاقية وفقاً لأحكام المادة ١٦، إعلاناً جديداً يعدل على أي وجه آخر ما جاء في أي إعلان سابق، ويعرض الوضع الحالي لأي أقاليم تحددها.

١٢ الماء

- ١ - إذا كان موضوع هذه الاتفاقية يدخل في إطار اختصاص سلطات الحكم الذاتي لأي إقليم تابع، يجوز للدولة العضو المسؤولة عن العلاقات الدولية لهذا الإقليم، بالاتفاق مع حكومته، أن ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي إعلاناً تقبل فيه التزامات هذه الاتفاقية نيابة عن هذا الإقليم.
- ٢ - يمكن أن يرسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي إعلان بقبول التزامات هذه الاتفاقية من قبل —
- (أ) دولتين عضوين في المنظمة أو أكثر بالنسبة لأي إقليم يخضع لسلطتها المشتركة؛
- (ب) أي سلطة دولية مسؤولة عن إدارة إقليم، وبمقتضى ميثاق الأمم المتحدة أو أي نصوص أخرى نافذة، بالنسبة لأي إقليم من هذا القبيل.
- ٣ - تبين الإعلانات التي يبلغ بها المدير العام لمكتب العمل الدولي وفقاً للفرقتين السابقتين من هذه المادة ما إذا كانت أحكام هذه الاتفاقية ستطبق في الإقليم المعنى دون تعديل أو بعد تعديلات؛ وإذا ذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق بعد إجراء تعديلات وجب أن تذكر فيه تفاصيل هذه التعديلات.
- ٤ - يجوز للدولة العضو أو للدول الأعضاء أو للسلطة الدولية المعنية في أي وقت أن تتنازل كلياً أو جزئياً، بإعلان لاحق، عن الحق في اللجوء إلى أي تعديل ذكرته في أي إعلان سابق.
- ٥ - يجوز للدولة العضو أو للدول الأعضاء أو للسلطة الدولية المعنية، في أي وقت يمكن فيه نقض هذه الاتفاقية وفقاً لأحكام المادة ١٦، أن ترسل إلى المدير العام لمنظمة العمل الدولية إعلاناً يعدل على أي وجه آخر أحكام أي إعلان سابق، ويعرض الوضع الحالي بالنسبة لتطبيق الاتفاقية.
-

**الاتفاقية (رقم ٩٨) الخاصة بتطبيق مبادئ
حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩**

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته
الثانية والثلاثين في ٨ حزيران / يونيو ١٩٤٩؛
وإذ قرر اعتماد بعض المقترنات المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة
الجماعية، وهو موضوع البند الرابع من جدول أعمال الدورة،
وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترنات شكل اتفاقية دولية.

يعتمد، في هذا اليوم الأول من تموز / يوليه عام تسع وأربعين وتسعمائة وألف الاتفاقية
التالية التي ستسما اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩

المادة ١

- يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتظامهم النقابي.
- تنطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال المقصود بها
 - (أ) جعل استخدام عامل مشروطاً بعدم انضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة؛
 - (ب) تسریح عامل أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو أيضاً لمشاركته فيها، بموافقة صاحب العمل، أثناء ساعات العمل.

المادة ٢

- تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها.
- وبوجه خاص، تعتبر بمثابة أعمال تدخل في مفهوم هذه المادة الأعمال المقصود بها تشجيع إقامة منظمات عمال تخضع لسيطرة منظمات لأصحاب العمل، أو دعم منظمات للعمال بوسائل مالية أو غير مالية، بهدف وضع هذه المنظمات تحت سيطرة أصحاب عمل أو منظمات لأصحاب العمل.

المادة ٣

تقام عند الإقتضاء آلية مناسبة للظروف الوطنية بغية ضمان إحترام حق التنظيم وفقاً لتعريفه في المادتين السابقتين.

المادة ٤

تتخذ عند الإقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لإجراءات التفاوض الإرادي بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية.

المادة ٥

١ - تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى إنطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة.

٢ - وفقاً للمبدأ الوارد في الفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي دولة عضو لهذه الاتفاقية ماساً بأي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو إتفاق قائم يتمتع أفراد القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تكفله هذه الاتفاقية.

المادة ٦

لا تتناول هذه الاتفاقية وضع موظفي الخدمة العامة العاملين في إدارة الدولة، ولا تفسر بأي حال على وجه يسيء إلى حقوقهم أو إلى مركزهم.

المادة ٧

ترسل التصديقات الرسمية لهذه الاتفاقية إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتسجيلها.

المادة ٨

١ - لا تلزم هذه الاتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجلت تصديقاتها لدى المدير العام.

٢ - ويبدأ نفاذها بعد مضي إثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديق دولتين عضوين.

٣ - وبعد ذلك يبدأ نفاذ الاتفاقية بالنسبة لأي دولة عضو بعد مضي إثني عشر شهراً من تاريخ تسجيل تصديقها.

٩ المادة

- ١ - تبين الإعلانات المبلغة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي وفقاً للفقرة ٢ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية -
- (أ) الأقاليم التي تعهد الدولة العضو بشأنها بتطبيق أحكام الاتفاقية دون تعديل;
 - (ب) الأقاليم التي تعهد بشأنها بتطبيق أحكام الاتفاقية بتعديلات، مع تفاصيل التعديلات المذكورة؛
 - (ج) الأقاليم التي لا يمكن تطبيق الاتفاقية عليها، وأسباب عدم إمكان تطبيقها؛
 - (د) الأقاليم التي تحفظ في قرارها بشأنها إلى أن يبحث وضعها بشكل أولى.
- ٢ - تعتبر التعهودات المشار إليها في الفقرتين الفرعتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزءاً لا يتجزأ من التصديق، وتكون لها قوة التصديق.
- ٣ - يجوز لأي دولة عضو أن تلغى بإعلان لاحق في أي وقت، كلياً أو جزئياً، أي تحفظات أبدتها في إعلانها الأصلي بمقتضى الفقرات الفرعية (ب) أو (ج) أو (د) من الفقرة ١ من هذه المادة.
- ٤ - يجوز لأي دولة عضو أن ترسل إلى المدير العام، في أي وقت يمكن فيه نقض هذه الاتفاقية وفقاً لأحكام المادة ١١، إعلاناً يعدل على أي وجه آخر ما جاء في أي إعلان سابق، ويعرض الوضع الحالي بالنسبة لأي أقاليم تحددها.

١٠ المادة

- ١ - تبين الإعلانات المبلغة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي بمقتضى الفقرتين ٤ أو ٥ من المادة ٣٥ من دستور منظمة العمل الدولية ما إذا كانت أحكام الاتفاقية ستطبق في الأرضي المعنية دون تعديل أو بعد إجراء تعديلات. فإذا ذكر الإعلان أن أحكام الاتفاقية ستطبق بعد إجراء تعديلات، وجب بيان تفاصيل التعديلات المذكورة.
- ٢ - يجوز للدولة العضو أو للدول الأعضاء أو للسلطة الدولية المعنية في أي وقت أن تتنازل، كلياً أو جزئياً، عن الحق في اللجوء إلى أي تعديل أشارت إليه في أي إعلان سابق.
- ٣ - يجوز للدولة العضو أو الدول الأعضاء أو السلطة الدولية المعنية أن ترسل إلى المدير العام، في أي وقت يمكن فيه نقض هذه الاتفاقية وفقاً لأحكام المادة ١١، إعلاناً يعدل على أي وجه آخر ما جاء في إعلان سابق، ويعرض الوضع الحالي بالنسبة لتطبيق الاتفاقية.
-

**الاتفاقية (رقم ١٣٥) الخالصة بتوفير الحماية والتسهيلات
لممثلي العمال في المؤسسات، ١٩٧١**

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعا مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته
ال السادسة والخمسين في ٢ حزيران / يونيو ١٩٧١،
وإذ يشير الى أحكام اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩، التي تنص
على حماية العمال من الاجراءات التمييزية المعادية للنقابات فيما يتعلق
باستخدامهم،

وإذ يرى صواب استكمال هذه الأحكام من أجل ممثلي العمال،
وإذ قرر اعتماد بعض المقترنات المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال
في المؤسسات، وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه الدورة،
وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترنات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد في هذا اليوم الثالث والعشرين من حزيران / يونيو عام واحد وسبعين وتسعين وألف، الاتفاقية التالية التي ستسما اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١:

المادة ١

يتمتع ممثلو العمال في المؤسسات بحماية فعلية من أي تصرفات تضر بهم، بما فيها التسريح، وتتخذ بسبب وضعهم أو انشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو اشتراكهم في أنشطة نقابية، شريطة أن يعملا وفقا للقوانين أو الاتفاقيات الجماعية القائمة أو وفقا لترتيبات أخرى متفق عليها بصورة مشتركة.

المادة ٢

- ١ - توفر التسهيلات المناسبة في المؤسسات لممثلي العمال لتمكينهم من أداء مهامهم بسرعة وفعالية.
- ٢ - تراعى، في هذا الصدد، خصائص نظام العلاقات الصناعية في البلد واحتياجات المؤسسة المعنية وحجمها وامكاناتها.
- ٣ - لا يجوز أن يؤثر منح هذه التسهيلات على فعالية سير العمل في المؤسسة المعنية.

المادة ٣

في مفهوم هذه الاتفاقية، تعني عبارة "ممثلو العمال" الأشخاص الذين يعترف لهم بهذه الصفة بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية، وكذلك سواء كانوا:
(أ) ممثلين نقابيين، أي ممثلين تعينهم أو تنتخبهم النقابات أو أعضاء هذه النقابات،

(ب) ممثليين منتخبين، أي ممثليين ينتخبهم عمال المؤسسة بحرية وفقاً لأحكام القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاques الجماعية، ولا تتضمن مهامهم أنشطة تعتبر من اختصاص النقابات وحدتها في البلد المعنـى.

المادة ٤

يجوز أن تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاques الجماعية أو القرارات التحكيمية أو القرارات القضائية نوع أو أنواع ممثلي العمال الذين تحق لهم الحماية والتسهيلات التي تنص عليها هذه الاتفاقية.

المادة ٥

إذا وجد ممثلو نقابيون وممثلو منتخبون في نفس المؤسسة، تتخذ تدابير مناسبة، عند الضرورة، لضمان عدم استغلال وجود الممثليين المنتخبين لضعف وضع النقابات المعنية أو ممثليها، ولتشجيع التعاون بين الممثليين المنتخبين من جهة، والنقابات وممثليها، من جهة أخرى، في معالجة جميع المسائل ذات الصلة.

المادة ٦

تنفذ أحكام هذه الاتفاقية عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاques الجماعية، أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية.

.....

التوصية (رقم ١٤٣) الخاصة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المنشآت، ١٩٧١

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعا مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته السادسة والخمسين في ٢ حزيران / يونيو ١٩٧١،

وقد اعتمد اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١

وإذ قرر اعتماد بعض المقترنات المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المنشآت، وهي موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه الدورة،
وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترنات شكل توصية،

يعتمد في هذا اليوم الثالث والعشرين من حزيران / يونيو عام واحد وسبعين وتسعين ألف التوصية التالية التي ستسمى توصية ممثلي العمال، ١٩٧١:

أولاً - طرائق التطبيق

١ - تنفذ أحكام هذه التوصية عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية، أو الاتفاques الجماعية أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسات الوطنية.

ثانياً - أحكام عامة

٢ - في مفهوم هذه الاتفاقية، تعني عبارة "ممثلو العمال" الأشخاص الذين تعتبر لهم بهذه الصفة بموجب القوانين أو الممارسات الوطنية، وذلك سواء كانوا: (أ) ممثلين نقابيين، أي ممثلين تعينهم أو تنتخبهم النقابات أو أعضاء هذه النقابات، (ب) ممثلين منتخبين، أي ممثلين ينتخبهم عمال المنشأة بحرية وفقاً لأحكام القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاques الجماعية، ولا تتضمن مهامهم أنشطة تعتبر من اختصاص النقابات وحدها في البلد المعنى.

٣ - يجوز أن تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاques الجماعية أو قرارات التحكيم أو القرارات القضائية نوع أو أنواع ممثلي العمال الذين تحق لهم الحماية والتسهيلات التي تنص عليها هذه التوصية.

٤ - إذا وجد ممثلون نقابيون وممثلون منتخبون في نفس المنشأة، ينبغي أن تتخذ تدابير مناسبة، عند الضرورة، لضمان عدم استغلال وجود الممثلين المنتخبين لإضعاف وضع النقابات المعنية أو ممثليها، ولتشجيع التعاون بين الممثلين المنتخبين، من جهة، والنقابات المعنية وممثليها، من جهة أخرى، في معالجة جميع المسائل ذات الصلة.

ثالثاً - حماية ممثلي العمال

٥ - ينبغي أن يتمتع ممثلو العمال في المنشآت بحماية فعلية من أي تصرفات تضر بهم، بما فيها التسريح، وتتخذ بسبب وضعهم أو أنشطتهم كممثلي العمال، أو عضويتهم النقابية، أو اشتراكهم في أنشطة نقابية، شريطة أن يعلموا وفقاً للقوانين أو الاتفاques الجماعية القائمة أو وفقاً لترتيبات أخرى متقدمة عليها بصورة مشتركة.

٦ - (١) عندما لا توجد تدابير مناسبة وكافية لحماية العمال عموماً، ينبغي إتخاذ تدابير خاصة لضمان حماية فعلية لممثلي العمال.

(٢) يمكن أن تتضمن هذه التدابير الخاصة ما يلي:

(أ) وضع تعريف مفصل ودقيق للأسباب التي تبرر إنهاء استخدام ممثلي العمال، (ب) اشتراط التشاور مع هيئة مستقلة عامة أو خاصة أو مع هيئة مشتركة، أو أخذ رأي أو موافقة مثل هذه الهيئة، قبل أن يغدو فصل أي ممثل للعمال نهائياً،

(ج) إتاحة إجراء خاص للطعن لممثلي العمال الذين يرون أن استخدامهم قد أنهى بدون مبرر أو يرون أنهم تعرضوا للتغيير مجحف في شروط استخدامهم أو لمعاملة غير عادلة.

(د) إيجاد وسيلة فعالة لمعالجة حالات إنهاء استخدام ممثلي العمال بدون مبرر، على أن تتضمن إعادتهم إلى أعمالهم مع دفع أجورهم الموقوفة واحتفاظهم بحقوقهم المكتسبة، ما لم يتعارض هذا مع المبادئ الأساسية للقانون في البلد المعنى.

(ه) وضع نص يكفل، في حالة إدعاء حدوث تسریع تمیزی لممثلي العمال أو تغیر مجحف في شروط استخدامه، أن تقع مسؤولیة إثبات صحة هذا التصریف على صاحب العمل ،

(و) الإعتراف بوجوب إعطاء أولوية لممثلي العمال فيما يتعلق بإيقائهم في العمل في حالة تخفیض الأيدي العاملة.

٧ - (١) ينبغي أن تتنطبق أيضاً الحماية التي تتيحها الفقرة ٥ من هذه التوصية على العمال الذين رشحوا أنفسهم أو تم ترشيحهم عن طريق إجراءات مناسبة، في حال وجود مثل هذه الإجراءات، لانتخابهم أو تعيينهم كممثلي العمال.

(٢) يجوز بسط نفس الحماية على العمال الذين لم يعودوا ممثلي العمال.

(٣) يجوز أن تحدد الفترة التي تمنح فيها هذه الحماية للأشخاص المشار إليهم في هذه الفقرة بطرق التطبيق المشار إليها في الفقرة ١ من هذه التوصية.

٨ - (١) ينبغي أن يحتفظ الأشخاص الذين يستأنفون العمل في المنشأة التي كانوا مستخدمين فيها بعد إنهاء تفويضهم كممثلي العمال في هذه المنشأة بكل حقوقهم وأجورهم وأقدميتهما.

(٢) ينبغي أن تترك مسألة إمكانية ومدى إنطلاقة أحكام الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة على ممثلي العمال الذين مارسوا القسم الأكبر من مهامهم خارج المنشأة المعنية، للقوانين أو اللوائح الوطنية، أو الإتفاقيات الجماعية، أو قرارات التحكيم ، أو القرارات القضائية.

رابعاً - التسهيلات الولجب توفیرها لممثلي العمال

٩ - (١) ينبغي أن توفر التسهيلات المناسبة في المنشأة لممثلي العمال لتمكينهم من أداء مهامهم بسرعة وفعالية.

(٢) ينبغي أن تراعى، في هذا الصدد ، خصائص نظام العلاقات الصناعية في البلد واحتياجات المنشأة المعنية وحجمها وامكاناتها.

(٣) لا يجوز أن يؤثر منع هذه التسهيلات على فعالية سير العمل في المنشأة المعنية.

- ١٠ - (١) ينبعى أن يمنح ممثلو العمال في المنشأة ما يلزمهم من وقت مستقطع ، دون نقص في أجورهم أو مزاياهم الاجتماعية والإضافية، لأداء مهامهم التمثيلية في المنشأة.
- (٢) إذا لم تتوفر أحكام مناسبة، يجوز أن يفرض على ممثل العمال الحصول على أذن من المشرف المباشر عليه أو من ممثل مناسب آخر للإدارة معين لهذا الغرض، قبل توقيه عن العمل، ولا يجوز الإمتناع عن إعطاء هذا الإنذن بدون أسباب معقولة.
- (٣) يجوز وضع حدود معقولة للوقت المستقطع الممنوح لممثلي العمال بموجب الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة.
- ١١ - (١) ينبعى أن يمنح ممثلو العمال ما يلزم من وقت مستقطع لحضور الإجتماعات النقابية، والدورات التدريبية، والحلقات الدراسية، والإجتماعات العامة، والمؤتمرات، وذلك لتمكينهم من أداء مهامهم بفعالية.
- (٢) ينبعى أن يتم منع الوقت المستقطع بموجب الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة بدون نقص في الأجور والمزايا الإجتماعية والإضافية، على أن يحدد من تقع عليه التكاليف المترتبة على ذلك بطرائق التطبيق المشار إليها في الفقرة ١ من هذه التوصية .
- ١٢ - ينبعى أن يسمح لممثلي العمال في المنشأة بالدخول إلى جميع أماكن العمل الموجودة فيها عندما يكون دخولهم هذا ضرورياً لتمكينهم من أداء مهامهم التمثيلية.
- ١٣ - ينبعى أن يسمح لممثلي العمال، دون تأخير غير مبرر، بالإتصال بإدارة المنشأة وممثلي الإدارة المخولين بإتخاذ القرارات، وذلك عند الضرورة لتمكينهم من أداء مهامهم بصورة سليمة.
- ١٤ - إذا لم تتوفر ترتيبات أخرى لجمع اشتراكات النقابات، ينبعى أن يسمح لممثلي العمال الذين تفوضهم نقابة العمال بذلك بأن يجمعوا هذه الاشتراكات بإنتظام في مباني المنشأة.
- ١٥ - (١) ينبعى أن يسمح لممثلي العمال الذين يعملون نيابة عن نقابة بتعليق إعلانات هذه النقابة ضمن مباني المنشأة في مكان أو أماكن يتفق عليها مع الإدارة ويسهل على العمال الوصول إليها.
- (٢) ينبعى أن تسمح الإدارة لممثلي العمال الذين يعملون نيابة عن نقابة بتوزيع النشرات الإخبارية والكتيبات والمطبوعات والوثائق الأخرى لهذه النقابة على عمال المنشأة.
- (٣) ينبعى أن تكون إعلانات ووثائق النقابة المشار إليها في هذه الفقرة متعلقة بالأنشطة النقابية العادية، ولا يجوز أن يؤدي تعليقها وتوزيعها إلى الإخلال بالعمل المنظم للمنشأة وبنظافتها.
- (٤) ينبعى أن يمنح ممثلو العمال المنتخبون لهذه الغاية حسب مفهوم الفقرة الفرعية (ب) من الفقرة ٢ من هذه التوصية تسهيلات مماثلة تتفق مع مهامهم.
- ١٦ - ينبعى أن توفر الإدارة لممثلي العمال، وفق الشروط وبالقدر الذي قد تحدده طرائق التطبيق المشار إليها في الفقرة ١ من هذه التوصية، ما يلزمهم من تسهيلات مادية ومعلومات لأداء مهامهم.

- ١٧ - (١) ينبغي أن يسمح للممثليين النقابيين غير المستخدمين في المنشأة ولكن تضم نقابتهم أعضاء يعملون فيها، بالدخول إليها.
 (٢) ينبغي أن يترك تحديد شروط هذا الدخول لطرائق التطبيق المشار إليها في الفقرة ١ و ٣ من هذه التوصية.
-

الاتفاقية (رقم ١٤١) الخالصة بمنظمات العمال الريفيين ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ١٩٧٥

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
 وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته
 الستين في ٤ حزيران / يونيو ١٩٧٥
 وإذا يقر بأن أهمية العمال الريفيين في العالم تجعل من الضروري اشراكهم في
 أعمال التنمية الاقتصادية والاجتماعية إذا كان المراد هو تحسين ظروف عملهم
 ومعيشتهم بصورة دائمة وفعالة،
 وإذا يلاحظ مدى القصور في استخدام الأرض والقوى العاملة في كثير من بلدان
 العالم ولا سيما في البلدان الصناعية، وأن ذلك يتحتم تشجيع العمال الريفيين إلى
 أقصى حد على إقامة منظمات حرة وقدرة على البقاء، وعلى حماية ودعم مصالح
 أصحابها وضمان اسهامهم الفعال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية
 وإذا يرى أن في وسع، بل من واجب، هذه المنظمات أن تسهم في الحد من استمرار
 ندرة المنتجات الغذائية في أرجاء شتى من العالم،
 وإذا يسلم بأن الاصلاح الزراعي يشكل، في كثير من البلدان النامية، عاملاً أساسياً
 لتحسين ظروف عمل ومعيشة العمال الريفيين، وأنه ينبغي لمنظمات هؤلاء العمال،
 بناء على ذلك، أن تتعاون وأن تشتراك بنشاط في تنفيذ هذا الاصلاح،
 وإذا يشير إلى نصوص اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية القائمة، لا سيما اتفاقية حق
 العمال الزراعيين في التجمع، ١٩٢١، واتفاقية الحرية النقابية وحماية حق
 التنظيم، ١٩٤٨، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩، التي تؤكد
 كلها حق جميع العمال، بما فيها العمال الريفيين، في إقامة منظمات حرة
 ومستقلة، وإلى نصوص العديد من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية المنطبقة على
 العمال الريفيين، والتي تنصي، ضمن جملة أمور، باشتراك منظمات العمال في
 تطبيقها.
 وإذا يلاحظ الاهتمام المشترك الذي تبديه منظمة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة،
 لا سيما منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، بالإصلاح
 الزراعي والتنمية الريفية.

وإذ يشير إلى أن المعايير التالية قد وضعت بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة وإلى أنه، تفادياً للازدواجية، سيظل التعاون مع هذه المنظمة ومع الأمم المتحدة مستمراً في مجال تعزيز وضمان تطبيق هذه المعايير.

وإذ قرر اعتماد بعض المقترنات المتعلقة بمنظمات العمال الريفيين ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهو موضوع البند الرابع في جدول أعمال هذه الدورة.

وإذ اعترم أن تأخذ هذه المقترنات شكل اتفاقية،

يعتمد في هذا اليوم الثالث والعشرين من حزيران / يونيو عام خمس وسبعين وتسعين ألف الاتفاقية التالية التي ستسماً اتفاقية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥:

المادة ١

تنطبق هذه الاتفاقية على جميع أنواع منظمات العمال الريفيين، بما فيها المنظمات التي لا تقتصر على هؤلاء العمال فقط، وإنما أيضاً على المنظمات التي تمثلهم.

المادة ٢

١ - لأغراض هذه الاتفاقية تعني عبارة "العمال الريفيين" أي شخص يمارس الزراعة، أو الحرف اليدوية أو مهنة مرتبطة بها، في منطقة ريفية، وذلك سواء كانوا عمالة بأجر أو، مع عدم الإخلال بأحكام الفقرة ٢ من هذه المادة، يعملون لحسابهم الخاص مثل مستأجرى الأراضى، أو المزارعين بالمشاركة، أو صغار المالك المستثمرين.

٢ - تنطبق هذه الاتفاقية فقط على مستأجرى الأراضى، أو المزارعين بالمشاركة، أو صغار المالك المستثمرين الذين يستمدون بخلهم الرئيسي من الزراعة، ويعملون في الأرض بأنفسهم بمساعدة أسرتهم فقط أو بمساعدة عمال عرضيين خارجيين والذين:

- (أ) لا يستخدمون عمالة بصورة دائمة،
- (ب) لا يستخدمون عدداً كبيراً من العمال الموسميين،
- (ج) لا يقوم مزارعون بالمشاركة أو مستأجرون بزراعة أراضيهم.

المادة ٣

١ - يكون لجميع فئات العمال الريفيين، سواء كانوا عمالة بأجر أو كانوا عاملين لحسابهم الخاص، وبدون الحصول على تصريح مسبق، الحق في إقامة منظمات يختارونها بأنفسهم وفي أن ينضموا إلى مثل هذه المنظمات، بشروط واحد هو التزامهم بالنظام الداخلي للمنظمة المعنية.

٢ - تحترم مبادئ الحرية النقابية إحتراماً كاملاً، وتكون منظمات العمال الريفيين مستقلة وقائمة على أساس طوعي ولا تتعرض لأى تدخل أو إكراه أو قمع.

- ٣ - لا يجوز أن يكون اكتساب منظمات العمال الريفيين للشخصية القانونية خاضعاً لشروط من شأنها أن تقيد تطبيق نصوص الفقرات السابقة من هذه المادة.
- ٤ - يحترم العمال الريفيين ومنظمات كل فئة منهم، لدى ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذه المادة، قانون البلد، على غرار الأشخاص الآخرين أو الجماعات المنظمة الأخرى.
- ٥ - لا يجوز أن يحد قانون البلد من الضمانات التي تنص عليها هذه المادة، أو أن يطبق بطريقة تحد منها.

المادة ٤

يكون أحد أهداف السياسة الوطنية في مجال التنمية الريفية تسهيل إقامة ونمو منظمات قوية ومستقلة للعمال الريفيين، على أساس طوعي، بوصفها وسيلة فعالة لضمان إشراك العمال الريفيين، دون أن يتعرضوا للتمييز، حسب تعريفه في اتفاقية التمييز في العمالة والمهنة، ١٩٥٨، في التنمية الاقتصادية والاجتماعية واستفادتهم من الفوائد الناجمة عنها.

المادة ٥

- ١ - تعتمد كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية وتتنفيذ، بغية تمكين منظمات العمال الريفيين من القيام بدورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، سياسة تشطة هدفها تشجيع هذه المنظمات، وخاصة بغية إزالة المعوقات التي تعرّض إقامتها، ونموها ومتابعة أنشطتها القانونية. وكذلك القضاء على مظاهر التمييز، إن وجدت، في التشريع والممارسات الإدارية، مما تتعرّض له منظمات العمال الريفيين وأعضاؤها.
- ٢ - تكفل كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية، نظراً لما للقطاع الريفي من ظروف خاصة، عدم وقوف القوانين واللوائح الوطنية عائقاً في وجه إقامة منظمات العمال الريفيين ونموها.

المادة ٦

تتخذ تدابير من أجل تعميق الإدراك بضرورة زيادة تنمية منظمات العمال الريفيين وبمساهمتهم في زيادة فرص العمالة وظروف العمل والحياة عموماً في المناطق الريفية وكذلك في زيادة الدخل القومي وتحقيق توزيع أفضل له.

.....

**الوصية (١٤٩) الخالصة بمنظمات
العمال الريفيين ودورها في التنمية
الاقتصادية والاجتماعية، ١٩٧٥**

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، وقد دعا مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الستين في ٤ حزيران / يونيو ١٩٧٥

وإذ يقر بأن أهمية العمال الريفيين في العالم تجعل من الضروري اشراكهم في أعمال التنمية الاقتصادية والاجتماعية إذا كان المراد هو تحسين ظروف عملهم ومعيشتهم بصورة دائمة وفعالة.

وإذ يلاحظ مدى القصور في استخدام الأرض والقوى العاملة في كثير من بلدان العالم، ولا سيما في البلدان النامية، وأن ذلك يحتم تشجيع العمال الريفيين إلى أقصى حد على إقامة منظمات حرة وقادرة على البقاء، وعلى حماية ودعم مصالح أعضائها وضمان إسهامهم الفعال في التنمية الاقتصادية والاجتماعية،

وإذ يرى أن في وسع بل من واجب هذه المنظمات أن تسهم في الحد من استمرار ندرة المنتجات الغذائية في أرجاء شتى من العالم،

وإذ يسلم بأن الاصلاح الزراعي يشكل، في كثير من البلدان النامية، عاملًا أساسياً لتحسين ظروف عمل ومعيشة العمال الريفيين، وأنه ينبغي لمنظمات هؤلاء العمال، بناء على ذلك، أن تتعاون وأن تشتهر بنشاطها في تنفيذ هذا الاصلاح،

وإذ يشير إلى نصوص اتفاقيات ووصيات العمل الدولية القائمة، لا سيما اتفاقية حق العمال الزراعيين في الاجتماع والتكتل، ١٩٢١، واتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩، التي تؤكد كلها حق جميع العمال، بما فيهم عمال الريف، في إقامة منظمات حرة ومستقلة، وإلى نصوص العديد من اتفاقيات ووصيات العمل الدولية المنطبقة على العمال الريفيين، والتي تنص على، في جملة أمور، باشتراك منظمات العمال في تطبيقها،

وإذ يلاحظ الاهتمام المشترك الذي تبديه منظمة الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، لا سيما منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة، بالاصلاح الزراعي والتنمية الريفية،

وإذ يشير إلى أن المعايير التالية قد وضعت بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة وإلى أنه، تفادياً للازدواجية، سيظل التعاون مع هذه المنظمة ومع الأمم المتحدة مستمراً في مجال تعزيز وضمان تطبيق هذه المعايير،

وإذ قرر اعتماد بعض المقترنات المتعلقة بمنظمات العمال الريفيين ودورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهو موضوع البند الرابع من جدول أعمال هذه الدورة،

وإذ اعترض أن تأخذ هذه المقترنات شكل توصية،

يعتمد، هذا اليوم الثالث والعشرين من حزيران / يونيو عام خمس وسبعين وتسعمائة وألف التوصية التالية التي ستسنّى توصية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥:

أولاً - أحكام عامة

١ - (١) تطبق هذه التوصية على جميع أنواع منظمات العمال الريفيين، بما فيها المنظمات التي لا تقتصر على هؤلاء العمال فقط، وإنما أيضاً على المنظمات التي تمثلهم.

(٢) تظل التوصية المتعلقة بدور التعاونيات في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدول النامية، ١٩٦٦، علاوة على ذلك، منطبقة على منظمات العمال الريفيين التي تقع ضمن نطاق انتطاقها.

٢ - (١) تعني عبارة "العمال الريفيين" في هذه التوصية جميع الأشخاص الذين يمارسون الزراعة أو الحرف اليدوية، أو مهنة مرتبطة بها، في منطقة ريفية، وذلك سواء كانوا عملاً بأجر أو، مع عدم الإخلال بأحكام الفقرة الفرعية (٢) من الفقرة الحالية، يعملون لحسابهم الخاص مثل مستأجرى الأراضي، أو المزارعين بالمشاركة، أو صغار المالك المستثمرين.

(٢) تطبق هذه التوصية فقط على مستأجرى الأراضي، والمزارعين بالمشاركة، وصغار المالك المستثمرين الذين يحصلون على دخلهم الرئيسي من الزراعة، ويعملون في الأرض بأنفسهم بمساعدة أسرتهم فقط أو بمساعدة عمال عرضيين، والذين:

- (أ) لا يستخدمون عملاً بصورة دائمة.
- (ب) لا يستخدمون عدداً كبيراً من العمال الموسميين.
- (ج) لا يقوم مزارعون بالمشاركة أو مستأجرون بزراعة أراضيهم.

٣ - ينبغي أن يكون لجميع فئات العمال الريفيين، سواء كانوا عملاً بأجر أو كانوا عاملين لحسابهم الخاص، وبدون الحصول على تصريح مسبق، الحق في إقامة منظمات يختارونها بأنفسهم، وفي أن يتضمنوا إلى مثل هذه المنظمات، ولكن بشرط واحد هو التزامهم بالنظام الداخلي للمنظمة المعنية.

ثانياً - دور منظمات العمال الريفيين

٤ - ينبغي أن يكون أحد أهداف السياسة الوطنية في مجال التنمية الريفية تسهيل إقامة ونمو منظمات قوية مستقلة للعمال الريفيين، على أساس طوعي، بوصفها وسيلة فعالة لضمان اشتراك العمال الريفيين، دون أن يتعرضوا للتمييز، حسب تعريفه في اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهن، ١٩٥٨، في التنمية الاقتصادية، والاجتماعية واستفادتهم من الفوائد الناجمة عنها.

٥ - ينبغي لهذه المنظمات، عند الاقتضاء، أن تكون قادرة على:

(أ) تمثيل مصالح العمال الريفيين، ودعمها، والدفاع عنها، بأن تقوم مثلاً بمفاوضات ومشاورات على جميع المستويات نيابة عن هؤلاء العمال مجتمعين.

- (ب) تمثيل العمال الريفيين في صياغة وتنفيذ وتقدير برامج التنمية الريفية، وفي جميع مراحل وعلى جميع مستويات التخطيط الوطني،
- (ج) إشراك مختلف فئات العمال الريفيين، كل وفق مصالحه، بنشاط ومنذ البداية في تنفيذ ما يلي:
- "١" برامج التنمية الزراعية، بما في ذلك تحسين تقنيات الانتاج، والتخزين ، والتجهيز، والنقل، والتسويق،
 - "٢" برامج الاصلاح الزراعي، والاستيطان في الأراضي واستصلاحها،
 - "٣" البرامج المتعلقة بالأشغال العامة، والصناعات الريفية، والحرف اليدوية الريفية،
 - "٤" برامج التنمية الريفية، بما فيها تلك التي تنفذ بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة، ومنظمة العمل الدولية، ووكالات متخصصة أخرى،
 - "٥" برامج الاعلام والتثقيف وغيرها من الأنشطة المشار إليها في الفقرة ١٥ من هذه التوصية،
- (د) تعزيز وتأمين وصول العمال الريفيين إلى خدمات مثل الائتمان والتمويل والتسويق والنقل، وكذلك إلى الخدمات التكنولوجية،
- (ه) الاضطلاع بدور فعال في تحسين التعليم والتدريب العامين والمهنيين في المناطق الريفية، وكذلك في التدريب على التنمية المجتمعية، والتدريب على الإنسيطة التعاونية وغيرها من أنشطة منظمات العمال الريفيين، والتدريب على إدارة هذه الأنشطة ،
- (و) الاسهام في تحسين ظروف عمل ومعيشة العمال الريفيين، على أن يشمل ذلك السلامة والصحة المهنية،
- (ز) تشجيع توسيع خدمات الضمان الاجتماعي والخدمات الاجتماعية الأساسية، في مجالات كالاسكان والصحة ووسائل الترفيه.

ثالثاً - وسائل تشجيع نمو منظمات العمال الريفيين

- ٦ - ينبغي للدول الأعضاء، بغية تمكين منظمات العمال الريفيين من الاضطلاع بدورها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، أن تعتمد وأن تنفذ سياسة نشطة هدفها تشجيع هذه المنظمات، تحقيقاً لما يلي بصورة خاصة:
- (أ) إزالة العقبات التي تعرّض اقامتها، ونموها، ومتابعة أنشطتها القانونية، وكذلك القضاء على مظاهر التمييز، إن وجدت، في التشريع والممارسات الإدارية، مما تتعرض له منظمات العمال الريفيين وأعضاؤها،
 - (ب) تمكين منظمات العمال الريفيين وأعضائها من الاستفادة من تسهيلات التعليم والتدريب المهنيين المتاحة لمنظمات العمال الأخرى وأعضاءها،

(ج) تمكن منظمات العمال الريفيين من اتباع سياسة هدفها ضمان استفادة أعضائها أيضاً من حماية اجتماعية ومتزايا اقتصادية تمثل تلك المتاحة لعمال الصناعة، أو، عند الاقتضاء، للعمال الذين يعملون في مهن غير صناعية.

٧ - (١) ينبغي احترام مبادئ الحرية النقابية إحتراماً كاملاً وينبغي أن تكون منظمات العمال الريفيين مستقلة وقائمة على أساس طوعي، وألا تتعرض لأي تدخل أو إكراه أو قمع.

(٢) لا يجوز أن يكون اكتساب منظمات العمال الريفيين للشخصية القانونية خاصاً لشروط من شأنها أن تقيد تطبيق نصوص الفقرة ٣ والالفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة.

(٣) ينبغي للعمال الريفيين ولمنظمات كل فئة منهم، لدى ممارسة الحقوق التي يتمتعون بها بموجب الفقرة ٣ وهذه الفقرة، احترام قانون البلد، على غرار الأشخاص الآخرين أو الجماعات المنظمة الأخرى.

(٤) لا ينبغي أن يحد القانون من الضمانات التي تنص عليها الفقرة ٣ وهذه الفقرة، أو أن يطبق بطريقة تحد منها.

ألف - تدابير تشريعية وإدارية

٨ - (١) ينبغي للدول الأعضاء، نظراً لما للقطاع الريفي من ظروف خاصة، أن تكفل عدم وقوف القوانين واللوائح الوطنية عائقاً في وجه إقامة منظمات العمال الريفيين ونموها.

(٢) ينبغي خاصة:

(أ) تنفيذ مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، وفقاً لما تنص عليه بصورة خاصة اتفاقية حق العمال الزراعيين في التجمع والاتحاد، ١٩٢١، واتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩، تنفيذاً كاملاً عن طريق تطبيق القوانين أو اللوائح العامة ذات الصلة، أو عن طريق اعتماد قوانين أو لوائح خاصة، مع المراعاة التامة لاحتياجات جميع فئات العمال الريفيين.

(ب) تكييف القوانين واللوائح ذات الصلة تماماً مع ما للمناطق الريفية، من احتياجات خاصة، بحيث تكفل مثلاً:

"١" ألا تمثل الشروط الدنيا المتعلقة بعدد الأعضاء، ومستوى الثقافة، والموارد المالية، عائقاً في وجه إقامة المنظمات في المناطق الريفية حيث يكون السكان مبعثرين ومستوى تعليمهم منخفضاً، وفقراءً،

"٢" معالجة المشاكل التي يمكن أن تنشأ بقصد إتصال منظمات العمال الريفيين بأعضائها، وذلك بأسلوب يحترم حقوق جميع المعنيين، ويتحقق مع أحكام اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨، واتفاقية مماثلي العمال، ١٩٧١.

"٣" حماية فعالة للعمال الريفيين المعندين من التسرير أو الطرد بسبب وضعهم أو نشاطهم بوصفهم قادة أو أعضاء في منظمات العمال الريفيين.

٩ - ينبغي إقامة نظام ملائم، سواء في شكل خدمات تفتيش العمل، أو خدمات خاصة، أو بأي شكل آخر، يضمن التنفيذ الفعال للقوانين واللوائح المتعلقة بمنظمات العمال الريفيين وأعضائها.

١٠ - (١) ينبغي، إذا وجد العمال الريفيون في ظل الظروف السائدة صعوبة في المبادرة بإقامة وتشغيل منظمات خاصة بهم، تشجيع المنظمات القائمة على تقديم الإرشاد والمساعدة المناسبين لهم، بناء على طلبهم، وبما يتفق مع مصالحهم.

(٢) يمكن، عند الإقتضاء، استكمال هذه المساعدة، بناء على طلب، بخدمات استشارية ينهض بها موظفو مؤهلون في وسعيه تقديم استشارات قانونية وتقنية والإشراف على دورات تعليمية.

١١ - ينبغي اتخاذ تدابير ملائمة لتأمين قيام تشاور وحوار فعالين مع منظمات العمال الريفيين بشأن جميع القضايا المتعلقة بظروف العمل والمعيشة في المناطق الريفية.

١٢ - (١) ينبغي، فيما يتعلق بوضع برامج اقتصادية واجتماعية، وأي تدابير عامة أخرى تتعلق بالتنمية الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية للمناطق الريفية، وتنفيذها عند الإقتضاء ، إشراك منظمات العمال الريفيين في إجراءات التخطيط وفي المؤسسات التي تقوم به، كالهيئات واللجان القانونية، والوكالات الإنمائية، والمجالس الاقتصادية والاجتماعية.

(٢) ينبغي، بصورة خاصة، اتخاذ تدابير تمكن هذه المنظمات من الاشتراك إشراكاً فعالاً في وضع وتنفيذ وتقديم برامج الاصلاح الزراعي.

١٣ - ينبغي للدول الأعضاء أن تشجع إعتماد اجراءات وإقامة مؤسسات تسهل إتصال منظمات العمال الريفيين بأصحاب العمل ومنظماتهم وبالسلطات المختصة.

بـ- الأعلام العمالية

١٤ - ينبغي إتخاذ تدابير، وخاصة من جانب السلطات المختصة من أجل تعميق :

(أ) إبراك الأوساط المعنية مباشرة، كالسلطات المركزية والمحلية وغيرها من السلطات ، وأصحاب العمل الريفيين وملوك الأرضي، للإسهام الذي يمكن أن تقدمه منظمات العمال الريفيين في زيادة الدخل القومي وتحسين توزيعه، وفي زيادة فرص العمالة المنتجة والمجزية في القطاع الريفي، وفي رفع المستوى العام لتعليم وتربية مختلف فئات العمال الريفيين، وفي تحسين الظروف العامة للعمل والمعيشة في المناطق الريفية.

(ب) إبراك الجمهور عموماً، وخاصة الأشخاص في القطاعات الاقتصادية غير الريفية لأهمية الحفاظ على توازن مناسب بين تنمية المناطق الحضرية وتنمية المناطق

الريفية، ولاستصواب دعم إقامة منظمات العمال الريفيين، بوصفه أحد عوامل تحقيق هذا التوازن.

١٥ - يمكن أن تشمل هذه التدابير ما يلي:

- (أ) حملات توعية وتثقيف للجمهور، وخاصة من أجل إعطاء العمال الريفيين معلومات كاملة وعملية عن حقوقهم، حتى يتمكنوا من ممارستها عند اللزوم،
- (ب) برامج إذاعية وتلفزيونية وسينمائية، ومقالات دورية في الصحف المحلية والوطنية، تصف ظروف المعيشة والعمل في المناطق الريفية، وتشير أهداف منظمات العمال الريفيين والنتائج التي توصلت إليها من خلال أنشطتها،
- (ج) تنظيم حلقات دراسية ولقاءات، على الصعيد المحلي، يشترك فيها ممثلون لمختلف فئات العمال الريفيين، وأصحاب العمل وملاك الأراضي، لقطاعات السكان الأخرى، وللسلطات المحلية،
- (د) تنظيم زيارات للمناطق الريفية يقوم بها الصحفيون، وممثلون لأصحاب العمل والعاملين في الصناعة والتجارة، وطلاب الجامعات والمدارس بصحبة أساتذتهم، وممثلون آخرون لمختلف قطاعات السكان الأخرى،
- (ه) إعداد مناهج ملائمة لمختلف أنواع ومستويات المدارس، تعكس بصورة ملائمة مشاكل الانتاج الزراعي وحياة العمال الريفيين.

ب) التعليم والتدريب

١٦ - يتبغى للسلطة المختصة وغيرها من السلطات، تأميناً لسلامة نمو منظمات العمال الريفيين وتبؤها بسرعة دورها الكامل في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، أن تتخذ تدابير من أجل:

- (أ) تزويد قادة وأعضاء منظمات العمال الريفيين بمعارف عن:
 - "١" القوانين واللوائح القانونية والمعايير الدولية المتعلقة بمسائل تهم مباشرة نشاط هذه المنظمات، ولا سيما بحق التنظيم النقابي،
 - "٢" المبادئ الأساسية لإقامة وتسخير منظمات العمال الريفيين،
 - "٣" المسائل المتعلقة بالتنمية الريفية بوصفها جزءاً من التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلد، على أن تشمل هذه المسائل الانتاج الزراعي وانتاج الحرف اليدوية، والتخزين، والتجهيز، والنقل، والتسيير ، والتجارة،
 - "٤" مبادئ وتقنيات التخطيط الوطني على مختلف المستويات،
 - "٥" الكتب و البرامج التدريبية التي تنشرها أو تضعها منظمة الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية، وغيرهما من الوكالات المتخصصة، المخصصة لتنقيف أو تدريب العمال الريفيين،
- (ب) تحسين وتعزيز تنقيف العمال الريفيين في المجالات العامة، والتقنية، والاقتصادية، والاجتماعية، لجعلهم أكثر قدرة على تنمية منظماتهم وفهم حقوقهم، وعلى الاشتراك

بنشاط في التنمية الريفية، وينبغي أن يولي إهتمام خاص لتدريب العمال الأمينين تماماً أو جزئياً، عن طريق برامج لمحو الأمية ترتبط بالتوسيع العطلي لأنشطتهم.

- (ج) تعزيز وضع برامج تراعي الدور الذي يمكن أن تضطلع به المرأة في المجتمعات الريفية، بل وينبغي أن تضطلع به، على أن تشكل هذه البرامج جزءاً من البرامج العامة للتعليم والتدريب التي يجب أن تتساوى فرص وصول الرجال والنساء إليها،
- (د) توفير تدريب مخصص لمثقفي العمال الريفيين، لتمكنهم مثلاً من المساعدة في إقامة تعاونيات وأشكال ملائمة أخرى من الخدمات يكون من شأنها تمكين المنظمات من تلبية احتياجات أعضائها مباشرة وتعزيز استقلالها عن طريق الإعتماد على الذات اقتصادياً في آن معاً.

(هـ) تقديم الدعم للبرامج التي تستهدف النهوض بشباب الريف عموماً.

- ١٧ - (١) ينبعى وضع وتنفيذ برامج لتنقيف العمال أو لتنقيف الكبار، مكيفة خصيصاً مع الظروف الوطنية والمحلية ومع الاحتياجات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية لمختلف فئات العمال الريفيين، بما فيها احتياجات النساء والشباب، بوصف هذه البرامج وسيلة فعالة لتقديم التدريب والتنقيف المشار اليهما في الفقرة ١٦.
- (٢) يمكن اشراك الحركات النقابية والمنظمات القائمة الممثلة للعمال الريفيين عن كثب وضع وتنفيذ هذه البرامج، نظراً لما لها من معرفة وخبرة خاصة في هذه المجالات.

