

حماية حق التنظيم النقابي بين التشريعات العربية والدولية والتشريعات الوطنية

وسام جاسب عوده

حزيران ٢٠١٠

مقدمة

يعد موضوع الحريات النقابية وحماية حق التنظيم النقابي من المواضيع الهامة والتي تحتل الأولويات القصوى في أجندة النقابات بصورة عامة والنقابات العمالية بصورة خاصة ، مما لها من أثر واضح في بناء حركة نقابية فاعلة تخدم آمال وتطلعات أعضائها.

ومن هذا المنطلق كان لا بد من الخوض في موضوع الحريات النقابية وحماية حق التنظيم التي كفلها الاعلان العالمي لحقوق الانسان والعهدين الدوليين واتفاقيات العمل الدولية والعربية إضافة الى الضمانات المتعلقة بذلك الواردة في التشريعات العمالية الوطنية المتمثلة بقانون العمل وقانون التنظيم النقابي.

يتناول الكراس ايضا دور النقابات العمالية في ترسيخ تلك الحريات من خلال الخطوات الاجرائية الاعتيادية التي تقوم بها في حال إنتهاك حقوقها في هذا الاتجاه.

أملين ان يسهم هذا الكراس في تعريف اعضاء النقابات العمالية العراقية بالحريات النقابية التي تكفل لهم ولمنظماتهم النقابية مزاولة الانشطة النقابية دون اي قيود للسير قدما في بناء تنظيم نقابي عمالي مستقل.

الفصل الأول الحرية النقابية وحقوق الإنسان

ان الحقوق والحريات النقابية هي جزء لا يتجزأ من حقوق الانسان حيث أشير إليها بوضوح في الاعلان العالمي لحقوق الانسان ، العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والعهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية ، وكما مبين ادناه.

١-١ الحرية النقابية في الاعلان العالمي لحقوق الانسان

يبقى الاعلان العالمي لحقوق الانسان والصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٤٨ ، الوثيقة الأهم التي تعلن الحقوق التي يستحقها كل البشر ، يشير الاعلان الى ان لكل فرد الحق بإنشاء أو الانضمام الى نقابة لحماية مصالحه و لكل فرد الحق بطلب المساعدة المحلية والدولية لتحقيق هذه الحريات والحقوق وإحترامه والمقصود هنا جميع الحقوق الرئيسية المدرجة في الإعلان العالمي لحقوق الانسان ، وبضمنها الحق بإنشاء والانضمام للنقابات.

٢-١ الحرية النقابية في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

ويشير الى كفالة الدول الاطراف في العهد بـ :-

١ . حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم .

٢ . حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.

حماية حق التنظيم النقابي بين التشريعات العربية والدولية والتشريعات الوطنية

٣. حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

الجدير بالذكر ان العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية صدر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٦٦ ، وأصبح ساري المفعول عام ١٩٧٦ حيث صادقت عليه ١٤٤ دولة بضمنها العراق.

٣-١ الحرية النقابية في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية

ويشير العهد الى :-

١. لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.

٢. لا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم. ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق.

ويذكر ان العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية قد صدر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٦٦ ، وأصبح ساري المفعول عام ١٩٧٦ حيث صادقت عليه ١٤٧ دولة بضمنها العراق.

الفصل الثاني

الحرية النقابية وحماية حق التنظيم في معايير العمل الدولية

١-٢ مقدمة

حظي موضوع الحرية النقابية باهتمام كبير من قبل منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها ، فقد ورد في مقدمة دستورها ، ان الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية هو أحد وسائل تحسين أحوال العمال وضمان السلام ، كما أكدت على ان الحق النقابي لكافة الأغراض الشرعية سواء في ذلك للعمال أو لأصحاب العمل ، على أقصى ما يكون من الأهمية والإستعجال. وقد تجسدت هذه المبادئ في اتفاقيات دولية صدرت عن المنظمة ، فقد أقر مؤتمر العمل الدولي في سنة ١٩٢١ أول اتفاقية بشأن الحرية النقابية في مجال الزراعة ، حيث نصت على منح العمال الزراعيين نفس الحقوق التي يتمتع بها العمال في مجال الصناعة فيما يتعلق بحرية التجمع والحرية النقابية. وعندما أقر مؤتمر العمل الدولي إعلان فلاديفيا ، في الدورة (٢٦) سنة ١٩٤٤ ، أيدت المادة الأولى منه المبادئ الأساسية التي تقوم عليها المنظمة ، فقد نصت على ان حرية التعبير والحرية النقابية هي من مستلزمات التقدم المستمر ، كما انها تنص على ان البرامج التي تلتزم منظمة العمل الدولية بالنهوض بها تشمل الإعتراف بالحق في المساواة الجماعية وتعاون العمال والادارة في تحسين الكفاية الإنتاجية بإستمرار وإشترك العمال وأصحاب العمل في إعداد التدابير الاجتماعية والاقتصادية وتنفيذها.