دال - المساعدة المالية والمادية

- ١٨ - (١) ينبعى إذا ما رأت منظمات العمال الريفيين، لا سيما في مراحل نموها الأولى، أنها بحاجة إلى مساعدة مالية ومادية تمكنها من تنفيذ برامج تعليمية وتدريبية مثلاً، ولدى طلب وتلقي مثل هذه المساعدة، أن يكون حصولها عليها بأسلوب يحترم تماماً استقلالها ويراعي مصالحها ومصالح أعضائها. وينبغي لهذه المساعدة أن تكون مكملة لمبادرة وجهود العمال الريفيين في تمويل منظماتهم.
- (٢) تطبق المبادئ المذكورة أعلاه على جميع حالات المساعدات المالية والمادية، بما فيها الحالات التي تقدم فيها الدولة العضو نفسها هذه المساعدات تفيضاً لسياستها.
-

الاتفاقية (رقم ١٥١) الخلاصة بحماية حق التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، ١٩٧٨

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
وقد دعا مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته الرابعة والستين في ٧ حزيران / يونيو عام ١٩٧٨

وإذ يذكر بنصوص اتفاقية الحرية النقابية وحماية الحق النقابي، ١٩٤٨، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩، واتفاقية وتوصية ممثلي العمال، ١٩٧١؛

وإذ يذكر بأن اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩، لا تغطي بعض فئات الموظفين العموميين، وبأن اتفاقية وتوصية ممثلي العمال، ١٩٧١، تنطبق على ممثلي العمال في المنشآة،

وإذ يلاحظ التوسيع الكبير في أنشطة الخدمة العامة في كثير من البلدان، وضرورة إقامة علاقات عمل سليمة بين السلطات العامة ومنظمات الموظفين العموميين؛

وإذ يراعي التنوع الكبير في النظم السياسية والاجتماعية والاقتصادية بين الدول الأعضاء والاختلافات في الممارسات فيما بينها (فيما يتعلق مثلاً بوظائف كل من الحكومة المركزية والمحلية والسلطات الاتحادية وسلطات الولايات والمحافظات، والمنشآت المملوكة للدولة، ومختلف أنواع الأجهزة العامة المستقلة أو شبه المستقلة فضلاً عن طبيعة علاقات الاستخدام)؛

وإذ يأخذ في اعتباره المشاكل الخاصة الناشئة عن نطاق إنطباق أي صك دولي أو التعاريف الخاصة به نتيجة الاختلافات بين الاستخدام العام والاستخدام الخاص في كثير من البلدان، فضلاً عما ثار من مصاعب في التفسير بالنسبة لتطبيق أحكام اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩، على الموظفين العموميين، والملاحظات التي أبدتها أجهزة منظمة العمل الدولية الإشرافية في عدد من المناسبات بأن بعض الحكومات طبقت هذه الأحكام بطريقة تستبعد مجموعات كبيرة من المستخدمين العموميين من تغطية تلك الاتفاقية؛

وإذ قرر إعتماد بعض المقترنات المتعلقة بحرية التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، وهو موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه الدورة؛

وإذ قرر أن تتخذ هذه المقترنات شكل اتفاقية دولية؛

يعتمد في هذا اليوم السابع والعشرين من حزيران / يونيو عام ثمانية وسبعين وتسعمائة وألف الاتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨؛

الجزء أولاً - النطاق والتعاريف

المادة ١

١ - تطبق هذه الاتفاقية على كل الأشخاص الذين يستخدمهم السلطات العامة حيثما لا تطبق عليهم أحكام أكثر مواتاة في اتفاقيات العمل الدولية الأخرى.

٢ - تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات الواردة في هذه الاتفاقية على مستخدمي المستويات العليا الذين تعتبر وظائفهم عادة وظائف وضع سياسات أو وظائف إدارية، أو على المستخدمين الذين تتسم واجباتهم بالسرية البالغة.

٣ - تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات الواردة في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة.

المادة ٢

في مفهوم هذه الاتفاقية يعني تعبير "مستخدم عام" أي شخص تغطيه هذه الاتفاقية بمقتضى المادة ١ منها.

المادة ٣

في مفهوم هذه الاتفاقية يعني تعبير "منظمات المستخدمين العموميين" أي منظمة تستهدف تعزيز مصالح المستخدمين العموميين والدفاع عنها أياً كان تكوينها.

الجزء ثانياً - حماية حق التنظيم

المادة ٤

١ - يتمتع المستخدمون العموميون بالحماية الكافية ضد أعمال التمييز المضادة للنقابات فيما يتعلق باستخدامهم.

٢ - تنطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال التي ترمي إلى:

- إخضاع استخدام المستخدمين العموميين لشرط عدم انضمامهم إلى إحدى منظمات المستخدمون العموميين أو تخليهم عن عضويتها؛
- فصل مستخدم عام أو الإساءة إليه بسبب عضويته لإحدى منظمات المستخدمين العموميين أو بسبب مشاركته في الأنشطة العاديّة لهذه المنظمة.

المادة ٥

- تتمتع منظمات المستخدمين العموميين بالاستقلال الكامل عن السلطات العامة.
- تتمتع منظمات المستخدمين العموميين بالحماية الكافية من أي تدخل من جانب سلطة عامة في إنشائها أو سير عملها أو إدارتها.
- وبوجه خاص تعتبر الأعمال الرامية إلى تشجيع إقامة منظمات المستخدمين العموميين تحت سيطرة سلطة عامة، أو إلى دعم منظمة للمستخدمين العموميين بالمال أو بأي طريقة أخرى بهدف إخضاعها لسيطرة سلطة عامة. بمثابة تدخل بمفهوم هذه المادة.

**الجزء ثالثاً - التسهيلات الولجب تقديمها
لمنظمات المستخدمين العموميين**

المادة ٦

- ١ - توفر لممثلي منظمات المستخدمين العموميين المعترف بها التسهيلات المناسبة لتمكينهم من أداء وظائفهم بسرعة وكفاءة، سواء أثناء ساعات العمل أو خارجها.
- ٢ - لا يعوق منح هذه التسهيلات التسيير الفعال للادارة أو الخدمة المعنية.
- ٣ - تحدد طبيعة ونطاق هذه التسهيلات وفقاً للأساليب المشار إليها في المادة ٧ من هذه الاتفاقية، أو بأي طريقة مناسبة أخرى.

**الجزء رابعاً - إجراءات تحديد شروط
وظروف الاستخدام**

المادة ٧

تتخذ عند الإقتضاء شروط تتناسب مع الظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين آلية التفاوض بشأن شروط وظروف الاستخدام بين السلطات العامة المعنية ومنظمات المستخدمين العموميين أو أي أساليب أخرى تسمح لممثلي المستخدمين العموميين بالمشاركة في تحديد هذه الأمور.

الجزء خامساً - تسوية المنازعات

المادة ٨

تجري تسوية المنازعات الناشئة عن تحديد شروط وظروف الاستخدام، وبما يتناسب مع الظروف الوطنية، عن طريق التفاوض بين الأطراف، أو عن طريق آلية مستقلة غير متحيزة، مثل الوساطة والتوفيق والتحكيم، تقام بطريقة تكفل ثقة الأطراف المعنية.

الجزء سادساً - الحقوق المدنية والسياسية

المادة ٩

يتمتع المستخدمين العموميين كغيرهم من العمال بالحقوق المدنية والسياسية الضرورية للممارسة العادلة لحرية التنظيم ولا يخضعون في ذلك إلا للالتزامات الناشئة عن وضعهم وطبيعة وظائفهم.

.....

**التوصية (رقم ١٥٩) الخلاصة بإجراءات
تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة، ١٩٧٨**

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولي،
وقد دعا مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الاجتماع في جنيف، حيث عقد دورته
الرابعة والستين في ٧ حزيران / يونيو ١٩٧٨،
وإذ قرر اعتماد بعض المقترنات المتعلقة بحرية التنظيم وإجراءات تحديد شروط
الاستخدام في الخدمة العامة، وهي موضوع البند الخامس في جدول أعمال هذه
الدوره،
وإذ تقرر أن تتخذ هذه المقترنات شكل توصية تكمل اتفاقية علاقات العمل (الخدمة
العامة)، ١٩٧٨،

يعتمد، في هذا اليوم السابع والعشرين من حزيران / يونيو عام ثمانية وسبعين وتسعهائة
وألف التوصية التالية التي ستسمى توصية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨

- ١ - (١) في البلدان التي تطبق فيها إجراءات الاعتراف بمنظمات المستخدمين
العموميين بغية تحديد المنظمات التي تمنح، على أساس تفضيلي أو حصري، الحقوق
المنصوص عليها في الجزء ثالثاً أو رابعاً أو خامساً من اتفاقية علاقات العمل في
الخدمة العامة، ١٩٧٨، ينبغي أن يستند هذا التحديد إلى أهداف ومعايير سابقة التحديد
بشأن المنظمات ذات الطابع التمثيلي.
 - (٢) ينبغي أن يكون من شأن الإجراءات المشار إليها في الفقرة الفرعية (١) من
هذه الفقرة تشجيع انتشار المنظمات التي تغطي نفس فئات المستخدمين.
 - ٢ - (١) عند إجراء مفاوضات بشأن شروط وظروف الاستخدام وفقاً للجزء رابعاً
من اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨، ينبغي أن تحدد القوانين أو اللوائح
الوطنية أو الوسائل المناسبة الأخرى الأشخاص أو الهيئات المختصة بالتفاوض باسم
السلطة العامة المعنية وإجراءات تنفيذ شروط وظروف الاستخدام المتفق عليها .
(٢) عند اتباع أساليب أخرى غير المفاوضة للسماح لممثلي المستخدمين العموميين
بالمشاركة في تحديد شروط وظروف الاستخدام تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية أو
الوسائل المناسبة الأخرى إجراءات هذه المشاركة والتحديد النهائي لهذه الأمور.
 - ٣ - عند عقد اتفاق بين سلطة عامة ومنظمة للمستخدمين العموميين بمقتضى
الفقرة الفرعية (١) من الفقرة ٢ من هذه التوصية ينبغي عادة تحديد الفترة التي ينطبق
فيها الاتفاق وأو إجراءات إنهائه أو تجديده أو مراجعته.
 - ٤ - ينبغي مراعاة توصية ممثلي العمال، ١٩٧١، عند تحديد طبيعة ونطاق
التسهيلات التي تمنح لممثلي منظمات المستخدمين العموميين بمقتضى الفقرة ٣ من
المادة ٦ من اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨.
-

الاتفاقية (رقم ١٥٤) الخلاصة بتشجيع

المفاوضة الجماعية، ١٩٥٤

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

وقد دعاه مجلس ادارة مكتب العمل الدولي الى الانعقاد في جنيف، حيث عقد دورته السابعة والستين في ٣ حزيران / يونيو ١٩٨١:

وإذ يؤكد مجدداً الفقرة من اعلان فيلادلفيا التي تعترف بـ"الالتزام الرسمي لمنظمة العمل الدولية بأن تعزز بين أمم العالم وضع برامج من شأنها أن تحقق الإعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية"، ويشير الى أن هذا المبدأ "ينطبق تماماً على جميع الشعوب في كل مكان":

وإذ يضع في الاعتبار الأهمية الرئيسية للمعايير الدولية المتضمنة في اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، ١٩٤٨؛ واتفاقية الحق في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩؛ ووصية الاتفاقات الجماعية، ١٩٥١؛ ووصية التوفيق والتحكيم الطوعي، ١٩٥١، واتفاقية ووصية علاقات العمل (في الخدمة العامة)، ١٩٧٨؛ واتفاقية ووصية ادارة العمل، ١٩٧٨؛

وإذ يرى أن المطلوب هو بذل مزيد من الجهد لتحقيق أهداف هذه المعايير، وبصورة خاصة المباديء العامة الواردة في المادة ٤ من اتفاقية الحق في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩، وفي الفقرة ١ من وصية الاتفاقات الجماعية؛

وإذ يرى بناء على ذلك أنه ينبغي استكمال هذه المعايير بتدابير ملائمة توضع على أساسها وتستهدف تشجيع المفاوضة الجماعية الحرة والطوعية؛

وإذ قرر أن تأخذ هذه المقترنات شكل اتفاقية دولية،

يعتمد في هذا اليوم التاسع عشر من حزيران / يونيو عام واحد وثمانين وتسعين وألف، اتفاقية التالية التي ستسمى اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١:

الجزء الأول - النطاق والتعاريف

المادة ١

- ١ - تطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي.
- ٢ - يجوز أن تحدد القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية مدى إنطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة.
- ٣ - يجوز أن تحدد القوانين أو اللوائح أو الممارسات الوطنية طرائق خاصة لتطبيق هذه الاتفاقية فيما يتعلق بالخدمة العامة.

المادة ١

- في مفهوم هذه الاتفاقية، يشمل تعبير "المفاوضة الجماعية" جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل، أو مجموعة من أصحاب العمل أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، ومنظمة عمال أو أكثر من جهة أخرى، من أجل -
- (أ) تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام؛ و/أو
 - (ب) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل والعمال؛ و/أو
 - (ج) تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة أو منظمات عمال.

المادة ٢

- ١ - يجوز، في حالة إعتراف القانون الوطني أو الممارسات الوطنية بوجود ممثلي للعمال وفقاً لتعريفهم في الفقرة الفرعية (ب) من المادة ٣ من اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١، أن تحدد القوانين أو الممارسات الوطنية مدى شمول تعبير "المفاوضة الجماعية" أيضاً، في مفهوم هذه الاتفاقية، للمفاوضات مع هؤلاء الممثليين.
- ٢ - تتخذ عند الإقتضاء، في حالة شمول تعبير "المفاوضة الجماعية" أيضاً للمفاوضات مع ممثلي العمال المشار إليهم في تلك الفقرة، وفقاً للفقرة ١ من هذه المادة، تدابير ملائمة تضمن عدم استخدام وجود هؤلاء الممثليين في إضعاف مكانة منظمات العمال المعنية.

الجزء الثاني - طرائق التطبيق

المادة ٤

يتم نفاذ أحكام هذه الاتفاقية بموجب القوانين أو اللوائح القانونية، وذلك ما لم تكن هذه الأحكام نافذة عن طريق اتفاقيات جماعية، أو قرارات تحكمية، أو عن أي طريق آخر يتفق مع الممارسات الوطنية.

الجزء الثالث - تشجيع المفاوضة الجماعية

المادة ٥

- ١ - تتخذ تدابير تكيف مع الظروف الوطنية من أجل تشجيع المفاوضة الجماعية.
 - ٢ - تكون أهداف التدابير المشار إليها في الفقرة ١ من هذه المادة هي:
- (أ) تيسير إمكانية المفاوضة الجماعية لجميع أصحاب العمل وكافة مجموعات العمال في فروع الأنشطة التي تغطيها هذه الاتفاقية;
 - (ب) شمول المفاوضة الجماعية تدريجياً لجميع المسائل التي تغطيها الفقرات الفرعية (أ) و (ب) و (ج) من المادة ٢ من هذه الاتفاقية؛

- (ج) تشجيع وضع قواعد اجرائية يتفق عليها بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال;
- (د) عدم إعاقه المفاوضة الجماعية بسبب عدم وجود قواعد تنظيم الإجراء الواجب إتباعه أو بسبب عدم كفاية أو عدم ملائمة مثل هذه القواعد;
- (ه) تشكيل هيئات ووضع إجراءات لتسوية نزاعات العمل لكي تساعده على تعزيز المفاوضة الجماعية.

المادة ٦

لا تحول أحكام هذه الاتفاقية دون تطبيق نظم للعلاقات المهنية تجري فيها المفاوضة الجماعية في إطار آلية أو هيئات للتوفيق و/أو التحكيم تشتراك فيها الأطراف في عملية المفاوضة الجماعية بصورة طوعية.

المادة ٧

تكون التدابير التي تتخذها السلطات العامة لتشجيع وتعزيز تنمية المفاوضة الجماعية موضع استشارات مسبقة، وكلما أمكن، موضع اتفاق بين منظمة أصحاب العمل ومنظمات العمال.

المادة ٨

لا توضع التدابير التي تتخذ لتعزيز المفاوضة الجماعية ولا تنفذ بطريقة تعيق حرية المفاوضة الجماعية.

.....

الفصل الثالث

اتفاقيات و توصيات أخرى تتضمن نصوص خاصة بالحرriات النقابية والعلاقات الصناعية

(متعلقات)

(أ) العمال المهاجرون

**الاتفاقية (رقم ٦٦) الخلصة بجلب وتوظيف
وظروف عمل العمال المهاجرين بقصد العمل،^(١) ١٩٣٩**

المادة ١

- ١ - تتعهد كل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية بأن تطبق على الأجانب معاملة لا تقل مواتاة عن معاملتها لمواطنيها فيما يتعلق بما يلي -
- (أ) بقدر ما يكون ذلك منظماً بالقوانين أو اللوائح أو خاضعاً لرقابة السلطات الإدارية -
- "١" شروط العمل والأجر بوجه خاص،
- "٢" الحق في الانضمام إلى نقابة،
- (ب) ضرائب أو رسوم الاستخدام أو الاشتراكات التي يدفعها المستخدم،
- (ج) الاجراءات القانونية المتعلقة بعقود الاستخدام.
- ٢ - يجوز ربط المساواة في المعاملة المنصوص عليها في الفقرة السابقة بشرط المعاملة بالمثل، ويعتبر هذا الشرط متوفراً -
- (أ) بين كل الدول الأعضاء الملزمين بهذه الاتفاقية،

^(١) لم تكن هذه الاتفاقية قد بدأ تنفيذها في أول أيلول / سبتمبر ١٩٦٥، وقد روجعت بالاتفاقية رقم ٩٧ في عام ١٩٤٩، وإثر بدء تنفيذ هذه الاتفاقية الأخيرة لم تعد الاتفاقية رقم ٦٦ معروضة للتصديق عليها.

(ب) بين كل دولة عضو التزمت بهذه الاتفاقية وأي دولة أخرى يربطها بها اتفاق للمعاملة بالمثل متعلق بهذه المسألة.

الاتفاقية (رقم ٩٧) الخالصة بالعمال
المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩

المادة ٦

١ - تعهد كل دولة عضو تسرى عليها هذه الاتفاقية بأن تتبع دون تمييز على أساس الجنسية أو العرق أو الديانة أو الجنس للمهاجرين الوافدين الموجوبين بصورة قانونية على أراضيها، معاملة لا تقل مواتاة عن المعاملة التي تتيحها لمواطنيها، وذلك بالنسبة لما يلي:

(أ) المسائل التالية إذا كانت تنظمها القوانين أو اللوائح الوطنية أو كانت خاضعة لرقابة السلطات الإدارية:

"١" الأجر، بما فيها الإعانت العائلية إذا كانت تشكل جزءاً من الأجر، وساعات العمل، وترتيبات العمل الإضافي، والإجازات مدفوعة الأجر، والقيود المفروضة على العمل في المنزل، والحد الأدنى لسن الاستخدام، والتلمذة الصناعية والتدريب، وعمل النساء، وعمل الأطفال،

"٢" عضوية المنظمات النقابية والتمتع بالمزايا التي تتيحها اتفاقيات الجماعية،

التوصية (رقم ١٠٠) الخالصة بحماية العمال المهاجرين
في البلدان والأقاليم المختلفة، ١٩٥٥

أولاً - التعاريف وال نطاق

١ - تطبق هذه التوصية على -

(أ) البلدان والأقاليم التي يؤدي تطورها من شكل اقتصاد الكفاف إلى أشكال اقتصادية أكثر تقدماً - تقوم على العمل بالأجر وتستتبع تطوراً متفرقاً وموزعاً لمراكز صناعية وزراعية - إلى حركات هجرة كبيرة للعمال وأسرهم أحياناً،

(ب) البلدان والأقاليم التي تمر بها مثل حركات الهجرة هذه في رحلات الذهاب، وفي رحلات الإياب عند الإقتساء، إذا كانت الترتيبات القائمة في هذه البلدان والأقاليم لا توفر في مجموعها للأشخاص المعندين أثناء رحلاتهم سوى حماية أقل من الحماية الواردة في هذه التوصية.

(ج) البلدان والأقاليم التي تقصدها حركات هجرة العمال هذه إذا كانت الترتيبات القائمة في هذه البلدان والأقاليم لا توفر في مجموعها للأشخاص المعندين أثناء رحلاتهم سوى حماية أقل من الحماية الواردة في هذه التوصية.

٢ - في مفهوم هذه التوصية يعني تعبير "العامل المهاجر" أي عامل يشترك في تحركات الهجرة هذه سواء داخل البلدان أو الأقاليم المذكورة في البند (أ) من الفقرة ١ السابقة أو من هذه البلدان والأقاليم إلى البلدان والأقاليم المذكورة في البند (ب) و (ج) من الفقرة ١ السابقة، سواء كان قد حصل على عمل، أو كان قد انتقل بحثاً عن عمل، أو كان ذاهباً إلى عمل مرتب، وبغض النظر عما إذا كان قد قبل عرضاً للعمل أو أبرم عقداً، كما يعني تعبير "العامل المهاجر" عند الإقتضاء أي عامل يعود مؤقتاً أو نهائياً أثناء عمله أو بعد انتهائه.

٣ - ليس في هذه التوصية ما يعطي أي شخص حقاً في الانتقال إلى أي بلد أو إقليم أو البقاء فيه إلا وفقاً لقوانين الهجرة أو غيرها من القوانين في هذا البلد أو الأقليم.

٤ - لا تمس أحكام هذه التوصية أي حكم أو ممارسة قائمة بحكم القانون أو العرف أو الاتفاق، ويوفر للعمال المهاجرين ظروفاً أفضل مما تنص عليه هذه التوصية.

٥ - يلغى أي تمييز ضد العمال المهاجرين.

هام - الأنشطة النقابية

٤١ - تكفل الحقوق النقابية وحرية ممارسة النشاط النقابي المشروع للعمال المهاجرين في المراكز التي يعملون فيها، وتتخذ كل التدابير العملية لضمان حق النقابات الممثلة للعمال المعندين في عقد اتفاقات جماعية مع أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل.

التوصية (١٥١) الخلاصة بالعمال المهاجرين، ١٩٧٥

١ - ينبغي للدول الأعضاء تطبيق أحكام هذه التوصية في إطار سياسة متكاملة بشأن الهجرة الدولية بغرض العمل. وينبغي أن تستند تلك السياسة إلى الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية لكل من بلدان المنشأ وبلدان العمل، و يجب أن تأخذ في اعتبارها، لا احتياجات وموارد القوة العاملة على المدى القصير فحسب، وإنما أيضاً الآثار

الاقتصادية والاجتماعية للهجرة على المهاجرين وكذلك على المجتمعات المحلية المعنية، على المدى البعيد.

أولاً - المساواة في الفرص والمعاملة

٢ - ينبغي أن يتمتع العمال المهاجرون وأعضاء أسرهم الذين يعيشون داخل حدود أراضي دولة عضو بصورة قانونية بمساواة فعلية في الفرص والمعاملة مع مواطني هذه الدولة العضو من حيث:

- (أ) الحصول على التوجيه المهني وخدمات التوظيف،
- (ب) الحصول على التدريب المهني والعمل الذي يختارونه على أساس استعدادتهم الشخصية لمثل هذا التدريب أو العمل، مع مراعاة الكفاءة المكتسبة خارج الأراضي أو في بلد العمل،
- (ج) الترقية طبقاً للصفات الفردية، والخبرة، والمهارة والاجتهاد،
- (د) ضمان العمل، وتوفير وظائف بديلة، والراحة من العمل، و إعادة التدريب،
- (هـ) الأجر المتساوي لقيمة العمل،
- (و) شروط عمل، بما في ذلك ساعات العمل، وفترات الراحة، والإجازة السنوية بأجر، وتدابير السلامة والصحة المهنيةين، وكذلك تدابير الضمان الاجتماعي والخدمات والمعزایا الاجتماعية التي تقدم في مجال العمل،
- (ز) عضوية النقابات، وممارسة الحقوق النقابية وأهلية الانتخاب للاضطلاع بمسؤوليات في النقابات، وفي هيئات علاقات وادارة العمل، بما في ذلك الهيئات الممثلة للعمال في المنشآت،
- (ح) حق العضوية الكاملة في جميع التعاونيات من كل نوع،
- (ط) ظروف معيشة، بما في ذلك المسكن والافادة من مزايا الخدمات الاجتماعية ومن التسهيلات الصحية والتعليمية.

٣ - ينبغي أن تكفل كل دولة عضو تطبيق المبادئ الموضوعة في الفقرة ٢ من هذه التوصية في كل الأنشطة التي تخضع لرقابة سلطة عامة وأن تشجع على الالتزام بها فيسائر الأنشطة بطرق ملائمة للظروف والممارسة الوطنية.

٤ - ينبغي أن تتخذ تدابير مناسبة، بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل والعمال والهيئات المعنية الأخرى، بغرض:

- (أ) تعزيز الارراك العام وقبوله للمبادئ المذكورة أعلاه،
 - (ب) فحص الشكاوى التي تتناول عدم الالتزام بهذه المبادئ وتأمين تقويم أي ممارسات تعتبر متعارضة معها، عن طريق التوفيق أو بأية وسيلة أخرى ملائمة.
- ٥ - ينبغي أن تؤمن كل دولة عضو أن تطبق القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالإقامة في أراضيها بطريقة لا تجعل الممارسة القانونية للحقوق التي يتمتع بها العمال

تنفيذًا لهذه المبادئ سبباً في عدم تجديد تصريح الإقامة أو في الطرد، وبحيث لا يكون في اتخاذ هذه التدابير تهديد لتلك الممارسة.

(ب) السياسة الاجتماعية

التوصية (رقم ٧٠) الخلصة بالمعايير الدنيا للسياسة الاجتماعية في الأقاليم التابعة، ١٩٤٤

- ١ - على كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية أن تتخذ، أو تستمرة في اتخاذ الخطوات التي تدخل في اختصاصها لتشجيع رفاهية وتنمية شعوب الأقاليم التابعة عن طريق التطبيق الفعال للمبادئ العامة الواردة في الجزء الأول من ملحق هذه التوصية.
- ٢ - تتخذ كل دولة عضو في المنظمة مسؤولة عن إقليم تابع كل الخطوات التي تدخل في اختصاصها لضمان التطبيق الفعال في كل من هذه الأقاليم للمعايير الدنيا الواردة في الجزء الثاني من ملحق هذه التوصية، وبوجه خاص تقوم بعرض هذه التوصية على السلطة أو السلطات المختصة لإنفاذ المعايير الدنيا الواردة في الجزء الثاني من الملحق في كل من هذه الأقاليم.
- ٣ - تقوم كل دولة عضو في المنظمة، إذا أقرت هذه التوصية، بإخطار مدير مكتب العمل الدولي بقبولها للمبادئ الواردة في الجزء الأول من الملحق، وتبلغ المدير في أقرب وقت ممكن بالإجراء الذي اتخذته لإنفاذ المعايير الدنيا الواردة في الجزء الثاني من الملحق بالنسبة لكل إقليم تابع تكون هذه الدولة العضو مسؤولة عنه، وبعد ذلك تقدم إلى مكتب العمل الدولي من وقت إلى آخر، بناء على طلب مجلس الإدارة، تقريراً عن الإجراء الذي اتخذته لإنفاذ التوصية.
- ٤ - تعتبر المعايير الواردة في الجزء الثاني من ملحق هذه التوصية معايير الدنيا لا تضيق أو تمس أي التزام بتطبيق معايير أعلى تتحفظه أي دولة عضو في المنظمة بمقتضي دستور المنظمة أو بمقتضى أي اتفاقية عمل دولية صدقت عليها الدولة العضو، ولا تفسر أو تطبق بأي حال بحيث تقلل الحماية التي يوفرها التشريع القائم للعمال المعينين.

الملحق

الجزء الأول – المبادئ العامة

الجزء الثاني – المعايير الدنيا

القسم الثالث عشر – التنظيم الصناعي

المادة ٤٣

- ١ - تتخذ التدابير المناسبة لضمان حق أصحاب العمل والمستخدمين على السواء في التنظيم لأغراض مشروعة.
- ٢ - تتخذ كل التدابير العملية لاستشارة ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وإشراكهم في اقامة وتشغيل آلية التوفيق والتحكيم وتحديد الأجرور الدنيا وتقتыш العمل . وحيثما لم تتطور منظمات ممثلة للعمال تعين السلطة المختصة أشخاصا مؤهلين بوجه خاص للتصرف باسم العمال، وليساعدوا بمشورتهم وتوجيههم في سرعة تطوير منظمات العمال.
- ٣ - تتخذ كل التدابير العملية لتخويل النقابات الممثلة للعمال المعنيين حق عقد اتفاقات جماعية مع أصحاب العمل أو منظماتهم.

المادة ٤٤

- ١ - تقام بأسرع ما يمكن آلية لتسوية النزاعات الجماعية بين أصحاب العمل والعمال.
- ٢ - يشرك ممثلو أصحاب العمل والعمال المعنيين، بما فيهم ممثلو منظماتهم إن وجدت، بالقدر العملي في تسيير الآلية بالطريقة والمدى اللذين تحددهما السلطة المختصة، ويراعى في ذلك في كل الأحوال تمثيلهم بأعداد متساوية وعلى قدم المساواة.

**الاتفاقية (رقم ٨٢) الخلصة بالسياسة
الاجتماعية في الأقاليم التابعة، ١٩٤٧**

الجزء الأول — التزامات الأطراف

المادة ١

- ١ - تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية صدقت على هذه الاتفاقية بتطبيق السياسات والتدابير الواردة فيها في الأقاليم التابعة التي تتولى مسؤوليتها، بما في ذلك الأقاليم الخاضعة للوصاية التي تتولى سلطتها الإدارية، فيما عدا الأقاليم المشار إليها في الفقرتين ٢ و ٣ من هذه المادة، بشرط موافقة حكومات الأقاليم المعنية بالنسبة لأي أمور تدخل في نطاق سلطة الحكم الذاتي لهذه الأقاليم.
 - ٢ - إذا كان موضوع هذه الاتفاقية يدخل كلياً أو بالدرجة الأولى في نطاق سلطات الحكم الذاتي للإقليم التابع يجوز للدولة العضو المسؤولة عن العلاقات الدولية لهذا الإقليم، وبالاتفاق مع حكومة الإقليم، إرسال إعلان إلى مدير عام مكتب العمل الدولي يقبل فيه التزامات هذه الاتفاقية نيابة عن الإقليم.
 - ٣ - يجوز أن تقوم بإعلان مدير عام مكتب العمل الدولي بقبول التزامات هذه الاتفاقية —
 - (أ) دولتان عضوان في المنظمة أو أكثر بالنسبة لأي إقليم تحت سلطتها المشتركة،
 - (ب) أي سلطة دولية مسؤولة عن إدارة أي إقليم بمقتضى ميثاق الأمم المتحدة أو غيره بالنسبة لهذا الإقليم.
-

**الجزء السادس — عدم التمييز بسبب العنصر
أو اللون أو الجنس أو العقيدة
أو الانتماء القبلي أو النطابقي**

المادة ١٨

- ١ - يكون من أهداف السياسة إلغاء كل تمييز بين العمال على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو العقيدة أو الانتماء القبلي أو النطابقي فيما يتعلق:
 - (أ) بتشريع العمل واتفاقاته التي تكفل المعاملة الافتراضية العادلة لجميع المقيمين أو المشتغلين قانوناً في الإقليم.
 - (ب) بالقبول في الوظائف العامة أو الخاصة.
 - (ج) بشروط التعاقد أو الترقية.

- (د) بفرص التدريب المهني،
- (ه) بظروف العمل،
- (و) بتدابير الصحة والسلامة والرعاية،
- (ز) بالقواعد التأسيبية،
- (ح) بالمشاركة في مفاوضات الاتفاques الجماعية،
- (ط) بمعدلات الأجور، التي تحدد وفقاً لمبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي في نفس العملية والمتشاركة بقدر ما تعرف الدولة ذات السيادة بهذا المبدأ.

٢ - مع مراعاة أحكام الفقرة الفرعية (ط) من الفقرة السابقة تتخذ كل التدابير العملية لتقليل الفوارق القائمة بين معدلات الأجور بسبب التمييز على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو العقيدة أو الانتماء القبلي أو النقابي، وذلك عن طريق زيادة المعدلات المطبقة على العمال الأقل أجرا.

.....

الجزء الثامن — أحكام متعددة

المادة ٢١

- ١ - بالنسبة للأقاليم التي تعطيها الفقرة ١ من المادة ١ من هذه الاتفاقية ترافق كل دولة عضو في المنظمة صدقت على هذه الاتفاقية بتصديقها، أو تبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بأسرع ما يمكن بعد تصديقها، إعلاناً يبين —
 - (أ) الأقاليم التي تتبعه بتطبيق أحكام الاتفاقية دون تعديل بالنسبة لها،
 - (ب) الأقاليم التي تتبعه بالنسبة لها بتطبيق أحكام الاتفاقية بعد اجراء بعض التعديلات، مع تفاصيل هذه التعديلات،
 - (ج) الأقاليم التي لا تنطبق فيها هذه الاتفاقية وأسباب ذلك،
 - (د) الأقاليم التي تحفظ في اتخاذ قرار بشأنها.
 - ٢ - تعتبر التمهيدات المشار إليها في الفقرتين الفرعيتين (أ) و (ب) من الفقرة ١ من هذه المادة جزءاً لا يتجزأ من التصديق، وتكون لها قوة التصديق.
 - ٣ - يجوز لأي دولة عضو أن تلغى كلياً أو جزئياً في إعلان لاحق أي تحفظ أبدته في إعلانها الأصلي بمقتضى الفقرات الفرعية (ب) و (ج) و (د) من الفقرة ١ من هذه المادة.
 - ٤ - يجوز أن تبلغ أي دولة عضو المدير العام في الوقت الذي تكون فيه الاتفاقية قابلة للنقض بمقتضى أحكام المادة ٢٧ بإعلان يعدل بشكل آخر أحكام أي إعلان سابق، ويقرر الموقف بالنسبة لأي أقاليم تحدها.
-

**الاتفاقية (رقم ١١٧) الخلصة بالأهداف
والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية، ١٩٦٢**

**الجزء الخامس - منع التمييز على أساس العرق
أو اللون أو الجنس أو العقيدة أو التبعية
القبلية أو الانتماء النقابي**

١٤ المادة

١ - يتمثل أحد أهداف السياسة المتبعة للقضاء على جميع أشكال التمييز بين العمال على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو العقيدة أو التبعية قبلية أو الانتماء النقابي، فيما يلي:

- (ا) تشريعات العمل والاتفاقات التي يجب أن تنص على معاملة اقتصادية عادلة لجميع المقيمين بصورة قانونية في البلد.
- (ب) القبول في العمل في القطاعين العام أو الخاص،
- (ج) شروط التعيين والترقية،
- (د) فرص التدريب المهني،
- (ه) ظروف العمل،
- (و) تدابير الصحة والسلامة والرعاية،
- (ز) الاجراءات التأدية،
- (ح) الاشتراك في التفاوض بشأن الاتفاques الجماعية،
- (ط) معدلات الأجر التي يجب أن تحدد وفقاً لمبدأ الأجر المتساوي للعمل ذي القيمة المتساوية في نفس العملية أو المؤسسة.

٢ - تتخذ جميع التدابير الممكنة عملياً لتقليل أية فروق قائمة في معدلات الأجر بسبب التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو العقيدة أو التبعية قبلية أو الانتماء النقابي، وذلك برفع المعدلات المطبقة على العمال ذوي الأجر الأقل انخفاضاً.

(ج) السكان الأصليين والقبليين

الاتفاقية (رقم ١٠٧) الخالصة بحماية السكان الأصليين
وغيرهم من السكان القبليين وشبه القبليين وإلماحهم
في المجتمع العام للبلدان المستقلة^(١) ، ١٩٥٧

الجزء الأول — أحكام عامة

المادة ١

١ - تسرى هذه الاتفاقية على -

(أ) أفراد السكان القبليين وشبه القبليين في البلدان المستقلة والذين يقل مستوى طرورفهم الاجتماعية والاقتصادية عن المستوى الذي وصل اليه باقى قطاعات الجماعة الوطنية، وتنظم أوضاعهم كلياً أو جزئياً تقاليدهم وعاداتهم الخاصة أو قوانين ولوائح خاصة.

(ب) أفراد السكان القبليين وشبه القبليين في البلدان المستقلة الذين يعتبرون سكاناً أصليين لانتسابهم إلى السكان الذين كانوا يقطنون البلد أو الأقليم الجغرافي الذي يقع فيه البلد وقت الفزو أو الاستعمار والذين ما زالوا — بغض النظر عن وضعهم القانوني — يعيشون عيشة أقرب إلى النظم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية لذلك العهد منها إلى النظم القومية للبلد.

٢ - في مفهوم هذه الاتفاقية تشمل عبارة "شبه القبليين" المجموعات والأشخاص الذين لما يندمجوا في المجتمع القومي يزعم أنهم في سبيل فقد خصائصهم القبلية.

٣ - يشار فيما بعد إلى السكان الأصليين وغيرهم من السكان القبليين وشبه القبليين المذكورين في الفقرتين ١ و ٢ من هذه المادة بعبارة "السكان المعندين".

^(١) تم مراجعة هذه الاتفاقية بالاتفاقية رقم ١٦٩ وبذلك لم تعد معروضة للتصنيق.

الجزء الثالث — توظيف العمال وشروط استخدامهم

١٥ المادة

- ١ - تتخذ كل دولة عضو، في إطار القوانين واللوائح الوطنية، تدابير خاصة لضمان الحماية الفعالة للعمال من السكان المعندين، فيما يختص بالتشغيل وشروط الاستخدام، إذا لم يكونوا في وضع يمكنهم من التمتع بالحماية التي يكفلها القانون للعمال عامة.
- ٢ - تبذل كل دولة عضو قصارى جهودها، لمنع التمييز بين العمال من السكان المعندين وغيرهم من العمال وخاصة فيما يتعلق -
 - (أ) بالالتحاق بالعمل، بما في ذلك الأعمال الماهرة؛
 - (ب) بالأجر المتساوي عن العمل المتساوي؛
 - (ج) بالمساعدات الطبية والاجتماعية، والوقاية من اصابات العمل والتعويض عنها، والصحة الصناعية والإسكان؛
 - (د) بالحقوق النقابية وحرية ممارسة جميع أوجه النشاط النقابي المشروعة، وحق عقد الاتفاques الجماعية مع أصحاب العمل أو منظماتهم.

الاتفاقية (رقم ١٦٩) الخاصة بالشعوب الأصلية والقبيلية في البلدان المستقلة، ١٩٨٩

٢٠ المادة

- ١ - تتخذ الحكومات، في إطار القوانين واللوائح الوطنية وبالتعاون مع الشعوب المعنية، تدابير لضمان حماية فعالة للعمال الذين ينتمون إلى هذه الشعوب فيما يتعلق بتشغيلهم وشروط استخدامهم، إذا كانت القوانين المنطبقة على العمال بصورة خاصة لا تحميهم بصورة فعالة.
- ٢ - تبذل الحكومات كل ما في وسعها لمنع أي تمييز بين العمال الذين ينتمون إلى الشعوب المعنية وغيرهم من العمال، وخاصة في مجال:
 - (أ) القبول في العمل، بما في ذلك الأعمال الماهرة، وكذلك في مجال تدابير الترقية والتقدم في العمل؛
 - (ب) الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية؛
 - (ج) المساعدة الطبية والاجتماعية، والسلامة والصحة المهنيتين، وجميع إعانات الضمان الاجتماعي وأي إعانات أخرى مرتبطة بالعمل، والإسكان؛

(د) الحقوق النقابية وحرية ممارسة جميع الأنشطة النقابية المشروعة، والحق في عقد اتفاقيات جماعية مع أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل.

(د) المزارع

الاتفاقية (رقم ١١٠) الخالصة بشروط استخدام عمال المزارع، ١٩٥٨

الجزء الأول - أحكام عامة

المادة ١

١ - في مفهوم هذه الاتفاقية يشمل تعبير "مزرعة" أي منشأة زراعية تستخدم بانتظام عملاً بالأجر، وتقع في المناطق الاستوائية وشبه الاستوائية، وتعمل أساساً في زراعة أو إنتاج البن أو الشاي أو قصب السكر أو المطاط أو الموز أو الكاكاو أو جوز الهند أو الفول السوداني أو القطن أو التبغ أو الألياف (السيزال والجوت والقطن) أو الموالح أو زيت التحيل أو لحاء الكينا أو الأنثاناس لأغراض تجارية، ولا يشمل أي حيازات أسرية أو صغيرة تنتج للاستهلاك المحلي ولا تستخدم بانتظام عملاً بالأجر.

٢ - يجوز لكل دولة عضو تسري فيها هذه الاتفاقية، وبعد التشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال المعنيين إن وجدت أن تطبق هذه الاتفاقية على مزارع أخرى عن طريق -

(أ) إضافة أي واحد أو أكثر من المحاصيل التالية إلى قائمة المحاصيل الواردة في الفقرة ١ من هذه المادة: الأرز والهندباء البرية (الشيكوريا) وحب الاهال والغرنوقى (الجيرانيوم) والباراثيرم (عود القرح) أو أي محصول آخر؛

(ب) أن تضيف إلى المنشآت التي تغطيها الفقرة ١ من هذه المادة فئات أخرى من المنشآت التي تعتبرها القوانين أو الممارسات الوطنية مزارع؛ وعلى الدولة العضو أن تشير إلى الإجراء الذي اتخذته في تقاريرها السنوية عن تطبيق الاتفاقية بمقتضى المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية.

٣ - في مفهوم هذه الاتفاقية يشمل تعبير "مزرعة" عادة الخدمات التي تقوم بعمليات التجهيز الأولى لناتج أو منتجات المزرعة.

المادة ٢

تعهد كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بتطبيق أحكامها على كل عمال المزارع على قدم المساواة دون تمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو الرأي السياسي أو الأصل الاجتماعي أو الانتماء القبلي أو النقابي.

المادة ٣

١ - كل دولة عضو تسرى فيها هذه الاتفاقية -

(١) تلتزم بتطبيق

"١" الجزء الأول:

"٢" الأجزاء الرابع والتاسع والحادي عشر;

"٣" جزأين على الأقل من الأجزاء الثاني والثالث والخامس والسادس والسابع والثامن والعشر والثاني عشر والثالث عشر;

"٤" الجزء الرابع عشر.

(ب) تحديد في إعلان يرفق بتصديقها الجزء أو الأجزاء التي استبعدتها إن كانت قد استبعدت جزءاً أو أكثر من قبولها لالتزامات الاتفاقية.

٢ - تبين كل دولة عضو قدمت إعلاناً بمقتضى الفقرة (١) من هذه المادة في تقاريرها السنوية التي تقدمها بمقتضى المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية أي تقدم حققته في اتجاه تطبيق الجزء أو الأجزاء المستبعدة.

٣ - يجوز لأي دولة عضو صدقت على الاتفاقية لكنها استبعدت أي جزء أو أجزاء منها بمقتضى أحكام الفقرتين السابقتين أن تخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي فيما بعد بقبول التزامات الاتفاقية بالنسبة لأي جزء أو أجزاء استبعدتها، ويعتبر هذا التعهد جزءاً لا يتجزأ من التصديق وتكون له قوة التصديق من تاريخ الإخطار.

المادة ٤

طبقاً لأحكام الفقرة ٨ من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية لا تمس هذه الاتفاقية أي قانون أو قرار تحكيم أو عرف أو اتفاق يكفل للعمال شروطاً أكثر موافاة من الشروط المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

الجزء التاسع - الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية**المادة ٥٤**

يكفل حق أصحاب العمل والمستخدمين على السواء في التنظيم لكل الأغراض المشروعة.

المادة ٥٥

تكون كل إجراءات فحص المنازعات بين أصحاب العمل والعمال بسيطة وسريعة بقدر الإمكان.

المادة ٥٦

- ١ - يشجع أصحاب العمل والعمال على تفادي المنازعات، وعلى التوصل لتسوية عادلة لها عن طريق التوفيق إن هي نشب.
- ٢ - ولهذا الغرض تتخذ كل التدابير العملية للتشاور مع ممثلي منظمات أصحاب العمل والعمال في المنشأة واشراكم في تشكيل وتشغيل جهاز التوفيق.
- ٣ - دون الإخلال بعمل هذا الجهاز يكون الموظفون العموميون مسؤولين عن فحص المنازعات، ويسعون إلى تشجيع التوفيق. ومساعدة الطرفين على التوصل إلى تسوية عادلة.
- ٤ - يكون هؤلاء الموظفون، إن أمكن، موظفين مختصين لهذه الواجبات.

المادة ٥٧

- ١ - يشكل على أسرع وجه ممكن جهاز لتسوية المنازعات بين أصحاب العمل والعمال.
- ٢ - يشارك ممثلو أصحاب العمل والعمال المعنيين، بما فيهم ممثلو منظماتهم إن وجدت، في تشغيل الجهاز بالطريقة والى المدى الذي تحدده السلطة المختصة وبأعداد متساوية وعلى قدم المساواة في كل الأحوال.

المادة ٥٨

- ١ - يتمتع العمال بالحماية الكافية في استخدامهم ضد كل أعمال التمييز المضادة للنقابات.
- ٢ - تطبق هذه الحماية بوجه خاص بالنسبة للأعمال التي ترمي إلى -
 - (أ) إخضاع استخدام العامل لشرط عدم الانضمام إلى نقابة أو التخلّي عن عضويته لنقابة؛
 - (ب) فصل العامل أو الإضرار به بأي صورة أخرى بسبب عضويته لنقابة أو بسبب مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل أو أثناء ساعات العمل بموافقة صاحب العمل.

المادة ٥٩

- ١ - تتمتع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بالحماية الكافية من أي تدخل في إداتها أو وكلائها أو أعضائها في إقامة الأخرى أو تسخيرها أو إداتها.
- ٢ - ويوجه خاص تعتبر الأعمال الرامية إلى تشجيع قيام منظمات عمالية تحت سيطرة أصحاب العمل أو منظماتهم، أو إلى دعم منظمات العمال بوسائل مالية أو غير مالية بهدف وضعها تحت سيطرة أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل أعملاً تشكل تدخلاً بالمعنى الوارد في المادة.

المادة ٦٠

تقام عند الضرورة أجهزة تناسب مع الظروف الوطنية لضمان إحترام حق التنظيم كما هو محدد في المادة السابقة.

المادة ٦١

تتخذ عن الضرورة تدابير تناسب مع الظروف الوطنية لتشجيع التطور الكامل للجهاز واستخدامه في المفاوضات الاختيارية بين أصحاب العمل أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بغية تنظيم قواعد وشروط الاستخدام بالاتفاقات الجماعية.

الجزء العاشر - الحرية النقابية

المادة ٦٢

للعمال وأصحاب العمل، دون أي تمييز، الحق في تكوين المنظمات التي يختارونها والانضمام إليها دون تصريح سابق، ولا تخضع هذه المنظمات إلا لقواعدها هي.

المادة ٦٣

- ١ - لمنظمات العمال وأصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها ولوائحها، وفي انتخاب ممثليها بحرية كاملة، وفي تنظيم ادارتها وأنشطتها ووضع برامجها.
- ٢ - تمنع السلطات العامة عن أي تدخل يمكن أن يقيد هذا الحق أو يعرقل ممارسته القانونية.

المادة ٦٤

لا يجوز للسلطة الادارية حل منظمات العمال وأصحاب العمل أو وقفها.

٦٥ المادة

لمنظمات العمال وأصحاب العمل الحق في تكوين اتحادات أو اتحادات عامة والانضمام اليها. ومن حق أي منظمة أو اتحاد أو اتحاد عام الانضمام الى المنظمات الدولية للعمال وأصحاب العمل.

٦٦ المادة

تنطبق أحكام المواد ٦٢ و ٦٣ و ٦٤ على الاتحادات والاتحادات العامة لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.

٦٧ المادة

لا يخضع إكتساب منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل واتحاداتها واتحاداتها العامة للشخصية الإعتبارية لشروط من شأنها تقيد تطبيق أحكام المواد ٦٢ و ٦٣ و ٦٤.

٦٨ المادة

- ١ - يحترم العمال وأصحاب العمل ومنظمهما قوانين البلاد في ممارستهم للحقوق المنصوص عليها في هذا الجزء من الاتفاقية.
- ٢ - لا يجوز أن يمس قانون البلاد أو أن يطبق بطريقة تمس الضمانات المنصوص عليها في هذا الجزء من الاتفاقية.

٦٩ المادة

في مفهوم هذا الجزء من الاتفاقية يعني تعبير "تنظيم" أي تنظيم للعمال أو لأصحاب العمل لدعم مصالحهم والدفاع عنها.

٧٠ المادة

تعتهد كل دولة عضو يسري فيها هذا الجزء من الاتفاقية باتخاذ كل التدابير الازمة والمناسبة لضمان ممارسة العمال وأصحاب العمل لحقهم في التنظيم بحرية.

.....

(ه) البحارة

**التوصية (١٠٨) الخلاصة بالظروف الاجتماعية
للبحارة وسلامتهم بالنسبة لتسجيل السفن، ١٩٥٨**

يتتحمل بلد التسجيل الالتزامات الكاملة المتضمنة في التسجيل ويمارس الولاية القانونية الفعالة والرقابة من أجل سلامة ورعاية البحارة في سفنه البحرية التجارية وبوجه خاص -

- (أ) يضع ويعتمد لوائح ترمي إلى ضمان مراعاة كل السفن المقيدة في سجله لمعايير السلامة المقبولة دولياً،
- (ب) يتخذ ترتيبات لإقامة إدارة تفتيش سلية على السفن تتشي مع اشتراطات الحمولة في سجله وتケفل إجراء تفتيش منتظم على كل السفن المقيدة في سجله لضمان التزامها باللوائح الصادرة بمقتضى الفقرة (أ) السابقة،
- (ج) يقيم في أراضيه وفي الخارج الوكالات الحكومية الازمة للإشراف على التعاقد مع البحارة وإخلاء طرفهم،
- (د) يكفل أو يتحقق من أن الظروف التي يعمل في ظلها البحارة تتشي مع المعايير التي تقبلها عموماً البلدان البحرية التقليدية،
- (ه) يضمن الحرية النقابية للبحارة العاملين على ظهر سفنه عن طريق لوائح أو تشريعات إن لم تكن محفولة بطريقة أخرى،
- (و) يكفل عن طريق اللوائح أو التشريعات عودة البحارة العاملين على ظهر سفنه إلى أوطانهم وفقاً للأسلوب المتبعة في البلدان البحرية التقليدية،
- (ز) يكفل اتخاذ ترتيبات سلية ومرضية لامتحان المتقدمين للحصول على شهادات الكفاءة ولإصدار هذه الشهادات.

**التوصية (رقم ١٤٥) الخالصة بالمفaoضات
الاجتماعية للطراائق الجديدة المتتبعة في
مناولة البضائع على أرصفة الموانئ، ١٩٧٣**

أولاً - النطاق والتعریف

١ - تنطبق هذه التوصية على الأشخاص المستعدين بصورة منتظمة للعمل كعمال شحن وتغليف والذين يعتمدون على عملهم بهذه الصفة كمصدر لدخلهم السنوي الرئيسي، ما لم تنص الفقرة ٣٦ على غير ذلك.

٢ - في مفهوم هذه التوصية، تعني عبارتا "عمال الشحن والتغليف" و "أعمال المناولة بالموانئ" الأشخاص والأنشطة كما تحددها القوانين أو الممارسات الوطنية. وينبغي أن تستشار منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنيين أو تشارك بطريقة أخرى عند وضع وتعديل هذه التعريفات. وينبغي أن تراعي في هذا الصدد الطراائق الجديدة لمناولة البضائع وتأثيرها على المهن المختلفة التي يمارسها عمال الشحن والتغليف.

رابعاً - العلاقات بين الأيدي العاملة والإدارة

٢٣ - ينبغي للمناقشات والمفاوضات بين أصحاب العمل والعمال المعنيين ألا ترمي إلى مجرد تسوية المسائل الراهنة كتلك المرتبطة بالأجور وظروف العمل، وإنما أن تسعى إلى تحقيق اتفاق شامل يتضمن التدابير الاجتماعية المختلفة الالزامية لمواجهة تأثير الطراائق الجديدة لمناولة البضائع.

٢٤ - ينبغي أن يعترف، لهذه الغاية، بأهمية وجود منظمات لأصحاب العمل ولعمال الشحن والتغليف التي أسست وفقاً للمباديء الواردة في اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩، والقادرة بحرية على الدخول في مفاوضات وضمان تنفيذ الاتفاقيات التي يتم التوصل إليها.

٢٥ - ينبغي أن تقام هيئة صناعية مشتركة مناسبة في حال عدم وجود هيئة من هذا النوع من قبل، وذلك لخلق مناخ من الثقة والتعاون بين عمال الشحن والتغليف وأصحاب العمل تتحقق فيه التغييرات الاجتماعية والتقنية بدون توتر أو نزاع وتسوى فيه الشكاوى بسرعة وفقاً لتوصية فحص الشكاوى، ١٩٦٧.

٢٦ - ينبغي لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، ومعها السلطات المختصة عند الاقتضاء، أن تشارك في تطبيق التدابير الاجتماعية الالزامية، وخاصة في تطبيق النظم الرامية إلى تنظيم الاستخدام وثبتت الدخول.

- ٢٧ ي ينبغي أن توضع سياسات فعالة للاتصال ما بين أصحاب العمل وعمال الموانيء وما بين قيادات المنظمات العمالية وأعضائها، وفقاً لتوصية الاتصالات في المنشأة، ١٩٦٧، وأن تنفذ هذه السياسات بكل الوسائل الممكنة على جميع المستويات.

سابعاً - أحكام متنوعة

- ٣٦ ي ينبغي، بقدر الامكان، أن تطبق الأحكام المناسبة من هذه التوصية على عمال الشحن والتغليف العرضيين والموسميين، بما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية.

التوصية (رقم ١٥٥) الخالصة بتحسين المعايير على السفن التجارية، ١٩٧٦

- ١ (١) ما لم تنص هذه المادة على أحكام مخالفة ، تطبق هذه التوصية على كل سفينة بحرية، سواء كانت مملوكة ملكية عامة أو خاصة، وتقوم، لأغراض تجارية، بنقل البضائع أو الركاب، أو تستخدم لأى غرض تجاري آخر.

(٢) تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية متى تعد سفينة ما سفينه بحرية لأغراض هذه التوصية.

(٣) تطبق هذه التوصية على زوارق القطر التي تعمل في البحر.

(٤) لا تطبق هذه التوصية على:

(أ) السفن التي تعتمد على الأشرعة كوسيلة رئيسية للحركة، سواء كانت مزودة بمحرك إضافي أو لم تكن،

(ب) السفن العاملة في صيد الأسماك أو الحيتان أو لعمليات شبيهة،

(ج) السفن الصغيرة والسفن الأخرى كمنصات حفر آبار النفط واستغلاله عندما لا تستخدم للملاحة، على أن تقرر السلطة المختصة في كل بلد، بالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لملاك السفن والبحارة، بشأن السفن التي تشملها هذه الفقرة الفرعية.

(٥) لا يعتبر أي من بنود هذه التوصية موسعاً لنطاق انتهاك الوثائق المشار إليها في ملحق اتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦، أو في ملحق هذه التوصية.

- ٢ ي ينبغي للدول الأعضاء:

(أ) أن تكفل أن تكون أحكام القوانين واللوائح المنصوص عليها في الفقرة الفرعية (أ) من المادة ٢، من اتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦،

(ب) وأن تتحقق من أن أحكام الاتفاقيات الجماعية التي تعالج ظروف العمالة وترتيبات المعيشة على متن السفن،

تكافيء على الأقل الاتفاقيات أو مواد الاتفاقيات المشار إليها في ملحق اتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦.

٣ - وفضلاً عن ذلك، ينبغي اتخاذ تدابير، على مراحل إذا اقتضى الأمر ذلك، الهدف منها أن تتضمن تلك القوانين أو اللوائح أو، عند الاقتضاء، تلك الاتفاقيات الجماعية، أحكاماً تكافيء على الأقل أحكام الوثائق المشار إليها في ملحق هذه التوصية.

(و) التمريض

الاتفاقية (رقم ١٤٩) الخالصة باستخدام ظروف عمل ومعيشة العاملين بالتمريض، ١٩٧٧

المادة ١

- ١ - في مفهوم هذه الاتفاقية، تشمل عبارة "العاملين في التمريض" في هذه الاتفاقية جميع فئات الأشخاص الذين يقدمون رعاية وخدمات في مجال التمريض.
- ٢ - تطبق هذه الاتفاقية على جميع العاملين بالتمريض أينما كانوا يعملون.
- ٣ - يجوز للسلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، في حال وجود مثل هذه المنظمات، أن تضع قواعد خاصة تتعلق بالعاملين بالتمريض الذين يقدمون رعاية وخدمات التمريض على أساس تطوعي، على ألا يكون في هذه القواعد إخلال بأحكام الفقرة (أ) من المادة ٢، والمادة ٢، والمادة ٤، والمادة ٧ من هذه الاتفاقية.

المادة ٥

- ١ - تتخذ تدابير لتشجيع اشتراك العاملين بالتمريض في تحطيط خدمات التمريض وللتشاور مع هؤلاء العاملين بشأن القرارات التي تخصهم، بطريقة تتفق مع الظروف الوطنية.
- ٢ - يفضل تحديد شروط الاستخدام والعمل عن طريق التفاوض بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية.
- ٣ - يسعى إلى تسوية النزاعات التي تنشأ بقصد تحديد أحكام وشروط الاستخدام عن طريق التفاوض بين الأطراف، أو من خلال آلية مستقلة وغير متحيزة كالوساطة أو الصلح أو التحكيم الطوعي، بحيث تكفل الثقة بين الأطراف المعنية.

**التوصية (رقم ١٥٧) الخالصة باستخدام
وظروف عمل وعيادة العاملين بالتمريض، ١٩٧٧**

أولاً - نطاق الانطباق

- ١ - في مفهوم هذه التوصية، تشمل عبارة "العاملين بالتمريض" جميع فئات الأشخاص الذين يقدمون رعاية وخدمات في مجال التمريض.
 - ٢ - تنطبق هذه التوصية على جميع العاملين بالتمريض أينما كانوا يعملون.
 - ٣ - يجوز للسلطة المختصة، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية، في حال وجود مثل هذه المنظمات، أن تضع قواعد خاصة تتعلق بالعاملين بالتمريض الذين يقدمون الرعاية والخدمات التمريضية على أساس تطوعي، على ألا تخل هذه القواعد بأحكام الجزء الثاني والثالث والرابع والتاسع من هذه التوصية.
-

خامساً - المشاركة

- (١) ينبغي اتخاذ تدابير لتشجيع مشاركة العاملين بالتمريض في وضع الخطط واتخاذ القرارات المتعلقة بالسياسة الوطنية للصحة بصورة عامة، والمتعلقة بهمائهم بصورة خاصة، وذلك على جميع المستويات وبطريقة تتفق مع الظروف الوطنية.
- (٢) ينبغي بوجه خاص:
 - (أ) أن يشرك ممثلون مؤهلون عن العاملين بالتمريض أو عن المنظمات التي تمثلهم، في وضع وتطبيق السياسات والمبادئ العامة المتعلقة بمهنة التمريض، بما فيها السياسات والمبادئ المتعلقة بالتعليم والتدريب وممارسة المهنة؛
 - (ب) أن تحدد ظروف الاستخدام والعمل عن طريق التفاوض بين منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية؛
 - (ج) أن تتم تسوية المنازعات التي تنشأ بقصد تحديد شروط وظروف الاستخدام عن طريق التفاوض بين الأطراف، أو عن طريق آلية مستقلة ومحايدة، كالوساطة والتوفيق والتحكيم الاختياري، وذلك لكي لا تضطر المنظمات الممثلة للعاملين بالتمريض إلى اللجوء إلى الإجراءات الأخرى المتاحة عادة لمنظمات العمال الآخرين للدفاع عن مصالحهم المشروعة؛
 - (د) أن يشرك العاملين بالتمريض أو ممثلوهم بالمعنى الذي تطيه لهم المادة ٣ من اتفاقية ميثي العمال، ١٩٧١، في المؤسسة التي يستخدمهم، في اتخاذ القرارات المتعلقة بحياتهم المهنية، وذلك بطريقة تناسب المسألة المطروحة للبحث.

٢٠ - ينبغي أن تكفل لممثلي العاملين بالتمريض الحماية التي تنص عليها اتفاقية وتنوصية ممثلي العمال، ١٩٧١.

.....

(ز) الشروط العامة للاستخدام

الاتفاقية (رقم ١٤٠) الخلاصة بالإجازة مدفوعة الأجر، ١٩٧٤

.....

الناءرة ١

تعني عبارة "الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر" في مفهوم هذه الاتفاقية، الإجازة التي تمنح لعامل لأغراض الدراسة، لمدة محددة خلال ساعات العمل، وتدفع له خلالها مستحقات مالية كافية.

الناءرة ٢

تضُع كل دولة عضو وتطبق سياسة مصممة لتعزيز منح إجازات دراسية مدفوعة الأجر، وفق طرائق تتفق مع الظروف والممارسة الوطنية وعلى مراحل عند الاقتضاء، وذلك للأغراض التالية:

- (أ) التدريب على أي مستوى،
- (ب) التثقيف العام والاجتماعي والمدني،
- (ج) التثقيف النقابي.

الناءرة ٣

تصمم تلك السياسة بحيث تسهم بأساليب مختلفة عند الاقتضاء في تحقيق :

- (أ) اكتساب مهارات مهنية ووظيفية، وتحسينها وتكثيفها، وتعزيز العمالة وضمان العمل في مواجهة التقديم العلمي والتكنولوجي والمتغيرات الاقتصادية والهيكلية،
- (ب) المشاركة الكفؤة والفعالة للعمال وممثليهم في حياة المنشأة والمجتمع المحلي،
- (ج) ترقى العمال على الصعيد الإنساني والاجتماعي والتكنولوجيا،
- (د) تعزيز التعليم والتدريب المتواصلين والمناسبين عموماً، مما يساعد العمال على التكيف مع مقتضيات عصرهم.

المادة ٤

ينبغي أن تراعى في هذه السياسة مرحلة النمو التي بلغها البلد واحتياجاته الخاصة ومختلف قطاعات النشاط فيه، وأن تنسق مع السياسة العامة المتعلقة بالعملة والتثقيف والتدريب وكذلك بالسياسات المتعلقة بساعات العمل، مع إيلاء الاعتبار، عند الاقتضاء، إلى التغييرات الموسمية في ساعات العمل أو حجمه.

المادة ٥

تمنع الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية، أو الاتفاques الجماعية، أو القرارات التحكيمية أو أي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية.

المادة ٦

تشترك السلطات العامة، ومنظمات أصحاب العمل والعمال، والمؤسسات أو الهيئات التي تقدم التعليم والتدريب، بطريقة تتفق والظروف والممارسة الوطنية، في صياغة وتطبيق سياسة تشجيع منح الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر.

المادة ٧

تمول الترتيبات المتعلقة بالإجازات الدراسية مدفوعة الأجر بشكل منتظم وكافٍ ووفقاً للممارسة الوطنية.

المادة ٨

لا يجوز أن يرفض للعامل طلب إجازات دراسية مدفوعة الأجر بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي أو بسبب النسب أو الأصل الاجتماعي.

المادة ٩

توضع، عند الاقتضاء، ترتيبات خاصة فيما يتعلق بالإجازة الدراسية مدفوعة الأجر:

- (أ) عندما تجد فئات معينة من العمال، كعمال المنشآت الصغيرة، أو العمال الريفيين أو غيرهم من العمال المقيمين في مناطق ثانوية، أو العاملين في نوبات أو العمال ذوي المسؤوليات العائلية، صعوبة في الاستفادة من الترتيبات العامة.
- (ب) عندما تجد فئات معينة من المنشآت، كالمنشآت الصغيرة أو الموسمية، صعوبة في تطبيق الترتيبات العامة، دون أن يعني ذلك استثناء عمال هذه المنشآت من الاستفادة بمتاعا الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر.

المادة ١٠

قد تختلف شروط استحقاق الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر وفقاً للغاية المقصودة منها، كأن تكون :

- (أ) التدريب على أي مستوى،
- (ب) التثقيف العام أو الاجتماعي أو المدني،
- (ج) التثقيف النقابي.

المادة ١١

تعتبر مدة الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر مدة خدمة فعلية لأغراض تحديد الحقوق في المزايا الاجتماعية وغيرها من الحقوق الناجمة عن علاقة العمل، وذلك طبقاً لما تقضى به القوانين أو اللوائح الوطنية، أو الاتفاques الجماعية أو القرارات التحكيمية، أو بأي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية.

التوصية (رقم ١٤٨) الخلصة بالإجازة الدراسية المدفوعة الأجر، ١٩٧٤

أولاً - تعريف

١ - تعني عبارة "الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر" في هذه التوصية، الإجازة التي تمنع لعامل لأغراض الدراسة، لمدة محددة خلال ساعات العمل، وتدفع له خلالها مستحقات مالية كافية.

ثانياً - صياغة السياسة العامة وطرائق التطبيق

٢ - ينبغي لكل دولة عضو أن تضع وتطبق سياسة هدفها تعزيز منح إجازات دراسية مدفوعة الأجر، وفق طرائق تتفق والظروف والممارسة الوطنية، وعلى مراحل عند الإقتضاء، وذلك للأغراض التالية:

- (أ) التدريب على أي مستوى،
- (ب) التثقيف العام والاجتماعي والمدني،
- (ج) التثقيف النقابي.

٣ - ينبغي أن يتولى من تلك السياسة الإسهام بأساليب مختلفة عند الإقتضاء في تحقيق ما يلي:

- (ا) اكتساب مهارات مهنية ووظيفية، وتحسينها، وتكييفها، وتعزيز العمالة وسلامة العمل في مواجهة التقدم العلمي والتكنولوجي والتغيرات الاقتصادية والهيكلية.
- (ب) المشاركة الكفؤة والفعالة للعمال وممثليهم في حياة المنشأة والمجتمع المحلي.
- (ج) ترقى العمال على الصعيد الانساني والاجتماعي والثقافي.
- (د) تعزيز التعليم والتدريب المتواصلين والمناسبين بصورة عامة، مما يساعد العمال على التكيف مع متطلبات عصرهم.

٤ - (١) ينبغي أن تراعي هذه السياسة مرحلة التطور التي بلغها البلد و مختلف قطاعات النشاط فيه، واحتياجاتها الخاصة، وكذلك الأهداف الاجتماعية الأخرى والأولويات الوطنية.

(٢) ينبغي تنسيق هذه السياسة مع السياسات العامة المتعلقة بالعمالة، وبالتعليم والتدريب، وكذلك مع السياسات المتعلقة بساعات العمل، مع إيلاء الاعتبار الواجب، عند الاقتضاء، للتغيرات الموسمية في ساعات العمل أو حجمه.

٥ - تمنح الاجازات الدراسية مدفوعة الأجر بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية، أو الاتفاques الجماعية، أو قرارات التحكيم، أو أي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية.

٦ - ينبغي الاقرار بأن الاجازة الدراسية مدفوعة الأجر ليست بديلة للتعليم والتدريب الملائمين في مستهل العمر، وإنما هي مجرد طريقة لمواصلة التعليم والتدريب.

ثالثا - تدابير لتشجيع منح الاجازات الدراسية المدفوعة الأجر

٧ - ينبغي أن تشرك السلطات العامة، ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، والمؤسسات أو الهيئات التي تقدم التعليم والتدريب، بطريقة تتفق مع الظروف والممارسة الوطنية، في صياغة وتطبيق سياسة تشجيع منح الاجازات الدراسية مدفوعة الأجر.

٨ - ينبغي، استنادا إلى خطط متوافقة مع أهداف هذه السياسة، اتخاذ تدابير من أجل:

- (أ) التحقق من الاحتياجات الحالية والمستقبلية للعمال من التعليم والتدريب، التي يمكن تلبيتها عن طريق الاجازات الدراسية مدفوعة الأجر.
- (ب) الاستخدام الكامل لجميع وسائل التعليم والتدريب المتوفرة، وإقامة وسائل جديدة لبلوغ الأهداف التعليمية والتربيبة المتواخدة من الاجازات الدراسية مدفوعة الأجر.
- (ج) أن تراعي في طرائق التدريس وفي البرامج التعليمية والتربيبة أهداف وشروط الاجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تعكس احتياجات جديدة.
- (د) تشجيع العمال على الاستفادة، على أفضل وجه، من تسهيلات التعليم والتدريب المتاحة لهم.

- (ه) تشجيع أصحاب العمل على منح اجازات دراسية مدفوعة الأجر للعمال.
- ٩ - ينبغي إقامة نظم ملائمة للإعلام والإرشاد فيما يتعلق بامكانات الاجازات الدراسية مدفوعة الأجر.
- ١٠ - ينبغي اتخاذ ترتيبات ملائمة لضمان أن يكون التعليم والتدريب المقدمين من نوع مناسب.

رابعا - التمويل

- ١١ - ينبغي تمويل الترتيبات المتعلقة بالاجازات الدراسية مدفوعة الأجر بشكل منتظم وكاف ووفقا للممارسة الوطنية.
- ١٢ - ينبغي الاقرار بأنه قد يتطلب من:
- (أ) أصحاب العمل، مجتمعين أو منفردين،
 - (ب) والسلطات العامة والمؤسسات أو الهيئات التعليمية أو التدريبية،
 - (ج) ومنظمات أصحاب العمل والعمال،
- الإسهام في تمويل الترتيبات المتعلقة بالاجازات الدراسية مدفوعة الأجر، كل وفقاً لمسؤولياته.

خامسا - شروط منح الاجازات الدراسية مدفوعة الأجر

- ١٣ - لا يجوز أن يرفض لعمال طلب اجازات دراسية مدفوعة الأجر بسبب عرقهم ، أو لونهم، أو جنسهم، أو دينهم، أو رأيهم السياسي، أو نسبهم، أو أصلهم الاجتماعي .
- ١٤ - ينبغي أن تترك للعمال حرية اختيار البرامج التعليمية أو التدريبية التي يرغبون الاشتراك فيها.
- ١٥ - ينبغي، عند الاقتضاء، وضع ترتيبات خاصة فيما يتعلق بالاجازات الدراسية مدفوعة الأجر:
- (أ) عندما تجد فئات معينة من العمال ، كعمال المنشآت الصغيرة، أو العمال الريفيين أو غيرهم من العمال المقيمين في مناطق نائية، أو العاملين في نوبات، أو العمال ذوي المسؤوليات العائلية، صعوبة في الاستفادة من الترتيبات العامة،
 - (ب) عندما تجد فئات معينة من المنشآت، كالمنشآت الصغيرة أو الموسمية، صعوبة في تطبيق الترتيبات العامة، دون أن يعني ذلك استثناء عمال هذه المنشآت من الاستفادة بمزايا الاجازات الدراسية مدفوعة الأجر .
- ١٦ - قد تختلف شروط استحقاق الاجازة الدراسية مدفوعة الأجر وفقاً للغاية المقصودة منها، كأن تكون:
- (أ) التدريب على أي مستوى،

(ب) الثقافة العامة أو الاجتماعية أو المدنية،

(ج) التثقيف النقابي.

١٧ - (١) ينبغي، لدى تحديد شروط الاستحقاق، مراعاة أنواع البرامج التعليمية أو التدريبية المتاحة، واحتياجات العمال ومنظماتهم، واحتياجات المنشآت، والصالح العام.

(٢) ينبغي أن تعهد إلى منظمات العمال مسؤولية اختيار المرشحين للإجازات الدراسية مدفوعة الأجر التي تمنح من أجل الالتحاق ببرامج الثقافة العمالية.

(٣) ينبغي أن تتفق المنشآت أو منظمات أصحاب العمل المعنية مع منظمات العمال المعنية على طريقة منع الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر للعمال الذين يفون بشروط استحقاقها، وذلك لضمان استمرار عمل المنشآت ذات العلاقة على نحو فعال.

١٨ - (١) عندما تضطلع المنظمات النقابية بنفسها ببرامج التثقيف النقابي، ينبغي أن تكون هي المسؤولة عن تخطيط البرامج واقرارها وتنفيذها.

(٢) عندما تضطلع بهذه البرامج مؤسسات أو هيئات تعليمية أخرى، ينبغي وضعها بالاتفاق بين هذه الأجهزة والمنظمات النقابية المعنية.

١٩ - ينبغي اعطاء الأولوية في منح الإجازات الدراسية مدفوعة الأجر للuntas المحددة من العمال أو المهن أو الوظائف، التي تكون احتياجاتها من التعليم أو التدريب ملحة بوجه خاص، مع مراعاة مقتضيات الظروف الوطنية أو المحلية، أو ظروف المنشأة.

٢٠ - ينبغي للمستحقات المالية التي تدفع للعمال خلال إجازاتهم الدراسية مدفوعة الأجر:

(١) أن تحافظ على مستوى بخولهم عن طريق الاستمرار في دفع أجورهم وغيرها من المزايا، أو دفع تعويض مناسب لهم، طبقاً لما تفرض به القوانين أو اللوائح الوطنية، أو الاتفاques الجماعية، أو قرارات التحكيم، أو أي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية.

(ب) أن يراعى في حسابها أي تكاليف اضافية كبيرة ناجمة عن التعليم أو التدريب .

٢١ - ينبغي اعتبار مدة الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر مدة خدمة فعلية لأغراض تحديد الحقوق في المزايا الاجتماعية وغيرها من الحقوق الناجمة عن علاقة العمل، وذلك طبقاً لما تفرض به القوانين أو اللوائح الوطنية، أو الاتفاques الجماعية، أو قرارات التحكيم، أو أي طريقة أخرى تتفق مع الممارسة الوطنية.

.....

الاتفاقية (رقم ١٧٥)^(٢) الخالصة بالعمل بعض الوقت، ١٩٩٤

المادة ٤

تتخذ التدابير لضمان حصول العاملين بعض الوقت على نفس الحماية الممنوعة للعاملين طيلة الوقت المماثلين من حيث:

- (أ) الحق في التنظيم والحق في المفاوضة الجماعية والحق في العمل كممثلي للعمال،
 - (ب) السلامة والصحة المهنية،
 - (ج) التمييز في الاستخدام والمهنة.
-

(ح) الاستخدام

**التوصية (رقم ١٥٠) الخالصة بالتوجيه المهني
والتربيب المهني في تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥**

أولاً - أحكام عامة

١ - تطبق هذه التوصية على التوجيه المهني والتربيب المهني للشباب والكبار في كل مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وعلى كل مستويات المهارة المهنية والمسؤولية.

- ٢ - (١) لأغراض هذه التوصية تعني إضافة صفة "المهني" إلى كلمتي "التوجيه" و "التربيب" اتجاه التوجيه والتربيب إلى تحديد القدرات البشرية وتنميتها من أجل حياة عملية مترفة ومرضية مقتربة بمختلف أشكال التعليم، لتحسين قدرة الفرد على فهم ظروف العمل، والبيئة الاجتماعية والتأثير عليها فردياً أو جماعياً.
- (٢) ينطبق التعريف الوارد في الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة على التوجيه، وعلى التدريب الأولي والتربيب المتقدم، وعلى إعادة التدريب، أي كانت طريقة تقديم ذلك، وأياً كان مستوى المهارة والمسؤولية.

٣ - ينبغي للدول الأعضاء أن تأخذ في اعتبارها في معرض تنفيذها لهذه التوصية المبادئ التوجيهية المكملة لأحكامها مما يمكن أن تضعه المؤتمرات الإقليمية، واللجان

^(٢) اعتمد مؤتمر العمل الدولي هذه الاتفاقية في حزيران/يونيه ١٩٩٤. ولم تلتزم هذه الاتفاقية منذ ١٥ أيلول/سبتمبر ١٩٩٤ عدد التصديقات اللازم لكي تصبح سارية المفعول.

الصناعية أو اجتماعات الخبراء أو المستشارين التي تعقدتها منظمة العمل الدولية أو الهيئات المختصة الأخرى.

ثانيا - السياسات والبرامج

- ٤ - (١) ينبغي للدول الأعضاء أن تعتمد وتطور سياسات وبرامج شاملة منسقة للتوجيه المهني والتدريب المهني، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعملة، وخاصة عن طريق مكاتب التشغيل العامة.
- (٢) ينبغي أن تأخذ هذه السياسات والبرامج في اعتبارها:
 - (أ) احتياجات العمالة وفرصها ومشاكلها على المستويين الإقليمي والوطني،
 - (ب) مرحلة ومستوى التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية،
 - (ج) العلاقات المتبادلة بين تنمية الموارد البشرية والأهداف الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الأخرى.
 - (٣) ينبغي متابعة السياسات والبرامج بطرق تتناسب مع الظروف الوطنية .
 - (٤) ينبغي أن تشجع السياسات والبرامج كل الأشخاص، على قدم المساواة ودون أي تفرقة، على تنمية قدراتهم على العمل واستخدامها، وأن تمكنهم من ذلك، لصالحهم وبما يتفق مع أماناتهم، مع وضع احتياجات المجتمع في الاعتبار.
 - (٥) ينبغي أن تشجع مثل هذه السياسات والبرامج المنشآت على تقبل مسؤولية تدريب العمال الذين يستخدمهم، وعلى المنشآت أن تتعاون مع ممثلي عمالها عند تخطيط برامجها التدريبية، وأن تكفل بقدر الإمكان توافق هذه البرامج مع برامج نظام التدريب العام.
 - (٦) ينبغي أن تكون أهداف هذه السياسات والبرامج هي:
 - (أ) كفالة الالتحاق بعمالة انتاجية تتماشى مع القدرات والأمني الشخصية، بما في ذلك العمل للحساب الخاص، وتسهيل التحرك المهني،
 - (ب) تشجيع وتنمية روح الإبداع والابتكار والمبادرة بغية الحفاظ على فعالية العمل أو زيادتها،
 - (ج) حماية الأشخاص من البطالة أو غيرها من أشكال انتقاص الدخل أو القدرة على الكسب نتيجة نقص الطلب على مهاراتهم، كذلك حمايتهم من البطالة الجزئية،
 - (د) حماية الأشخاص من الإجهاد البدني أو الذهني المفرط في العمل،
 - (ه) حماية الأشخاص من المخاطر المهنية، بالارتفاع بمستويات تعليم السلامة والصحة المهنيةتين كجزء لا يتجزأ من التدريب على كل حرفة أو مهنة،
 - (و) مساعدة الأشخاص في سعيهم إلى الشعور بالرضا عن عملهم، وفي تحقيقهم لذاتهم وتعزيزهم عن أنفسهم، وتحسين نصيبهم في الحياة بجهودهم الخاصة من أجل النهوض بنوعية إسهامهم في الاقتصاد أو تغيير طبيعتها،
 - (ز) تحقيق التقدم الاجتماعي والثقافي والاقتصادي واستمرار التكيف من التغير، بمشاركة كل المعنيين في إعادة تشكيل متطلبات العمل،

(ح) تحقيق المشاركة الكاملة لكل مجموعات المجتمع في عملية التنمية وفي اقتسام المنافع المرتبة عليها.

٥ - (١) ينبغي للدول الأعضاء أن تضع وأن تطور، آخذة هذه الغايات في اعتبارها، نظماً مفتوحة ومرنة وتكاملية للتعليم التقني والمهني العام والتوجيه التعليمي والمهني والتدريب المهني، سواء جرت هذه الأنشطة في إطار النظام التعليمي الرسمي أو خارجه.

(٢) وينبغي أن تستهدف الدول الأعضاء بوجه خاص:

(أ) تأمين تكافؤ فرص الجميع في الحصول على التوجيه المهني والتدريب المهني،

(ب) توفير توجيه المهني واسع الأفق وواقعي، على أساس مستمر، لمختلف مجموعات السكان في كل فروع النشاط الاقتصادي،

(ج) وضع نظم شاملة للتدريب المهني تشمل جميع جوانب العمل المنتج في كل فروع النشاط الاقتصادي،

(د) تسهيل التحرك بين مختلف شعب التدريب، داخل مختلف المهن وقطاعات النشاط الاقتصادي وفيما بينها، وفيما بين مختلف مستويات المسؤولية،

(ه) التنسيق بين التدريب المهني في أي قطاع من قطاعات الاقتصاد أو فرع من فروع النشاط الاقتصادي والتدريب المهني في القطاعات أو الفروع الأخرى،

(و) وضع نماذج للتدريب المهني المنهجي في كل فروع النشاط الاقتصادي، وفي كل أنواع العمل ومستويات المهارة والمسؤولية،

(ز) توفير فرص حقيقة لكل العمال للعودة إلى النظام التعليمي، عند مستوى يراعي مدى خبرتهم في العمل،

(ح) إقامة تعاون وتنسيق وثيقين بين التوجيه المهني والتدريب المهني اللذين يقدمان خارج النظام المدرسي من ناحية، والتوجيه التعليمي والنظام المدرسي من ناحية أخرى،

(ط) توفير ظروف تسمح للعمال باستكمال تدريبهم المهني عن طريق التوعية النقابية التي يقدمها ممثلو منظماتهم،

رابعاً - التدريب المهني

ألف - أحكام عامة

٢٣ - (١) ينبغي بالنسبة للعمال الذين يجري تدريبهم في منشأة ما:

(أ) أن يحصلوا على مكافآت أو رواتب كافية؛

(ب) أن تغطيهم تدابير الضمان الاجتماعي المطبقة علىقوى العاملة النظامية في المنشأة المعنية.

(٢) ينفي أن يمنح العمال الذين يتلقون تدريباً خارج العمل عطلة دراسية وفقاً لأحكام اتفاقية وتوصية الإجازة المدفوعة الأجر، ١٩٧٤.

ثاني عشر - الجوانب الادارية والهيئات التمثيلية

٦٩ - (١) ينفي أن تتعاون السلطات العامة والهيئات المعنية بالتعليم العام وبالتوجيه المهني والتعليم التقني والمهني والتدريب المهني وتدريب العاملين في مجال تنمية الموارد البشرية والتدريب على الادارة، والسلطات العامة والهيئات المعنية بتنظيم سياسات تنمية العمالة وغيرها من سياسات التنمية الاجتماعية والاقتصادية وتنفيذها، والهيئات التمثيلية لمختلف فروع النشاط الاقتصادي والمهن ولمختلف مجموعات السكان المعنية، في وضع السياسات وتخطيط وتنفيذ البرامج الخاصة بالتجهيز المهني والتدريب المهني.

(٢) ينفي اشراك منظمات أصحاب العمل والعمال في الهيئات المسؤولة عن ادارة معاهد التدريب التي تديرها الدولة، وفي الاشراف على تشغيلها، وينفي، في حال غيبة مثل هذه المعاهد، أن يشارك ممثلو منظمات أصحاب العمل والعمال بطرق أخرى في اقامة مثل هذه المعاهد وادارتها والاشراف عليها.

(ط) العمل الجبري

الاتفاقية (رقم ١٠٥) الخالصة بإلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧

المادة ١

تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري أو العمل القسري وبعدم اللجوء إليه -

(أ) كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تعارض مذهبياً مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي القائم أو على التصرّف بهذه الآراء،

(ب) كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية،

(ج) كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة،

- (د) كعصاب على المشاركة في اضرابات،
- (هـ) كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني.

المادة ٢

تعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية باتخاذ تدابير فعالة لكفالة الالغاء الفوري والكامل للعمل الجبري أو العمل القسري على التحو المحدد في المادة ١ من هذه الاتفاقية.

.....

الفصل الرابع

اتفاقيات و توصيات خاصة بالعلاقات الصناعية ومشاورة منظمات أصحاب العمل والعمال

(مقططفات مع كامل النصوص الأساسية)

التوصية (رقم ٩١) الخالصة بالمفاوضات الجماعية، ١٩٥١

أولاً - آلية المفاوضة الجماعية

- ١ - (١) تقام آلية تتناسب مع الظروف القائمة في كل بلد عن طريق الاتفاق أو عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية للتفاوض بشأن الاتفاques الجماعية ولعقدها ومراجعتها وتجيدها، أو تناح لمساعدة الأطراف في التفاوض بشأن الاتفاques الجماعية ولعقدها ومراجعتها وتجيدها.
- (٢) يحدد تنظيم وأساليب سير ووظائف مثل هذه الآلية بالاتفاق بين الأطراف أو عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية، وفقا لما يتتناسب مع الظروف الوطنية.

ثانياً - تعريف الاتفاques الجماعية

- ٢ - (١) في مفهوم هذه التوصية، تعني عبارة "الاتفاques الجماعية" جميع الاتفاques المكتوبة المتعلقة بظروف العمل وشروط الاستخدام، التي تعقد بين صاحب عمل أو مجموعة من أصحاب العمل أو منظمة واحدة أو أكثر لأصحاب العمل، من ناحية، ومنظمة واحدة أو أكثر ممثلة للعمال، أو، في حالة عدم وجود مثل هذه المنظمات، مع ممثلي العمال المنتخبين حسب الأصول والمصرح لهم بذلك من قبل العمال وفقا للقوانين واللوائح الوطنية، من ناحية أخرى.
- (٢) لا يتضمن هذا التعريف ما يمكن تفسيره بأنه يعني الاعتراف بأية منظمة للعمال ينشئها أو يسيطر عليها أو يمولها أصحاب العمل أو ممثليهم.

ثالثاً - آثار الاتفاques الجماعية

- ٣ - (١) تكون الاتفاques الجماعية ملزمة للموقعين عليها وللذين عقدت بالنيابة عنهم. ولا يجوز لأصحاب العمل والعمال المرتبطين باتفاق جماعي أن يضمنوا عقود الاستخدام أحکاماً تتعارض مع تلك الواردة في الاتفاق الجماعي.
 - (٢) تعتبر الأحكام الواردة في عقود الاستخدام باطلة وكأن لم تكن إذا كانت مخالفة للاتفاق الجماعي، ويستعاض عنها تلقائياً بالأحكام المقابلة الواردة في الاتفاق الجماعي.
 - (٣) لا يجوز اعتبار الأحكام الواردة في عقود الاستخدام مخالفة للاتفاق الجماعي إذا كانت أكثر موافاة للعمال من تلك التي يقررها الاتفاق الجماعي.
 - (٤) إذا تزرت الأطراف في الاتفاques الجماعية التزاماً فعليها بالآحكام الواردة فيها، لا تعتبر أحكام الفقرات الفرعية السابقة كما لو كانت تقتضي اتخاذ تدابير تشريعية.
- ٤ - تطبق أحكام أي اتفاق جماعي على كل العمال من الفئات المعنية المستخدمة في المنشأة التي يغطيها الاتفاق ما لم ينص الاتفاق بالتحديد على خلاف ذلك.

رابعاً - توسيع الاتفاques الجماعية

- ٥ - (١) تتخذ تدابير، عند الاقتضاء، ومع مراعاة الممارسات الراسخة في مجال المفاوضة الجماعية، تقرر عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية وتناسب مع الظروف في كل بلد لتوسيع تطبيق كل أو بعض الأحكام الواردة في اتفاق جماعي بحيث تشمل جميع أصحاب العمل والعمال الذين يعملون في الصناعة والمنطقة التي يغطيها الاتفاق.
 - (٢) يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تخضع توسيع أي اتفاق جماعي للشروط التالية وغيرها:
- (أ) أن يغطي الاتفاق الجماعي بالفعل عدداً من أصحاب العمل والعمال المعنيين تعتبره السلطة المختصة ذا قوة تمثيلية كافية.
 - (ب) أن يقدم طلب توسيع الاتفاق، كقاعدة عامة، من قبل منظمة واحدة أو أكثر للعمال أو لأصحاب العمل الأطراف في الاتفاق.
 - (ج) أن تناح لأصحاب العمل والعمال الذين سينطبق عليهم الاتفاق نتيجة لتوسيعه فرصة لابداء ملاحظاتهم قبل توسيع الاتفاق.

خامساً - تفسير الاتفاques الجماعية

- ٦ - تخضع المنازعات الناشئة عن تفسير إتفاق جماعي لإجراءات مناسبة للتسوية تووضع إما بالاتفاق بين الأطراف أو عن طريق القوانين أو اللوائح، أو وفقاً لما يتناسب مع الظروف الوطنية.

سادساً - الاشراف على تطبيق الاتفاques الجماعية

٧ - يتم الاشراف على تطبيق الاتفاques الجماعية من قبل منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الأطراف في مثل هذه الاتفاques، أو من قبل الأجهزة القائمة في كل بلد لهذه الغاية، أو من قبل أجهزة تقوم خصيصاً لهذه الغاية.

سابعاً - أحكام متنوعة

٨ - يجوز للقوانين واللوائح الوطنية أن تنص، فيما تنص عليه، على:

(أ) إلزام أصحاب العمل المرتبطين باتفاques جماعية باتخاذ اجراءات مناسبة لاطلاق العمال المعنيين على نصوص الاتفاques الجماعية المنطبقة على المنشآت التي يعملون فيها.

(ب) تسجيل أو إيداع الاتفاques الجماعية وأي تغيرات لاحقة تدخل عليها.

(ج) مهلة زمنية تنتهي تعتبر خلالها الاتفاques الجماعية ملزمة، ما لم تنص على خلاف ذلك، وما لم تتم مراجعتها أو فسخها من قبل الأطراف قبل انتهاء هذه المهلة.

التوصية (رقم ٩٢) الخالصة بالتوقيق والتحكيم الاختياريين، ١٩٥١

أولاً - التوفيق الاختياري

١ - تقام آلية للتوفيق الاختياري تتناسب مع الظروف الوطنية، للمساعدة في تفادي المنازعات الصناعية بين أصحاب العمل والعمال وتسويتها.

٢ - حيثما تقام آلية للتوفيق الاختياري على أساس مشترك، تضم عدداً متساوياً من ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال.

٣ - (١) يكون اجراء التوفيق مجاناً وسريعاً، وتحدد مسبقاً مهلة زمنية للإجراءات، حسبما تقرره القوانين أو اللوائح الوطنية، وتكون هذه المهلة قصيرة ما أمكن.
 (٢) تتخذ اجراءات للسماح ببدء الاجراء إما بناء على مبادرة أحد الأطراف في النزاع، أو من قبل سلطة التوفيق الاختياري بحكم اختصاصها.

٤ - عندما يعالج نزاع عن طريق اجراء للتوفيق بموافقة جميع الأطراف المعنية تشجع هذه الأطراف على الامتناع عن الاضرابات وإغلاق المنشآت طوال سير الاجراء.

٥ - تكون جميع الاتفاques التي قد يتوصل اليها الأطراف أثناء اجراء التوفيق أو كنتيجة له مكتوبة، وتعتبر معاذلة للاتفاques التي تعقد بالطريقة العادية.

ثانياً - التحكيم الاختياري

٦ - عندما يحال نزاع الى التحكيم لتسوية نهائية بموافقة جميع الأطراف المعنية، تشجع هذه الأطراف على الامتناع عن الاضرابات وإغلاق المنشآت طوال عملية التحكيم، وعلى قبول قرار التحكيم.

ثالثاً - أحكام عامة

٧ - لا تتضمن هذه التوصية أي حكم يمكن تفسيره بأنه يقيد حق الاضراب بأي شكل من الأشكال.

التوصية (رقم ٩٤) الخلاصة بالتشاور والتعاون ١٩٥٢ بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المنشأة،

١ - تتخذ الاجراءات المناسبة لتعزيز التشاور والتعاون بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المنشأة بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك التي لا تدخل في نطاق آلية المفاوضة الجماعية أو التي لا تعالجها عادة آلية أخرى معنية بتحديد شروط وأحكام الاستخدام.

٢ - ينبغي، فيما يتعلق بهذا التشاور والتعاون، وبما يتفق مع العادات والممارسات الوطنية:

- (أ) أن يسهل عن طريق تشجيع عقد اتفاقات اختيارية بين الأطراف، أو
- (ب) أن تعززهما قوانين أو لوائح يمكن أن تنص على إقامة هيئات للتشاور والتعاون وأن تحدد نطاقها ووظائفها وهياكلها وطرائق عملها بما يتفق مع الظروف في مختلف المنشآت، أو
- (ج) أن يسهل أو يعززها بمزدح من هذه الطرائق.

التوصية (رقم ١١٣) الخلاصة بالتشاور والتعاون بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على المستويين الصناعي والوطني، ١٩٦٠

١ - (١) تتخذ تدابير تتناسب مع الظروف الوطنية لتشجيع المشاورات الفعالة والتعاون على المستويين الصناعي والوطني بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل

ومنظمات العمال، وفيما بين هذه المنظمات، من أجل الأغراض المبينة في الفقرتين ٤ و ٥ فيما بعد وغيرها من المسائل ذات الأهمية المشتركة التي تقررها الأطراف.

(٢) تطبق هذه التدابير دون تمييز من أي نوع ضد هذه المنظمات أو فيما بينها على أساس العنصر أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الإنتماء القومي لأعضائها.

- ٢ - لا تقيد هذه التدابير الحرية النقابية أو تنتقص من حقوق منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، بما فيها الحق في المفاوضة الجماعية.

- ٣ - وفقاً للعرف والممارسة الوطنية توفر هذه المشاورات أو تسهل عن طريق -

(أ) العمل الاختياري من جانب منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال،

(ب) أو الأعمال التشجيعية من جانب السلطات العامة،

(ج) أو القوانين أو اللوائح،

(د) أو تركيبة من هذه الوسائل.

٤ - يكون الهدف العام لهذه المشاورات والتعاون هو تشجيع الفهم المتبادل وحسن العلاقات بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، وفيما بين هذه المنظمات، من أجل تنمية الاقتصاد في مجموعه أو فروعه منه، وتحسين ظروف العمل، ورفع مستويات المعيشة.

- ٥ - تستهدف هذه المشاورات والتعاون بوجه خاص -

(أ) بحث منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المشترك للمسائل ذات الأهمية المتبادلة بغية التوصل إلى أوسع مدى ممكن من الحلول المتفق عليها،

(ب) ضمان سعي السلطات العامة إلى الحصول على آراء ومشورة ومساعدة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بالطريقة المناسبة بالنسبة لما يلي -

"١" إعداد وتنفيذ القوانين واللوائح التي تمس مصالحهم،

"٢" إقامة وتسهيل هيئات وطنية مثل الهيئات المسؤولة عن تنظيم العمالة، والتدريب وإعادة التدريب المهنيين، وحماية العمل، والصحة والسلامة الصناعيتين، والانتاجية، والضمان الاجتماعي والرعاية،

"٣" وضع وتنفيذ خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

التوصية (رقم ١٢٩) الخاصة بالاتصالات بين الادارة والعمال داخل المنشآت، ١٩٦٧

أولاً - اعتبارات عامة

١ - تتخذ كل دولة عضو الاجراءات المناسبة لاطلاع الأشخاص والمنظمات والسلطات التي قد تكون معنية بوضع وتطبيق السياسات المتعلقة بالاتصالات بين الادارة والعمال داخل المنشآت على أحكام هذه التوصية.

- ٢ - (١) يعترف أصحاب العمل ومنظماتهم وكذلك العمال ومنظمهما، بحكم مصلحتهم المشتركة، بأهمية توفر مناخ من التفاهم المشترك والثقة المتبادلة داخل المنشآت مما يتحقق في آن معاً فعالية المنشأة وتطلعات العمال.
- (٢) يعزز هذا المناخ بنشر وتبادل المعلومات المتعلقة بمختلف جوانب الحياة في المنشأة وبالظروف الاجتماعية للعمال على أن يتم ذلك بسرعة وبصورة كاملة وموضوعية بقدر الامكان.
- (٣) ولتطبيق سياسة فعالة للاتصال مع ممثلي العمال، تدابير مناسبة لتطبيق سياسة فعالة للاتصال مع العمال وممثليهم.
- ٣ - تكفل أي سياسة اتصال فعالة تقديم المعلومات وقيام مشاورات بين الأطراف المعنية قبل أن تتخذ الادارة قرارات بشأن الأمور بالغة الأهمية، على لا يؤدي كشف هذه المعلومات الى الاضرار بأي من الطرفين.
- ٤ - لا يجوز لأساليب الاتصال أن تمس الحرية النقابية بأي حال، ولا يجوز بأي حال أن تسبب أي ضرر لممثلي العمال المختارين بحرية أو لمنظمهما، أو أن تقيد وظائف الأجهزة الممثلة للعمال وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية.
- ٥ - تجرى مشاورات متبادلة وتبادل لوجهات النظر بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بغية دراسة التدابير التي يتبعها اتخاذها لتشجيع وتعزيز قبول سياسات الاتصال وتطبيقاتها بفعالية.
- ٦ - تتخذ خطوات لتدريب المعينين على استعمال أساليب الاتصال ولتعريفهم بقدر الامكان بكل الموضوعات التي يجب أن يتم الاتصال بشأنها.
- ٧ - عند وضع وتطبيق أي سياسة للاتصال، تسترشد الادارة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والأجهزة الممثلة للعمال وكذلك السلطات العامة اذا كانت الظروف الوطنية تسمح بذلك بأحكام الجزء الثاني الوارد أدناه.

ثانياً - عناصر سياسة الاتصالات داخل المنشأة

- ٨ - تكيف أي سياسة للاتصالات مع طبيعة المنشأة المعنية، مع مراعاة حجمها وتكوين قوة العمل فيها ومصالحها.
- ٩ - لكي يحقق أي نظام للاتصالات داخل المنشأة الغاية التي أقيم من أجلها، ينبغي أن يصم بحيث يضمن اتصالاً حقيقياً ومنتظماً في اتجاهين:
- (أ) بين ممثلي الادارة (رئيس المنشأة، رؤساء الأقسام، رؤساء العمال، الخ...). والعمال،
 (ب) بين رئيس المنشأة ومدير شؤون العاملين أو أي ممثل آخر للادارة العليا، من ناحية، وممثلي العمال أو الأشخاص الآخرين الذين يتولون بموجب القوانين أو الممارسات الوطنية أو الاتفاقيات الجماعية تمثيل صالح العمال على مستوى المنشأة من ناحية أخرى.

- ١٠ - عندما ترغب الادارة في ابلاغ معلومات من خلال ممثلي العمال، تتاح لهؤلاء، إذا وافقوا على القيام بذلك، الوسائل التي تمكّنهم من ابلاغ هذه المعلومات بسرعة وبصورة كاملة للعمال المعينين.
- ١١ - تولى الادارة عند اختيارها لقناة أو قنوات الاتصال التي تعتبرها مناسبة لنوع المعلومات التي تود ابلاغها الاعتيار اللازم لاختلاف طبيعة وظائف المشرفين ووظائف ممثلي العمال بحيث لا تضعف وضع أي منهم.
- ١٢ - يستند اختيار الوسيلة المناسبة للاتصال وتوفيقه الى الظروف الخاصة بكل وضع بعينه مع مراعاة الممارسات الوطنية.
- ١٣ - يجوز أن تشمل وسائل الاتصال:
- (أ) الاجتماعات الرامية الى تبادل الآراء والمعلومات.
 - (ب) الوسائل التي تستهدف مجموعات معينة من العمال، مثل النشرات المخصصة للمشرفين والكتيبات المتعلقة بسياسة العاملين.
 - (ج) وسائل الاعلام الجماهيري، مثل الصحف والمجالات الخاصة بالمنشأة، والنشرات الاخبارية والنشرات الاعلامية والأولية، ولوحات الاعلانات، والتقارير السنوية أو المالية المقدمة بشكل يفهمه جميع العمال، والرسائل الموجهة الى المستخدمين، والمعارض، وزيارات المصانع، والافلام، والشرائط والشرائح المصورة، والاذاعة والتلفزيون.
 - (د) الوسائل الرامية الى تمكين العمال من تقييم مقتراحاتهم وابداء آرائهم بشأن الأمور المتعلقة بسير المنشأة.
- ١٤ - تحدد المعلومات التي يتبعين ابلاغها وطريقة عرضها بحيث تسهل التفاهם المتبادل حول المشاكل التي يثيرها تعقد أنشطة المنشأة.
- ١٥ - (١) توجه المعلومات التي يتبعين على الادارة ابلاغها مع مراعاة طبيعتها اما الى ممثلي العمال أو الى العمال أنفسهم وتشمل، بقدر الامكان، كل ما يهم العمال فيما يتعلق بسير المنشأة ومستقبلها وبالوضع الراهن والمقبل للعمال، بحيث لا يسبب كشف هذه المعلومات أي ضرر للطرفين.
- (٢) تقديم الادارة معلومات تتعلق بوجه خاص، بما يلي:
- (أ) الشروط العامة للاستخدام، بما فيها شروط التعيين والنقل وانهاء الاستخدام،
 - (ب) توصيف الوظائف ووضع كل منها في هيكل الوظائف في المنشأة،
 - (ج) امكانات التدريب وفرص الترقى في المنشأة،
 - (د) ظروف العمل العامة،
 - (ه) اللوائح المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وتعليمات الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية،
 - (و) اجراءات فحص الشكاوى، والقواعد والممارسات التي تحكم سيرها وشروط اللجوء اليها،

- (ز) خدمات رعاية العاملين (العناية الطبية، التدابير الصحية، المقاصف، الاسكان، الاستجمام، وتسهيلات الانخار والتسهيلات المصرفية، الخ...).
- (ح) نظم الضمان الاجتماعي أو المساعدة الاجتماعية في المنشأة.
- (ط) اللوائح المتعلقة بنظم الضمان الاجتماعي الوطنية التي يخضع لها العمال بحكم عملهم في المنشأة.
- (ي) الوضع العام للمنشأة واحتياطات أو خطط تطويرها في المستقبل.
- (ك) تفسير القرارات التي يمكن أن تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على وضع العمال في المنشأة.
- (ل) أساليب التشاور والحوار والتعاون بين الادارة وممثليها، من ناحية، والعامل وممثليهم، من ناحية أخرى.
- (٢) تشير المعلومات صراحة الى أي مسألة كانت موضوع مفاوضات بين صاحب العمل والعمال أو ممثليهم في المنشأة أو أبرم بشأنها اتفاق جماعي على مستوى يتجاوز المنشأة.

**التوصية (رقم ١٣٠) الخلاصة ببحث الشكاوى
دخلل المنشأة بغية تسويتها، ١٩٦٧**

.....

أولاً - أساليب التنفيذ

١ - يجوز تنفيذ هذه التوصية عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاques الجماعية أو لوائح العمل أو قرارات التحكيم أو أي طريقة أخرى تتمشى مع الممارسات الوطنية وتتناسب مع الظروف الوطنية.

ثانياً - مباديء عامة

٢ - من حق أي عامل يرى، بشكل فردي أو بالاشتراك مع عمال آخرين، أن لديه ما يدفع إلى الشكوى -

(أ) أن يتقدم بهذه الشكوى دون أن يتعرض لأي ضرر نتيجة لذلك،
(ب) أن تبحث هذه الشكوى وفقا للإجراءات المناسبة.

٣ - يجوز أن يكون سبب الشكوى أي تبير أو وضع يتصل بالعلاقات بين صاحب العمل والعامل، أو يؤثر أو قد يؤثر على ظروف استخدام عامل أو أكثر في المنشأة، حين يبدو هذا التبير أو الوضع مناقضا لأحكام اتفاق جماعي مطبق أو عقد استخدام فردي أو للوائح العمل أو القوانين أو اللوائح أو العادة أو العرف في المهنة، أو فرع النشاط الاقتصادي أو البلاد مع مراعاة مباديء حسن النية.

٤ - (١) لا تنطبق أحكام هذه التوصية على المطالب الجماعية الرامية إلى تعديل أحكام وشروط الاستخدام.

(٢) تحدد القوانين أو الممارسات الوطنية التمييز بين الحالات التي تعد فيها الشكوى المقدمة من عامل أو أكثر، شكوى تخضع للإجراءات المنصوص عليها في هذه التوصية والحالات التي تكون فيها الشكوى مطلباً جماعياً يعالج عن طريق المفاوضة الجماعية أو لإجراء آخر من إجراءات تسوية المنازعات.

٥ - عندما تقرر إجراءات بحث الشكاوى في اتفاقات جماعية يشجع أطراف هذا الاتفاق على أن يدرجوا فيه حكماً يقضى بأن يتبعها بتشجيع تسوية الشكاوى - في فترة سريان الاتفاق - وفق الإجراءات المنصوص عليها فيه، والامتناع عن أي عمل قد يعوق السير الفعال لهذه الإجراءات.

٦ - تشرك منظمات العمال أو ممثلو العمال في المنشأة مع أصحاب العمل أو منظماتهم، بحقوق ومسؤوليات متكافئة، ويفضل أن يتم ذلك بالاتفاق على وضع وتنفيذ إجراءات الشكاوى داخل المنشأة، وفقاً للقوانين أو الممارسات الوطنية.

٧ - (١) من أجل تقليل عدد الشكاوى إلى أدنى حد يولى أكبر اهتمام لوضع سياسة عاملين وسيرها الصحيح، على أن تراعي وتحترم حقوق العمال ومصالحهم.

(٢) تحقيقاً لهذه السياسة، ومن أجل حل المسائل الاجتماعية التي تؤثر على العمال داخل المنشأة على الادارة قبل اتخاذ قرار أن تتعاون مع ممثلي العمال.

٨ - تسوى الشكاوى داخل المنشأة ذاتها بقدر الامكان وفقاً للإجراءات الفعالة التي تكيف مع ظروف البلاد وفرع النشاط الاقتصادي والمنشأة المعنية، والتي توفر للأطراف المعنية الموضوعية الكاملة.

٩ - لا تؤدي أحكام هذه التوصية إلى تقييد حق العامل في أن يتوجه مباشرة إلى سلطة العمل المختصة أو إلى أي محكمة عمالية أو أي سلطة قضائية أخرى بشأن هذه الشكوى حيالاً ما تعرف القوانين أو اللوائح الوطنية بهذا الحق.

ثالثاً - الإجراءات داخل المنشأة

١٠ - (١) كقاعدة عامة تبذل أولاً محاولة لتسوية الشكاوى مباشرة بين العامل المتاثر بها - سواء بمساعدة أو دون مساعدة، ورئيسه المباشر غير مناسبة، يكون من حق العامل أن تدرس حالته على مستوى أعلى أو أكثر حسب طبيعة الشكوى، وهيكل المنشأة وحجمها.

(٢) عند فشل مثل هذه المحاولة للتسوية، أو عندما تجعل طبيعة الشكوى مثل هذه المنشقة المباشرة بين العامل المتاثر ورئيسه المباشر غير مناسبة، يكون من حق العامل أن تدرس حالته على مستوى أعلى أو أكثر حسب طبيعة الشكوى، وهيكل المنشأة وحجمها.

- ١١ - توضع اجراءات الشكاوى وتطبق بحيث تكون هناك امكانية حقيقة للتوصىلى تسوية للحالة يقبلها العامل وصاحب العمل عن طيب خاطر عند كل خطوة تنص عليها هذه الاجراءات.
- ١٢ - تكون اجراءات الشكاوى غير معقدة وسريعة بقدر الامكان، ويجوز أن تقرر مهلات زمنية مناسبة إذا كان ذلك ضرورياً لهذا الغرض، وتبقى القواعد الشكلية في تطبيق هذه الاجراءات عند الحد الأدنى.
- ١٣ - (١) من حق العامل المعنى أن يشارك مباشرة في اجراءات الشكاوى، وأن يحصل على مساعدة أو تمثيل أثناء بحث شكاوه من جانب منظمة ممثلة للعامل، أو ممثلاً للعامل في المنشأة، أو أي شخص آخر يختاره، وفقاً للقوانين أو الممارسات الوطنية.
 (٢) من حق صاحب العمل أن يتلقى مساعدة أو أن تمثله منظمة لأصحاب العمل.
 (٣) يتمتع كل شخص مستخدم في نفس المنشأة ويساعد العامل أو يمثله أثناء بحث شكاوه - وبشرط أن يتصرف وفقاً لإجراءات الشكاوى - بنفس الحماية التي يتمتع بها العامل بمقتضى البند (أ) من الفقرة ٢ من هذه التوصية.
- ١٤ - يسمح للعامل المعنى، أو لممثله إن كان مستخدماً في نفس المنشأة، بالوقت الكافي للمشاركة في اجراءات بحث الشكاوى، ولا يتعرض لأي خسارة في أجره بسبب تغييره عن عمله نتيجة لهذه المشاركة، مع مراعاة أي قواعد أو ممارسات قد ينص عليها التشريع أو الاتفاques الجماعية أو غيرها من الوسائل المناسبة، بما في ذلك الضمانات ضد التعسف.
- ١٥ - توضع محاضر بالاجراءات بالاتفاق المتبادل وتتوفر للأطراف إذا رأت ذلك ضرورياً.
- ١٦ - (١) تتخذ التدابير المناسبة لضمان تعريف العمال بإجراءات الشكاوى فضلاً عن القواعد والممارسات التي تحكم سيرها، وشروط اللجوء إليها.
 (٢) يتم تبليغ كل عامل تقدم بشكاوى بالخطوات التي تتخذ بمقتضى الاجراءات، والتصرفات التي تتخذ بالنسبة لشكاوه.
- ## رابعاً - تسوية الشكاوى المتعلقة
- ١٧ - إذا فشلت كل الجهود لتسوية الشكاوى داخل المنشأة توفر، مع مراعاة طبيعة الشكاوى، امكانية لتسويتها نهائياً من خلال اجراء أو أكثر من الاجراءات التالية:
 (أ) الاجراءات التي ينص عليها الاتفاق الجماعي مثل البحث المشترك للحالة بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنيين، أو التحكيم الاختياري من جانب شخص أو أشخاص يعينون بموافقة صاحب العمل والعامل المعنى أو المنظمات التي تمثلهما،
 (ب) التوفيق أو التحكيم من جانب السلطة العامة المختصة،

- (ج) اللجوء الى محكمة عمالية أو سلطة قضائية أخرى،
 (د) أي اجراء آخر قد يكون مناسبة للظروف الوطنية.
- ١٨ - (١) يتاح للعامل الوقت اللازم للمشاركة في الاجراءات المشار اليها في الفقرة ١٧ من هذه التوصية.
 (٢) لا يسبب لجوء العامل لأي من الاجراءات المنصوص عليها في الفقرة ١٧ أي خسارة في الأجر إذا ثبت في مجرى الاجراءات أن لشكواه ما يبررها. وتبذل كل الجهود، بقدر الامكان، لسير هذه الاجراءات خارج ساعات عمل العمال المعينين.

**الاتفاقية (رقم ١٥٨) الخالصة بشأن
إنتهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، ١٩٨٢**

.....

الجزء الأول - طرائق التنفيذ، والنطاق والتعاريف

المادة ١

تنفذ أحكام هذه الاتفاقية بموجب قوانين أو لوائح وطنية، وذلك ما لم تنفذ عن طريق اتفاques جماعية، أو قرارات تحكمية، أو أحكام قضائية، أو عن أي طريق آخر يتفق والممارسات الوطنية.

المادة ٢

- ١ - تطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى جميع الأشخاص المستخدمين.
- ٢ - يجوز للدولة العضو أن تستثنى من كل أو بعض أحكام هذه الاتفاقية الفئات التالية من المستخدمين:
 (أ) العمال الذين يستخدمون بموجب عقد عمل لمدة محددة أو لمهمة محددة،
 (ب) العمال الذين يقضون مدة اختبار أو المدة المؤهلة للعمل، على أن تحدد هذه المدة مقدما وأن تكون معقولة،
 (ج) العمال الذين يستخدمون على أساس عرضي لمدة قصيرة.
- ٣ - ينبغي النص على ضمانات كافية ضد اللجوء إلى عقود العمل ذات الأجل المحدد التي يكون الغرض منها تجنب الحماية الناشئة عن هذه الاتفاقية.
- ٤ - يجوز، عند الاقتضاء، أن تتخذ السلطة المختصة أو الهيئة ذات الصلة في أحد البلدان، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، حيث وجدت، تدابير تستثنى بها من انطباق هذه الاتفاقية أو بعض أحكامها فئات المستخدمين التي

تُخضع أحكام وشروط استخدامها لترتيبات خاصة تؤمن لهم، في مجموعها، حماية معادلة على الأقل لتلك التي تكفلها الاتفاقية.

٥ - يجوز، عند الاقتضاء، أن تتخذ السلطة المختصة أو الهيئة ذات الصلة في أحد البلدان، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، حيث وجدت، تدابير تستثنى بها من انتطاب هذه الاتفاقية، أو بعض أحكامها فئات محدودة أخرى من المستخدمين تنشأ بشأنها مشاكل خاصة ذات طابع هام، على ضوء ظروف العمالة الخاصة للعمال المعندين أو حجم المنشأة التي تستخدمهم أو طبيعتها.

٦ - تحدد كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية في التقرير الأول عن انتطاب الاتفاقية، الذي تلتزم بتقديمه بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية، الفئات التي قد تكون مستثناء عملا بالفقرتين ٤ و ٥ من هذه المادة، مع بيان أسباب الاستثناء، وتبيّن في التقارير اللاحقة وضع قانونها وممارستها تجاه الفئات المذكورة ومدى ما وصل إليه تنفيذها أو ما تعتمده من تنفيذ للاتفاقية فيما يتعلق بهذه الفئات.

المادة ٣

لأغراض هذه الاتفاقية، يعني تعبيرا "التسرير" و "إنهاء الاستخدام" إنهاء استخدام بمبادرة من صاحب العمل.

الجزء الثاني - معايير عامة الانتطاب

القسم ألف - تبرير التسرير

المادة ٤

لا ينهي استخدام عامل ما لم يوجد سبب صحيح لهذا الانهاء يرتبط بقدرة العامل أو بسلوكه، أو يستند إلى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو الدائرة.

المادة ٥

لا تشكل الأسباب التالية، بين أمور أخرى، أسباباً صحيحة للتسرير:

- (أ) الانتساب النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل أو، بموافقة صاحب العمل، أثناء ساعات العمل،
- (ب) السعي إلى الحصول على صفة ممثّل للعمال، أو ممارسة هذه الصفة أو سبق ممارستها،
- (ج) رفع شكوى أو المشاركة في دعوى ضد صاحب العمل، تظلّماً من إخلال بالقوانين أو اللوائح، أو اللجوء إلى السلطات الإدارية المختصة.

- (د) العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو المسؤوليات العائلية، أو الحمل، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو النسب القومي، أو الأصل الاجتماعي،
(هـ) التغيب عن العمل أثناء إجازة الوضع.

المادة ٦

- ١ - لا يشكل التغيب المؤقت عن العمل بسبب المرض أو الإصابة سبباً صحيحاً لإنتهاء الاستخدام.
٢ - يتحدد تعريف ما يشكل تغيباً مؤقتاً عن العمل، ومدى استلزم شهادة طبية، والقيود الممكنة على تطبيق الفقرة ١ من هذه المادة وفقاً لطرائق التنفيذ المشار إليها في المادة ١ من هذه الاتفاقية.

القسم باء - الاجراءات الواجب اتباعها قبل وحين التسريح

المادة ٧

لا ينتهي استخدام عامل لأسباب ترتبط بسلوكه أو أدائه قبل أن تتاح له فرصة الدفاع عن نفسه ضد الادعاءات الموجهة إليه ما لم يكن من غير المعقول أن يتيح له صاحب العمل هذه الفرصة.

القسم جيم - اجراء الطعن في التسريح

المادة ٨

- ١ - يكون لأى عامل يعتقد أن استخدامه قد أنهى دون مبرر أن يطعن في هذا الاجراء أمام هيئة محاسبة، كأن تكون جهة قضائية، أو محكمة عمل، أو لجنة تحكيم أو محكم.
٢ - يجوز عند تصريح هيئة مختصة بالتسريح أن يغير تبعاً لذلك انطباق الفقرة ١ من هذه المادة بما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية.
٣ - يجوز اعتبار العامل متزاولاً عن مزاولة حقه في الطعن في التسريح ما لم يفعل ذلك خلال مهلة معقولة بعد التسريح.

المادة ٩

- ١ - تفويض الهيئات المشار إليها في المادة ٨ من هذه الاتفاقية سلطة النظر في الأسباب المقدمة لتبرير التسريح وفي الظروف الأخرى الملائمة للحالة المعنية، والبت في مشروعيية إنهاء الاستخدام.

٢ - حتى لا يتحمل العامل وحده عبء إثبات عدم وجود سبب صحيح لإنتهاء الاستخدام ينبغي أن تنص طرائق التنفيذ المشار إليها في المادة ١ من هذه الاتفاقية على أحدي الامكانيتين التاليتين أو كليهما:

(أ) أن يقع عبء إثبات وجود سبب صحيح لإنتهاء الاستخدام كما هو معرف في المادة ٤ على عاتق صاحب العمل،

(ب) أن تخول الهيئات المشار إليها في المادة ٨ من هذه الاتفاقية سلطة الوصول إلى نتيجة بشأن سبب الانهاء بناء على الأدلة التي يقدمها الطرفان وفقاً للإجراءات المنصوص عليها في القوانين والممارسات الوطنية.

٣ - في حالة التسرير الذي تعزى أسبابه إلى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو الدائرة، تفوض الهيئات المشار إليها في المادة ٨ من هذه الاتفاقية سلطة تقرير ما إذا كان التسرير قد حثّ حقيقة لهذه الأسباب، على أن يتم تعين مدى تفوقيتها أيضاً سلطة تقرير ما إذا كانت هذه الأسباب كافية لتبرير ذلك التسرير بطرائق التنفيذ المذكورة في المادة ١ من هذه الاتفاقية.

المادة ١٠

إذا خلصت الهيئات المشار إليها في المادة ٨ من هذه الاتفاقية إلى ان التسرير قد وقع دون مبرر، وإذا لم تكن مفروضة، أو إذا وجدت أن إعلان بطلان التسرير و/أو الأمر أو الاقتراح بإعادة العامل إلى عمله غير ممكن وفقاً للقوانين والمهارات الوطنية، فإنها تخول سلطة الأمر بدفع تعويض مناسب أو أي نوع آخر من المساعدة يعتبر مناسباً.

القسم دال - مدة الإخطار

المادة ١١

يكون للعامل المزمع إنهاء استخدامه الحق في فترة إخطار معقولة أو في تعويض بدلأ عنها، ما لم يثبت ارتکابه خطأ جسيماً، أي خطأ لا يكون من الحكمة معه أن يطلب إلى صاحب العمل الاستمرار في استخدام هذا العامل خلال فترة الإخطار.

القسم هاء - تعويض إنهاء الاستخدام والأشكال الأخرى لحماية النخل

المادة ١٢

١ - يكون لأي عامل مسرح، ووفقاً للقوانين والمهارات الوطنية الحق في:
(أ) تعويض عن إنهاء الاستخدام أو إعانته أخرى مثيلة يتحدد مقدارها، بين أمور أخرى، على أساس طول مدة الخدمة ومستوى الأجر، ويدفعها مباشرة صاحب العمل أو صندوق تمويه اشتراكات أصحاب العمل.

(ب) أو إعانت التأمين ضد البطالة أو مساعدات العاطلين أو الأشكال الأخرى للضمان الاجتماعي، مثل إعانت الشيغوخة أو العجز، على أن تستوفى الشروط المعتادة التي تعطي الحق في هذه الإعانت.

(ج) أو قيمة مركبة من هذه التعويضات والإعانت.

٢ - لا يكون للعامل الذي لم يستوف الشروط المطلوبة للإفادة من التأمين ضد البطالة أو من مساعدات العاطلين في ظل نظام عام النطاق الحق في التعويضات أو الإعانت المشار إليها في الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة ١ من هذه المادة لمجرد أنه لا يتلقى إعانة بطالاً بموجب الفقرة الفرعية (ب) من الفقرة ١.

٣ - يجوز أن تنص طرائق التنفيذ المشار إليها في المادة ١ من هذه الاتفاقية على سقوط الحق في التعويضات أو الإعانت المشار إليها في الفقرة الفرعية (أ) من الفقرة ١، من هذه المادة في حالة حدوث إنهاء للاستخدام بسبب خطأ جسيم.

الجزء الثالث - أحكام تكميلية تتعلق بإنهاء الاستخدام لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو تنظيمية أو مثيلة

القسم ألف - استشارة ممثلي العمال

المادة ١٣

١ - عندما يعتزم صاحب العمل القيام بعمليات إنهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل فإن عليه:

(أ) أن يزود ممثلي العمال المعينين في الوقت المناسب بالمعلومات ذات الصلة بما فيها أسباب إنهاء المزمع، وعدد وفئات العمال الذين يمكن أن يتأثروا، والفتره التي سيجرى فيها إنهاء الاستخدام فعلاً،

(ب) أن يتيح لممثلي العمال، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، وبأسرع ما يمكن فرصة المشاوره بشأن التدابير التي ينبغي اتخاذها لتجنب أو تخفيض حالات إنهاء إلى أدنى حد ممكن، والتدابير الالزامه لتخفيض الآثار الضاره لأي تسریع على العمال المعينين، كأن يكون ذلك بایجاد أعمال بديلة لهم.

٢ - يمكن لطرائق التنفيذ المشار إليها في المادة ١ من هذه الاتفاقية أن تقصر انتطاب الفقرة ١ من هذه المادة على الحالات التي يمثل فيها العمال الذين يزمع إنهاء استخدامهم عدداً محدوداً أو نسبة مئوية محددة من القوة العاملة على الأقل.

٣ - لأغراض هذه المادة، تعني عبارة "ممثلي العمال المعينين" ممثلي العمال المعترف لهم بهذه الصفة في القوانين أو الممارسات الوطنية، عملاً بالاتفاقية المتعلقة بممثلي العمال، ١٩٧١.

القسم باء - إخطار السلطة المختصة

النارة ١٤

- ١ - عندما يعتزم صاحب العمل القيام بعمليات إنهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل، عليه، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، أن يخطر السلطة المختصة بذلك بأسرع ما يمكن، مع إعطائها جميع المعلومات الازمة، بما في ذلك بيانكتابي بأسباب التسريحات، وأعداد وفئات العمال التي ستتعرض لها، والمدة التي يزمع تنفيذ عمليات إنهاء الاستخدام خلالها.
 - ٢ - يجوز أن تقتصر القوانين أو اللوائح الوطنية إنطباق الفقرة ١ من هذه المادة على الحالات التي يمثل فيها العمال الذين يزمع إنهاء استخدامهم عدداً محدداً أو نسبة محددة من القوة العاملة على الأقل.
 - ٣ - يخطر صاحب العمل السلطة المختصة بحالات التسريح المشار إليها في الفقرة ١ من هذه المادة قبل تنفيذ عمليات إنهاء الاستخدام بمدة لها حد أدنى تحدده القوانين أو اللوائح الوطنية.
-

التوصية (رقم ١٦٦) الخلاصة بإنها الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، ١٩٨٢

.....

أولاً - طرائق التنفيذ، والنطاق والتعاريف

- ١ - يجوز تطبيق أحكام هذه التوصية عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية، أو الاتفاques الجماعية، أو لوائح العمل، أو قرارات التحكيم أو الأحكام القضائية، أو بأية طريقة أخرى تتفق والممارسات الوطنية وتكون ملائمة للظروف الوطنية.
- ٢ - (١) تطبق هذه التوصية على جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى جميع الأشخاص المستخدمين.
- (٢) يجوز للدولة العضو أن تستثنى من نطاق انطباق كل أو بعض أحكام هذه التوصية الفئات التالية من المستخدمين:
 - (أ) العمال الذين يستخدمون بموجب عقد عمل لمدة محددة أو لمهمة محددة.
 - (ب) العمال الذين يقضون مدة اختبار أو المدة المؤهلة للعمل، على أن تحدد هذه المدة مقدماً وأن تكون معقولة.
 - (ج) العمال الذين يستخدمون على أساس عرضي لمدة قصيرة.

(٣) يجون، عند الاقتضاء، أن تتخذ السلطة المختصة أو الهيئة ذات الصلة في أحد البلدان، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، حيث وجدت، تدابير تستثنى بها من انطباق هذه التوصية أو من بعض أحكامها فئات المستخدمين التي تخضع أحكام وشروط استخدامها لترتيبات خاصة تؤمن لهم، في مجموعها، حماية معادلة على الأقل لتلك التي تكفلها التوصية.

(٤) يجون، عند الاقتضاء، أن تتخذ السلطة المختصة أو الهيئة ذات الصلة في أحد البلدان، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، حيث وجدت، تدابير تستثنى بها من انطباق هذه التوصية أو من بعض أحكامها فئات محدودة أخرى من المستخدمين تنشأ بشأنها مشاكل خاصة ذات طابع عام، على ضوء ظروف العمالة الخاصة للعمال المعندين أو حجم المنشأة التي تستخدمهم أو طبيعتها.

٣ - (١) يتبعي النص على ضمانات كافية ضد اللجوء إلى عقود العمل ذات الأجل المحدد التي يكون الغرض منها تجنب الحماية الناشطة عن الاتفاقية المتعلقة بإنتهاء الاستخدام، ١٩٨٢، وعن هذه التوصية.

(٢) لهذا الغرض، يجوز النص، مثلاً، على واحدة أو أكثر من الضمانات التالية:

(أ) قصر استعمال العقود ذات الأجل المحدد على الحالات التي يتعدى فيها الاستخدام لمدة غير محددة، بسبب طبيعة العمل المطلوب انجازه أو بسبب الظروف التي يجب انجاز هذا العمل فيها، أو لأسباب تتعلق بمصلحة العامل.

(ب) اعتبار العقود لمدة محددة في غير الحالات المذكورة في الفقرة (أ) عقود عمل غير محددة المدة،

(ج) اعتبار العقود لمدة محددة، حينما تجدد مرة أو عدة مرات في غير الحالات المذكورة في الفقرة الفرعية (أ)، عقود عمل غير محددة المدة.

٤ - لأغراض هذه التوصية، يعني تعبيراً "التسریح" و "إنهاء الاستخدام" إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل.

ثانياً - معايير عامة الانطباق

تبسيط إنتهاء الاستخدام

٥ - فضلاً عن الحالات المنصوص عليها في المادة ٥ من اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢، ولا يتبعي أن تمثل الأسباب التالية أسباباً صحيحة لإنتهاء الاستخدام:

(أ) السن، مع مراعاة القوانين والممارسات الوطنية فيما يتعلق بالتقاعد.

(ب) التغيب عن العمل بسبب الخدمة العسكرية الإجبارية أو التزامات مدنية أخرى بما يتفق مع القوانين والممارسات الوطنية.

٦ - (١) لا يمثل التغيب المؤقت عن العمل بسبب مرض أو إصابة سبباً صحيحاً لإنتهاء العقد.

(٢) يتحدد تعريف ما يشكل تغيباً مؤقتاً عن العمل، ومدى استلزم شهادة طبية، والقيود الممكنة على تطبيق الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة وفقاً لطرائق التنفيذ المشار إليها في الفقرة ١ من هذه التوصية.

الأدلة الراجبة اتباعها قبل ومين التسريع

٧ - لا ينبغي إنهاء استخدام أي عامل بسبب خطأ لا يبرر التسريع بموجب القوانين أو الممارسات الوطنية إلا إذا تكرر هذا الخطأ مرة أو عدة مرات، ما لم يكن صاحب العمل قد وجه إليه كتابة إنذاراً في هذا الشأن.

٨ - لا ينبغي إنهاء استخدام أي عامل بسبب أداء غير مرض، ما لم يكن صاحب العمل قد أعطاه التعليمات اللازمية وإنذاراً كتابياً، وما لم يكن العامل مستمراً في أداء واجباته بصورة غير مرضية بعد إيقضاء مهلة معقولة يفترض تحسن أدائه خلالها.

٩ - يكون لأى عامل الحق في أن يعاونه شخص آخر عند الدفاع عن نفسه، عملاً بالمادة ٧ من اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢، ضد الادعاءات الخاصة بسلوكه أو بأدائه مما يمكن أن يؤدي إلى إنهاء استخدامه، ويجوز أن تحدد طرائق التنفيذ المشار إليها في الفقرة ١ من هذه التوصية هذا الحق.

١٠ - يعد صاحب العمل متناولاً عن حقه في إنهاء استخدام عامل بسبب خطأ ارتكبه إذا لم يفعل ذلك خلال مهلة معقولة تعقب معرفته بهذا الخطأ.

١١ - يجوز لصاحب العمل أن يستشير ممثلي العمال قبل اتخاذ قرار نهائي بشأن حالات التسريع الفردية.

١٢ - ينبغي لصاحب العمل أن يخطر العامل كتابة بقرار إنهاء استخدامه.

١٣ - (١) ينبغي أن يكون للعامل الذي أخطر بتسريره أو الذي سرح حق في تسليميه، بناء على طلبه، شهادة مكتوبة من صاحب العمل توضح سبب أو أسباب تسريره.
 (٢) لا ينطبق حكم الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة في حالة التسريع الجماعي للأسباب المشار إليها في المادتين ١٣ و ١٤ من اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢، إذا اتبعت الإجراءات المنصوص عليها في هذه المادة.

أدلة الطعن في التسريع

١٤ - يجوز النص على اللجوء إلى إجراء المصالحة قبل أو أثناء إجراء الطعن في إنهاء الاستخدام.

١٥ - ينبغي أن تبذل السلطات العامة، وممثلو العمال ومنظمات العمال جهوداً لضمان أن يكون العمال على علم تام بامكانات الطعن المتاحة لهم.

الانقطاع عن العمل خلال فترة الإخطار

١٦ - ينفي أن يخول العامل، خلال فترة الإخطار المشار إليها في المادة ١١ من اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢، الحق في فترات معقولة من الانقطاع عن العمل دون اقتطاع من أجره، حتى يستطيع البحث عن عمل آخر، وذلك في أوقات تناسب الطرفين.

شهادة العدمة

١٧ - ينفي أن يكون للعامل المسرح حق في تسليمها، بناء على طلبه، شهادة من صاحب العمل لا توضح إلا تاريخ التحاقه بالخدمة وتركها؛ وكذلك نوع أو أنواع العمل التي كان مكلفاً بها؛ على أن يجوز أن تتضمن هذا الشهادة نفسها أو شهادة أخرى مستقلة، بناء على طلب العامل، تقييماً لسلوكه وأدائه.

تعويض إنها الاستخدام ووسائل حماية العمل الأخرى

١٨ - (١) ينفي أن يكون للعامل الذي أنهى استخدامه، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، الحق في -

(أ) تعويض إنهاء الاستخدام أو في إعانات أخرى مماثلة يحدد مقدارها، بين عوامل أخرى، على أساس مدة الخدمة ومستوى الأجر، ويدفعها له مباشرة صاحب العمل أو صندوق تمويل اشتراكات أصحاب العمل،

(ب) أو في إعانات التأمين ضد البطالة أو مساعدات العاطلين، أو في أشكال أخرى للضمان الاجتماعي، مثل إعانات الشيخوخة أو العجز، شريطة أن تكون الشروط المعتمدة التي تعطي الحق في هذه الإعانات مستوفاة.

(ج) أو في قيمة مركبة من هذه التعويضات والإعانات.

(٢) لا يجوز أن يكون للعامل الذي لم يستوف الشروط المطلوبة للإفادة من التأمين ضد البطالة أو من مساعدات العاطلين في ظل نظام عام النطاق الحق في أي من التعويضات أو الإعانات المذكورة في الفقرة الفرعية (أ) من هذه الفقرة لمجرد أنه لا يتلقى إعانة بطالة بموجب النقطة (ب) من الفقرة الفرعية (أ).

(٣) يجوز أن تنص طرائق التنفيذ المذكور في الفقرة ١ من هذه التوصية على سقوط الحق في التعويض أو في الإعانات المذكورة في الفقرة الفرعية (أ) من هذه الفقرة في حالة إنهاء الاستخدام بسبب خطأ جسيم.

ثالثاً - أحكام تكميلية تتعلق بإنهاء الاستخدام لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو تنظيمية أو مثيلة

١٩ - (١) ينفي أن تسعى كافة الأطراف المعنية إلى تجنب أو تخفيض حالات إنهاء الاستخدام التي تحتل لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيلة،

ما أمكن ذلك، دون إضرار بكفاءة تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو الهيئة، والى تخفيف الآثار السيئة على العامل أو العمال المعندين نتيجة لهذه الأسباب.

(٢) ينبغي للسلطة المختصة أن تساعد الأطراف، عند الإقتضاء، في البحث عن حلول المشاكل التي تنشأ عن إنهاء الاستخدام.

المشاورات بشأن التغييرات الهامة في المؤسسة

(١) ينبغي لصاحب العمل الذي يعتزم إدخال تغييرات هامة في الانتاج، أو البرنامج، أو التنظيم أو الهيكل، أو التكنولوجيا، يرجح أن تترتب عليها عمليات إنهاء استخدامه، أن يستشير ممثلي العمال المعندين بأسرع ما يمكن، ولا سيما بشأن هذه التغييرات، والأثار التي يرجح أن تسفر عنها، والتدابير التي تتبع تجنب أو تخفيف الآثار الضارة لمثل هذه التغييرات.

(٢) لكي يتيسر لممثلي العمال المعندين المشاركة بصورة فعالة في المشاورات المشار إليها في الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة، ينبغي لصاحب العمل أن يمدهم في الوقت المناسب بجميع المعلومات الازمة عن التغييرات الرئيسية المزمعة والأثار التي يرجح أن ترتبها.

(٣) لأغراض هذه الفقرة، تعني عبارة "ممثلي العمال المعندين" ممثلي العمال المعترف لهم بهذه الصفة في القوانين أو الممارسات الوطنية، طبقاً لاتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١.

تدابير لتجنب أو تخفيض حالات إنهاء الاستخدام

(١) يمكن أن تشمل التدابير التي ينبغي النظر فيها لتجنب أو تخفيض حالات إنهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل، بين أمور أخرى، تقييد التوظيف، وتوزيع تخفيض القوة العاملة على مدى فترة معينة لكي يتيسر تخفيضها بصورة طبيعية، والتنقلات الداخلية، والتدريب وإعادة التدريب، والتقاعد الاختياري المبكر مع حماية ملائمة للدخل؛ والحد من الساعات الإضافية، وإنقاص مدة العمل العادلة.

(٢) إذا رأى أنه من المرجح أن يؤدي إنقاص مدة العمل العادلة بصورة مؤقتة إلى تجنب أو تخفيض حالات التسريح الناشئة عن صعوبات اقتصادية مؤقتة، يجدر النظر في إمكانية منح تعويض جزئي مقابل فقد الأجور عن ساعات العمل العادلة غير المؤدبة، على أن يمول ذلك بالأساليب المناسبة في ظل القوانين والممارسات الوطنية.

معايير الاختيار لإنهاء الاستخدام

(١) ينبغي أن يقوم اختيار صاحب العمل للعمال المزمع إنهاء استخدامهم لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل على أساس معايير تتوضع مسبقاً بقدر الامكان، وتراعى بصورة كافية مصالح المؤسسة أو المنشأة أو الهيئة، كما تراعى مصالح العمال.

(٢) ينبغي تحديد هذه المعايير وترتيب أولويتها ومجالها من أهمية نسبية بطرائق التنفيذ المشار إليها في الفقرة ١ من هذه التوصية.

أولوية إعادة التوظيف

- ٢٤ - (١) ينبغي أن تكون للعمال الذين ينهي استخدامهم لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل قدر من الأولوية في إعادة التوظيف إذا ما استخدم صاحب العمل من جديد عملاً ذوي مؤهلات وظيفية مماثلة، شريطة أن يعربوا عن رغبتهم في إعادة توظيفهم، خلال مهلة معينة من تاريخ إنهاء استخدامهم.

(٢) يجوز قصر أولوية إعادة التوظيف على فترة زمنية محددة.

(٣) ينبغي تحديد معايير أولوية لإعادة التوظيف، ومسألة الحفاظ على الحقوق لا سيما حقوق الأقدمية - في حالة إعادة التوظيف، وكذلك الأحكام الناظمة لأجور العمال المعاد توظيفهم، وفقاً لطرائق التنفيذ المشار إليها في الفقرة ١ من هذه التوصية.

تخفيف آثار إنهاك الاستخدام

- ٢٥ - (١) إذا حدث إنهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل، ينبغي تشجيع تشغيل العمال المتضررين من ذلك في أعمال بديلة ملائمة بأسرع ما يمكن، مع تدريبهم وإعادة تدريبهم عند الاقتضاء، وذلك بتدابير مناسبة تتناسب مع الظروف الوطنية تتذرّعها السلطة المختصة بالتعاون بقدر الامكان مع ممثلي أصحاب العمل والعمال المعنّيين.

(٢) ينبغي لصاحب العمل أن يساعد، بقدر الامكان، العمال المتضررين في البحث عن وظائف أخرى ملائمة، ولتكن ذلك مثلاً عن طريق الاتصالات العبشرة مع أصحاب العمل الآخرين.

(٣) يجوز عند البت في المساعدة التي تقدم للعمال المتضررين لكي يحصلوا على وظيفة أخرى ملائمة أو على تدريب أو إعادة تدريب، أن تؤخذ في الإعتبار اتفاقية وتوصية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥.

- ٢٦ - (١) ينبغي، من أجل تخفيف الآثار الضارة لإنهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي أو مثيل، أن يراعى توفير حماية للدخل أثناء أي دورة تدريب أو إعادة تدريب، وتسديد جزئي أو كلي للنفقات المتعلقة بالتدريب أو بإعادة التدريب، أو التي يتتكلّفها البحث عن عمل أو استلام وظيفة تتطلّب تغيير محل الإقامة.

(٢) ينبغي للسلطة المختصة أن تراعي تأمين موارد مالية لدعم التدابير المشار إليها في الفقرة الفرعية ١ من هذه الفقرة، كلياً أو جزئياً بما يتمشى مع القوانين والممارسات الوطنية.

رابعاً - الأثر على التوصية السابقة

٢٧ - هذه التوصية واتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢، تحل محل التوصية المتعلقة بإنهاء الاستخدام، ١٩٦٣.

الاتفاقية (رقم ١٤٤) الخاصة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، ١٩٧٦

المادة ١

تعني عبارة "المنظمات الممثلة" في هذه الاتفاقية أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللمنظمات العمال المتمتعين بحق الحرية النقابية.

المادة ٢

١ - تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق هذه الاتفاقية بتنفيذ اجراءات تضمن اجراء مشاورات فعالة بين ممثلي الحكومات وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال بشأن المسائل المتعلقة بأنشطة منظمة العمل الدولية المنصوص عليها في الفقرة ١ من المادة ٥ أدناه.

٢ - تحدد طبيعة وشكل الاجراءات المنصوص عليها في الفقرة ١ من هذه المادة في كل بلد وفق الممارسة الوطنية، بعد التشاور مع المنظمات الممثلة، في حال وجود مثل هذه المنظمات، وحيثما لم توضع بعد مثل هذه الاجراءات.

المادة ٣

١ - تقوم المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال - في حال وجودها، باختيار حر لممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال في تنفيذ الاجراءات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

٢ - يمثل أصحاب العمل والعمال على قدم المساواة في أي هيئات تجرى من خلالها المشاورات.

المادة ٤

١ - تتحمل السلطة المختصة مسؤولية الدعم الاداري للإجراءات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

٢ - تجرى ترتيبات مناسبة بين السلطة المختصة والمنظمات الممثلة - في حال وجودها - لتمويل أي تدريب ضروري للمشاركين في هذه الاجراءات.

المادة ٥

- ١ - الغرض من الاجراءات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية هو اجراء مشاورات بشأن -
- (أ) ردود الحكومات على الاستبيانات المتعلقة ببنود جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي والنصوص المقترحة لمناقشة المؤتمر،
- (ب) المقترنات التي تقدم الى السلطة أو السلطات المختصة فيما يتعلق بعرض الاتفاقيات والتوصيات عملاً بالمادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية،
- (ج) إعادة النظر على فترات مناسبة في التوصيات، وفي الاتفاقيات غير المصدقة التي لم تدخل بعد حيز التنفيذ، للنظر فيها يمكن اتخاذها من تدابير لتشجيع تنفيذها وتصديقها عند الاقتضاء،
- (د) المسائل المترتبة على التقارير التي تقدم الى مكتب العمل الدولي بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية،
- (هـ) المقترنات بنقض اتفاقيات مصدقة.
- ٢ - تجرى مشاورات على فترات مناسبة يتفق عليها، مرة على الأقل كل سنة، لضمان دراسة كافية للمسائل المشار إليها في الفقرة ١ من هذه المادة.

المادة ٦

تصدر السلطة المختصة، بعد التشاور مع المنظمات الممثلة - في حال وجودها - وحين ترى ملائمة ذلك، تقريراً سنوياً عن سير الاجراءات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية.

.....

**التوصية (رقم ١٥٢) الخالصة بالمشاورات الثلاثية
بشأن معايير العمل الدولية والاجراءات الوطنية
المرتبطة بأنشطة منظمة العمل الدولية، ١٩٧٦**

.....

- ١ - تعني عبارة "المنظمة التمثيلية" في هذه التوصية أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال المتمتعين بالحقوق النقابية.
- ٢ - (١) ينبغي لكل دولة عضو في منظمة العمل الدولية أن تنفذ اجراءات تكفل اجراء مشاورات فعالة بين ممثلي الحكومة وأصحاب العمل والعمال بشأن مسائل متعلقة بأنشطة منظمة العمل الدولية، عملاً بالفقرات ٥ إلى ٧ من هذه التوصية.

(٢) ينبغي أن تحدد طبيعة وشكل الاجراءات المنصوص عليها في الفقرة الفرعية (١) من هذه الفقرة في كل بلد وفق الممارسة الوطنية بعد التشاور مع المنظمات الممثلة حيثما لم توضع بعد مثل هذه الاجراءات.

(٣) وعلى سبيل المثال، يمكن أن تجرى المشاورات:

- (أ) عن طريق لجنة مشكلة خصيصاً للمسائل المتعلقة بأنشطة منظمة العمل الدولية،
- (ب) عن طريق هيئة ذات اختصاص عام في المجال الاقتصادي أو الاجتماعي أو العمالي،
- (ج) عن طريق عدد من الهيئات كل منها مسؤول مسؤولية محددة عن مجال معين،
- (د) عن طريق مراسلات، حين يتتفق المشتركون في اجراءات المشاورات على أن مثل هذه الاتصالات كافية ومناسبة.

٣ - (١) ينبغي أن تكون للمنظمات التمثيلية لأصحاب العمل والعمال حرية اختيار ممثلي أصحاب العمل والعمال لأغراض الاجراءات المنصوص عليها في هذه التوصية.

(٢) ينبغي أن يمثل أصحاب العمل والعمال على قدم المساواة في أي هيئة تجري من خلالها المشاورات.

(٣) ينبغي اتخاذ تدابير، بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، ل توفير التدريب الملائم لتمكين المشاركين في الاجراءات من اداء وظائفهم بكفاءة.

٤ - ينبغي أن تتحمل السلطة المختصة مسؤولية الدعم الاداري وتمويل الاجراءات المنصوص عليها في هذه التوصية، بما في ذلك تمويل البرامج التدريبية حيثما تكون ضرورية.

٥ - ينبغي أن يكون الغرض من الاجراءات المنصوص عليها في هذه التوصية هو اجراء مشاورات بشأن:

- (أ) ردود الحكومات على الاستبيانات المتعلقة ببنود جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي والنصوص المقترحة لمناقشة المؤتمر،
- (ب) المقترنات التي ينبغي التقدم بها الى السلطة أو السلطات المختصة فيما يتعلق بعرض الاتفاقيات والتوصيات وفقاً للمادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية،
- (ج) إعداد وتنفيذ تدابير تشريعية أو غيرها من التدابير لتنفيذ اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، وخاصة الاتفاقيات المصدق عليها (بما فيها التدابير المتخذة لتنفيذ الأحكام المتعلقة بالمشاورات أو تعاون ممثلي أصحاب العمل والعمال) مع مراعاة الممارسات الوطنية.

(د) إعادة النظر في فترات مناسبة في الاتفاقيات غير المصدق عليها وفي التوصيات التي لم تعط قوة النفاذ، للنظر في امكانية اتخاذ تدابير مناسبة لتشجيع تنفيذها والتصديق عليها،

(هـ) المسائل المرتبطة على التقارير التي ينبغي تقديمها الى مكتب العمل الدولي بموجب المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية،

(و) المقترنات بنقض الاتفاقيات المصدق عليها.

- ٦ - ينبغي للسلطة المختصة، بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية، أن تحدد مدى استخدام هذه الاجراءات في أغراض المشاورات بشأن المسائل الأخرى ذات الاهتمام المشترك مثل:
- (أ) إعداد وتنفيذ وتقييم أنشطة التعاون التقني التي تساهم فيها منظمة العمل الدولية
 - (ب) الاجراءات التي ينبغي اتخاذها فيما يتعلق بالقرارات وغيرها من النتائج التي يعتمدتها مؤتمر العمل الدولي والمؤتمرات الإقليمية واللجان الصناعية وغير ذلك من المجتمعات التي تعقدتها منظمة العمل الدولية.
 - (ج) تعزيز معرفة أفضل بأنشطة منظمة العمل الدولية بوصفها عنصراً يستخدم في السياسات والبرامج الاقتصادية والاجتماعية.
- ٧ - ينبغي، تأميناً لدراسة المسائل المشار إليها في الفقرات السابقة دراسة وافية، أن تجري مشاورات على فترات مناسبة، تحدد بالاتفاق، مرة على الأقل كل سنة.
- ٨ - ينبغي أن تتخذ تدابير مناسبة للظروف والممارسات الوطنية لضمان التنسيق بين الاجراءات الواردة في هذه التوصية وأنشطة الهيئات الوطنية التي تعالج مسائل مشابهة.
- ٩ - ينبغي أن تصدر السلطة المختصة حين ترى اقتضاء ذلك، وبعد التشاور مع المنظمات التمثيلية، تقريراً سنوياً عن تنفيذ الاجراءات المنصوص عليها في هذه التوصية.

الفصل الخامس

توصية بشأن أوضاع المدرسين^(١)

(مقتطفات)

أقرها المؤتمر الدولي الحكومي الخاص بشأن أوضاع المدرسين (باريس، ٥ تشرين الأول / أكتوبر ١٩٦٦)

العلاقات بين المدرسين وجهاز التعليم ككل

٧٥ - لكي يمكن المدرسومن من النهوض بمسؤولياتهم، ينبغي أن تقر السلطات وتنتهج بانتظام سبلاً معرفاً بها للتشاور مع منظمات المدرسين حول الشؤون المتعلقة بالسياسة التعليمية، وتنظيم المدارس، والتطورات الجديدة في مجال التعليم^(١).

(١) أقيمت اللجنة المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) للخبراء المعينين بتطبيق التوصية المتعلقة بظروف العاملين في حقل التعليم بناء على قرار اتخذ كل من مجلس ادارة مكتب العمل الدولي في دورته ١٦٧ (تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٦٦) والمؤتمر العام لليونسكو في دورته الرابعة عشرة (١٩٦٦). وشكلت هذه اللجنة حسب الأصول وفقاً لمقررات المجلس التنفيذي لليونسكو في دورته ٧٧ (تشرين الأول / أكتوبر ١٩٦٧) ومقررات مجلس ادارة مكتب العمل الدولي في دورته ١٧٠ (تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٦٧). وتم تعيين أعضائها الأوائل في دوره ربیع عام ١٩٦٨ لكل من هيئة منظمة العمل الدولية (الدورة ١٧٢ لمجلس الادارة) وهيئة اليونسكو (الدوره ٧٨ للمجلس التنفيذي). وعيّنت دورتها الأولى في آيلول / سبتمبر ١٩٦٨.

وكلفت هيئة ادارة المنظمتين اللجنة المشتركة بمهمة فحص التقارير الدورية التي تقدمها حكومات الدول الأعضاء عن تطبيق توصية عام ١٩٦٦ وعرض النتائج على الأجهزة المختصة في المنظمتين التي تتخذ بصورة مستقلة ولكن على التوازي، ما تراه مناسباً من إجراءات وفي حالة اليونسكو، يعرض التقرير على المؤتمر العام من خلال المجلس التنفيذي ولجنته المعنية بالاتفاقيات والتوصيات، أما في حالة منظمة العمل الدولية فيعرض التقرير على لجنة مؤتمر العمل الدولي المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات عن طريق مجلس الادارة.

وبعد الدورة الأولى المعقودة في عام ١٩٦٨، عيّنت اللجنة المشتركة دورات عادية في عام ١٩٧٠ و ١٩٧٦ و ١٩٨٢.

تركيب اللجنة المشتركة وندة ولاية أعضائها

تتألف اللجنة المشتركة من ١٢ خبيراً مستقلأً يتم تعيينهم ويعملون بصفتهم الشخصية. وتسمى منظمة العمل الدولية ستة منهم ومنظمة اليونسكو السنتة الآخرين. ويتم اختيارهم على أساس كفاءتهم في المجالات الرئيسية التي تغطيها التوصية ودرايتهم بالمشاكل التي قد يتطرقها تطبيق هذه التوصية. ويتنقى الأعضاء من جميع المناطق الجغرافية مع إيلاء الاعتبار الواجب للاختلافات القائمة بين النظم التعليمية والاجتماعية والاقتصادية، ومع الحرص بقدر الإمكان على تحقيق توازن عادل بين الرجال والنساء. ولا يجوز تعيين أكثر من عضو واحد من نفس البلد. ولا يقتضي أعضاء

- ٧٦ - ينبغي أن تعترف السلطات والمدرسون بأهمية إشراك المدرسين، عن طريق منظماتهم وغير ذلك من الطرق، في الخطوات التي تستهدف تحسين نوعية التعليم وفي البحث التعليمية وفي إيتكار الطرق الجديدة المحسنة ونشرها.
- ٧٧ - ينبغي أن تسهل السلطات تشكيل وأعمال هيئات تقام داخل المدرسة أو في إطار أوسع بهدف تنمية التعاون بين مدرسي المادة الواحدة، وأن تعير الاهتمام اللازم لآراء هذه الهيئات ومقتراحاتها.
- ٧٨ - ينبغي أن يسعى الإداريون وغيرهم من المسؤولين عن جوانب معينة من جهاز التعليم إلى إقامة علاقات طيبة مع المدرسين، على أن يكون هذا السعي متبدلاً.

حقوق المدرسين

- ٧٩ - ينبغي تشجيع مشاركة المدرسين في الحياة الاجتماعية وال العامة، وذلك لصالح النمو الشخصي للمدرس ولصالح التعليم والمجتمع بأسره.
- ٨٠ - ينبغي أن يكون المدرسون أحراراً في ممارسة كافة الحقوق المدنية التي يتمتع بها المواطنين بصفة عامة، وأن يتمتعوا بالأهلية لشغل المنصب العام.
- ٨١ - عندما تقتضي متطلبات الخدمة العامة تخلي المدرس عن واجباته التعليمية، ينبغي أن يحتفظ بحقوقه في الأقدمية والمعاش، وأن يكون قادراً على العودة إلى وظيفته السابقة أو إلى وظيفة مناظرة بعد انتهاء مدة شغله المنصب العام.

(تابع الحاشية ١)

اللجنة أتياً لقاء مشاركتهم في أعمالها، ولكن المنظمتين تتحملان نفقات سفرهم وإقامتهم الناجمة عن مشاركتهم في الدورات العالية والاستثنائية.

احتياصات اللجنة المشتركة

- تتمثل احتياصات اللجنة المشتركة في:
- أن تشخص، وفقاً للإجراءات المقررة، ما يلي:
 - "١" تقارير الحكومات عن تطبيق توصية عام ١٩٦٦ المتعلقة بظروف العاملين في حقل التعليم، دراسات وتقارير معينة تعدها منظمة العمل الدولية واليونسكو بخصوص بعض الجوانب المحددة من توصية عام ١٩٦٦ وبخصوص الأنشطة التي تفتض لزيادة الإمام بالتروضية وتحسين تطبيق أحكامها في المجالات التي تحدها اللجنة المشتركة.
 - "٢" تقارير المنظمات الوطنية الممثلة للمعلمين وأصحاب عملهم والمنظمات الدولية غير الحكومية المماثلة التي تحمل صفة مراقب لدى منظمة العمل الدولية أو صفة استشارية لدى اليونسكو، عن تطبيق توصية عام ١٩٦٦ المتعلقة بظروف العاملين في حقل التعليم.
 - ويتم إعداد هذه الدراسات والتقارير بناء على طلب اللجنة المشتركة.
 - أن تعلم الأجهزة المختصة في منظمة العمل الدولية واليونسكو بواقع تطبيق التوصية كما يتبيّن من فحص التقارير والدراسات، لكن تتخذ هذه الأجهزة بصورة مستقلة ولكن على التوازي، ما تراه مناسباً من إجراءات.
 - أن تقترح على الأجهزة المختصة في منظمة العمل الدولية واليونسكو مبادرات ترمي إلى تعزيز الاطلاع على التوصية وتحسين تطبيقها.

٨٢ - ينفي أن تحدد مرتباً للمدرسين وظروف عملهم عن طريق المفاوضة بين منظماتهم وبين الهيئات التي تستخدموهم^(١).

٨٣ - ينفي أن توضع، عن طريق التشريع أو بالاتفاق بين الأطراف المعنية، قواعد تكفل للمدرسين ممارسة حق التفاوض عن طريق منظماتهم مع الهيئات العامة أو الخاصة التي يستخدمون.

٨٤ - ينفي إنشاء جهاز مشترك مناسب لتسوية المنازعات التي تنشأ بين المدرسين وأرباب العمل فيما يتعلق بشروط الاستخدام وظروف العمل. وإذا استنفذت الوسائل والإجراءات الموضوعية لهذا الغرض، أو إذا توافت المفاوضات بين الأطراف المعنية، فإن منظمات المدرسين ينفي أن يكون لها حق اتخاذ الخطوات الأخرى التي تناح عادة لسائر المنظمات دفاعاً عن مصالحها المشروعة.

١١٦ - ينفي تحديد أجور المدرسين على أساس جداول المرتبات التي توضع بالاتفاق مع منظمات المدرسين. ولا يجوز إطلاقاً أن تدفع للمدرسين المؤهلين أثناء فترة الإختبار أو في حالة توظيفهم لفترة مؤقتة أجور على أساس جدول مرتبات أدنى من الجدول المقرر للمدرسين الدائمين.

(تابع الحلية ١)

الادعاءات

لا تشكل توصية عام ١٩٦٦ صكًا قانونياً ملزماً، كما أن اللجنة المشتركة ليست هيئه قضائية من حيث وظيفتها. ولكن جزءاً كبيراً من مهامها يتعلّق في فحص المعلومات المتعلقة بالمشاكل التي يتعرّض لها تطبيق التوصية وتشجيع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات المعلمين على اعتماد تدابير من شأنها أن تحسن ظروف العاملين في حقل التعليم. وستواصل اللجنة المشتركة اتباع الأسلوب الذي اعتمده منذ دورتها العادية الثانية في عام ١٩٧٠ وأقرته هيئات الادارة في منظمة العمل الدولية واليونسكو، والذي يسمح لمنظمات المعلمين الوطنية والدولية بالإدعاء أمام اللجنة بعد تطبيق أحكام التوصية في بلد ما.

ولكي يكون الإدعاء مقبولاً من حيث الشكل، يجب أن يتعلّق بأحكام التوصية، وأن يصدر عن منظمة معلمين وطنية أو دولية، وألا يدخل ضمن نطاق اختصاص أجهزة أخرى تابعة لمنظمة العمل الدولية أو اليونسكو ومهمتها فحص تطبيق اتفاقيات أو صكوك دولية أخرى.

وعندما تستلم أمانة اللجنة المشتركة إدعاء ما، تحيله إلى حكومة البلد المعنى لإبداء ملاحظاتها عليه. وترسل هذه الملاحظات بعد ذلك إلى المنظمة أو المنظمات التي تقدّمت بالإدعاء لكي تبدي ملاحظات إضافية وترسل هذه الأخيرة بدورها إلى الحكومة لتتكمّلها من إبداء ملاحظاتها النهائية عند الإقصاء. ومن ثم، يعرض الإدعاء وجميع الملاحظات التي أبانتها الأطراف المعنية على اللجنة المشتركة لكي تفحّصها أثناء إحدى دوراتها العالية أو أثناء دورة استثنائية. وإذا تقاعست الحكومة المدعومة إلى إبداء ملاحظاتها على إدعاء قدمته إحدى منظمات المعلمين عن الرد خلال مهلة معينة تعقب استلامها الرسالة الأولى والتذكير، يمكن عرض الإدعاء على اللجنة المشتركة مصحوباً بمذكرة تبيّن تخلف الحكومة عن الرد، وتدون آراء اللجنة المشتركة في تغريّرها.

وتقدم تقارير اللجنة المشتركة إلى مجلس إدارة مكتب العمل الدولي الذي يتعين عليه إحالـة تقارير دوراته العادية إلى لجنة مؤتمر العمل الدولي المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات وإلى لجنة المجلس التنفيذي لل يونسكو المعنية بالاتفاقيات والتوصيات لإحالتها إلى المؤتمر العام.

[اقتبست الفقرات الواردة أدناه من المرفق ١ التقرير لجنة الخبراء المشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو والمعنية بتطبيق التوصية المتعلقة بظروف العاملين في حقل التعليم، دوره استثنائية، باريس، ٢٦-٢٢ تموز / يوليه ١٩٩١ (الوثيقة: ١٢ CEART/SP/1991/12)]

١٢٣ - (١) ينبغي مراجعة جداول مرتبات المدرسين على فترات منتظمة لمراقبة عوامل معينة، مثل ارتفاع تكاليف المعيشة، أو زيادة الكفاية الانتاجية المؤدية إلى ارتفاع مستويات المعيشة في البلاد، أو اتجاه مستويات الأجور والمرتبات إلى الارتفاع بصفة عامة.

(٢) حيثما يسري نظام التعديل المرتبات تلقائياً على أساس رقم قياسي لتكاليف المعيشة، فإن اختيار الرقم القياسي ينبغي أن يتم بالتشاور مع منظمات المدرسين، ويجب اعتبار أي علاوة تمنح لغلاء المعيشة جزءاً لا يتجزأ من الأجر الذي تحسب على أساسه المعاشات.

١٢٤ - لا يجوز استحداث أو تطبيق أي نظام لتحديد المرتبات على أساس الجدارة ما لم يسبق تشاور بشأنه مع منظمات المدرسين المعنية وقبول له من جانبها.

الفصل السادس

إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المؤسسات متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية^(١)

(مقدمة)

اعتمده مجلس ادارة مكتب العمل الدولي في دورته ٢٠٤ (جنيف تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٧)^(٢)

إن مجلس ادارة مكتب العمل الدولي:

يقر الإعلان التالي الذي سيسمى: إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المؤسسات متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية الذي اعتمد مجلس ادارة مكتب العمل الدولي، ويدعو حكومات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمل المعنية والمؤسسات متعددة الجنسية العاملة في أراضيها إلى مراعاة المبادئ الواردة فيه.

(١) تؤكد الفقرتان الأوليان من "إجراء بحث المنازعات المتعلقة بتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المؤسسات متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية عن طريق تفسير أحكامه" (وهو الإجراء الذي اعتمد مجلس ادارة مكتب العمل الدولي في دورته ٢٣٢ (جنيف، آذار / مارس ١٩٨٦) ما يلي:

١ - يرمي هذا الإجراء إلى تفسير أحكام الإعلان حين يلزم ذلك لحل خلاف حول معناها، ينشأ عن وضع محدد بين الأطراف التي يوجه لها الإعلان.

٢ - ولا ينبغي بأي حال أن يكون هذا الإجراء ازدواجاً أو أن يتعارض مع الإجراءات الوطنية أو إجراءات منظمة العمل الدولية القائمة، ومن ثم لا يمكن الاعتداد به:

(أ) في مواجهة القوانين والمارسات الوطنية.

(ب) في مواجهة اتفاقيات ووصيات العمل الدولية.

(ج) في المسائل التي تنطبق عليها إجراءات الحرية النقابية.

ويعني هذا أن تبحث المسائل المتعلقة بالقوانين والمارسات الوطنية من خلال الآلية الوطنية المناسبة، والمسائل المتعلقة باتفاقيات ووصيات العمل الدولية من خلال مختلف الإجراءات المنصوص عليها في المواد ١٩ و ٢٢ و ٢٤ و ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية، أو من خلال طلبات الحكومات لتقسيرات غير رسمية من المكتب، والمسائل المتعلقة بالحرية النقابية من خلال إجراءات منظمة العمل الدولية الخاصة المطبقة في هذا الميدان.

^(١) Official Bulletin "النشرة الرسمية" (جنيف، مكتب العمل الدولي)، ١٩٧٨، المجلد ٦١ السلسلة أ، العدد ١

ص ص ٤٩-٥٦

١ - تلعب المؤسسات متعددة الجنسية دوراً هاماً في اقتصادات معظم البلدان وفي العلاقات الاقتصادية الدولية، الأمر الذي يثير اهتماماً متزايداً من جانب الحكومات وأصحاب العمل والعمال ومنظوماتهم. فبوسع هذه المؤسسات - بفضل استثماراتها الدولية المباشرة وغير ذلك من الوسائل - أن تحقق لبلدان مقارها الرئيسية وللبلدان المضيفة مكاسب كبيرة بالإسهام في الاستخدام الأكفاء لرأس المال والتكنولوجيا والأيدي العاملة. كما تستطيع - في إطار سياسات التنمية التي تضعها الحكومات - أن تسهم إسهاماً كبيراً في تعزيز الرفاه الاقتصادي والاجتماعي، وتحسين مستويات المعيشة، وإشباع الاحتياجات الأساسية، وتوفير فرص العمل بشكل مباشر وغير مباشر، والتمتع بحقوق الإنسان الأساسية بما فيها الحرية النقابية، في العالم أجمع. غير أن ما تتحققه المؤسسات متعددة الجنسية من تقدم في تنظيم عملياتها خارج الإطار الوطني قد يؤدي إلى الإفراط في تركيز القوة الاقتصادية، وإلى تناقضات مع الأهداف السياسية الوطنية ومع مصالح العمال. وفضلاً عن ذلك فإن تعدد المؤسسات متعددة الجنسية وضعوبة تبين مختلف هيكلاتها وعملياتها وسياساتها يوضح أحياناً ما تثير القلق في بلدان المقر الرئيسي أو في البلدان المضيفة، أو في هذه وتلك.

.....

السياسات العامة

٨ - على جميع الأطراف المعنية بهذا الإعلان احترام حقوق سيادة الدول، والإلتزام بالقوانين واللوائح الوطنية أو المراعاة الواجبة للممارسات المحلية، واحترام المعايير الدولية ذات الصلة. وعليها كذلك احترام الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والمعاهد الدولية المماثلة التي اعتمدتها الجمعية العامة للأمم المتحدة، فضلاً عن دستور منظمة العمل الدولية ومبادئه التي تعتبر حرية التعبير والحرية النقابية أساسية للتقدم المطرد. وعليها كذلك أن تفي بالالتزامات التي تقبلتها طوعاً طبقاً لأحكام القانون الوطني والالتزامات الدولية المقبولة.

٩ - تدعى الحكومات التي لم تصدق بعد على الاتفاقيات رقم ٨٧ و ٩٨ و ٩٨ و ١١١ و ١٢٢ إلى أن تبادر بالتصديق عليها، وعلى أي حال إلى تطبيق المبادئ المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات وفي التوصيات رقم ١١١ و ١٢٢ و ١١٩^(٢) إلى أوسط حد ممكن في إطار سياساتها الوطنية. ودون مساس بالالتزام الحكومات بالامتثال للاتفاقيات التي صدقت عليها فإن على كل الأطراف - في البلدان التي لا تراعي فيها الاتفاقيات والتوصيات المذكورة في هذه الفقرة - أن تستلهما في سياستها الاجتماعية.

.....

^(٢) الاتفاقية (رقم ٨٧) بشأن حرية التعبير وحماية حق التنظيم، الاتفاقية (رقم ٩٨) بشأن حفظ التنظيم والمفاوضة الجماعية، الاتفاقية (رقم ١١١) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، الاتفاقية (رقم ١٢٢) بشأن سياسة العمالة، التوصية (رقم ١١١) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، التوصية (رقم ١١٩) بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، التوصية (رقم ٢٢) بشأن سياسة العمالة.

العلاقات المهنية

٤٠ - تطبق المؤسسات متعددة الجنسية - في مجال العلاقات المهنية - معايير لا تقل مواطنة عما يطبقه أصحاب العمل المماثلين في البلد المعنى.

الحرية النقابية وحق التنظيم

٤١ - من حق العمال الذين تستخدمهم المؤسسات متعددة الجنسية، كالعمال الذين تستخدمهم المؤسسات الوطنية، أن يشكلوا - دون تصريح مسبق - المنظمات التي يختارونها أو أن يتضمنوا إلى مثل هذه المنظمات بشرط واحد هو أن يتزموا بلوائح هذه المنظمات^(٤) ، ومن حقهم كذلك أن يتمتعوا بحماية كافية من أي أعمال تمييز يمكن أن تسيء إلى الحرية النقابية في مجال العمل^(٥) .

٤٢ - تتمتع المنظمات الممثلة للمؤسسات متعددة الجنسية أو العمال المستخدمين فيها بالحماية الكافية من أي تدخل من أحداها في تشكيل الأخرى أو سيرها أو ادارتها^(٦) سواء بشكل مباشر أو عن طريق وكلائها أو أعضائها.

٤٣ - تدعم المؤسسات متعددة الجنسية منظمات أصحاب العمل التمثيلية عندما تسمح الظروف المحلية بذلك.

٤٤ - تدعى الحكومات التي لم تفعل ذلك بعد إلى تطبيق المبادئ الواردة في المادة ٥ من الاتفاقية رقم ٨٧، نظراً لأهمية السماح للمنظمات الممثلة للمؤسسات متعددة الجنسية أو للعمال الذين تستخدمهم بالانتماء إلى ما يختارونه من منظمات دولية ممثلة لأصحاب العمل وللعمال.

٤٥ - حيثما تقدم حكومات البلدان المضيفة حوافز خاصة لاجتذاب الاستثمار الأجنبي لا تشمل هذه الحوافز أي تقييد للحرية النقابية للعمال أو حقهم في التنظيم أو المفاوضة الجماعية.

٤٦ - لا يجوز الحيلولة دون اجتماع ممثلي العمال في المؤسسات متعددة الجنسية للتشاور وتبادل الآراء فيما بينهم، بشرط لا يمس ذلك حسن سير عمليات المنشأة، والإجراءات العادلة التي تحكم العلاقات مع ممثلي العمال ومنظماتهم.

٤٧ - لا يجوز أن تقييد الحكومات دخول ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الذين يأتون من بلدان أخرى بدعوة من المنظمات المحلية أو الوطنية المعنية بغرض التشاور في المسائل ذات الأهمية المشتركة لمجرد أنهم يريدون الدخول لهذا الغرض.

^(٤) الاتفاقية رقم ٨٧، المادة ٢.

^(٥) الاتفاقية رقم ٩٨، المادة ١ (١).

^(٦) الاتفاقية رقم ٩٨، المادة ٢ (١).

المفاوضة الجماعية

- ٤٨ - للعمال الذين يستخدمهم مؤسسات متعددة الجنسية الحق في أن تكون لهم منظمات يختارونها لتمثيلهم في إجراء المفاوضة الجماعية وفقاً للقوانين والمارسة الوطنية.
- ٤٩ - تتخذ عند الضرورة تدابير تتناسب مع الظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير الكامل آلية المفاوضة الجماعية بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال واستخدام هذه الآلية لتنظيم ظروف الاستخدام عن طريق اتفاقات جماعية^(٧).
- ٥٠ - توفر المؤسسات متعددة الجنسية - شأنها شأن المؤسسات الوطنية - لممثلي العمال الوسائل الضرورية لمساعدتهم على وضع اتفاقات جماعية فعالة^(٨).
- ٥١ - تمكن المؤسسات متعددة الجنسية ممثلي العمال المستخدمين لديها في كل من البلدان التي تعمل فيها، والمخول لهم ذلك، من اجراء مفاوضات مع ممثلي الادارة المخول لهم اتخاذ قرارات في المسائل موضع المفاوضة.
- ٥٢ - تتفاوض المؤسسات متعددة الجنسية بحسن نية مع ممثلي العمال بشأن ظروف الاستخدام، وعليها حين يمارس العمال حقهم في التنظيم ألا تهدد باستخدام حقها في نقل وحدة عامة بأسرها أو جزء منها من البلد المعنى لكي تؤثر عن غير حق على هذه المفاوضات أو تعرقل ممارسة حق التنظيم، أو أن تنقل العمال من فروعها في البلدان الأجنبية بغية تقويض المفاوضات حسنة النية مع ممثلي العمال أو ممارسة العمال لحقهم في التنظيم.
- ٥٣ - تشمل الاتفاques الجماعية أحكاماً عن تسوية المنازعات حول تفسيرها وتطبيقها، وضمان الاحترام المتبادل للحقوق والمسؤوليات.
- ٥٤ - تزود المؤسسات متعددة الجنسية ممثلي العمال بالمعلومات اللازمة لإجراء مفاوضات بناءة مع الكيان المعنى، كما تزودهم - عندما يتطرق ذلك مع القوانين والمارسات الوطنية - بالمعلومات التي من شأنها أن تمكنهم من تكوين فكرة دقيقة وسليمة عن نشاط الكيان ونتائجها، أو نشاط المؤسسة في مجتمعها عند الاقتضاء^(٩).
- ٥٥ - تقدم الحكومات لممثلي منظمات العمال بناء على طلبهم، وبقدر ما يتافق ذلك مع القوانين والمارسات، معلومات عن الصناعات التي تعمل فيها المؤسسة، والتي يمكن أن تكون مفيدة لهم في وضع معايير موضوعية في إطار المفاوضات الجماعية. وعلى كل من المؤسسات متعددة الجنسية والمؤسسات الوطنية في هذا الصدد أن ترد بالإيجاب على الحكومات التي تطالبها بالمعلومات ذات الصلة بأنشطتها.

^(٧) الاتفاقية رقم ٩٨، المادة ٤.

^(٨) الاتفاقية (رقم ١٢٥) بشأن الحماية والتسهيلات الممنوحة لممثلي العمال في المنشآة، ١٩٧١.

^(٩) التوصية (رقم ١٢٩) بشأن الاتصالات بين الادارة وعمال المنشآة، ١٩٦٧.

المشاورات

٥٦ - تنص نظم توضع بالاتفاق المشترك بين أصحاب العمل والعمال وممثليهم في كل من المؤسسات متعددة الجنسية والمؤسسات الوطنية، ووفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، على إجراء مشاورات منتظمة حول المسائل ذات الأهمية المشتركة. ولا تكون هذه المشاورات بديلاً للمفاوضات الجماعية^(١٠).

بحث الشكاوى

٥٧ - تحترم المؤسسات متعددة الجنسية - شأنها شأن المؤسسات الوطنية - حق من تستخدمهم من العمال في بحث كل شكاوهم وفقاً للأحكام التالية: من حق كل عامل يرى بمفرده أو بالاشتراك مع غيره من العمال أن لديه ما يدعو إلى الشكوى أن يقدم هذه الشكوى دون أن يتربّط على ذلك أي أضرار به، وأن تفحص شكواه وفقاً للإجراءات المناسبة^(١١). ولهذا الأمر أهمية خاصة؛ حيثما تعمل المؤسسات متعددة الجنسية في بلدان لا تلتزم بمبادئ اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية، والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، والعمل الإجباري^(١٢).

تسوية النزاعات المهنية

٥٨ - تسعى المؤسسات متعددة الجنسية - شأنها شأن المؤسسات الوطنية، وبالاتفاق مع ممثلي منظمات العمال الذين تستخدمهم، إلى إقامة آلية للتوفيق الاختياري تتفق مع الظروف الوطنية، ويمكن أن تشمل أحكاماً للتحكيم الاختياري، للمساعدة على من وتسوية النزاعات المهنية بين أصحاب العمل والعمال وتقوم آلية التوفيق الاختياري على التمثيل المتساوي بين أصحاب العمل والعمال^(١٣).

^(١٠) التوصية (رقم ٤٤) الخاصة بالمشاورات والتعاون بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المنشأة، ١٩٥٢، التوصية (رقم ١٢٩) بشأن الاتصالات داخل المنشأة، ١٩٦٧.

^(١١) التوصية (رقم ١٢٠) بشأن فحص الشكاوى داخل المؤسسة من أجل حلها، ١٩٦٧.

^(١٢) الاتفاقية (رقم ٢٩) بشأن العمل الجبري أو الإلزامي، ١٩٣٠، الاتفاقية (رقم ١٠٥) بشأن إلغاء العمل الجيري، ١٩٥٧، التوصية (رقم ٢٥) بشأن الإكراه غير المباشر على العمل.

^(١٣) التوصية (رقم ٩٢) بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين.

الفصل السابع

القرارات التي اعتمدتها مؤتمر العمل الدولي

قرار بشأن استقلالية الحركة النقابية^(١)

(اعتمد في ٢٦ حزيران / يونيو ١٩٥٢)

إن مؤتمر العمل الدولي المنعقد في دورته الخامسة والثلاثين،
إذ يشير إلى أن مؤتمر العمل الدولي قد صاغ أثناء دوراته الأخيرة في إطار عدد من
الاتفاقيات والتوصيات الدولية، مبادئ ترمي إلى إرساء الحرية النقابية وإقامة
علاقات مهنية جيدة.

وإذ يرى أن وجود حركة نقابية مستقرة وحرة ومستقلة هو شرط أساسي لقيام
علاقات مهنية جيدة، وأن من شأنه أن يساهم في تحسين الظروف الاجتماعية
بوجه عام في جميع البلدان.

وإذ يلاحظ أن العلاقة بين الحركة النقابية والأحزاب السياسية تختلف حتماً من بلد
إلى آخر،

(١) بالإضافة إلى القرارات الواردين في الصفحات التالية، اعتمد مؤتمر العمل الدولي قرارات عديدة أخرى بشأن الحقوق النقابية والعلاقات المهنية:

- قرار بشأن التشاور والتعاون بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المنشأة (١٩٥٢).

- قرار بشأن إلغاء القوانين الموجهة ضد المنظمات النقابية العمالية في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولي (١٩٥٧).

- قرار بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، بما في ذلك حماية المتربين النقابيين على جميع المستويات (١٩٦١).

- قرار بشأن الحرية النقابية (١٩٦٤).

- قرار بشأن أعمال منظمة العمل الدولية في مجال حقوق الإنسان، وخاصة فيما يتعلق بالحرية النقابية (١٩٦٨).

- قرار بشأن الانعكاسات الاجتماعية الناجمة عن الأنتنة وغيرها من أوجه التقديم التقني (١٩٧٢)، الخ ...

اعتبرت كذلك قرارات بشأن الحقوق النقابية والعلاقات المهنية أثناء المؤتمرات الأقلية وفي إطار اللجان الصناعية والهيئات المماثلة (أنظر مثلاً المعايير الدولية والمعايير، العامة ١٩٤٤-١٩٧٣، مكتب العمل الدولي، جنيف، ١٩٧٥، سلسلة العلاقات المهنية، العدد ٤٤، من ص ٥١-٧٧).

وإذ يرى أن أي انتماء أو نشاط سياسيين من جانب النقابات يتوقفان على الظروف الخاصة السائدة في كل بلد،

وإذ يرى مع ذلك أن هناك ما يدعو في هذا المجال إلى وضع بعض المباديء الازمة لحماية حرية واستقلالية الحركة النقابية وصون رسالتها الأساسية المتمثلة في ضمان زيادة الرفاه الاقتصادي والاجتماعي لجميع العمال؛

يعتمد في هذا اليوم السادس والعشرين من حزيران / يونيو ١٩٥٢ القرار التالي:

١ - يتمثل الهدف الأساسي وال دائم للحركة النقابية في تحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي للعمال.

٢ - تضطلع كذلك النقابات بدور هام تؤديه من خلال المشاركة في الجهد المبذولة في كل بلد من أجل تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتقدم مجموع السكان.

٣ - من الأساسي لهذه الأغراض أن تساند حرية واستقلالية الحركة النقابية في كل بلد لتمكنها من أداء رسالتها الاقتصادية والاجتماعية دون أن تتأثر بالتغييرات السياسية التي يمكن أن تحدث.

٤ - أحد الشروط التي تضمن هذه الحرية والاستقلالية هو أن تشكل النقابات دون النظر إلى الاعتبارات المتعلقة بالعرق والأصل الوطني أو الانتماء السياسي لأعضائها، وأن تسعى إلى تحقيق أهدافها النقابية على أساس تضامن جميع العمال ومصالحهم الاقتصادية والاجتماعية.

٥ - إذا قررت النقابات، بما يتفق مع القوانين والأعراف المرعية في بلدانها وبناء على رغبة أعضائها، أن تقيم علاقات مع أحزاب سياسية أو أن تقوم بنشاط سياسي يتمشى مع الدستور من أجل تسهيل تحقيق أهدافها الاقتصادية والاجتماعية، فإن هذه العلاقات أو هذا النشاط السياسي يجب ألا يكون من شأنهما أن يعيقا استمرارية الحركة النقابية أو وظائفها الاجتماعية والاقتصادية مهما كانت طبيعة التغيرات السياسية التي يمكن أن تحدث في البلد.

٦ - يتعين على الحكومات، عندما تسعى إلى ضمان تعاون النقابات من أجل تنفيذ سياستها الاقتصادية والاجتماعية، أن تدرك أن قيمة هذا التعاون تتوقف بقدر كبير على حرية واستقلالية الحركة النقابية التي تعتبر عنصراً أساسياً لدفع عجلة التقدم الاجتماعي، وألا تسعى إلى تحويل هذه الحركة إلى أداة سياسية تستخدمها لتحقيق أهدافها السياسية. كما يتعين عليها ألا تتدخل في الوظائف العادلة التي تقوم بها أي نقابة متذرعة بالعلاقات التي أقامتها هذه النقابة بإرادتها مع حزب سياسي.

قرار بشأن استقلالية الحركة النقابية

(اعتمد في ٢٥ حزيران / يونيو ١٩٧٠)

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،
إذ يضع في اعتباره أن سياسة دستور منظمة العمل الدولية تعلن أن تأكيد مبدأ
الحرية النقابية هو أحد أهداف هذه المنظمة،
وإذ يضع في اعتباره أن إعلان فيلادلفيا الذي يشكل جزءاً لا يتجزأ من الدستور يؤكّد
أن حرية الرأي وحرية الاجتماع أمران لا غنى عنهما لاطراد التقدم، ويشير إلى
عدد آخر من حقوق الإنسان الأساسية الملزمة لكرامة الإنسان،
وإذ يضع في اعتباره أن منظمة العمل الدولية أرست المعايير الأساسية لحرية التجمع
لأغراض نقابية في اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (رقم ٨٧)، ١٩٤٨
واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية (رقم ٩٨)، ١٩٤٩،
وإذ يرى أن الحقوق النقابية لا يمكن أن تقوم بصورة كاملة وحقيقية في ظل إنعدام
الاستقلال الوطني والحرية السياسية،
وإذ يرى أن النقابات هي عنصر أساسي لتحقيق أهداف التقدم الاقتصادي
والاجتماعي والثقافي التي ينص عليها دستور منظمة العمل الدولية إذا تمت
كلياً بجميع حقوقها،
وإذ يرى أن حقوق منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وحقوق الكائنات البشرية
بوجه عام تنمو في ظل التقدم الاقتصادي والاجتماعي،
وإذ يرى أن تعزيز حقوق منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل يرتبط بالتنمية
الوطنية بشقيها الاجتماعي والاقتصادي على السواء، كما يرتبط بالتشريعات
الوطنية والإقليمية والدولية،
وإذ يضع في اعتباره أن أحكام المادة ٨ من اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق
التنظيم، ١٩٤٨ تقضي بأن العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم ملزمون بإحترام
القانون عند ممارستهم للحقوق التي تمنحهم إياها الاتفاقية المذكورة وأنه
لا يجوز، بالمقابل، أن تنتهي التشريعات الوطنية على مساس بالضمانات التي
تنص عليها هذه الاتفاقية أو أن تطبق بطريقة تمس هذه الضمانات، ويرى أن هذه
المبادئ يجب أن تتحترم أيضاً عندما تضطلع النقابات بمسؤوليات من أجل الصالح
العام،

وإذ يذكر بالتداءات السابقة التي صدرت عن المؤتمر من أجل تقوية أنشطة وإجراءات
منظمة العمل الدولية الرامية إلى حماية الحقوق النقابية، وبوجه خاص القرار
المتعلق بالحرية النقابية الذي اعتمد في ٩ تموز / يوليه ١٩٦٤ والقرار المتعلق
بنشاط منظمة العمل الدولية في مجال حقوق الإنسان، ولا سيما فيما يتعلق بالحرية
النقابية، الذي اعتمد في ٢٤ حزيران / يونيو ١٩٦٨،

وإذ يضع في اعتباره التطور الذي حدث في عدد من المجالات، وأن المؤتمر فحص
في دورته الحالية مشكلة حماية ممثلي العمال والتسهيلات التي يجب أن تمنح لهم،

وإذ يعرب عن أسفه لأن خمساً وأربعين دولة عضو في منظمة العمل الدولية لم تصدق بعد على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨، وأن اثنين وثلاثين دولة عضو لم تصدق بعد على اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩، وإذا يعرب عن استيائه من أن بعض هذه الدول يخرج ويختلف المبادئ التي ينص عليها هذان الصكان.

وإذ يسوؤه أن بعض الدول الأعضاء التي صدقت على هاتين الاتفاقيتين لا تطبقهما بعد تطبيقاً كاملاً، وأن بعضها الآخر يخرقهما،

وإذ يضع في إعتباره أن الهيئات الإشرافية في منظمة العمل الدولية، وعلى الأخص لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس الإدارة، اعتمدت على أساس المعايير الموجودة قرارات بشأن انتهاكات الحقوق النقابية، مع الاشارة بوجه خاص إلى حرريات مدنية محددة،

وإذ يضع في إعتباره أن نشر منظمة العمل الدولية لهذه القرارات على نطاق أوسع من شأنه أن يعزز امكانات حماية الحقوق النقابية،

وإذ يضع في إعتباره أن مسألة حماية الحرريات المدنية في حد ذاتها هي من اختصاص الأمم المتحدة على أساس الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وأن التصديق على هذين العهدين وتطبيقهما على جناب السرعة يتضمن بأهمية بالغة بالنسبة لتعزيز حماية الحقوق النقابية،

وإذ يضع في إعتباره أن هناك مباديء مترسخة بقوة ومعترف بها عالمياً تحدد الضمانات الأساسية للحرريات المدنية ويجب أن تشكل مثلاً أعلى تسمى إليه جميع الشعوب وجميع الأمم، وهي المباديء الواردة على الأخص في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعقود الدولية الخاصة بحقوق الإنسان، وأن إحترام المعايير التي ترسىها هذه العهود لن يغدو، مع ذلك، واجباً إلزامياً على الدول إلا بعد التصديق على هذه العهود وبده نفاذها،

وإذ يرى أن الحرب والاستعمار أو الاستعمار الجديد والتمييز العرقي تشكل عقبات كبرى أمام رفاه العمال وتعرقل بوضوح عمل منظمة العمل الدولية،

وإذ يرى أن التدابير التي تتخذ على الصعيد الدولي من أجل تحسين حماية بعض الحرريات المدنية التي حددتها الأمم المتحدة من شأنها أن تدعم أعمال منظمة العمل الدولية الرامية إلى حماية الحقوق النقابية:

١ - يعترف بأن الحقوق الممنوعة لمنظومات العمال ومنظومات أصحاب العمل يجب أن تستند إلى احترام الحرريات المدنية التي ينص عليها بوجه خاص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، وبأن إنعدام هذه الحرريات المدنية يجرد مفهوم الحقوق النقابية من أي معنى،

٢ - يؤكّد بوجه خاص على الحرريات المدنية التالية المبينة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وذات الأهمية الأساسية بالنسبة للممارسة العادلة للحقوق النقابية:

(أ) الحق في الحرية والأمان الشخصي والحق في الحماية من الاعتقال والاحتجاز تعسفاً،

(ب) حرية الرأي والتعبير، وبوجه خاص الحق في اعتناق الآراء دون مضائقه وفي التماس الأنباء والأفكار وتلقيها ونقلها إلى الآخرين بأية وسيلة ودوننا اعتبار للحدود.

(ج) حرية الاجتماع.

(د) الحق في محاكمة عادلة أمام محكمة مستقلة ومحايدة.

(هـ) الحق في حماية ممتلكات النقابات.

٣ - يؤكد من جديد أن الاختصاص، في مجال الحرية النقابية والحقوق النقابية (المباديء والمعايير والإجراءات الإشرافية) والحريات المدنية المرتبطة بها، يعود بالتحديد لمنظمة العمل الدولية ضمن منظومة الأمم المتحدة.

القسم الثاني

الاجراءات الخاصة وال العامة
لمنظمة العمل الدولية من أجل
حماية الحرية النقابية

الفصل الثامن

لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية ولجنة الحرية النقابية (الإجراءات الخاصة)

(أ) مقدمة

أنشئت لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية في عام ١٩٥٠ وحددت أسسها بالاتفاق مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة^(١). وتقوم هذه اللجنة بفحص الشكاوى المتعلقة بانتهاك الحقوق النقابية التي يحيلها إليها مجلس الإدارة بقصد دول أعضاء في منظمة العمل الدولية سواء صدقت على الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية أو لم تصدق عليها. ولكن إذا كان البلد محل الشكاوى من البلدان التي لم تصدق على هذه الاتفاقيات، يجب الحصول على موافقته على إحالة الشكاوى إلى اللجنة^(٢). وتعمل اللجنة عموماً في شكل مجموعة تتتألف من ثلاثة أعضاء من الشخصيات المستقلة الذين يعينهم مجلس الإدارة، وهي أساساً هيئة تحقيق، ولكنها تستطيع أن تفحص مع الحكومة المعنية إمكانات تسوية الصعوبات عن طريق الاتفاق. ولم تدع إلى الاجتماع^(٣) إلا نادراً، ويعود ذلك خصوصاً إلى أنه استحال قبل عام ١٩٦٤ الحصول على أي موافقة من الحكومات التي طلب منها ذلك. وتحال الشكاوى المرفوعة ضد دول أعضاء في الأمم المتحدة دون أن تكون أعضاء في منظمة العمل الدولية إلى اللجنة وفقاً لإجراء خاص وبموافقة الحكومة محل الشكاوى. وعلى هذا الأساس، تلقى مكتب العمل الدولي في عام ١٩٨١ شكوى من مؤتمر نقابات جنوب أفريقيا ضد حكومة هذا البلد. ووافقت هذه الأخيرة في عام ١٩٩١ على إحالة الشكاوى إلى اللجنة التي أعدت تقريراً مفصلاً للغاية يتضمن استنتاجاتها بشأن وضع العلاقات المهنية في هذا البلد من

(١) قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي رقم ٢٢٩ (٩٠) المؤرخ في ٢ آب / أغسطس ١٩٤٩ ورقم ٢٧٧ (١٠-٢٠) المؤرخ في ١٧ شباط / فبراير ١٩٥٠. الدورة ١١٠ لمجلس الإدارة، المحاضر، ص ٩١-٦٢.

(٢) فيما يتعلق بتطبيق الاتفاقيات المصدقة، يستطيع مجلس الإدارة تعيين لجنة تقصي الحقائق والتوفيق باعتبارها لجنة تحقيق بموجب المادة ٢٦ من الدستور.

(٣) تحترم لجنة تقصي الحقائق والتوفيق الضمانات الإجرائية المألوفة، بما فيها الاستماع إلى الشهود، كما تقوم عموماً بزيارة البلد المعنى، ولذلك فإن هذا الإجراء طويل نسبياً. ولم يلغا إليه إلا ست مرات فقط.

حيث جوانبه الواقعية وجوانبه التشريعية، كما قدمت توصيات عديدة تتعلق بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية^(٤) على الأخص.

وأنشئت لجنة الحرية النقابية في عام ١٩٥١ في شكل هيئة ثلاثة تتألف من تسعة من أعضاء مجلس الادارة وترأسها منذ عام ١٩٧٨ شخصية مستقلة. وتفحص هذه اللجنة الشكاوى التي يدعى فيها مخالفة الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية، سواء كانت البلدان المعنية قد صدقت على هذه الصكوك أو لم تصدق عليها. وموافقة الحكومات المعنية ليست ضرورية لفحص الشكاوى؛ فالموضوع القانوني لهذه العملية يستند إلى دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا اللذين ينصان على أن الدول الأعضاء، بحكم عضويتها في المنظمة، ملزمة باحترام المبادئ الأساسية الواردة في الدستور، وخاصة تلك المتعلقة بالحرية النقابية، حتى لو لم تكن قد صدقت على الاتفاقيات المتعلقة بهذا الموضوع.

وتجري اللجنة فحصاً منهجياً لمضمون القضايا المعروضة عليها وتقدم استنتاجاتها التي تعتمدها بالاجماع إلى مجلس الادارة وتوصيه في ذات الوقت، إذا لزم الأمر، باستدعاء انتباه الحكومات المعنية إلى المبادئ التي خالفتها، وبوجه خاص إلى التوصيات المقدمة لتنليل الصعوبات المثارة في الشكاوى. وتجتمع اللجنة ثلاثة مرات كل سنة، وفحصت منذ إنشائها ما يقرب من ١٨٠ حالة اتصف كثير منها بجدية كبيرة. ووسعـت اللجنة، في سياق عملها، مجموعة من المبادئ^(٥) التي تشكل قانوناً دولياً حقيقةً^(٦) بخصوص الحرية النقابية^(٧).

^(٤) مكتب العمل الدولي، تقرير لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية بخصوص حكومة جنوب أفريقيا، النشرة الرسمية، ملحق خاص، المجلد ٧٥، ١٩٢، الفقرات ٧٤٨-٧٤٦.

^(٥) تنشر قرارات اللجنة بكمالها في النشرة الرسمية، كما تصدر قراراتها الهمامة دورياً في شكل مجموعة تحمل فيها القرارات والمبادئ حسب الموضوع. وصدرت القرارات التي اتخذتها اللجنة حتى عام ١٩٨٥ في مجموعة: المجموعة: المجموعة: القرارات ومبادئ لجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي، جنيف، ١٩٨٥، طبعة ثلاثة منتحقة.

^(٦) أعلن رئيس اللجنة في عام ١٩٥٣ أنه "عبارة عن قاعدة عرفية تنظم حقوق الأشخاص وتخرج عن إطار الاتفاقيات وحتى عن إطار العضوية في أي منظمة دولية، وتتجاوزهما". محضر الدورة ١٢١ لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي، ٦-٣ ذار/ مارس ١٩٥٣، ص ٤٠.

^(٧) ترد هذه الفقرة والفقرة التي سبقتها في الدراسة الإجمالية للجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (الجزء ٤ باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٩٩٤، الفقرتان ١٨ و ١٩.

(ب) قرار مجلس ادارة مكتب العمل الدولي
بإنشاء لجنة الحرية النقابية

الدورة ١١٧ لمجلس ادارة مكتب العمل الدولي^(٨)

**الإجراء المتبوع في الفحص الأولي للشكاوى
التي يدعى فيها انتهاك الحرية النقابية**

قدمت لمجلس الادارة، بناء على طلبه، مقتراحات تتعلق بمراجعة هذا الإجراء من أجل زيادة مرونته وفعاليته معاً. واستكمل المجلس هذه المقتراحات وعدلها، وأقر الترتيبات التالية.

بغية توفير قاعدة أوسع لتوزيع المسؤوليات التي ينطوي عليها الفحص الأولي للشكاوى التي يدعى فيها وقوع انتهاكات تمس ممارسة الحقوق النقابية، قرر مجلس الادارة إقامة لجنة تتتألف من تسعة أعضاء أصيلين، بما فيهم أعضاء هيئة مكتبه في حال عدم انشغالهم بأمور أخرى، ومن عدد مماثل من الأعضاء المناوبين الذين يتم اختيارهم من بين أعضاء مجلس الادارة، لكي تتولى الفحص الأولي الذي كان يوكل حتى ذلك الوقت لأعضاء هيئة مكتب مجلس الادارة. ولكي يجري الفحص الأولي للوقائع في جو بعيد عن أي تصور مسبق، سواء كان في صالح أو ضد صالح أي من الأطراف المعنية، قرر مجلس الادارة أن يطبق على هذه اللجنة المبدأ المتمثل في أنه لا يجوز لأي شخص يمثل الدولة المشكوا منها أو لأي من رعاياها، ولأي شخص يشغل منصبها رسميًا في المنظمة المهنية الوطنية المقدمة للبلاغ، أن يشاركونا في أعمال اللجنة عند فحصها للحالات التي يكون هؤلاء الأشخاص معنيين بها، وذلك على غرار الترتيبات الواردة في الفقرة ٣ من المادة ٢ من القواعد الاجرائية المتعلقة بفحص البلاغات، ووفقاً للمادة ٢٤ والمواد التي تليها من الدستور. ولا يمنع هذا اللجنة من الاستماع الى شهادات هؤلاء الأشخاص، ولكنهم لا يضططون بأي مسؤولية عن وضع التوصيات التي ترفعها اللجنة الى مجلس الادارة. ومع أن مجلس الادارة يفضل أن يتحقق أوسع قدر ممكن من الاجماع ضمن اللجنة، إلا أنه قرر أنه يجوز لللجنة، متىما يجوز لجميع الأجهزة الأخرى التابعة له، أن تتخذ قراراتها عند الاقتضاء بأغلبية الأصوات.

وبما أنه لم تظهر عملياً حتى الآن أي ضرورة لتحديد نصاب من أجل لجان مجلس الادارة،رأى هذا الأخير وجوب التريث فيما يتعلق بنصاب اللجنة الجديدة. وإذا بينت التجربة فيما بعد ملائمة تحديد مثل هذا النصاب، يستطيع مجلس الادارة عندئذ اتخاذ التدابير اللازمة.

^(٨) انظر BIT Bulletin officiel, vol. XXXIV, 1951, no.3, pp.210-212

ولتفادي أي تأخير غير مفيد في الفحص الأولي للحالات، قرر مجلس الادارة إدخال التعديلات التالية على الإجراء المعمول به حالياً.

واطلب أعضاء هيئة المكتب حتى الآن على اتباع قاعدة تمثل في السماح للمدير العام، قبل أن ينظروا فيما إذا كان الإدعاء يبدو جدياً للوهلة الأولى، بأن يسأل الحكومة المعنية بما إذا كانت ترغب في إبداء ملاحظات. ولكن كانت تنقضي في كثير من الأحيان فترة عدة أشهر ما بين استلام منظمة العمل الدولية لشكوى أو ما بين إحالة المجلس الاقتصادي والاجتماعي لشكوى إلى هذه المنظمة واجتماع مكتب مجلس الادارة المخول بالسماح للمدير العام بدعوة الحكومات إلى إبداء ملاحظاتها. وقرر مجلس الادارة أن في وسع المدير العام في المستقبل أن يبلغ الحكومات المعنية بجميع الإدعاءات فور استلامه لها سائلاً إياها بما إذا لديها ملاحظات مبدئية تود تقديمها، هذا ما لم ير أن هناك ظروفاً خاصة تستدعي عرض الحاله أولاً على اللجنة التابعة للمجلس. وبذلك، تستطيع اللجنة، دون أي تأخير غير مبرر، فحص كل من الإدعاءات المعروضة عليها وجميع الملاحظات المبدئية التي قد تبديها الحكومات على هذه الإدعاءات.

ولن يطلب من اللجنة أن تبدي رأيها فيما إذا كان الإدعاء يبدو جدياً للوهلة الأولى، بل ستتمثل مسؤولياتها أساساً فيما يلي: (١) أن تنظر فيما إذا كانت الحالات تستحق الفحص من جانب مجلس الادارة، تمهيداً لتقديم توصية إليه، و (٢) أن تسعى، بعد اتخاذ مجلس الادارة لقرار إيجابي بهذا الشأن، إلى الحصول على موافقة الحكومات المعنية على عرض الحالات على لجنة تقصي الحقائق والتوفيق.

وتقوم اللجنة (بعد إجراء فحص أولي، ومع مراعاة جميع الملاحظات التي تكون الحكومات المعنية قد قدمتها، شريطة استلامها خلال مهلة معقولة) بإبلاغ مجلس الادارة في دورته التالية بأن الحاله موضوع البحث لا تستدعي فحصاً أعمق إذا وجدت، مثلاً، أن الواقع موضوع الادعاء لا تشكل مساساً بممارسة الحرية النقابية حتى في حال ثبوتها، أو إذا وجدت أن الإدعاءات المقدمة ذات طابع سياسي بحت بحيث لا يجر معه متابعة القضية، أو كذلك أن الإدعاءات غامضة إلى درجة لا يمكن معها فحص جوهر المشكلة، أو أخيراً أن الجهة المشتكية لم تقدم أدلة كافية تبرر إحالة الموضوع إلى لجنة تقصي الحقائق والتوفيق.

إذا وجدت اللجنة، بعد الفحص الأولي، أن الحاله تستدعي فحصاً أعمق، فإنها تبلغ عندئذ هذه النتيجة لمجلس الادارة لكي يحدد ما إذا كان من المناسب أن تطلب موافقة الحكومة المعنية على عرض هذه الحاله على لجنة تقصي الحقائق والتوفيق.

وتقدم لجنة الحرية النقابية إلى كل دورة من دورات مجلس الادارة تقريراً عن التقديم المحرز بخصوص جميع الحالات التي رأى مجلس الادارة أنها تستدعي فحصاً أعمق. وفي كل حالة ترفض فيها الحكومة المشكو منها الموافقة على عرضها على لجنة تقصي الحقائق والتوفيق، أو لا ترد على طلب هذه الموافقة خلال مهلة أربع أشهر، تقدم اللجنة في تقريرها إلى مجلس الادارة توصيات بشأن أي "تبير مناسب آخر" ترى أن في وسع مجلس الادارة اتخاذها.

(ج) إجراءات لجنة تقصي الحقائق والتوفيق^(٩) ولجنة الحرية النقابية^(١٠) لدراسة الشكاوى المدعاً بها لانتهاكات الحرية النقابية

إن العرض المقدم أدناه عن النهج الجاري لدراسة شكاوى انتهاكات الحقوق النقابية قد استند إلى الأحكام التي تم تبنيها بالموافقة العامة لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي والمجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة في كانون الثاني / يناير و شباط / فبراير عام ١٩٥٠، وأيضاً إلى القرارات التي اتخذتها مجلس الإدارة في دورته الـ ١١٧ (تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٥١) ودورته الـ ١٢٢ (تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٥٣) ودورته الـ ١٢٢ (تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٥٦) ودورته الـ ١٤٠ (تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٥٨) ودورته الـ ١٤٤ (تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٦٠) ودورته الـ ١٧٥ (تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٦٩) ودورته الـ ١٨٤ (تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧١) ودورته الـ ٢٠٢ (تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٧٧) ودورته الـ ٢٠٩ (أيار / مايو - حزيران / يونيو ١٩٧٩) فيما يتعلق بالنهج الداخلي المتعلقة بالدراسة التمهيدية للشكوى، وأخيراً إلى بعض القرارات التي تبنتها لجنة الحرية النقابية ذاتها.

الخلفية

١ - في كانون الثاني / يناير ١٩٥٠، قرر مجلس الادارة، بعد مشاورات مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة، تعيين لجنة تقصي الحقائق والتوفيق بشأن الحرية النقابية وحدد نطاق صلاحية اللجنة والخطوط العامة لطريقة عملها ومعايير المتعلقة بتأليفها، كما قرر إرسال عدد معين من الاقتراحات إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي بقصد استنباط طريقة لجعل خدمات هذه اللجنة متوفرة للأمم المتحدة.

٢ - لاحظ المجلس الاقتصادي والاجتماعي، في دورته العاشرة، في ١٧ شباط / فبراير ١٩٥٠، قرار مجلس الادارة وتبنى قراراً صادق فيه رسمياً على هذا القرار، معتبراً أنه توافق مع الهدف من قرار المجلس المتخد بتاريخ ٢ آب / أغسطس ١٩٤٩ وأنه

(٩) باستثناء الترتيبات الإجرائية المعينة في هذا الجزء، تحدد لجنة تقصي الحقائق والتوفيق قواعدها الإجرائية الخاصة عند فحص كل حالة. وتكتفى هذه القواعد إحترام الضمانات الإجرائية المألوفة.

(١٠) يجب التمييز بين هذا الإجراء وطلبات تدخل منظمة العمل الدولية لدى الحكومات. وعندما توجه الحكومات أو منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمل إلى منظمة العمل الدولية رسائل موقعة من ممثلي مفوضين يدعون فيها تعرضهم لانتهاكات حقوقهم النقابية أو لحقهم في المفاوضة الجماعية. ويطلبون منها التتدخل لدى الحكومة المعنية. يرسل المدير العام إلى هذه الحكومة، إذا رأى ذلك مناسباً، نسخة من الرسالة التي تلقاها، طالباً منها اتخاذ ملاحظاتها ومبيناً قلقة، عند الإقتضاء، من الواقع موجود الادعاء، ومقترحاً عليها اتخاذ التدابير التي من شأنها إصلاح الوضع. وفور استلام المدير العام لرد الحكومة يحيله إلى المنظمة أو الحكومة التي أثارت الموضوع. ومع أن هذا الأسلوب ليس إجراء للإشراف على تطبيق اتفاقيات وتصويتات منظمة العمل الدولية، وإنما مجرد إجراء غير رسمي وغير معلن، فإن تدخل المنظمة لدى الحكومات قد يكون كبير الفائدة والتاثير، وخاصة في الحالات المستجدة (الحكم بالإعدام، الاختفاء، الإختفاف)، بسبب أنشطة نقابية، الخ ...). ويتصف على الأخص بالميزانية التالية: أنه لا يستوجب أي إجراءات خاصة، وأن المدير العام يستطيع التدخل بسرعة، وأن القضية تصبح معروضة على المستوى الدولي.

كان المرجو منه أن يثبت بأنه الطريقة الأكثر فعالية لحماية الحقوق النقابية. وقرر قبول، نيابة عن الأمم المتحدة، خدمات مكتب العمل الدولي ولجنة تقصي الحقائق والتوفيق ووضع طريقة تم إكمالها في عام ١٩٥٣، يمكن بموجبها أن تحال إلى مكتب العمل الدولي الشكاوى التي تلقتها الأمم المتحدة المتعلقة بأعضاء في الأمم المتحدة الذين هم أيضاً أعضاء في منظمة العمل الدولية.

إرسال الشكاوى

٣ - ترسل كافة الادعاءات المتعلقة بانتهاكات الحقوق النقابية التي تلقتها الأمم المتحدة من الحكومات أو منظمات نقابات العمال أو أصحاب العمل ضد الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية من قبل المجلس الاقتصادي والاجتماعي إلى مجلس إدارة مكتب العمل الدولي ، الذي يدرس مسألة إحالتها إلى لجنة تقصي الحقائق والتوفيق^(١١) .

٤ - ترسل إدعاءات مماثلة تلقتها الأمم المتحدة بخصوص أي عضو في الأمم المتحدة الذي ليس عضواً في منظمة العمل الدولية إلى اللجنة عن طريق مجلس إدارة مكتب العمل الدولي عندما يتلقى الأمين العام للأمم المتحدة، الذي ينوب عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي، موافقة الحكومة المعنية، وشرط أن يعتبر المجلس الاقتصادي والاجتماعي هذه الادعاءات مناسبة لإرسالها. في حال كانت موافقة الحكومة ليست وشيكـة، يولي المجلس الاقتصادي والاجتماعي اعتباره إلى الموقف الناشيء عن هذا الرفض، بقصد اتخاذ أي إجراء بديل مناسب بعد لحماية الحقوق المتعلقة بالحرية النقابية المرتبطة بالحالة، وفي حال كان أمام مجلس الإدارة إدعاءات بخصوص انتهاكات للحقوق النقابية التي وجهت ضد عضو في الأمم المتحدة الذي ليس عضواً في منظمة العمل الدولية، فإنه سيحيل هذه الادعاءات في المرحلة الأولى إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي.

٥ - إن طريقة دراسة الشكاوى المتعلقة بانتهاكات مدعى بها بشأن ممارسة الحقوق النقابية، كما كان قد تم وضعها، تنص على دراسة الشكاوى المقيدة ضد دول أعضاء في منظمة العمل الدولية. من الواضح، أنه من الممكن لعواقب الأحداث التي سببت تقديم الشكوى الأولية أن تستمر بعد إنشاء دولة جديدة التي أصبحت عضواً في منظمة العمل الدولية، ولكن في حال حدوث مثل هذه الحالة، يكون بإمكان المدعين للجوء، فيما يتعلق بالدولة الجديدة، إلى الطريقة الموضوعة لدراسة الشكاوى المتعلقة بانتهاكات ممارسة الحقوق النقابية.

^(١١) إن أكثر القواعد الإجرائية المشار إليها في هذا الفصل واردة تحت عنوان "المسائل الإجرائية" في الوثائق التالية: تقرير اللجنة الأول، الفقرات ٦ إلى ٢٢. في التقرير السادس لمنظمة العمل الدولية إلى الأمم المتحدة (جينيف، منظمة العمل الدولية، ١٩٥٢)، الملحق ٧ التقرير السادس في التقرير السابع لمنظمة العمل الدولية إلى الأمم المتحدة (جينيف، منظمة العمل الدولية، ١٩٥٢)، الملحق الخامس الفقرات ٤ إلى ٢١؛ التقرير السابع في التقرير الثامن لمنظمة العمل الدولية إلى الأمم المتحدة (جينيف، منظمة العمل الدولية، ١٩٥٤)، الملحق II الفقرات ٢ إلى ٤٠؛ التقارير ٢٩ و ٤٣ في الجلة الرسمية، المجلد LXIII - ١٩٦٠ - رقم ٣، والتقرير ١١١ من ذات المجلة، المجلد LII - ١٩٩٤ - رقم ٤، الفقرات ٧ إلى ٢٠؛ التقرير ١٢٧، من ذات المجلة، المجلد LX - ١٩٧٧، رقم ٢، الفقرات ١٩ إلى ٢٨؛ والتقرير ١٩٣ من ذات المجلة المجلد LXII - ١٩٧٩ - رقم ١.

٦ - إن اللجنة، عند دراستها لادعاءات متعلقة بانتهاكات الحقوق النقابية من قبل إحدى الحكومات، أشارت إلى أنه يوجد هناك صلة وصل بين الحكومات المتعاقبة في ذات الدولة، وعلى الرغم من أنه لا يمكن لحكومة أن تتحمل مسؤولية الأحداث التي حدثت في ظل حكومة سابقة، إلا أنها تكون مسؤولة منذ ارتقائها السلطة بشكل واضح عن أية عواقب مستمرة يمكن أن تكون قد كانت لهذه الأحداث.

٧ - حيثما يحيث تغيير في نظام الحكم في بلد، تتخذ الحكومة الجديدة منذ ارتقائها السلطة كافة الخطوات الضرورية لمعالجة آية تأثيرات مستمرة يمكن أن تكون قد كانت للأحداث التي استندت إليها الشكوى، حتى ولو حدثت تلك الأحداث في ظل سباقتها.

٨ - وفقاً للقرار المتتخذ في الأصل من قبل مجلس الادارة، تحال الشكاوى ضد دول أعضاء في منظمة العمل الدولية في المرحلة الأولى إلى مكتب مجلس الادارة للدراسة التمهيدية لها، وبعد مناقشات في دورتيه ١١٦ و ١١٧، قرر مجلس الادارة تأليف لجنة بخصوص الحرية النقابية لتنفيذ هذه الدراسة التمهيدية.

٩ - لذلك، توجد في الوقت الحاضر ثلاثة هيئات مختصة لسماع الشكاوى المقدمة إلى مكتب العمل الدولي والتي تُدعى انتهاكات للحقوق النقابية، أي لجنة الحرية النقابية التي عينها مجلس الادارة ومجلس الادارة بذاته وللجنة تقصي الحقائق والتوفيق بشأن الحرية النقابية، وبالنظر للغاية العامة من هذه المختارات تلخص أدناه القواعد المطبقة من قبل لجنة الحرية النقابية.

تكوين وعمل اللجنة

١٠ - إن هذه الهيئة هي جهاز في مجلس الادارة يعكس الطبيعة ثلاثية الأطراف الخاصة بمنظمة العمل الدولية، ومنذ إحداثها تألفت من تسعه أعضاء نظاميين يمثلون مجموعات الحكومات وأصحاب العمل والعمال في مجلس الادارة بنسب متساوية؛ يشارك كل عضو فيها بصفته الشخصية. كما عين مجلس الادارة أعضاء بديلين، لا يدعون أصلاً للمشاركة في اجتماعاتها إلا إذا لم يكن الأعضاء النظاميون غائبين، لسبب أو آخر، بحيث تحافظ على تكوينها البديني.

١١ - على الرغم من اتباع هذه القاعدة، فإن الممارسة الحالية الذي تبنته اللجنة في شباط / فبراير ١٩٥٨ - تسمح لأعضاء بديلين الذين طلبوا ذلك أن يشاركون في مناقشة الحالات المعروضة أمام اللجنة سواء كان كافة الأعضاء النظاميون حاضرين أم لا، في حال وافق رئيس اللجنة على ذلك. ويجب عليهم إحترام ذات القواعد شأنهم شأن الأعضاء النظاميين.

١٢ - لا يمكن لأي ممثل أو مواطن في الدولة قدمت بحقها شكوى، أو شخص يشغل منصب رسمي في منظمة وطنية لأصحاب العمل أو العمال التي قدمت الشكوى أن يشارك في مداولات اللجنة أو حتى يكون حاضراً أثناء سماع الشكوى موضع التساؤل.

١٣ - تسعى اللجنة دائمًا للتوصل إلى قرارات متفق عليها بالإجماع، وفي حال حدوث إقتراع فإن الأعضاء البديلين لا يصوتون مع الأعضاء النظاميين. وفي حالة كون عضو حكومة نظامي غائبًا أو غير مؤهل فيما يتعلق بحالة معينة قيد الدراسة (أنظر الفقرة ١٢ أعلاه)، فإن عضو الحكومة المعين من قبل مجلس الإدارة كبديل خاص لذلك العضو النظامي يحل محله، يمارس حق تسجيل الغياب استناداً إلى ذات الشروط كحق تسجيل صوت إيجابي أو سلبي.

١٤ - في حال لم يكن كلاً من عضو الحكومة النظامي وبديله المعين موجوداً عند دراسة اللجنة لحالة معينة، تدعو اللجنة أحد الأعضاء البديلين المتبقين لإكمال نصاب الثلاثة؛ وعند اختيار هذا العضو البديل، تنظر اللجنة إلى الأقدمية وأيضاً إلى القاعدة المشار إليها في الفقرة ١٢ أعلاه.

صلاحيات ومسؤولية اللجنة

١٥ - إن مسؤولية اللجنة هي في الأساس الأخذ بعين الاعتبار، بقصد عمل توصية مجلس الإدارة، فيما إذا كانت الحالات جديرة بالدراسة من قبل مجلس الإدارة.

١٦ - إن اللجنة (بعد دراسة تمهيدية، والأخذ في الحسبان أية ملاحظات أبدتها الحكومات المعنية، فيما لو تم تلقيها خلال فترة معقولة من الزمن) ترفع تقريرها إلى الدورة المقبلة لمجلس الإدارة بأن الحالة لا تستدعي مزيداً من الدراسة إذا وجدت، على سبيل المثال، إن الوقائع المدعى بها، إذا ثبتت، قد لا تشكل انتهاكاً لممارسة الحقوق النقابية، أو أن الادعاءات المقدمة ذات طابع سياسي صرف بحيث يكون من غير المرغوب فيها متابعة القضية إلى أبعد من ذلك، أو أن الادعاءات المقدمة غامضة أكثر مما ينفي لتسمح بدراسة استحقاقات الحالة، أو أن المدعى لم يقدم تليلاً كافياً يبرر إحالة هذه القضية إلى لجنة تقصي الحقائق والتوفيق بشأن الحرية النقابية.

١٧ - يمكن للجنة أن توصي مجلس الإدارة بإرسال قرارات اللجنة النهائية إلى الحكومات المعنية، لافتة نظرها إلى الشذوذات التي لاحظتها وداعية إليها اتخاذ إجراءات مناسبة لمعالجة الوضع.

١٨ - في كافة الحالات حيثما توحى بأن يقدم مجلس الإدارة توصيات إلى الحكومة، تضيف اللجنة إلى قراراتها النهائية بشأن هذه الحالات فقرة تقتصر فيها دعوة الحكومة المعنية لتعلن، بعد إنقضاء فترة معقولة ومع الأخذ في الحسبان ظروف الحال، ما هي الإجراءات التي ستكون قادرة على اتخاذها بشأن التوصيات المقدمة إليها.

١٩ - يبين وجه الاختلاف بين الدول التي صادقت على اتفاقية واحدة أو أكثر بشأن الحرية النقابية وتلك التي لم تصادر.

٢٠ - في الحالة الأولى (الاتفاقيات المصادق عليها) يعهد عادة بفحص الإجراءات المتخذة بشأن توصيات مجلس الإدارة إلى لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التي يلفت نظرها بشكل خاص في الفقرة الختامية من تقارير اللجنة إلى التناقضات بين القوانين والممارسة الوطنية وشروط الاتفاقيات أو إلى عدم ملاءمة حالة

معينة مع أحكام هذه الصكوك، من الواضح، أن هذه الامكانية لن تكون بشكل تعوق فيه اللجنة عن فحص، من خلال النهج الموجز أدناه، الأثر المفترض لبعض التوصيات المقدمة من قبلها؛ يمكن لذلك أن يكون مفيدةً مع الأخذ في الحسبان طبيعة أو إلحادية بعض المسائل.

٢١ - في الحالـة الثانية (الاتفاقيـات غير المصادقـ عليها)، في حالـ لم يكن هنـاك أي رد، أو في حالـ كان الرد المقدم غير مرضـ جزئـياً أو كليـاً، يمكنـ أن تلاـحقـ الحالـة بشـكل دوريـ، تـعلمـ اللـجـنة الأمـين العامـ بـفـوـاصـل زـمنـية منـاسـبةـ، تـبعـاً لـطـبـيـعـةـ كلـ حالـةـ، ليـقـومـ بـتـذـكـيرـ الـحـكـومـةـ الـمـعـنـيـةـ بـشـأنـ القـضـيـةـ وـالـطـلـبـ الـيـاهـ تـزوـيـدـهـ بـمـعـلـومـاتـ فـيـماـ يـتـعـلـقـ بـالـإـجـرـاءـ المتـخـذـ بـشـأنـ التـوـصـيـاتـ الـمـصـدـقـةـ منـ قـبـلـ مجلـسـ الـادـارـةـ. تـقـدـمـ اللـجـنةـ ذاتـهاـ، منـ وـقـتـ لـآـخـرـ، تـقـرـيرـاًـ عنـ الحالـةـ.

٢٢ - يمكنـ للـجـنةـ أنـ توـصـيـ مجلـسـ الـادـارـةـ أنـ يـحاـولـ تـأـمـينـ موـافـقـةـ الـحـكـومـةـ المعـنـيـةـ لإـحالـةـ الحالـةـ إـلـىـ لـجـنةـ تـقـصـيـ الـحـقـائـقـ وـالـتـوـفـيقـ. تـرـفـعـ اللـجـنةـ إـلـىـ كلـ دـورـةـ منـ دـورـاتـ مجلـسـ الـادـارـةـ تـقـرـيرـاًـ عـمـاـ أـحـرـزـ منـ تـقـدـمـ فـيـماـ يـتـعـلـقـ بـكـافـةـ الحالـاتـ الـتـيـ قـرـرـ مجلـسـ الـادـارـةـ أـنـهـ تـقـضـيـ مـزـيدـاًـ مـنـ الـدـرـاسـةـ. وـفـيـ كلـ حالـةـ رـفـضـتـ فـيـهاـ الـحـكـومـةـ الـتـيـ قـدـمـتـ ضـدـهاـ الشـكـوـيـ موـافـقـةـ عـلـىـ إـحالـةـ الشـكـوـيـ إـلـىـ لـجـنةـ تـقـصـيـ الـحـقـائـقـ وـالـتـوـفـيقـ أـوـ أـنـهـاـ لـمـ تـرـدـ عـلـىـ طـلـبـ بـشـأنـ هـذـهـ موـافـقـةـ خـالـلـ أـربـعـةـ أـشـهـرـ، عـنـدـئـلـ يـمـكـنـ لـلـجـنةـ أـنـ تـضـمـنـ فـيـ تـقـرـيرـهاـ إـلـىـ مجلـسـ الـادـارـةـ توـصـيـاتـ فـيـماـ يـتـعـلـقـ بـالـإـجـرـاءـ الـبـدـيلـ الـمـنـاسـبـ"ـ الـذـيـ، بـرأـيـ الـلـجـنةـ، يـمـكـنـ لـمـجلـسـ الـادـارـةـ أـنـ يـتـخـذـهـ. وـفـيـ بـعـضـ الحالـاتـ نـاقـشـ مجلـسـ الـادـارـةـ بـذـاتهـ الـاجـرـاءـاتـ الـوـلـاجـبـ اـتـخـاذـهاـ حـيـثـاـ لـمـ توـافـقـ حـكـومـةـ عـلـىـ إـحالـةـ الشـكـوـيـ إـلـىـ لـجـنةـ تـقـصـيـ الـحـقـائـقـ وـالـتـوـفـيقـ.

٢٣ - أـكـدتـ اللـجـنةـ أـنـ وـظـيـفـةـ منـظـمـةـ الـعـمـلـ الـدـولـيـةـ فـيـماـ يـتـعـلـقـ بـالـحـرـيـةـ الـنـقـابـيـةـ وـالـدـافـاعـ عـنـ حـقـوقـ نـقـابـاتـ العـمـالـ هيـ مـسـاـهـمـاتـهاـ فـيـ تـفـعـيلـ الـمـبـادـأـ الـعـامـ لـلـحـرـيـةـ الـنـقـابـيـةـ وـحـمـايـتهاـ لـلـأـفـرـادـ كـأـحـدـ الـأـجـرـاءـاتـ الـوـقـائـيـةـ الـأـسـاسـيـةـ لـلـسـلـمـ وـالـعـدـلـ الـاجـتمـاعـيـ. تـكـونـ وـظـيـفـتهاـ تـأـمـينـ وـتـعـزـيزـ حـقـ تـكـوـنـ النـقـابـاتـ لـلـعـمـالـ وـأـصـحـابـ الـعـمـلـ، وـلـ تـوجهـ التـهمـ إـلـىـ الـحـكـومـاتـ أـوـ تـديـنـهاـ. وـفـيـ تـأـيـيـتهاـ لـمـهـمـتهاـ تـبـذـلـ اللـجـنةـ قـسـارـيـ عـنـيـاتـهاـ، منـ خـالـلـ الـاجـرـاءـاتـ الـتـيـ طـورـتهاـ عـلـىـ مـدـىـ سـنـوـاتـ عـدـيدـةـ، لـتـجـنبـ مـعـالـجـةـ قـضاـيـاـ لـتـقـعـ ضـمـنـ نـطـاقـ اـخـتـصـاصـهاـ الـمـحدـدـ.

٢٤ - لـكـيـ تـجـنبـ اللـجـنةـ إـمـكـانـيـةـ سـوـءـ الـفـهـمـ أـوـ سـوـءـ التـقـسـيرـ فإنـهاـ تـعـتـبـرـ منـ الـضـرـوريـ تـوضـيـعـ أـنـ مـهـمـتهاـ مـقـتـصـرـةـ عـلـىـ درـاسـةـ الـادـعـاءـاتـ الـمـقـدـمـةـ الـيـاهـ. إـنـ وـظـيـفـتهاـ لـيـسـ صـيـاغـةـ أـحـكـامـ عـامـةـ تـتـعـلـقـ بـالـوـضـعـ الـنـقـابـيـ فـيـ بلدـانـ معـيـنةـ عـلـىـ أـسـاسـ بـيـانـاتـ عـامـةـ مـبـهـمـةـ، إـنـماـ تـقـيـيمـ إـدـعـاءـاتـ مـحدـدةـ.

٢٥ - إـنـ الـمـارـاسـةـ الـعـادـيـةـ لـلـلـجـنةـ لـمـ تـكـنـ لـإـظـهـارـ أيـ وـجـهـ لـلـاـخـتـلـافـ بـيـنـ الـادـعـاءـاتـ الـمـوـجـهـةـ ضـدـ حـكـومـاتـ وـتـلـكـ الـمـوـجـهـةـ ضـدـ أـشـخـاصـ مـتـهـمـينـ بـانتـهـاكـ الـحـرـيـةـ الـنـقـابـيـةـ، إـنـماـ لـتـدـرـسـ فـيـ كـلـ حالـةـ خـاصـةـ سـوـءـ ضـمـنـتـ حـكـومـةـ الـمـارـاسـةـ الـحـرـةـ لـلـحـقـوقـ الـنـقـابـيـةـ ضـمـنـ أـرـاضـيـهاـ أـمـ لـمـ تـضـمـنـ.

اختصاص اللجنة لدراسة الشكاوى

٢٦ - رأت اللجنة أنه ليس من ضمن اختصاصها التوصل إلى قرار بشأن انتهاكات اتفاقيات منظمة العمل الدولية حول أوضاع العمل نظراً لأن هذه الادعاءات لا تتعلق بالحرية النقابية.

٢٧ - ذكرت اللجنة بأن المسائل المتعلقة بتشريع الضمان الاجتماعي تقع خارج اختصاصها.

٢٨ - مكرر- عند دراستها لمشروع قانون تمهدى بشأن أنشطة مهنية، في حال قامت بتحليل أحکامه، اعتبرت اللجنة أن المشروع نظم مسائل تقع خارج مجال اتفاقيات الحرية النقابية، نظراً لأنها ألزمت نفسها في تنظيم امكانية الوصول إلى المهن المختلفة المدرجة في قوائم، وممارسة هذه المهن والمنظمات والهيئات المختصة في هذه القضايا^(١٢).

٢٩ - إن المسائل المثاررة والمتعلقة بملكية الأراضي وامتلاكها التي يحددها تشريع وطني خاص لا علاقة لها أبداً بمشكلات ممارسة الحرريات النقابية.

٣٠ - مكرر- إنه ليس من ضمن نطاق صلاحية اللجنة أن تعطي رأياً بشأن نمط أو خصائص - بما في ذلك درجة التنظيم القانوني المتبعة في نظام العلاقات الصناعية في أي بلد معين.

٣١ - في عدد من الحالات ذكرت اللجنة بأنها قد استنبطت، في تقريرها الأول^(١٣) بعض المباديء لدراسة الشكاوى حيثما تعتبر الحكومة المعنية أن المسائل المثاررة سياسية صرفة في طابعها. لقد قررت أن تدرس الحالات في جوهرها، حتى ولو كانت هذه الحالات سياسية في الأصل أو تبدي بعض النواحي السياسية، فيما لو أثارت مسائل تتعلق بشكل مباشر بممارسة الحقوق النقابية.

٣٢ - عندما كان على اللجنة أن تعالج إدعاءات دقة ومحصلة بخصوص مشروع قانون، لفتت النظر بأن حقيقة أن مثل هذه الإدعاءات تتعلق بنص لا يملك قوة القانون فإنه ينبغي ألا يمنع اللجنة بحد ذاته من التعبير عن رأيها بشأن استحقاقات الإدعاءات المقدمة. رأت اللجنة أن من المرغوب فيه، في مثل هذه الحالات، أن تحاط الحكومة والمدعى علماً بوجهة نظر اللجنة فيما يتعلق بمشروع القانون المقترح قبل أن يسن، نظراً لأنه متاح للحكومة، التي تعتمد هذه القضية على مبادرتها، إجراء آية تعديلات عليه.

٣٣ - حيثما ينص التشريع الوطني على إمكانية اللجوء أمام المحاكم أو الهيئات القضائية المستقلة ولم يستخدم هذا الإجراء بخصوص المواضيع التي استندت إليها الشكوى، رأت اللجنة أنه ينبغي أن تأخذ ذلك في الحسبان عند دراسة الشكوى.

٣٤ - عندما تكون حالة قيد الدراسة من قبل سلطة قضائية وطنية مستقلة التي تقدم لإجراءاتها ضمانات مناسبة، وترى اللجنة أن القرار الذي سيتخذ يمكن أن يقدم معلومات إضافية، فإنها تتعلق دراستها لهذه الحالة لفترة معقولة من الزمن بانتظار هذا

^(١٢) انظر التقرير ٢١٨، الحالة رقم ١٠٠٧، الفقرة ٤٦٤.

^(١٣) انظر التقرير الأول، الفقرة ٢٩.

القرار، شريطة أن يكون التأخير الذي صادف هكذا لا يعرض للإجحاف الفريق الذي إدعى انتهاك حقوقه.

٣٣ - على الرغم من أن استخدام الاجراءات القانونية الداخلية، مهماً كانت النتيجة، عامل من الواجب بدون شك أخذها بعين الإعتبار، كانت اللجنة تعتبر على الدوام، بالنظر إلى مسؤولياتها، أن اختصاصها في دراسة الإدعاءات لا يتوقف على استنفاد إجراءات الاستئناف الوطنية.

قابلية استلام الشكاوى

٣٤ - إن الشكاوى المقدمة إلى منظمة العمل الدولية، سواء بشكل مباشر أو عن طريق الأمم المتحدة، يجب أن تأتي إما من منظمات عمال أو أصحاب عمل أو من حكومات. ولا تكون الادعاءات قابلة للاستلام إلا إذا قدمت عن طريق منظمة وطنية مهتمة بشكل مباشر بالموضوع أو عن طريق منظمات أصحاب عمل أو عمال دولية تملك وضعية قانونية استشارية لدى منظمة العمل الدولية، أو منظمات أصحاب عمل أو عمال دولية أخرى حيثما تتعلق الادعاءات بقضايا تؤثر مباشرة على المنظمات المرتبطة بها. يمكن لهذه الشكاوى أن تقدم سواء صدقت الدولة المعنية على اتفاقيات الحرية النقابية أو لم تصدق. وللجنة ملء الحرية في أن تقرر سواء أمكن اعتبار المنظمة منظمة أصحاب عمل أو عمال ضمن المعنى الوارد في دستور منظمة العمل الدولية، ولا تعتبر نفسها ملزمة بأي تعريف وطني لهذه العبارة. علاوة على ذلك، فإنها لا تعتبر كشكاوى غير قابلة للاستلام الشكاوى التي ابنتقت عن منظمات نقابات عمال في المنفى أو عن منظمات كانت قد حلّت.

قابلية الاستلام فيما يتعلق بالمنظمة المعنية

٣٥ - في اجتماعها الأول في عام ١٩٥٢ (التقرير الأول، ملاحظات عامة، الفقرة ٢٨)، تبنت اللجنة مبدأ أن لها ملء الحرية لتقرر مما إذا أمكن اعتبار منظمة بأنها منظمة أصحاب عمل أو عمال ضمن المعنى الوارد في دستور منظمة العمل الدولية، ولا تعتبر نفسها ملزمة بأي تعريف وطني نفسها ملزمة بأي تعريف وطني لهذه العبارة.

٣٦ - لم تنظر اللجنة إلى أية شكوى كأنها غير قابلة للاستلام لمجرد سبب أن الحكومة موضع التساؤل كانت قد حلّت أو اقترحت حل المنظمة التي قدمت الشكوى نيابة عنها، أو بسبب أن الشخص أو الأشخاص الذين أعدوا الشكوى كانوا قد لجأوا إلى خارج البلاد.

٣٧ - إذا لم تسجل نقابة عمال قوانينها الداخلية، تبعاً لما تقتضيه القوانين الوطنية، فهذا غير كافياً جعل شكاوها غير قابلة للاستسلام نظراً لأن مباديء الحرية النقابية تشترط بدقة أن يكون العمال قادرین، دون ترخيص مسبق، على إنشاء منظمات من اختيارهم الخاص.

٣٨ - إن عدم الاعتراف رسمياً بمنظمة لا يبرر رفض إدعاءات عندما يكون واضحاً من الشكاوى أن لهذه المنظمة على الأقل وجود قائم فعلاً.

٣٩ - في حالات دعيت فيها اللجنة لدراسة شكوى قدمتها منظمة تتعلق بشكاوى لا تتوفر بشأنها أية معلومات دقيقة، فإن "المدير العام" مخول بمطالبة المنظمة تقديم معلومات عن حجم عضويتها ونظامها الأساسي وارتباطاتها الوطنية أو الدولية، وبشكل عام، أية معلومات أخرى متعمدة، في أية دراسة لقابلية استلام الشكوى، حتى تؤدي إلى إدراك أفضل للصفة الدقيقة للمنظمة المدعية.

٤٠ - سوف لا تنظر اللجنة إلا بالشكوى المقدمة من قبل أشخاص الذين، بسبب خوفهم من عمليات انتقام، يطلبون ألا تنشر اسماؤهم أو منشأ الشكاوى، فيما لو أعلم المدير العام، بعد دراسة الشكوى موضع التساؤل، اللجنة بأنها تحوي إدعاءات على درجة ما من الخطورة لم تدرسها اللجنة سابقاً، عندما تستطيع اللجنة أن تقرر ما هو الإجراء، إن وجد، الذي ينبغي اتخاذه فيما يتعلق بهذه الشكاوى.

الصفة المطردة لشكوى

٤١ - في أية حالة تتعلق فيها الشكوى بذات الاتهاكات تماماً كتلك التي أعطت اللجنة قراراً بشأنها في السابق، يجوز للمدير العام، في المرحلة الأولى، إحالة الشكوى إلى اللجنة التي ستقرر فيما إذا كان من المناسب اتخاذ إجراء بشأنها.

٤٢ - في عدد من الحالات كانت اللجنة من رأي أنه لا يمكنها إعادة فتح القضية التي كانت قد درستها فعلاً في السابق والتي كانت قد رفعت توصيات نهائية بها إلى مجلس الادارة إلا إذا تم تقديم دليل جيد وأخذت علماً فيه.

شكل الشكوى

٤٣ - يجب أن تقدم الشكاوى كتابة وموقعة أصولاً من ممثل لهيئة مخولة تقديمها وأن يدعمها قدر الامكان بدليل عن انتهاكات محددة للحقوق النقابية.

٤٤ - عندما تتلقى اللجنة، سواء مباشرة أو عن طريق الأمم المتحدة، نسخ مجردة عن الاتصالات المرسلة من منظمات إلى فريق ثالث، فقد كانت حتى الآن من رأي أن هذه الاتصالات لا تشكل شكوى رسمية ولا تستدعي عملاً من جانبها.

٤٥ - إن الشكاوى الناشئة عن جماعيات أو مجموعات التي هي ليست هيئات ذات وجود دائم أو حتى هيئات منتظمة والتي من المستحيل المراسلة معها، إما بسبب أن لها وجود مؤقت فقط أو بسبب أن الشكاوى لا تحتوي على أية عناوين للمدعين، هي شكوى غير قابلة للاستلام.

قواعد تتعلق بالعلاقات مع المدعين

٤٦ - تحال الشكاوى التي لا تتعلق بانتهاكات محددة للحقوق النقابية من قبل المدير العام إلى لجنة الحرية النقابية لأخذ رأيها، وتقرر اللجنة سواء ينبغي اتخاذ أي إجراء بشأنها أم لا، في حالات من هذا النوع، فإن المدير العام غير ملزم بالانتظار حتى

تجتمع اللجنة، وإنما يمكنه الاتصال بالمنظمة المدعية مباشرة لإعلامها بأن صلاحية اللجنة تجيز لها فقط معالجة مسائل متعلقة بالحرية النقابية والطلب إليها، في هذا الصدد، تحديد النقاط التي ترغب في أن تدرسها اللجنة.

٤٧ - يعلم المدير العام، حال استلامه شكوى جديدة تتعلق بحالات محددة بشأن انتهك الحرية النقابية، سواء مباشرة من المنظمة المدعية أو عن طريق الأمم المتحدة، المدعي أن أية معلومات قد يرغب في تقديمها لإثبات الشكوى ينبغي أن ترسل إليه خلال فترة شهر واحد، وفي حال أرسلت المعلومات الداعمة إلى مكتب العمل الدولي بعد انتهاء فترة الشهر الواحد المنصوص عنها في الإجراءات فسيكون للجنة أن تقرر فيما إذا شكلت هذه المعلومات دليلاً جديداً يمكن لا يكون المدعي قد كان في وضع يسمح بتقديمه خلال الفترة المحددة، وفي حال لم تعتبر اللجنة أن الحال كذلك، تعتبر المعلومات موضع التساؤل كمعلومات غير قابلة للاستلام، ومن جهة أخرى، إذا لم يقدم المدعي المعلومات اللازمة لإثبات الشكوى (حيثما لم يبد بأنها مثبتة بشكل كاف) خلال فترة شهر واحد من تاريخ إشعار المدير العام باستلام الشكوى، فإنه يكون على اللجنة أن تقرر فيما إذا كان من المناسب القيام بأي عمل إضافي في هذه القضية.

٤٨ - في حالات تم فيها استلام عدد كبير من النسخ للشكوى ذاتها من منظمات مستقلة عن بعضها، فإن ذلك لا يقتضي من المدير العام أن يطالب كل مدع مستقل تقديم معلومات إضافية؛ ويكون كافياً على المدير العام في الحالة العادلة أن يوجه الطلب إلى المنظمة المركزية في البلد التي تنتهي إليها الهيئات المقدمة لنسخ الشكوى ذاتها أو، حيثما تجعل الظروف من ذلك غير قابل للتطبيق العملي، إلى من كتب النسخة المستلمة الأولى، وقد فهم أن ذلك لا يمنع المدير العام من الاتصال بأكثر من هيئة واحدة من الهيئات المذكورة في حال بدا أن ذلك تبرره أية ظروف خاصة لحالة معينة، وسوف يرسل المدير العام النسخة المستلمة الأولى إلى الحكومة المعنية، إلا أنه سيعلم أيضاً الحكومة بأسماء المدعين الآخرين الذين قدموا نسخاً عن شكاوى مماثلة.

٤٩ - عندما تبلغ شكوى إلى الحكومة المعنية (أنظر الفقرات ٥٣ إلى ٦٥ أدناه) وتقدم الأخيرة ملاحظاتها عليها وعندما تتعارض التعبير الواردية في الشكوى مع ملاحظات الحكومة ولا تحتوي على أي دليل شرعي، بذلك يكون من المستحبيل على اللجنة أن تصل إلى رأي معلن، فإن للجنة الحق في أن تنشد معلومات إضافية كتابة من المدعي بخصوص مسائل تتعلق بشروط الشكوى التي تحتاج إلى شرح إضافي، وفي مثل هذه الحالات، فقد فهم أنه قد يكون للحكومة المعنية الفرصة، كمدعي عليها، أن ترد بدورها على أية ملاحظات إضافية قد يبيها المدعون، من جهة، وأنه قد لا تتبع هذه الطريقة بصورة تلقائية في كافة الحالات وإنما فقط في حالات حيثما يبدو أن مثل هذا الطلب إلى المدعين قد يساعد في إثبات الواقع، من جهة أخرى.

٥٠ - رهن بالشروطين المذكورين في الفقرة السابقة، يجوز للجنة، علاوة على ذلك، أن تعلم المدعين، في حالات مناسبة، عن جوهر ملاحظات الحكومة وتدعوهم لتقديم ملاحظاتهم عليها خلال فترة معينة من الزمن، بالإضافة إلى ذلك، يجوز للمدير العام أن يؤكّد، على ضوء الملاحظات المرسلة من قبل الحكومة المعنية، عما إذا كان هناك ضرورة

لمعلومات وملحوظات إضافية بشأن قضايا تتعلق بالشكوى، وإذا كان الأمر كذلك، يجوز له أن يكتب مباشرة إلى المدعين، باسم اللجنة دون انتظار دورتها القادمة، طالباً المعلومات التي يرغب فيها أو التعليقات على ملاحظات الحكومة في موعد لا يتتجاوز تاريخ معين، ويحترم حق الحكومة في الرد كما هو مشار إليه في الفقرة السابقة.

٥١ - من أجل إبقاء المدعي على علم بشكل منتظم بالمراحل الرئيسية لهذا النهج يبلغ المدعي، بعد كل دورة للجنة، بأن الشكوى قد وضعت أمام اللجنة، وفي حال لم تتوصل اللجنة إلى نتيجة تظهر في تقريرها، ترجئ دراسة الحالة - تبعاً لما هو ملائم - في غياب رد من الحكومة أو كون اللجنة قد طلبت من الحكومة بعض المعلومات الإضافية.

سحب الشكاوى

٥٢ - عندما تمت مواجهة اللجنة بطلب قدم اليها لسحب شكوى، فإنها كانت تعتبر دائماً بأن الرغبة التي عبرت عنها المنظمة التي قدمت الشكوى بسحب هذه الشكوى يشكل عاملًا ينبغي أن يؤخذ في الحسبان التام، إلا أنه لا يكفي بحد ذاته لتوقف اللجنة تلقائياً عن متابعة دراسة الحالة إلى أبعد من ذلك، ومن مثل هذه الحالات قررت اللجنة أنها وحدها المختصة لتقييم الأسباب المقدمة لتعليل الشكوى بحرية تامة والسعى إلى إثبات عما إذا بدت هذه التفسيرات بأنها مقبولة ظاهرياً بما فيه الكفاية بحيث يمكنها أن تستنتاج أن السحب قد تم بحرية تامة. وفي هذا الصدد، لاحظت اللجنة أنه قد توجد هناك حالات كان فيها سحب الشكوى من قبل المنظمة التي تقدمت بها ليس نتيجة حقيقة أن الشكوى قد أصبحت بلا هدف وإنما بسبب الضغط الذي مارسته الحكومة ضد المدعين، كون أن الآخرين قد هددوا باتفاق الوضع إذا لم يوافقوا على هذا السحب.

قواعد العلاقات مع الحكومات المعنية

٥٣ - وفقاً للعضوية في منظمة العمل الدولية، تلتزم كل دولة عضو بإحترام عدد معين من المباديء، بما فيها مباديء الحرية النقابية التي أصبحت قواعد متعارف عليها أكثر من الاتفاقيات^(١) وكما أشارت لجنة الحرية النقابية في تقريرها الأول، الفقرة ٣٢، فيما يتعلق بحقوق نقابات العمال، "إن وظيفة منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بحقوق نقابات العمال هي المساهمة في تفعيل المبدأ العام للحرية النقابية كأحد الإجراءات الوقائية الأساسية للسلام والعدل الاجتماعي". أشارت اللجنة أيضاً، وفاءً لمسؤوليتها في هذا الموضوع، إلى أنه يجب عليها ألا تتردد أن تبحث بأسلوب دولي حالات ذات طابع تؤثر فعلياً على بلوغ منظمة العمل الدولية لأهدافها وغاياتها كما هو معلن في دستور المنظمة، وإعلان فيلادلفيا والاتفاقيات المختلفة المتعلقة بالحرية النقابية.

^(١) تقرير لجنة تقصي الحقائق والتوفيق بشأن الحرية النقابية بخصوص الرفع في شيلي، ١٩٧٥، صفحة

.٤٦٦

٥٤ - إذا كانت الشكوى الأصلية أو أية معلومات إضافية تتعلق بالإشعار باستلام الشكوى مثبتة بشكل كافى، يبلغ المدير العام الشكوى وأية معلومات أخرى مماثلة إلى الحكومة المعنية في أسرع وقت ممكن؛ وفي ذات الوقت تطالب الحكومة بأن ترسل إلى المدير العام، قبل تاريخ محدد، مع إعطاء الإعتبار لتاريخ اجتماع اللجنة القادم، أية ملاحظات قد تحرض على إبدانها، وعند إبلاغ الادعاءات إلى الحكومات يلتفت المدير العام نظرها إلى الأهمية التي يعلقها مجلس الإدارة على استلام ردود الحكومات ضمن الفترة المحددة، من أجل أن يمكن اللجنة أن تكون في وضع يمكنها من دراسة الحالات بأسرع ما يمكن بعد وقوع الأحداث التي تتعلق بها هذه الادعاءات. وفي حال كان لدى المدير العام أية صعوبة في تقرير ما إذا كانت شكوى معينة مثبتة بشكل كاف ليبرر إبلاغها إلى الحكومة المعنية لأجل إبداء ملاحظاتها عليها، فإن أمر استشارة اللجنة قبل اتخاذ قرار حول الموضوع متروك له (أنظر الفقرة ٤٦ أعلاه).

٥٥ - يجب التمييز بين الحالات الملحقة والحالات الأقل إلحاحاً. إن المسائل المتعلقة بحياة الإنسان أو الحرية الشخصية أو الأوضاع الجديدة أو المتغيرة التي تؤثر على حرية عمل الحركة النقابية بكل، والحالات التي تنشأ من حالة طوارئ مستمرة وحالات تتعلق بحل منظمة، تعالج كحالات ملحقة. تعطى أولوية المعالجة أيضاً لحالات تم فيها تقديم تقرير إلى مجلس الإدارة في السابق.

٥٦ - في الماضي، كان تقرير اللجنة عن الحالات الملحقة يقدم فوراً إلى مجلس الإدارة وتتجول التقارير عن الحالات الأقل إلحاحاً إلى الدورة التالية لمجلس الإدارة. ومنذ عام ١٩٧٧ فإن جميع الحالات المدروسة - سواء كانت من فئة "الملحقة" أو "غير الملحقة" تدرج في تقرير اللجنة الذي يرفع فوراً إلى مجلس الإدارة. وقد تم تبني هذه الطريقة نظراً لأن غالبية الحالات كانت ذات طبيعة ملحقة وأن دراسة عدد صغير من الحالات غير الملحقة، برأي اللجنة، التي كانت في العادة تتجول، لا يعيق مجلس الإدارة عن الدراسة الفورية للحالات الملحقة قبلها.

٥٧ - في كافة الحالات، إذا كان رد الحكومة الأول موضع التساؤل ذو طابع عام جداً، فإن اللجنة تطلب من المدير العام الحصول على كافة المعلومات الإضافية الضرورية من الحكومة، في مناسبات عديدة تبعاً لما تقدره مناسباً.

٥٨ - يمنح المدير العام سلطة إضافية للتحقيق، ولكن دون أن يقوم بأى تقدير لجوهر الحالة - عما إذا كانت ملاحظات الحكومة أو موضوع الشكوى أو ردود الحكومة على طلبات المعلومات الإضافية كافية لتسمح للجنة بدراسة الشكوى، وفي حال لم تكن كذلك، لكتابة مباشرة إلى الحكومة المعنية، باسم اللجنة ودونها انتظار دورتها المقبلة، لإعلامها أنه قد يكون من المرغوب فيه فيما لو أمكن تقديم معلومات أكثر دقة حول النقاط التي أثارتها اللجنة أو المدعي.

٥٩ - إن الهدف من كامل الطريقة التي وضعتها منظمة العمل الدولية لدراسة إدعاءات انتهكـات الحرية النقابية هو لتعزيز احترام الحقوق النقابية في القانون وفي الواقع. وإذا حمت هذه الطريقة الحكومات من اتهامات غير معقولة فإن على الحكومات من جانبها أن تعترف بأهمية سمعتها الخاصة في صياغة ردود مفصلة على الادعاءات

الموجهة ضدها، لكي تسمح بدراسة موضوعية لها. ترغب اللجنة في التأكيد، في كافة الحالات المقدمة إليها منذ تأسيسها الأول، على أنها كانت دائماً تعتبر بأن الإجابات الواردة من الحكومات التي قدمت ضدها شكاوى ينبغي ألا تقتصر على ملاحظات.

٦٠ - في حالات حيثما تتأخر حكومات عن إرسال ملاحظاتها على الشكاوى المبلغة إليها، أو المعلومات الإضافية المطلوبة منها، تذكر اللجنة هذه الحكومات في فقرة تمهدية خاصة في تقريرها بعد إنقضاء فترة زمنية معقولة، تختلف تبعاً لطبيعة الحالة ودرجة الحاجية المسائل المطروحة. وتشمل هذه الفقرة على مناشدة عاجلة للحكومات المعنية، وفي أقرب وقت بعدئذ ترسل رسائل خاصة إلى هذه الحكومات من قبل المدير العام نيابة عن اللجنة.

٦١ - حال استفاذ الطريقة الواردة في الفقرة السابقة، تذكر حالات تتعلق بالحكومات التي تستمر في تخلفها عن تزويد المعلومات أو الملاحظات المطلوبة منها، خلال فترة معقولة، في فقرة خاصة في مقدمة التقرير الذي أعدته اللجنة في دورتها في أيار/ مايو - حزيران / يونيو يتم إعلام الحكومات المعنية بعدئذ فوراً بأن رئيس اللجنة، نيابة عن اللجنة، سيقوم بالإتصال مع مندوبيها الحاضرين في دورة مؤتمر العمل الدولي، خلال المرحلة الأخيرة من المؤتمر، من أجل لفت نظرهم إلى الحالات الخاصة المعنية وللبحث معه أسباب التأخير في إرسال الملاحظات التي طلبتها اللجنة. وبعدئذ يبلغ الرئيس اللجنة عن نتائج مثل هذه الاتصالات.

٦٢ - في مرحلة لاحقة، في حال استمرت حكومات معينة في التخلف عن الرد، فإنها تندى، في فقرة تمهدية خاصة في تقارير اللجنة - وبواسطة المراسلات السريعة من قبل المدير العام - بأنه يمكن للجنة في دورتها التالية أن تقدم تقريراً عن جوهر الموضوع، حتى ولو زالت المعلومات التي يتم انتظارها من الحكومات موضع التساؤل غير مستلمة.

٦٣ - في حالات مناسبة، حيثما لا تكون الردود وشيكة، يمكن لمكاتب منظمة العمل الدولية الخارجية أن تفاتح حكومات من أجل انتزاع المعلومات المطلوبة منها، إما أثناء دراسة الحالة أو بخصوص الإجراء المتخذ بشأن توصيات اللجنة والموافقات عليه من قبل مجلس الإدارة. وبهذا الصدد يرسل إلى مكاتب منظمة العمل الدولية الخارجية معلومات خاصة بشكاوى تتعلق بمجالها الخاص وتطلب بمفاسحة الحكومات التي تتأخر في إرسال ردودها، من أجل لفت نظرها إلى أهمية تقديم الملاحظات أو المعلومات المطلوبة منها.

٦٤ - في حالات حيثما لا تكون الحكومات المعنية راغبة في التعاون بشكل واضح، يمكن للجنة أن توصي، كإجراء استثنائي، بأن يجري إعلان أوسع عن الادعاءات وعن توصيات مجلس الإدارة وعن الموقف السلبي للحكومات المعنية.

٦٥ - في مراحل مختلفة في هذا النهج، يمكن اللجوء إلى طريقة "الاتصال المباشر" التي وفقاً لها يرسل ممثل عن منظمة العمل الدولية إلى البلد المعنى بقصد البحث عن حل للصعوبات التي تصادر، سواء أثناء دراسة الحالة أو في مرحلة الإجراء الذي سيتخذ بشأن توصيات مجلس الإدارة. ولكن لا يمكن لمثل هذه الاتصالات أن تنشأ إلا بناءً لدعوة الحكومات المعنية أو على الأقل بموافقتها. بالإضافة إلى ذلك، فعند استلام

شكوى تتضمن ادعاءات ذات طبيعة خطيرة على وجه الخصوص. وبعد استلام الموافقة المسبيقة لرئيس اللجنة، يمكن للمدير العام أن يعين ممثلاً تكون صلاحياته في القيام باتصالات تمهدية من أجل الغايات التالية، أي: لينقل إلى السلطات المختصة في البلد القلق الذي سببه الحوادث الموسومة في الشكوى؛ وليشرح لهذه السلطات مبادئ الحرية النقابية المعنية؛ وللتحصل من السلطات على رد فعلهم الأولي، بالإضافة إلى أية ملاحظات ومعلومات تتعلق بالمواقف المثارة في الشكوى؛ ولنشرح للسلطات النهج الخاص في حالات انتهاكات الحقوق النقابية المدعى بها، وبشكل خاص، طريق الاتصال المباشر الذي يمكن أن تطلبه الحكومة لاحقاً من أجل تسهيل التقييم التام للجنة وللمجلس الإداري؛ ليطلب ويشجع السلطات أن تبلغ بأسرع ما يمكن ردها المفصل الحاوي على ملاحظات الحكومة على الشكوى. يرفع تقرير ممثل المدير العام إلى اللجنة في اجتماعها القادم لدراسته بالإضافة إلى كافة المعلومات الأخرى المتوفرة. يمكن لممثلي منظمة العمل الدولية أن يكون موظف مسؤول في منظمة العمل الدولية أو شخص مستقل يعينه المدير العام. ومن البديهي أن تكون، مع ذلك، مهمة ممثل منظمة العمل الدولية قبل كل شيء التأكيد على الواقع والبحث عن حلول ممكنة على الفور. تبقى اللجنة ومجلس الإدارة مؤهلين تماماً لتقييم الوضع بناءً على نتيجة هذه الاتصالات المباشرة.

٦٥ مكير - أن اللجنة تعتبر أن ممثل المدير العام الذي أعطيت مهمته فورية سوف لا يكون قادرًا على تأدية مهمته بشكل صحيح وبناءً لذلك يبلغ بشكل تام وموضوعي عن كافة نواحي الحال إذا لم يكن قادرًا على الاجتماع بحرية مع كافة الفرقاء المعنيين^(١٥).

سماع الفرقاء

٦٦ - سوف تقرر اللجنة، في المراحل المناسبة ومع الأخذ في الحسبان كافة ظروف الحال، فيما إذا كان عليها سماع الفرقاء، أو أحدهم، أثناء دورتها بحيث تحصل على معلومات أكثر كمالاً عن القضية. قد تقوم بذلك بشكل خاص: (أ) في حالات مناسبة حيثما يكون المدعون والحكومات قد تقدموها بإفادات متضاربة عن جوهر المواقف قيد البحث وحيثما قد ترى اللجنة أنه من المفيد لممثلي الفرقاء أن يقدموا شفهياً معلومات أكثر تفصيلاً بناءً على طلب اللجنة؛ (ب) في حالات قد ترى فيها اللجنة أنه من المفيد تبادل الآراء مع الحكومات موضع التساؤل، من جهة، ومع المدعين، من جهة أخرى، بشأن بعض القضايا الهامة من أجل تقديم الوضع الفعلي والتطورات النهائية في هذا الوضع الذي قد يؤدي إلى حل للمشكلات ذات العلاقة، والبحث عن توفيق على أساس مبادئ الحرية النقابية؛ (ج) وفي حالات أخرى حيث برزت صعوبات خاصة في دراسة المسائل ذات العلاقة أو في تنفيذ توصياتها وحيثما أمكن للجنة أن تعتبر من المناسب بحث هذه القضايا مع ممثل الحكومة المعنية.

^(١٥) انظر التقرير ٢٢٩، الحال رقم ١٠٩٧، الفقرة .٥١.

حق التقاضي

٦٧ - ترى اللجنة أنه، على الرغم من عدم ورود أية قواعد رسمية تثبت أية فترة معينة لحق التقاضي في دراسة الشكاوى، فإنه قد يكون من الصعب - إن لم يكن من المستحيل - أن ترد حكومة بالتفصيل على الادعاءات المتعلقة بقضايا حدثت منذ وقت طويل.

الفصل التاسع

البلاغات المقدمة بموجب المادتين ٢٤ و ٢٥ من دستور منظمة العمل الدولية^(١)

(أ) نص المادتين ٢٤ و ٢٥ من دستور
منظمة العمل الدولية

المادة ٢٤

إذا قدمت إحدى منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال المهنية إلى مكتب العمل الدولي بلاغاً بأن دولة عضواً ما قصرت على أي نحو عن تأمين التقييد الفعلي في نطاق ولايتها القضائية بأي اتفاقية هي طرف فيها، يجوز لمجلس الإدارة أن يحيل البلاغ إلى الحكومة المدعى عليها، وله أن يدعو الحكومة المذكورة إلى تقديم الرد الذي تراه مناسباً بشأن الموضوع.

المادة ٢٥

إذا لم يصل أى رد من الحكومة المدعى عليها خلال مهلة معقولة، أو لم يعتبر مجلس الإدارة الرد الذى وصل رداً مقنعاً، كان من حق المجلس أن ينشر البلاغ ومعه الرد عليه إن وجد.

(١) يمكن به الإجراء العام في حال انتهاك اتفاقيات مصدق عليها سواء كانت تتعلق بالحرية النقابية أو لا تتعلق بها.

(ب) القواعد الاجرامية الواجب اتباعها لفحص البلاغات المقدمة بموجب المادتين ٢٤ و ٢٥ من دستور منظمة العمل الدولية

حكم عام

المادة ١

إذا أرسل بلاغ إلى مكتب العمل الدولي بموجب المادة ٢٤ من دستور المنظمة، يفيد المدير العام باستلامه وبلغ الحكومة المدعى عليها في البلاغ.

قبول البلاغ

المادة ٢

- ١ - يحيل المدير العام البلاغ فوراً إلى هيئة مكتب مجلس الإدارة.
- ٢ - يخضع قبول البلاغ للشروط التالية:

- (أ) ينبغي أن يوجه البلاغ كتابة إلى مكتب العمل الدولي؛
 - (ب) ينبغي أن يصدر عن منظمة مهنية لأصحاب العمل أو العمال؛
 - (ج) ينبغي أن يشير صراحة إلى المادة ٢٤ من دستور المنظمة؛
 - (د) ينبغي أن يستهدف إحدى الدول الأعضاء في المنظمة؛
 - (هـ) ينبغي أن يتعلق باتفاقية تكون الدولة العضو المدعى عليها طرفاً فيها؛
 - (و) ينبغي أن يبين النقطة التي قصرت بشأنها الحكومة المدعى عليها ضمن حدود ولايتها، عن تأمين التطبيق الفعلي للاتفاقية موضوع البحث.
- ٣ - يقدم المكتب إلى مجلس الإدارة تقريراً عن امكانية قبول البلاغ شكلاً.
 - ٤ - عندما يتخذ مجلس الإدارة قراراً بشأن قبول البلاغ بناء على تقرير مكتبه، لا يفحص هذا البلاغ من حيث المضمون.

الإحالة إلى لجنة

المادة ٣

- ١ - إذا قرر مجلس الإدارة قبل البلاغ بناء على تقرير مكتبه، يعين لجنة مهمتها فحص البلاغ المذكور، وتتألف من عدد متساو من أعضاء مجلس الإدارة الذين يتم اختيارهم من بين كل من المجموعة الحكومية ومجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال. ولا يجوز أن تختم هذه اللجنة أي ممثل للحكومة المدعى عليها أو أي من رعايا، أو أي شخص يشغل منصب رسمياً في المنظمة المهنية المقدمة للبلاغ.

٢ - خروجاً على أحكام الفقرة ١ من هذه المادة، يجوز إحالة أي بلاغ يقرر مجلس الادارة قبولة الى لجنة العريبة النقابية إذا كان يتناول اتفاقية تتعلق بالحقوق النقابية، لكي تفحصه هذه اللجنة وفقاً للمادتين ٢٤ و ٢٥ من الدستور.

٣ - تكون اجتماعات اللجنة التي يعينها مجلس الادارة وفقاً للفقرة ١ من هذه المادة سرية، كما ينفذ الإجراء بكامله أمام اللجنة مع مراعاة السرية.

فحص البلاغ من قبل اللجنة

المادة ٤

١ - يجوز للجنة في معرض فحصها للبلاغ:

(أ) أن تدعى المنظمة المقدمة للبلاغ الى تقديم معلومات إضافية خلال مهلة تحدها اللجنة؛

(ب) أن ترسل البلاغ الى الحكومة المدعى عليها دون دعوتها الى الادلاء ببيان رداً عليه؛

(ج) أن ترسل البلاغ (بالاضافة الى أي معلومات إضافية تقدمها المنظمة صاحبة البلاغ) الى الحكومة المدعى عليها مع دعوتها الى الادلاء ببيان حول الموضوع خلال المهلة التي تحدها اللجنة؛

(د) أن تدعى الحكومة المدعى عليها، بعد استلام بيان هذه الأخيرة، الى تقديم معلومات إضافية خلال مهلة تحدها اللجنة؛

(هـ) أن تدعى ممثل للمنظمة صاحبة البلاغ الى المثول أمام اللجنة بغية تزويدها شفهياً بمعلومات إضافية.

٢ - يجوز للجنة أن تحدد المهلة المحددة وفقاً لأحكام الفقرة ١ من هذه المادة، وخاصة بناء على طلب المنظمة أو الحكومة المعنية.

المادة ٥

إذا دعت اللجنة الحكومة المدعى عليها الى الادلاء ببيان بخصوص البلاغ أو الى تقديم

معلومات إضافية، يجوز لهذه الحكومة:

(أ) أن ترسل هذا البيان أو هذه المعلومات كتابة؛

(ب) أن تطلب من اللجنة الاستماع الى ممثل للحكومة؛

(ج) أن تطلب حضور ممثل للمدير العام الى بلدتها من أجل الحصول، عن طريق الاتصالات المباشرة مع السلطات والمنظمات المختصة، على معلومات تتعلق بالبلاغ لتقديمها الى اللجنة.

المادة ٦

عندما تنتهي اللجنة من فحص مضمون البلاغ، تقدم الى مجلس الادارة تقريراً تعرض فيه التدابير التي اتخذتها لفحص البلاغ، واستنتاجاتها بشأن النقاط التي يشيرها، وتصنيفاتها بشأن القرار الذي يجب أن يتخذه مجلس الادارة.

فحص البلاغ من قبل مجلس الادارة**المادة ٧**

١ - عندما يفحص مجلس الادارة تقرير مكتبه بخصوص مسألة قبول البلاغ وتقرير اللجنة بخصوص مضمونه، تدعى الحكومة المدعى عليها، إذا لم تكن ممثلة أصلاً في مجلس الادارة، الى إرسال مندوب عنها للمشاركة في مداولات مجلس الادارة المتعلقة بهذه القضية. وتخطر الحكومة قبل وقت كاف بموعيد دراسة القضية.

٢ - يحق لهذا المندوب التكلم وفقاً لنفس الشروط المتاحة لأعضاء مجلس الادارة، ولكنه لا يتمتع بحق التصويت.

٣ - يعقد مجلس الادارة جلسات سرية لفحص المسائل المتعلقة بالبلاغ.

المادة ٨

إذا قرر مجلس الادارة نشر البلاغ وكذلك عند الاقتضاء البيان الوارد رداً عليه، يحدد شكل وموعد هذا النشر. وينتهي بذلك الإجراء الذي تنص عليه المادتان ٢٤ و ٢٥ من الدستور.

المادة ٩

يعلم مكتب العمل الدولي الحكومة المدعى عليها والمنظمة المهنية المقدمة للبلاغ بالقرارات التي اتخاذها مجلس الادارة.

المادة ١٠

إذا تلقى مجلس الادارة بلاغاً بموجب المادة ٢٤ من دستور المنظمة، يجوز له في أي وقت، طبقاً لأحكام الفقرة ٤ من المادة ٢٦ من الدستور أن يبدأ، بحق الحكومة المدعى عليها وفيما يتعلق بالاتفاقية التي يدعى التقصير في تطبيقها، الاجراء المتعلق بالشكوى المنصوص عليه في المادة ٢٦ والمواد التي تليها.

البلاغات المقدمة ضد دول غير أعضاء

المادة ١١

إذا قدم بلاغ ضد دولة لم تعد عضواً في المنظمة، بخصوص اتفاقية لا تزال هذه الدولة طرفاً فيها، يطبق الإجراء المقرر في هذه اللائحة بموجب الفقرة ٥ من المادة ١ من الدستور.

الفصل العاشر

الشكاوى المقدمة بموجب المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية^(٢)

(أ) نص المواد ٢٦ إلى ٣٤ من دستور
منظمة العمل الدولية

المادة ٢٦

- ١ - لكل 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 كلتاها عليها طبقاً لأحكام المواد السابقة.
- ٢ - ويجوز لمجلس الإدارة إذا رأى ذلك مناسباً، وقبل إحالة الشكوى المذكورة إلى لجنة تحقيق وفقاً للنهج المنصوص عليه فيما بعد، أن يتصل بالحكومة المشكو منها على النحو الذي تبيئه المادة ٢٤.
- ٣ - وإذا لم ير مجلس الإدارة ضرورة لإبلاغ الشكوى إلى الحكومة المشكو منها، أو إذا أبلغها هذه الشكوى ولم يصله منها خلال مهلة معقولة رد يعتبره مقنعاً، كان للمجلس أن يعين لجنة تحقيق لدراسة الشكوى وت تقديم تقرير بشأنها.
- ٤ - ويجوز لمجلس الإدارة أن يأخذ بهذا النهج نفسه، أما من تلقاء ذاته أو بناء على شكوى يتلقاها من أحد المندوبين في المؤتمر.
- ٥ - حين تطرح على مجلس الإدارة مسألة نشأت عن تطبيق المادة ٢٥ أو المادة ٢٦، يكون من حق الحكومة المعنية، إذا لم تكن ممثلاً سلفاً فيه، أن ترسل ممثلاً للاشتراك في مداولات مجلس الإدارة أثناء نظره في المسألة. وتخطر الحكومة المعنية بالموعد الذي ستناقش فيه المسألة قبل ذلك الموعد بمهلة كافية.

(٢) يمكن بدء الإجراء العام في حال انتهاء اتفاقيات مصدق عليها سواء كانت تتعلق بالحرية النقابية أو لا تتعلق بها.

٢٧ الماءة

تعهد كل من الدول الأعضاء عند إحالة شكوى ما إلى لجنة تحقيق عملاً بأحكام المادة ٢٦ ، بأن تضع تحت تصرف اللجنة، سواء كانت معنية مباشرة بالشكوى أو لم تكن، جميع ما في حوزتها من معلومات ذات صلة بموضوع الشكوى.

٢٨ الماءة

تقوم لجنة التحقيق ، متى استكملت نظرها في الشكوى، بإعداد تقرير يتضمن النتائج التي استخلصتها بقصد جميع الوقائع التي تسمح بالبت في القضية المتنازع عليها بين الأطراف، والتوصيات التي ترى من المناسب اقتراحها بقصد الخطوات التي ينبغي اتخاذها لإزالة أسباب الشكوى، وتحدد المهلة التي يجب أن تتخذ خلالها هذه الخطوات.

٢٩ الماءة

- ١ - يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بابلاغ تقرير لجنة التحقيق الى مجلس الادارة والى كل من الحكومات ذات العلاقة بالشكوى، ويكتفى بنشره.
- ٢ - تقوم كل من الحكومات المذكورة، خلال ثلاثة أشهر، بإعلام المدير العام لمكتب العمل الدولي بقبولها أو عدم قبولها التوصيات الواردة في تقرير اللجنة، وبما إذا كانت ترغب، في حالة عدم قبولها لتلك التوصيات، في أن تحال الشكوى إلى محكمة العدل الدولية.

٣٠ الماءة

إذا تخلفت أي دولة عضو عن اتخاذ التدابير المنصوص عليها في الفقرات ٥(ب) أو ٦(ب) أو ٧(ب) من المادة ١٩ بقصد اتفاقية أو توصية ما، كان من حق أي دولة عضو أخرى إحالة الموضوع إلى مجلس الادارة. وعلى مجلس الادارة، إذا انتهى إلى وجود التخلف المذكور، أن يبلغ الأمر إلى المؤتمر.

٣١ الماءة

يكون قرار محكمة العدل الدولية نهائياً بشأن أي شكوى أو مسألة أحيلت إليها عملاً بالمادة ٢٩.

٣٢ الماءة

لمحكمة العدل الدولية أن تثبت أو تعدل أو تلغي أي نتائج أو توصيات خلصت إليها لجنة التحقيق.

٣٣ المادة

إذا تخلفت أي دولة عضو، خلال المهلة المحددة، عن تنفيذ التوصيات التي يتضمنها تقرير لجنة التحقيق أو قرار محكمة العدل الدولية تبعاً للحالة، يجوز لمجلس الادارة أن يوصي المؤتمر بالاجراء الذي يبدو له مناسباً وكفيناً بضمان الامتثال لتلك التوصيات.

٣٤ المادة

للحكومة المختلفة أن تبلغ مجلس الادارة في أي وقت بأنها اتخذت الخطوات اللازمة لتنفيذ توصيات لجنة التحقيق أو التوصيات الواردة في قرار محكمة العدل الدولية، تبعاً للحالة، وأن تطلب منه تشكيل لجنة تحقيق للتثبت من صحة أقوالها. وفي هذه الحالة تطبق أحكام المواد ٢٧ و ٢٨ و ٢٩ و ٣٢ و ٣١، فإذا جاء تقرير لجنة التحقيق أو قرار محكمة العدل الدولية في صالح الحكومة المختلفة، كان على مجلس الادارة أن يوصي فوراً بوقف أي إجراء يكون قد اتخذ عملاً بالمادة ٣٢.

(ب) الإجراء المتبع في لجان التحقيق

باستثناء أحكام دستور منظمة العمل الدولية المبينة في القسم السابق، لا توجد قواعد اجرائية واجبة الاتباع في لجان التحقيق. وفي جميع الحالات التي أحياناً فيها شكاوى الى لجنة تحقيق، ترك مجلس الادارة لهذه اللجنة أن تحدد الإجراء الخاص بها طبقاً للدستور، مع مراعاة توجيهات عامة من جانب مجلس الادارة. وتحترم لجان التحقيق الضمانات الاجرائية المألوفة، بما فيها الاستماع الى الشهود، كما تقوم بصورة عامة بزيارة البلد المعنى. وهذا الإجراء طويل نسبياً.

الفصل الحادي عشر

لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات

(أ) مقدمة^(١)

تتولى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير مهمة الإشراف على احترام الدول الأعضاء للالتزاماتها المتعلقة بالاتفاقيات والتوصيات أو الناجمة عنها. وقد شكلت هاتان اللجانتان بموجب قرار أصدره المؤتمر عام ١٩٢٦.

وفي عام ١٩٧٧، حددت لجنة الخبراء المبادئ الأساسية لاختصاصاتها وصلاحياتها وأساليب عملها على الوجه التالي:

اختصاصات لجنة الخبراء بشأن الواجبات الناتجة عن دستور واتفاقيات منظمة العمل الدولية

حدد مجلس الإدارة في دورته رقم ١٠٣ المنعقدة في جنيف عام ١٩٤٧ اختصاصات وصلاحيات لجنة الخبراء على الوجه التالي:

"١" فحص التقارير السنوية المقدمة وفقاً للمادة ٢٢ من الدستور عن التدابير التي اتخذتها الدول الأعضاء لضمان تطبيق أحكام الاتفاقيات التي صدقت عليها، والمعلومات المقدمة منها عن نتائج التفتيش.

"٢" تقيق المعلومات والتقارير المقدمة من الدول الأعضاء عن الاتفاقيات والتوصيات وفقاً للمادة ١٩ من الدستور.

"٣" المعلومات والتقارير المقدمة عن التدابير التي اتخذتها الدول الأعضاء وفقاً للمادة ٣٥ من الدستور.

^(١) الفقرات التالية منقولة عن دليل الاجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ١٩٦٥-D-31، (المراجع عام ١٩٨٤)، قسم معايير العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف، ١٩٨٤، الصفحتان ٢٥ إلى ٢٩.

تشكيل اللجنة

يعين أعضاء اللجنة بصفتهم الشخصية من قبل مجلس الادارة بناء على اقتراح المدير العام لمكتب العمل الدولي لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد لفترات مماثلة، ويختارون كأشخاص مشهود لهم بالاستقلال وعدم التحيز الكاملين والكفاءة الفنية. ويختارون من كل أقطار الكون للحصول على خبرة أصلية عن الأنظمة القانونية والاقتصادية والاجتماعية المختلفة في العالم.

المباديء الأساسية

تؤكد المباديء الأساسية للجنة، كما قررت في مناسبات عديدة، على الحياد والموضوعية في توضيح مركز كل دولة فيما يتعلق بنصوص الاتفاقيات، والالتزامات التي تعهدت القيام بها بموجب دستور منظمة العمل الدولية، ويجب أن يقوم أعضاء اللجنة بمهامهم بصفة مستقلة تماماً عن الدول الأعضاء.

تنظيم عمل اللجنة

تعقد اللجنة اجتماعها السنوي بالتاريخ والمدة التي يحددها مجلس الادارة^(٢).

تنتخب اللجنة، في جلسة افتتاح كل دورة رئيساً ومقرراً لها.

جلسات اللجنة سرية، ولوثائقها ومناقشاتها طابع السرية.

تدعى الأمم المتحدة لتعيين ممثل عنها لحضور دورات اللجنة.

تدعى منظمات متخصصة أخرى من أسرة الأمم المتحدة لارسال ممثل عنها للاشتراك في جلسات اللجنة التي يتم فيها بحث اتفاقيات وتصانيفات يقع موضوعها في نطاق صلاحيات هذه المنظمات.

توكيل اللجنة لكل من أعضائها المسؤولية الأولية عن فحص وتدقيق مجموعة من الاتفاقيات أو عن موضوع ما، وترسل اليهم التقارير والمعلومات التي يتلقاها المكتب قبل وقت كاف من اجتماع اللجنة، ويقوم كل عضو إلى اللجنة انطباعاته الأولية عن الاتفاقيات أو الموضوع المسؤول عنه، وذلك بصفة ملاحظات أو طلبات مباشرة عن كل منها. ولكن من الخبراءأعضاء اللجنة أن يطلب من الخبرير المختص استشارته قبل صياغة انطباعاته، كما أن للخبرير نفسه استشارة عضو أو أكثر من زملائه حين يجد ذلك مناسباً، ولكنه يبقى مختصاً عن الصياغة النهائية لمشاريع الملاحظات والطلبات المباشرة التي يقدمها للجنة عن كل من الاتفاقيات أو التصانيفات أو المواضيع الأخرى المسؤول عنها، وتحث اللجنة هذه المشاريع ثم تتبناها في جلسة عامة.

تشكل اللجنة مجموعات عمل صغيرة لبحث مسائل أساسية أو معقدة بصفة خاصة، كالقيام باستعراض شامل للتقارير المقدمة وفق المادتين ١٩ و ٢٢ من الدستور حول بعض المواضيع التي يختارها مجلس الادارة وتجمع هذه المجموعات قبل أيام قلائل من دورة اللجنة وقد تستمر اجتماعاتها أثناء الدورة حين الاقتضاء، كما يبحث أن تظهر أثناء دورات

^(٢) عادة خلال شهر آذار / مارس ومنذ سنة ١٩٩٥ خلال شهر كانون الأول / ديسمبر.

اللجنة بعض المواضيع التي تستدعي بحثها من قبل مجموعة عمل تشكل خصيصاً لذلك. ويراعى في تشكيل اللجنة أن تضم أعضاء ذوي خبرة في مختلف النظم القانونية والاقتصادية والاجتماعية في العالم وتبحث نتائج أبحاث هذه المجموعات الخاصة من قبل اللجنة بكامل أعضائها.

تشمل الوثائق المعروضة على اللجنة على المعلومات التي تقدمها الحكومات في تقاريرها أو أثناء جلسات لجنة المؤتمر لتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ونصوص التشريعات والاتفاقات الجماعية والأحكام القضائية المتعلقة بتطبيق معايير العمل الدولية، والمعلومات عن نتائج تفتيش العمل واللاحظات التي تبديها منظمات أصحاب العمل والعمال وقرارات هيئات أخرى من المنظمة (مثل لجان التحقيق، ولجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس الادارة) ونتائج التعاون التقني.

طلب اللجنة من المكتب، في حالة تقديم أو تقرير حكومي بعد التصديق على اتفاقية ما، إعداد تحليل مقارن للوضع في الدولة المعنية يبحثه عضو اللجنة المختص بتلك الاتفاقية، كما يطلب من المكتب التأكيد مما إذا كان التقرير يأخذ في الاعتبار في الأحوال العادلة الملاحظات والطلبات المباشرة التي سبق وأبدتها اللجنة، فإذا لم يكن ذلك متوفراً يلفت انتباه الحكومة المعنية إلى ضرورة توفير الإجابة على هذه الملاحظات أو الطلبات المباشرة. وعلى المكتب أيضاً، حين لا يكون التقرير مرفقاً بصورة عن التشريعات أو عن أية معلومات احصائية أو مستندات أخرى ضرورية مذكورة فيه، أن يطلب من الحكومة توفير ذلك.

توضع نتائج أبحاث اللجنة في صيغة ملاحظات وتعليقات وتحقيقـات تدرجها في تقريرها أو طلبات يرسلها المدير العام مباشرة باسم اللجنة إلى الحكومات المعنية. ومع أن قرارات اللجنة تتخذ في العادة بموافقة جماعية من كل أعضائها فإنه من الممكن اتخاذ قرارات بالأغلبية. وقد جرى التعامل المستمر للجنة في مثل هذه الحالة على ذكر رأى الأعضاء المعارضين في تقريرها إذا طلبوا ذلك مع الرد الذي تراه اللجنة مناسباً على ذلك.

يعرض تقرير اللجنة على مجلس الادارة، وينشر في القسم الثالث (الجزء الرابع) ويقدم إلى الدورة التالية للمؤتمر.

يشكل الاتصال المباشر مع الحكومات التي تواجه صعوبات خاصة في تطبيق الاتفاقيـات التي صدقـت عليها أو في القيام بالالتزامـات الدستورـية المختلفة المتعلقة بالاتفاقيـات والتوصيات عنـاصراً خاصـاً من أساليـب عمل اللجنة.

الشكل الذي تصاغ فيه تعليقات لجنة الخبراء

يطلق اصطلاح الملاحظات على تعليقات اللجنة التي تنشر في تقريرها عن حالات عدم تنفيذ الالتزامـات الهاـمة حين يستمر ذلك لفترة طـويلـة وتـضـيفـ اللجنةـ فيـ الحالـاتـ الخـاصـةـ حـاشـيةـ فيـ أسـفـلـ الصـفـحةـ تـطلـبـ فيهاـ منـ الحـكـومـةـ أنـ تـقـدمـ للمـؤـتمـرـ بيـانـاتـ تـفـصـيلـيةـ عنـ المـلـاحـظـاتـ،ـ وأنـ تـقـدمـ تـقرـيرـاـ مـفـصـلاـ خـلـالـ سـنـةـ أوـ سـنـتينـ حتـىـ ولوـ كانـ تـقـديـمـ مـثـلـ هـذـاـ التـقـرـيرـ عنـ الـاتـفاـقيـاتـ الـمعـنـيةـ غـيرـ مـسـتـوجـبـ عنـ تـلـكـ الفـترةـ أوـ أنـ تـسـتـجـيبـ لـأـحـدـ الـأـمـرـيـنـ.

الطلبات المباشرة. لا تنشر الطلبات المباشرة، بل يبلغها المكتب للحكومات نيابة عن لجنة الخبراء، وهي تتعلق بموضوعات ذات أهمية ثانوية أو بمسائل فنية أو تتطلب توضيح بعض النقاط حين لا تكفي المعلومات المقدمة من الحكومة للقيام بتقييم كامل لمدى تطبيق المستويات الدولية. ولا تنشر الطلبات المباشرة في تقرير لجنة الخبراء، بل يذكر تحت كل اتفاقية بيان بالدول التي وجهت إليها مثل هذه الطلبات.

أخذ العلم. حين تقدم حكومة ما إجابة كاملة على طلب مباشر أو على طلب معلومات إضافية، ولا يكون هناك ضرورة للاحتجاجات أو طلبات مباشرة حول نقاط أخرى، يتم نشر أخذ علم بهذه الإجابة، دون تعليق، في القسم الخاص بتلك الاتفاقية من تقرير اللجنة.

إبلاغ تعليقات لجنة الخبراء إلى الحكومات

الملاحظات الخاصة بتطبيق الاتفاقيات. يرسل المكتب إلى الحكومات المعنية، عقب انتهاء دورة لجنة الخبراء، نسخاً مسبقة من الملاحظات التي أقرتها اللجنة في تلك الدورة حتى تناح لهذه الحكومات أطول فترة ممكنة لإعداد ردها عليها لتقديمها إلى لجنة المؤتمر، وترسل للحكومات نسخ من النص الكامل لتقرير لجنة الخبراء فور الانتهاء من طبعه كما ترفق نسخ أخرى من كل ملاحظة مع الطلب الذي يرسله المكتب للحكومات لتقديم التقرير المفصل التالي عن الاتفاقية المعنية.

الطلبات المباشرة الخاصة بتطبيق الاتفاقيات. ترفق نسخ من الطلبات المباشرة مع الطلب الموجه للحكومات لارسال التقارير المفصلة عن الاتفاقيات موضوع البحث وفي حالة الاتفاقيات التي لا يقع موعد فحص لجنة الخبراء للتقرير المفصل عنها خلال السنة التالية (طبقاً لنظام التقارير المفصلة)، ترسل نسخ مسبقة من الطلبات المباشرة إلى الحكومات لأول مرة خلال الأشهر التالية لدورة لجنة الخبراء التي أقرت فيها هذه الطلبات المباشرة ليتيسر للحكومات أن تبحث دون تأخير، الإجراءات التي يستلزمها تنفيذ هذه الطلبات، مع العلم أنه لا يتوجب تقديم الردود عليها إلا في التقارير المفصلة التالية التي تقدم بعدئذ. يذكر أيضاً المهلة المطلوبة لتقديم هذه الردود.

**(ب) نص المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية
واستعراضات لجنة الخبراء الشاملة بشأن
اتفاقيات وأو توصيات منظمة العمل الدولية**

نص المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية

المادة ١٩

٣ - متى قرر المؤتمر اعتماد أي مقتراحات تتصل ببنود في جدول الأعمال، يكون عليه أن يقرر ما إذا كان ينبغي أن تصاغ هذه المقتراحات: (أ) في شكل اتفاقية دولية، أو (ب) في شكل توصية يقتضيها كون الموضوع محل البحث، أو جانب من جوانبه، لا يعتبر مناسباً أو صالحًا لجعله، في ذلك الحين، مادة لاتفاقية.

٤ - وفي كلتا الحالتين، يقتضي اعتماد المؤتمر لاتفاقية أو التوصية، حسب الحالة، أغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترعين في التصويت النهائي.

٥ - يراعي المؤتمر، وهو يصوغ أيّة اتفاقية أو توصية عامة التطبيق، وضع البلدان التي تكون ظروف الصناعة فيها مختلفة اختلافاً جوهرياً، بسبب مناخها أو عدم اكتمال تنظيمها الصناعي أو أيّة أوضاع أخرى خاصة، وأن يقترح ما قد يعتبره ضروريًا من التعديلات لجعلها تتفق مع أحوال هذه البلدان.

٦ - يتم توثيق نسختين من الاتفاقية أو التوصية بأن يوقع عليهما رئيس المؤتمر والمدير العام. وتودع إحدى النسختين في محفوظات مكتب العمل الدولي والأخرى لدى الأمين العام للأمم المتحدة. ويقوم المدير العام بابلاغ نسخة معتمدة من الاتفاقية أو التوصية لكل من الدول الأعضاء.

٧ - حين يتعلق الأمر باتفاقية -

(أ) تبلغ الاتفاقية إلى جميع الدول الأعضاء كيما تقوم بالتصديق عليها،

(ب) تتعهد كل من الدول الأعضاء ، بعرض الاتفاقية على السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في مجال اختصاصها، بغية اصدار تشريع أو اتخاذ اجراء آخر، وذلك في غضون سنة على الأكثر من تاريخ اختتام دورة المؤتمر أو في أقرب وقت ممكن عملياً إذا استحال القيام بذلك في غضون سنة لأسباب استثنائية، على ألا يتتجاوز بأي حال ثمانية عشر شهراً بعد اختتام دورة المؤتمر،

(ج) تقوم الدول الأعضاء بابلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالتدابير المتخذة عملاً بهذه المادة من أجل عرض الاتفاقية على السلطة أو السلطات المختصة، مع ايراد معلومات مفصلة عن السلطة أو السلطات التي اعتبرت مختصة وعن الاجراءات التي اتخذتها.

(د) تقوم الدولة العضو التي حصلت على موافقة السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها، بابلاغ التصديق الرسمي على الاتفاقية الى المدير العام وباتخاذ ما يكون ضرورياً من الاجراءات لإنفاذ أحكام الاتفاقية.

(هـ) إذا لم تحصل الدولة العضو على موافقة السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها، لا تتحمل أي التزام آخر باستثناء وجوب قيامها، على فترات مناسبة يحددها مجلس الادارة، بابلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بموقفها القانوني والعملي ازاء المسائل التي تعالجها الاتفاقية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من انفاذ أي من أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الاجراءات الادارية أو الاتفاques الجماعية أو أي طريق آخر، وبيان الصعوبات التي تتضمن أو تؤخر التصديق على الاتفاقية المذكورة.

- ٨ - حين يتعلق الأمر بتوصية -

(أ) تبلغ التوصية الى جميع الدول الأعضاء لتنظر فيها بغية انفاذها عن طريق تشريع وطني أو أي طريق آخر.

(ب) تتعهد كل من الدول الأعضاء بعرض التوصية على السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في مجال اختصاصها، بغية إصدار تشريع أو اتخاذ إجراء آخر، وذلك في غضون سنة على الأكثر من تاريخ اختتام دورة المؤتمر، أو في أقرب وقت ممكن عملياً إذا استحال القيام بذلك في غضون سنة لأسباب استثنائية، على ألا يتتجاوز بأي حال ثمانية عشر شهراً بعد اختتام دورة المؤتمر.

(ج) تقوم الدول الأعضاء بابلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالتدابير المتخذة عملاً بهذه المادة من أجل عرض التوصية على السلطة أو السلطات المختصة، مع ايراد معلومات مفصلة عن السلطة أو السلطات التي اعتبرت مختصة وعن الاجراءات التي اتخذتها.

(د) لا تتحمل الدول الأعضاء أي التزام آخر سوى عرض التوصية على السلطة أو السلطات المختصة المذكورة، باستثناء وجوب قيامها، على فترات مناسبة يحددها مجلس الادارة، بابلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بموقفها القانوني والعملي ازاء المسائل التي تعالجها التوصية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من انفاذ أحكام التوصية وذكر ما بدا أو يمكن أن يبدو ضرورياً من تعديلات على الأحكام المذكورة لدى اعتمادها أو تطبيقها.

- ٩ - حين تكون الدولة اتحادية، تطبق الأحكام التالية -

(أ) في حالة الاتفاقيات والتوصيات التي تعتبرها الحكومة الاتحادية ملائمة، بحكم نظامها الدستوى، لاتخاذ اجراء اتحادي، تكون التزامات الدولة الاتحادية هي نفس التزامات الدول الأعضاء الذين ليسوا دولاً اتحادية.

(ب) في حالة الاتفاقيات والتوصيات التي تعتبرها الحكومة الاتحادية، بحكم نظامها الدستوري، أكثر ملائمة لإجراء تتخذه الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المكونة لها منها لإجراء اتحادي، يكون على الحكومة الاتحادية -

- "١" أن تتخذ ، وفقاً لدستورها ولدساتير الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المعنية، ترتيبات فعالة تكفل أن يتم عرض الاتفاقيات والتوصيات المذكورة على سلطات الاتحاد أو الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المختصة بغية اصدار تشريع أو اتخاذ اجراء آخر، وذلك في غضون فترة لا تتجاوز ثمانية عشر شهراً بعد اختتام دورة المؤتمرات،
- "٢" أن تتخذ، رهناً بموافقة سلطات الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المعنية، ترتيبات لعقد مشاورات دورية بين سلطات الاتحاد أو سلطات الولايات أو المحافظات أو الكانتونات تهدف إلى أن يتم، داخل الدولة الاتحادية، اتخاذ اجراءات منسقة لإنفاذ أحكام الاتفاقيات والتوصيات المذكورة،
- "٣" أن تبلغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالتدابير المتخذة عملاً بهذه المادة من أجل عرض الاتفاقيات والتوصيات المذكورة على سلطات الاتحاد أو الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المختصة، مع ايراد معلومات مفصلة عن السلطات التي اعتبرت مختصة وعن الاجراءات التي اتخذتها،
- "٤" أن تقوم، بقصد كل اتفاقية من هذا القبيل لم تصدق عليها، وعلى فترات مناسبة يحددها مجلس الادارة، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بال موقف القانوني والعملي للاتحاد والولايات أو المحافظات أو الكانتونات المكونة له ازاء الاتفاقية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من انفاذ أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الاجراءات الادارية أو الاجراءات الجماعية أو أي طريق آخر.
- "٥" أن تقوم بقصد كل توصية من هذا القبيل، وعلى فترات مناسبة يحددها مجلس الادارة، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بال موقف القانوني والعملي للاتحادات والولايات أو المحافظات أو الكانتونات المكونة له ازاء التوصية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من انفاذ أحكام التوصية، وذكر ما بدا أو يمكن أن يبدو ضرورياً من تعديلات على الأحكام المذكورة لدى اعتمادها وتطبيقاتها.
- ١٠ - لا يعتبر اعتماد المؤتمر لأي اتفاقية أو توصية، أو تصديق أي دولة عضو على أي اتفاقية، ماساً بأي قانون أو قرار تحكيم أو عرف أو اتفاق يكفل للعمال المعندين أحکاماً أكثر موافاة من تلك التي تنص عليها الاتفاقية أو التوصية.

استعراضات لجنة الخبراء الشاملة بشأن الاتفاقيات وأو التوصيات

يطلب مكتب العمل الدولي كل سنة من الحكومات أن ترسل إليه تقارير عن تنفيذ بعض الاتفاقيات غير المصادقة والتوصيات التي يختارها مجلس الادارة (الفقرات ٥ و ٦ و ٧ من المادة ١٩ من الدستور). ويجب أن تذكر هذه التقارير الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية المعنية. وتشير إلى المدى الذي تم بلوغه في تنفيذ توصية وتنطبق المعايير المختارة لتقديم تقارير عنها بموضع لها أهمية حين اختيارها (تشمل الموضع

المختارة حديثاً وقت العمل والمساواة في الأجر وحماية بيئة العمل) وتتيح التقارير التي توضع على أساس نماذج خاصة يحددها مجلس الإدارة الفرصة لشرح الوضع في كل بلد إزاء الموضوع المختار وفي استعراض عام عن الصكوك المتنقلة لارسال تقارير عنها، تشير لجنة الخبراء إلى النتائج والرسوس التي يمكن استخلاصها من أجل زيادة فعالية معايير العمل الدولية قيد البحث^(٢).

تقوم لجنة الخبراء باستعراض عام للتشريع والتعامل المتبع في كل دولة فيما يتعلق بالاتفاقيات أو التوصيات التي طلب تقديم تقارير عنها طبقاً للمادة ١٩ من الدستور. ويشمل هذا الاستعراض بالنسبة للاتفاقيات كلًا من الدول التي لم تصدق عليها (على أساس التقارير المقدمة عنها، وفقاً للمادة ١٩ من الدستور) والتي صدقت عليها (على أساس التقارير المقدمة عن تطبيقها وفقاً للمادة ٢٢ من الدستور). وتقوم اللجنة بالإضافة إلى ذلك بدراسة الصعوبات التي تذكر الحكومات أنها تعترض سبيل تطبيق مستويات معينة، ولها أن تبين مدى تطبيق هذه المستويات ووسائل التغلب على العقبات التي تعيق تطبيقها^(٣).

ولا يعتبر الإجراء الذي تنص عليه الفقرتان ٥(هـ) و ٦(دـ) من المادة ١٩ من الدستور إجراء اشرافيًا بالمعنى الدقيق لهذه العبارة، لأنه يتعلق بالإجراءات التي تتخذها الدول الأعضاء بشأن الاتفاقيات غير المصدقة والتوصيات. ولكن الاستعراضات العامة التي تجريها لجنة الخبراء كل سنة عملاً بالمادة ١٩ بخصوص الصكوك التي يختارها مجلس الإدارة تتضمن عملياً تحليلًا لقوانين المحليّة وتعليقات لجنة الخبراء عن مدى توافق هذه القوانين مع الصكوك موضوع البحث. وتزيد أهمية هذه الاستعراضات باستمرار، وهي تفيد حالياً كمرجع لنظام الأشراف على المعايير ككل^(٤).

إن هذا الإجراء ذات مجال عام يمكن تطبيقه على كافة الاتفاقيات المتعلقة أو غير المتعلقة بالحرية النقابية. انجز حتى الآن ستة استعراضات شاملة خاصة بالاتفاقيتين رقم ٨٧ و ٩٨، آخرها في عام ١٩٩٤^(٥).

^(٢) هذه الفقرة منقولة عن ذكرى مكتب العمل الدولي المنشورة عام ١٩٨٧ والخاصة بدور منظمات أصحاب العمل والعمال في تطبيق اتفاقيات وتصانيم منظمة العمل الدولية، رقم ٤٠-١٩٨٧ الصفحة ٢.

^(٣) هذه الفقرة منقولة عن دليل الإجراءات المتعلقة بالاتفاقيات وتصانيم العمل الدولية ١٩٦٥-D-31، قسم معايير العمل الدولي، مكتب العمل الدولي، جنيف ١٩٨٤، الصفحة ٤٠.

^(٤) هذه الفقرة منقولة عن تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات وتصانيم رقم ٢، القسم آ٤ Rapport III, Partie 4A)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة رقم ٨١، سنة ١٩٩٤، الصفحة ٢١.

^(٥) انظر "الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية" الاستعراض الشامل عن التقارير الخاصة بالاتفاقية (رقم ٨٧) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨، والاتفاقية (رقم ٩٨) بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩، تقرير لجنة الخبراء رقم ٢، القسم ٤ ب (Rapport III, Partie 4B)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة رقم ٨١، سنة ١٩٩٤.

**(ج) نص المادتين ٢٢ و ٢٣ من دستور منظمة العمل الدولية
واللاحظات وطلبات المباشرة التي تبديها لجنة
الخبراء على مدى تطبيق الاتفاقيات المصدقّة**

**نص المادتين ٢٢ و ٢٣ من دستور
منظمة العمل الدولية**

المادة ٢٢

يعهد كل دولة عضو بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذتها من أجل انفاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفاً فيها. ويتم اعداد هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس الادارة، متضمنة أيضاً ما يطلبها من بيانات.

المادة ٢٣

- ١ - يعرض المدير العام على المؤتمر في دورته التالية ملخصاً للمعلومات والتقارير التي تكون الدول الأعضاء قد أبلغته بها عملاً بالمادتين ١٩ و ٢٢.
- ٢ - تقوم كل دولة عضو بموافقة المنظمات المعترف بصفتها التمثيلية في المادة ٢ بنسخ من المعلومات والتقارير التي أبلغتها إلى المدير العام عملاً بالمادتين ١٩ و ٢٢.

نظام طلب التقارير من الحكومات^(٧)

(أ) **التقارير الأولى:** يطلب تقديم أول تقرير مفصل في السنة التي تلي بدء تنفيذ اتفاقية في بلد ما. ويطلب تقديم ثاني تقرير مفصل بعد سنتين من تقديم التقرير الأول. أما التقارير اللاحقة فتطلب بصورة دورية على أحد الأسس التالية، علماً بأن لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات يمكن أن تطلب تقارير مفصلة خارج الفترة العادية.

(ب) التقارير الدورية:

- "١" تقديم تقارير كل سنتين: بعد التقرير الأول يطلب تقديم تقارير مفصلة بصورة تلقائية كل سنتين عن الاتفاقيات العشر التالية:
 - العربية النقاية: الاتفاقيتان رقم ٨٧ و ٩٨

الفقرات التالية منقولة عن وثيقة مجلس الادارة GB.258/6/19، الدورة رقم ٢٥٨، تشرين الثاني / نوفمبر

^(٧)

.١٩٩٣

- إلغاء العمل العبرى: الاتفاقيات رقم ٢٩ و ١٠٥.
- المساواة في المعاملة وكافر الفرق: الاتفاقيات رقم ١٠٠ و ١١١.
- سياسة المعاملة: الاتفاقية رقم ١٢٢.
- تفتيش العمل: الاتفاقيات رقم ٨١ و ١٢٩.
- الشارارات الثلاثية: الاتفاقية رقم ١٤٤.

يمكن لمجلس الادارة أن يستعرض بصورة دورية قائمة الاتفاقيات ذات الأولوية.

- "٢" تقديم تقارير كل خمس سنوات: يطلب تقديم تقارير كل خمس سنوات عن الاتفاقيات الأخرى التي توزع إلى خمس فئات ذات أهمية متساوية وذلك من أجل تخفيف عبء العمل السنوي قدر الامكان. فمن حيث المبدأ يطلب فقط تقرير مبسط^(٨). ومع ذلك يطلب تقرير مفصل في الحالات التالية:
- عندما توجه لجنة الخبراء ملاحظة أو طلباً مباشراً يستدعي الرد عليه،
 - أو عندما تعتبر لجنة الخبراء أنه ينبغي تقديم تقرير مفصل نظراً إلى أن التغيرات المحتملة في التشريع أو الممارسة في دولة عضو ما يمكن أن تؤثر على تطبيقها للاتفاقية.

(ج) التقارير غير الدورية: تطلب التقارير غير الدورية المفصلة عن تطبيق اتفاقية مصدقة في الحالات التالية:

- "١" عندما تقوم لجنة الخبراء بطلب ذلك بمبادرة منها أو بناء على طلب من لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير،
- "٢" عندما تكون لجنة الخبراء مدعوة إلى أن تنظر في متابعة الاجراءات المقررة بموجب المادتين ٢٤ و ٢٦ من الدستور أو أمام لجنة الحرية النقابية،
- "٣" حين ترد تعليقات من المنظمات الوطنية أو الدولية لأصحاب العمل أو للعمال وتعتبر لجنة الخبراء أن الأمر يستدعي تقديم تقرير مفصل على ضوء التعليقات الواردة في رد الحكومة أو الواقع أن الحكومة لم ترد،
- "٤" عندما لا يقدم أي تقرير أو لا يرد أي رد على تعليقات هيئات الارشاد يطلب تقديم تقرير مفصل في السنة التالية. وفي حال تكرار التخلف عن الرد أو حين يتضح أن الرد غير ملائم، يمكن للجنة الخبراء أن تبحث المسألة على أساس المعلومات المتاحة.

^(٨) يقتصر مضمون التقارير المبسطة على ما يلي:

- (أ) معلومات عن حدوث أي تغيرات في التشريع أو الممارسة تتناول تطبيق الاتفاقية وعن طبيعة هذه التغيرات وأثرها،
- (ب) إذا أمكن معلومات احصائية (مثلاً الاتفاقيات رقم ١٠٢ و ١٦٠) أو معلومات وبيانات منصوص عنها في الاتفاقية،
- (ج) ذكر منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسلت إليها نسخ من التقرير المبسط،
- (د) التعليقات الواردة من منظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسلت إليها نسخ من التقرير المبسط.

(د) الإعفاء من تقديم التقارير: مع مراعاة الشروط والتحفظات التي أبدتها مجلس الادارة (شباط / فبراير - آذار / مارس ١٩٨٥^(١)) ، لا تطلب التقارير عن الاتفاقيات التي لا تتلاءم مع احتياجات الوقت الراهن. هناك حالياً ٢٠ اتفاقية تعتبر في الوقت الحاضر واقعة ضمن هذه الفئة وهي الاتفاقيات ذات الأرقام: ١٥ و ٢٠ و ٢١ و ٢٨ و ٦٧ و ٦٤ و ٥٠ و ٤٣ و ٤٨ و ٤٩ و ٣٩ و ٣٨ و ٣٧ و ٣٦ و ٣٥ و ١٠٤. يمكن لمجلس الادارة أن يستعرض بصورة دورية قائمة مثل هذه الاتفاقيات.

مشاركة منظمات العمل وأصحاب العمل في تطبيق معايير منظمة العمل الدولية بواسطة تعليقاتها الموجهة الى لجنة الخبراء^(٢)

يجب أن تقوم الحكومة المعنية بموافقة منظمات أصحاب العمل والعمال الأكثر تمثيلاً في بدلها بنسخة من جميع المعلومات والتقارير التي ترسل إلى مكتب العمل الدولي ، وفقاً للفقرة ٢ من المادة ٢٣ من دستور منظمة العمل الدولية. ويشمل هذا الالتزام المعلومات المقدمة إلى المكتب بشأن التدابير المتخذة لعرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات الوطنية المختصة والتقدير عن الاتفاقيات المصدقة والتقدير عن الاتفاقيات غير المصدقة والتوصيات.

وتتضمن نماذج التقارير المتعلقة بالمادة ١٩ (التقارير عن الاتفاقيات غير المصدقة) والمادة ٢٢ (التقارير عن الاتفاقيات المصدقة) من دستور منظمة العمل الدولية والمذكورة الخاصة بالالتزام بعرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات المختصة أسلئلة تتطلب من الحكومة بيان المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال التي زوتها بنسخ من المعلومات والتقدير ذات الصلة المقدمة بموجب الفقرة ٢ من المادة ٢٣ من دستور منظمة العمل الدولية . وإذا تختلف الحكومة في عمل ذلك، تطلب لجنة الخبراء من مكتب العمل الدولي أن يبعث إلى الحكومة تذكرة يشير فيها إلى حالة السهو ويطلب منها أن تذكر

(١) وثيقة مجلس الادارة GB.229/10/19 الفقرة ٤:

(أ) إذا حيث أن تغيرت الظروف بحيث تعطي أهمية متعددة لأي اتفاقية من الاتفاقيات المعنية، يمكن لمجلس الادارة أن يطلب من جيد تقديم تقارير مفصلة عن تطبيقها.

(ب) يظل لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال مطلق الحرية في تقديم تعليقاتها على المشاكل التي تواجهها في الميادين المنشورة بالاتفاقيات المعنية. وبموجب الاجراءات المترتبة، تقوم لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بالنظر في هذه التعليقات ويمكنها أن تطلب المعلومات التي قد تعتبرها ملائمة (بما في ذلك تقديم تقرير مفصل).

(ج) على أساس المعلومات الواردة في التقارير العامة أو في أي وثائق أخرى تكون تحت تصرف لجنة الخبراء (كالنصوص التشريعية مثلاً)، يكون للجنة مطلق الحرية في أن تتدى في أي وقت تعليقات وأن تطلب معلومات بشأن تطبيق الاتفاقيات المعنية، بما في ذلك امكانية أن تطلب تقريراً مفصلاً.

(د) يظل حق التمثيل بالأحكام الدستورية المتعلقة بالتمثيل والشكوى (المادتان ٢٤ و ٢٦) فيما يخص الاتفاقيات المعنية، حقاً لا مساس به.

(٢) الفقرات التالية منقولة عن مذكرة مكتب العمل الدولي الموضوعة عام ١٩٨٧ والخاصة بدور منظمات أصحاب العمل والعمال في تطبيق اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، رقم D-40-1987، الصفحتان ٤ و ٥.

إذا ما كانت أرسلت نسخاً من التقارير إلى المنظمات الممثلة وأن تشير إلى هذه المنظمات في حالة الإيجاب، وإذا لم تف الحكومة بهذا الالتزام، بالرغم من الرسالة التذكيرية تصوغ لجنة الخبراء تعليقاً يكون عادة في شكل طلب مباشر - تسترعي فيه النظر إلى هذه المسألة وتعرب عنأملها في أن تشير جميع التقارير في المستقبل إلى المنظمات الممثلة لمنظمات أصحاب العمل والعمال التي أرسلت إليها نسخ عن المعلومات والتقارير المقدمة. وتشمل نماذج التقارير والمذكورة أيضاً سؤالاً يطلب من الحكومة أن توضح إذا ما كانت تلقت من منظمات أصحاب العمل أو العمال المعنية أي ملاحظات كانت ويرجوها في حالة الإيجاب أن ترسل إلى مكتب العمل الدولي نسخة من هذه الملاحظات مصحوبة بأي ملاحظات تراها الحكومة مفيدة في هذا الشأن. وتتجدر الاشارة إلى هذا السؤال يشير بصفة عامة إلى المنظمات المعنية وليس فقط المنظمات الممثلة المشار إليها في الفقرة ٢ من المادة ٢٣ من دستور منظمة العمل الدولية. فقد يهم فعلاً الاتحادات الوطنية المركزية، والاتحادات لفروع محددة في النشاط الاقتصادي، أو المنظمات الإقليمية أو المحلية أو حتى نقابات المؤسسات أو النقابات لمجموعة مؤسسات أن تقدم ملاحظات ويحق للمنظمات المهنية الدولية، سواء تتمتع أو لا تتمتع بالصفة الاستشارية لدى منظمة العمل الدولية أن تبدي ملاحظات بقصد تنفيذ معايير منظمة العمل الدولية.

وستستطيع المنظمات أن تطرح ملاحظاتها في أي وقت، وليس فقط في مناسبة تقديم تقارير الحكومة، وترسل المنظمات الدولية ملاحظاتها إلى مكتب العمل الدولي مباشرة. أما المنظمات الوطنية، فهي ترسلها سواء مباشرة أو من خلال الحكومة. وفي هذه الحالة الأخيرة: تدرج الحكومة عادة ملاحظات المنظمات الوطنية في التقرير الذي تقدمه إلى مكتب العمل الدولي. وحينما ترسل المنظمات الوطنية ملاحظاتها إلى مكتب العمل الدولي مباشرة، يبلغ المكتب الحكومة بهذه الملاحظات لكي تتمكن من إبداء أي ملاحظات تراها ملائمة.

وللاسراع في بحث الملاحظات التي ترسلها منظمات أصحاب العمل والعمال، تبحث لجنة الخبراء هذه الملاحظات عادة حالما تستلم تعليقات الحكومة، بغض النظر عما إذا كان من الضروري أن تقدم الحكومة تقريراً عن الاتفاقية أم لا. وتقوم لجنة الخبراء أيضاً بفحص جواهر الملاحظات إذا لم ترسل الحكومة إليها تعليقاتها خلال مهلة معقولة.

وقد يؤدي هذا الفحص إلى نتائج مختلفة. فقد ترى لجنة الخبراء أن المعلومات التي تلقتها من منظمة أصحاب العمل أو العمال لا تشكل من أساسها ملاحظات على الطريقة التي يطبق بها البلد المعنى الاتفاقية. وأحياناً، تجد اللجنة أن الوضع لا يختلف مع الاتفاقية أو أن الصعوبات المذكورة لا تدخل في نطاق اختصاصها. وفي كثير من الأحيان، تطلب اللجنة من الحكومة تزويدها بمزيد من المعلومات عن المسألة موضوع البحث. وفضلاً عن ذلك، أوصت اللجنة، مراراً، أن تتخذ الحكومة التدابير المناسبة لتصحيح حالات القصور الملاحظة بناء على المعلومات المقدمة من المنظمة المهنية. وبالتالي، تمكنت من أن تحيط علماً بالضمانات التي أعطتها الحكومة والتدابير المتخذة، بما فيها التعديلات المدخلة على التشريع.

وتتصوغ لجنة الخبراء تعليقاتها في شكل ملاحظات أو طلبات مباشرة حسب الحالة وتوجه الطلبات المباشرة على الأخص، في حالة ما تكون المسائل موضوع البحث تقنية جداً

أو ثانوية الأهمية أو عندما ترغب في الحصول على توضيحات لبعض النقاط قبل أن تتخذ قراراً في الموضوع. وتبيّن الملاحظات في الحالات التي تثير مسائل تتعلق بالصالح العام أو مسائل عظيمة الأهمية.

قد تتعلق تعليقات منظمات أصحاب العمل والعمال بالتدابير التشريعية والتنظيمية المتخذة من أجل إنفاذ الاتفاقية. وعندما يجوز تنفيذ الاتفاقية بسبل أخرى (وخاصة عن طريق المفاوضات الجماعية). وحينما لا يوجد تشريع بشأنها، تحتل منظمات أصحاب العمل والعمال وضعًا يسمح لها أكثر من غيرها بأن تؤكد أن أساليب التطبيق الأخرى موجودة فعلاً ومستخدمة وإلى جانب إجراءات منظمة العمل الدولية وأحكامها الدستورية الأكثر شمولًا، تنص غالبية الاتفاقيات على التشاور والتعاون مع ممثلي أصحاب العمل والعمال في إنفاذها. وتنص توصيات مختلفة من بين توصيات منظمة العمل الدولية على ضرورة التعاون على نحو فعال بين السلطات العاملة من ناحية ومنظمات أصحاب العمل والعمال من ناحية أخرى.

كثيراً ما يبدو أن النصوص التشريعية أو التنظيمية أو التعاقدية لا تكفي في حد ذاتها لكافلة مراعاة المعايير الوطنية والدولية فعلياً. ولذلك، تعتبر تعليقات المنظمات الممثلة على الطريقة المتبعة لتطبيق هذه التدابير هامة جداً. ويختلف دور هذه المنظمات بالطبع حسب ما إذا كانت أحكام الاتفاقية المعنية تطبق مباشرة على أصحاب العمل والعمال أو لا تطبق.

الفصل الثاني عشر

لجنة مؤتمر العمل الدولي المعنية بتطبيق المعايير

(أ) مقدمة

يشكل تقرير لجنة الخبراء المادة الأساسية للمناقشات في اللجنة الثلاثية التي يعينها مؤتمر العمل الدولي كل سنة لفحص تطبيق الاتفاقيات والتوصيات. ولذلك، تعتبر محتويات هذه الوثيقة في غاية الأهمية بالنسبة لمنظمات أصحاب العمل والعمال. والاستفادة من الوقت المحدد المتاح لها على أفضل وجه، تنتهي لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات من تقرير لجنة الخبراء النقاط التي تستدعي اهتماماً خاصاً. ومن الممكن أن يثير ممثلو أصحاب العمل والعمال في هذه اللجنة مسائل بقصد الطريقة التي تفي بها مختلف الدول الأعضاء بالتزاماتها الدستورية المتعلقة بمعايير العمل الدولية (ارسال التقرير وعرض الاتفاقيات والتوصيات ... الخ). وتحدد مجموعتنا أصحاب العمل والعمال موقفهما في أغلب الأحيان خلال اجتماع كل من المجموعتين. ويتضمن تقرير اللجنة الذي يعرض على المؤتمر في جلسة عامة الحوار مع الحكومة المعنية كاملاً. وعلى ذلك، من الممكن أن تفتح مشاركة ممثلي أصحاب العمل والعمال الطريق لتطبيق أفضل لمعايير العمل الدولية في الحالات التي جرى بحثها^(١).

لجنة المؤتمر ثلاثة التكوين إذ تضم ممثلين عن الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال، يشكلها المؤتمر سنوياً. ويتبع في تشكيلاها نظاماً خاصاً يضمن تساوي مجموع الأصوات بالنسبة للفئات الثلاثة^(٢).

تنتخب اللجنة رئيساً ونائبي رئيس يمثل كل منهم أحدى المجموعات الثلاث كما تنتخب مقرراً أو أكثر.

(١) هذه الفقرة منقولة عن مذكرة مكتب العمل الدولي، الموضوعة عام ١٩٨٧، والخاصة بدور منظمات أصحاب العمل والعمال في تطبيق اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، رقم D-40-1987، الصفحة ٦.

(٢) هذه الفقرة والفقرات التالية منقولة عن دليل الاجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، D-31-1965، قسم معايير العمل الدولي، مكتب العمل الدولي، جنيف ١٩٨٤، الصفحات ٤٥ إلى ٤٠.

بعد الفحص الفني المستقل الذي تقوم به لجنة الخبراء على أساس الوثائق المتوفرة لها، تتيح مناقشات لجنة المؤتمر الفرصة لممثلي الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال فرصة الاجتماع ومراجعة الطريقة التي تتبعها الدول الأعضاء في تنفيذ التزاماتها المترتبة على الاتفاقيات والتوصيات أو المتعلقة بها. ويمكن للحكومات بصفة خاصة أن تقدم معلومات أكثر تفصيلاً تثبت قيامها بتنفيذ التزاماتها أو تبين الإجراءات الإضافية التي ترمي اتخاذها لتحقيق قيامها بذلك الالتزامات أو لتوضيح الصعوبات التي تواجهها في هذا السبيل، وتطلب التوجيه حول الطريقة التي تملكتها من التغلب على هذه الصعوبات.

على اللجنة أن تنظر في: (أ) التدابير التي تتخذها الدول الأعضاء بغية إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي هي أطراف فيها، والمعلومات المقدمة من الدول الأعضاء بقصد نتائج عمليات التفتيش، (ب) المعلومات والتقارير المتعلقة بالاتفاقيات والتوصيات والتي تقدمها الدول الأعضاء عملاً بالمادة ١٩ من الدستور، (ج) التدابير التي تتخذها الدول الأعضاء عملاً بالمادة ٣٥ من الدستور. وعلى اللجنة أن تقدم تقريراً إلى المؤتمر.

يقدم تقرير اللجنة إلى المؤتمر ويُناقشه في جلسة عامة تمنح الوفود فرصة إضافية لاستعراض انتباه إلى جوانب خاصة من عمل اللجنة. وينشر التقرير في معاشر مجلس المؤتمر وينشر على نحو مستقل ليوزع على الحكومات. ويسترجعي انتباه الحكومات إلى أي نقاط خاصة أثارتها اللجنة للنظر فيها فضلاً عن مناقشة الحالات الفريدة بحيث توالي المراقبة الواجبة عند إعداد التقارير اللاحقة.

يمكن لممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، من خلال مشاركتهم في مؤتمر العمل الدولي ولا سيما في لجنة تطبيق المعايير أن يثروا مسائل تتعلق بالوفاء بالالتزامات المتعلقة بالمعايير.

(ب) المادة ٧ من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي

المادة ٧

لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات

١ - يشكل المؤتمر، بالسرعة الممكنة، لجنة تكون مهمتها النظر في:

- (أ) التدابير التي تتخذها الدول الأعضاء، بغية إنفاذ الاتفاقيات التي هي طرف فيها، والمعلومات المقدمة من الدول الأعضاء بقصد نتائج عمليات التفتيش،
 - (ب) المعلومات والتقارير المتعلقة بالاتفاقيات والتوصيات والتي تقدمها الدول الأعضاء عملاً بالمادة ١٩ من الدستور،
 - (ج) التدابير التي تتخذها الدول الأعضاء عملاً بالمادة ٣٥ من الدستور.
- ٢ - تقدم اللجنة تقريراً إلى المؤتمر.

(ج) نبذة تاريخية وسير عمل لجنة تطبيق المعايير^(٤)

اعتمدت اتفاقيات عمل دولية منذ الدورة الأولى لمؤتمر العمل الدولي في عام ١٩١٩ وبعد بضع سنوات، أدى تزايد عدد التصديقات إلى زيادة تدفق التقارير السنوية. وأصبح واضحاً أن الجلسة العامة للمؤتمر لم تعد تستطيع هي ذاتها الاستمرار في معالجة جميع التقارير. فمع تزايد عدد التقارير، كان سيتعين عليها أن تنفق كل وقتها في فحصها، على حساب وضع المعايير ومهامها الأخرى. وفضلاً عن ذلك، بدأت المشاكل القانونية التي يشيرها تطبيق الاتفاقيات تغدو أكثر تعقيداً، وذلك كانت هناك ضرورة لجهاز إشرافي تقني يستطيع فحص التقارير من الزاوية القانونية والبقاء بعيداً عن تأثير مصالح كل مجموعة — وهو تأثير كان سببه بالتأكيد في المؤتمر بسبب تكوينه الثلاثي. وهكذا حيث أول تغيير في آلية الإشراف: قرر المؤتمر، بقرار اعتمد في عام ١٩٢٦، تشكيل لجنة معنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات وتتابعة له (سيشار إليها أدناه تحت اسم لجنة المؤتمر المعنية بالمعايير) وللجنة خبراء معنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات. ولا يعين أعضاء اللجنة الأخيرة من قبل الحكومات، وإنما من قبل مجلس الإدارة بناء على اقتراح المدير العام، وتقع عليها مسؤولية فحص تقارير الحكومات وأي ملاحظات تقدمها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، من الزاوية القانونية، وتساعدها تقنياً إدارة معايير العمل الدولية. وتتصدر أهم تعليمات لجنة الخبراء، التي يطلق عليها "الملاحظات"، وتقديم إلى المؤتمر الذي يحيطها إلى لجنته المعنية بالمعايير، وتقوم هذه اللجنة بفحصها بمشاركة الحكومات المعنية ومتذوبين من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الوطنية.

وبمضي السنين، رستخ ممارسة يعتبرها البعض تقليداً لا يجوز المساس به، وهي ألا تتناول لجنة المعايير إلا الحالات التي تكون لجنة الخبراء قد فحصتها. ولم تكن لجنة المؤتمر المعنية بالمعايير أبداً بمثابة جهاز لإعادة النظر أو الطعن في مقررات لجنة الخبراء. فلهذين الجهازين وظائف مختلفة: فللجنة الخبراء مسؤولة عن الإشراف التقني، بينما تسمع لجنة المؤتمر المعنية بالمعايير، وهي ثلاثة، بإجراء حوار مباشر بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال، بل و تستطيع تعثبة الرأي العام الدولي.

ولا يحق لأي من جهازي الإشراف أن يفرض أي نوع من العقوبات، وإن كانت استنتاجاتها تعتبر أحياناً بمثابة عقوبات سياسية أو معنوية. ويكملا جهازاً الإشراف بعضهما بفعالية: فللجنة الخبراء تجري فحصاً تقنياً غير متحيز للحالات، وتتوفر لجنة المعايير — التي تعرض استنتاجاتها على الجلسة العامة للمؤتمر — الوزن والتأثير السياسيين بوصفهما محفلاً دولياً تتكلم فيه الحكومات وأصحاب العمل والعمال بحرية.

^(٤) الفقرات الثلاث التالية منقولة عن تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات رقم ٢ القسم ٤ آ (Rapport III, Partie 4 A) مؤتمر العمل الدولي، الدورة رقم ٨١ سنة ١٩٩٤. الفقرات ٢٥ إلى ٢٧، الصفحتان ١٢ و ١٣.

(د) طريقة عمل اللجنة المعنية بتطبيق المعايير

اختصاص اللجنة

طبقاً للاختصاص المحدد في المادة ٧ من النظام الأساسي للمؤتمر، على اللجنة أن تنظر في:

- (أ) التدابير التي تتخذها الدول الأعضاء بغية إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي هي أطراف فيها، والمعلومات المقدمة من الدول الأعضاء بقصد نتائج عمليات التفتيش.
- (ب) المعلومات والتقارير المتعلقة بالاتفاقيات والتوصيات والتي تقدمها الدول الأعضاء عملاً بالمادة ١٩ من الدستور.
- (ج) التدابير التي تتخذها الدول الأعضاء عملاً بالمادة ٣٥ من الدستور.

وثائق العمل

ألف - تقرير لمبة الغبراء

وثيقة العمل الأساسية التي تعتمد عليها هذه اللجنة هي تقرير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات (التقرير الثالث، الجزء الرابع ألف وباء) الذي يصدر في جزئين.

ويتضمن الجزء ألف من هذا التقرير في قسمه الأول التقرير العام للجنة، وفي جزئيه الثاني والثالث ملاحظاتها على تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها وعرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات المختصة في الدول الأعضاء. وترد قائمة بهذه الملاحظات مبوبة حسب البلد في بداية التقرير.

ويجدر التذكير بأن عمل اللجنة فيما يتعلق بالاتفاقيات المصدق عليها يستند إلى التقارير التي تقدمها الحكومات. وطبقاً للأجراء المتعلق بطلب تقارير مفصلة الذي أقره مجلس الإدارة في تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٩٣، يمكن المطالبة بمثل هذه التقارير كل سنة أو كل سنتين أو كل خمس سنوات.

وتقتربن بعض الملاحظات بحواش ترد في أسفل الصفحة وتطلب من الحكومة المعنية تقديم تقرير مفصل قبل السنة التي يستحق فيها عادة تقرير عن الاتفاقيات موضوع البحث، وأو تقديم معلومات كاملة إلى المؤتمر. ويستطيع أيضاً المؤتمر، وفقاً للعادة التي جرى عليها، أن يبين رغبته في الحصول من الحكومات على معلومات تتعلق بملحوظات أخرى غير الملاحظات التي قدمتها اللجنة.

وبالإضافة إلى الملاحظات التي ترد في تقرير لجنة الخبراء، أعدت هذه اللجنة، كما فعلت في السنوات السابقة، طلبات مباشرة وجهها المكتب باسم اللجنة إلى الحكومات المعنية. وترد قائمة بهذه الطلبات المباشرة في بداية الجزء ألف.

ويتضمن الجزء باه من التقرير دراسة اجمالية تجريها لجنة الخبراء.

بـ - ملخصات التقارير

- يتضمن التقرير الثالث (الأقسام ١ و ٢ و ٣) ملخصاً للمعلومات التي عالجتها لجنة الخبراء، وهي:
- "١" المعلومات المتعلقة بالتقارير التي تقدمها الحكومات عن الاتفاقيات المصدق عليها (المادتان ٢٢ و ٣٥ من الدستور)،
 - "٢" المعلومات المتعلقة بالتقارير التي تقدمها الحكومات عن اتفاقية و/أو توصيات معينة^(٤) (المادة ١٩ من الدستور)،
 - "٣" ملخصات للمعلومات التي تقدمها الحكومات عن عرض الاتفاقيات والتوصيات التي يعتمدتها المؤتمر على السلطات المختصة (المادة ١٩ من الدستور).

جـ - معلومات أخرى

- بالاضافة الى ما تقدم، ومع وصول المعلومات ذات الصلة الى الأمانة، يتم اولاً بأول اعداد وتوزيع وثائق تورد مضمون:
- "١" الردود المكتوبة التي ترسلها الحكومات على ملاحظات لجنة الخبراء،
 - "٢" المعلومات الإضافية التي تصل الى مكتب العمل الدولي بعد انتهاء دورة لجنة الخبراء.

تركيب اللجنة المعنية بتطبيق المعايير وحق المشاركة في أعمالها واجراء التصويت

تخضع هذه المسائل للنظام الداخلي للجان المؤتمر الوارد في الفرع "باء" من الجزء الثاني من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي.

نظام العمل

الف - المناقشة العامة

- ١ - المسائل العامة. تجري اللجنة كل سنة مناقشة عامة تستند أساساً الى التقرير العام للجنة الخبراء (التقرير الثالث (الجزء ٤ - ألف)).
- ٢ - الدراسة الاجمالية. سوف تود اللجنة دون شك، وفقاً للعادة التي جرت عليها، أن تناقش أيضاً الدراسة الاجمالية التي تعدتها لجنة الخبراء (التقرير الثالث (الجزء ٤ - باه)).

^(٤) بخصوص المصكوك التي تتناولها الدراسة الاجمالية.

بـــ مناقشة الملاحظات

تورد لجنة الخبراء، في القسم الثاني من تقريرها، ملاحظاتها على الطريقة التي تبني بها الحكومات المختلفة بالتزاماتها. و تستطيع الحكومات المعنية الرد على هذه الملاحظات إما كتابة أو شفهياً.

ولتعجيل أعمال اللجنة، جرت العادة على أن يختار مكتبه الملاحظات التي يمكن أن يدعى المندوبون الحكوميون إلى تقديم معلومات بشأنها. ويعرض مشروع قائمة الملاحظات التي يختارها المكتب لهذه الغاية على اللجنة نفسها للموافقة عليه، ويستطيع أعضاؤها عندها اقتراح إضافة حالات أخرى إلى هذه القائمة.

١ - الردود المكتوبة. تنشر الردود المكتوبة التي تقدمها الحكومات في الوثائق التي توزع في اللجنة. وبعد انتهاء مهلة معقولة — ٢٤ ساعة على الأقل — على توزيع كل وثيقة، يستطيع أعضاء اللجنة الذين يودون ابداء تعليقات على المعلومات الواردة في الوثيقة ابلاغ الرئيس بذلك، ويستطيع ممثل الحكومة المعنية تقديم التوضيحات اللازمة (أنظر الردود الشفهية أدناه).

٢ - الردود الشفهية. وفقاً للإجراءات المألوف، يبلغ على الدوام ممثلو الحكومات غير الأعضاء في اللجنة بمدى تقديم أعمال اللجنة وبال تاريخ الذي يستطيعون التكلم فيه، وذلك عن طريق:

(أ) النشرة اليومية.
(ب) رسالة يوجهها رئيس اللجنة إلى كل منهم.

ولتفادي أي ضياع للوقت، يعطى عادة ممثلو الحكومات غير الأعضاء في اللجنة أولوية التكلم في بداية الجلسة.

وإذا أدى ممثل حكومي ببيان شفهي، يستطيع أعضاء اللجنة ابداء ملاحظاتهم عند انتهاء الممثل المذكور من الادلاء ببيانه المتعلق باتفاقية أو مسألة معينة.

جـــ المحاضر

تعد الأمانة محاضر الجلسات باللغات الانكليزية والفرنسية والاسبانية. واعتادت اللجنة قبول إدخال تصحيحات على محاضر الجلسات السابقة قبل اقرارها الذي يجب أن يتم في غضون ٣٦ ساعة على الأكثر اعتباراً من موعد وضعها تحت التصرف. ولا يقبل إدخال أي تصحيح على المحاضر بعد اقرارها لتفادي أي تأخير في اعداد تقرير اللجنة.

ومحاضر الجلسات هي ملخص للمناقشات ولا يقصد منها أن تكون عرضًا للمداولات يسجل بطريقة الاختزال. ولذلك، يرجى من المتحدثين أن يقتصروا في تصحيحاتهم على إزالة الأخطاء دون المطالبة بإضافة نصوص طويلة. ويجب أن يزود المندوبون الأمانة بنسخ من بياناتهم كلما أمكن لمساعدتها في ضمان دقة المحاضر.

دال - المشاكل والحالات المعاقة

قررت اللجنة أثناء دورة المؤتمر السادسة والستين (١٩٨٠) اتباع الإجراء التالي في الحالات التي تواجه فيها الحكومات صعوبات شديدة في الوفاء بالتزاماتها:

١- التخلف عن إرسال التقارير أو المعلومات

توضح مختلف أشكال التخلف عن إرسال المعلومات، بأسلوب وصفي، في فقرات مستقلة ترد بعد الأقسام ذات الصلة من التقرير وتتضمن بيانات عن أي شرح للصعوبات قدمته الحكومات المعنية. واعتمدت اللجنة المعايير التالية لتحديد الحالات التي يجب أن يشار إليها:

- عدم تقديم أي من التقارير المطلوبة عن الاتفاقيات المصدق عليها، وذلك خلال السنتين الأخيرتين،
- عدم تقديم التقارير الأولى عن الاتفاقيات المصدق عليها، وذلك طوال سنتين على الأقل،
- عدم تقديم أي من التقارير المطلوبة بموجب الفقرات ٥ و ٦ و ٧ من المادة ١٩ من الدستور، عن اتفاقيات غير مصدق عليها أو توصيات، وذلك خلال السنواتخمس الأخيرة.
- عدم تقديم أي معلومات تفيد بأن تدابير قد اتخذت بغية عرض الاتفاقيات والتوصيات التي اعتمدها المؤتمر خلال دوراته السبع الأخيرة على السلطات المختصة، عملاً بالمادة ١٩ من الدستور،
- عدم تلقي أي معلومات بخصوص مجمل أو أغلبية ملاحظات لجنة الخبراء أو طلباتها المباشرة التي تستوجب رداً يتناول الفترة موضوع البحث.
- تخلف الحكومة طوال السنوات الثلاث الأخيرة عن ذكر المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال التي يجب موافتها، طبقاً للمادة ٢٣(٢) من الدستور، بنسخ من التقارير والمعلومات الموجهة إلى منظمة العمل الدولية بموجب المادتين ١٩ و ٢٢،
- امتناع الحكومة عن الاشتراك في المناقشة المتعلقة ببلدها^(٥) ، على الرغم من الدعوات المتكررة التي وجهتها إليها لجنة المؤتمر.

^(٥) قررت اللجنة في دورة المؤتمر الثالثة والسبعين (١٩٨٧) تطبيق التدابير المذكورة لضمان مراعاة هذا المعيار:

بعد إعداد قائمة الحالات التي يمكن دعوة المندوبين الحكوميين إلى موافاة اللجنة بمعلومات عنها، تقوم اللجنة، كما فعلت حتى الآن، بتوجيه دعوة مكتوبة إلى حكومات البلدان المعنية، وتورد النشرة اليومية بانتظام أسماء البلدان المعنية،

قبل انتهاء مناقشة الحالات الفردية بثلاثة أيام، يطلب رئيس اللجنة من كاتب المؤتمر أن يعلن يومياً أسماء البلدان التي لم يستجب ممثلوها بعد للدعوة، مع مناشتهم بالحاج أن يقوموا بذلك بأسرع ما يمكن،

في آخر يوم تناقش فيه الحالات الفردية، تفحص اللجنة الحالات التي لم تستجب فيها الحكومات للدعوة التي تلقتها بشأنها، ولا يقصد من ذلك فحص مضمون هذه الحالات وإنما تضمين التقرير إشارة إلى أهمية المسائل المثارة وبيان التدابير التي يجب اتخاذها لاستئناف الحوار، ويوارد التقرير هذه الحالات تحت اسم كل بلد.

٢ - تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها

يتضمن التقرير قسماً بعنوان "تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها" تسترعي فيه اللجنة انتباه المؤتمر الى ما يلي:

- الحالات التي أحرز فيها تقديم، حيث أدخلت الحكومات تعديلات على تشريعاتها وممارساتها بغية إزالة الانحرافات التي سبق أن ناقشتها اللجنة.
- المناقشات التي دارت فيها بخصوص بعض الحالات المشار إليها في فقرات خاصة.
- حالات استمرار التخلف طوال سنوات عديدة عن القضاء على مواطن القصور الخطيرة التي سبق أن ناقشتها اللجنة فيما يتعلق بتطبيق الاتفاقيات المصدق عليها.