الا ان الجهود لم تقف عند هذا الحد ، فقد عرض موضوع الحرية النقابية للمرة الثانية على مؤتمر العمل الدولي في سنة ١٩٤٧ بناء على طلب المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة . وقد أدرج موضوع الحرية النقابية في جدول أعمال دورة المؤتمر في سنة ١٩٤٧ ، وقد وافق المؤتمر على تقرير يوضح المبادئ التي يجب ان تتضمنها الاتفاقية المقترحة ، وكذلك وافق على إدراج موضوع الحرية النقابية في جدول أعماله لسنة ١٩٤٨ ، وقد عرض على المجلس الإقتصادي والإجتماعي وقرر ما يلي :

حماية حق التنظيم النقابي بين التشريعات العربية والدولية والتشريعات الوطنية

١. ان يعترف بالمبادئ التي أعلنها مؤتمر العمل الدولي.
٢. أن يطلب من منظمة العمل الدولية متابعة جهودها ليتسنى الموافقة بسرعة على إتفاقية دولية أو أكثر.
٣. ان ترسل التقرير أيضا الى الجمعية العامة للأمم المتحدة.

وقد ارسلت منظمة العمل الدولية التقرير الى الجمعية العامة ، فأصدرت في دورة ١٩٤٧ قرارا تضمن ما يلي :

نرى ان الحرية النقابية هي أمر أساسي لا يمكن التنازل عنه ، شأنه في ذلك شأن الضمانات الاجتماعية الأخرى المقررة لتحسين مستوى معيشة العمال ورفاهيتهم الإقتصادية . وتعلن إنها تؤيد المبادئ التي أعلنها مؤتمر العمل الدولي فيما يتعلق بالحقوق النقابية ، وكذلك المبادئ التي سبق الاعتراف بأهميتها للعمال والتي ذكرت في دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فلاديفيا.

وقد أصدرت منظمة العمل الدولية إتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ وإتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ اللتان نصتا على العديد من الضمانات للحرية النقابية والتي سيرد ذكرها لاحقا بعد التعرف على خلفية منظمة العمل الدولية ، أجهزتها ، دورها في إقرار معايير العمل وتنظيم علاقات العمل بين أطراف الانتاج.

٢-٢ منظمة العمل الدولية ILO

هي إحدى الوكالات الخاصة التابعة للأمم المتحدة UN ، على الرغم إنها أقدم من الأمم المتحدة ، كونها انشأت في عام ١٩١٩ في نهاية الحرب العالمية الأولى ، وقد تم إنشائها بناء على إتفاقية فيرساي ، التي تعتبر علامة على إنتهاء الحرب العالمية الأولى. حيث إجتمع قادة الدول التي ربحت الحرب لعقد إتفاقية لتقرير الترتيبات العالمية الجديدة وقد اجتمع هؤلاء الساسة في ظل موجة عارمة من الإضرابات والثورات والانتفاضات حول العالم. وكانت الثورة الروسية أقدم بستينين فقط من هذا التاريخ ، وشدت العمال على أهمية ان تكون العدالة الاجتماعية إحدى النتائج بعد المعاناة من الحرب . وكان إيجاد منظمة العمل الدولية إستجابة لهذه المطالب للنهوض بوضع العمال والسير قدما بقضايا العدالة الاجتماعية في جميع أنحاء العالم.

٢-٢-١ التكوين الثلاثي لمنظمة العمل الدولية

بالرغم من ان منظمة العمل الدولية تعتبر هيئة دولية رسمية ، إلا ان عضوية الدول فيها تنفرد بخصائص لا تتوفر في منظمة دولية أخرى وتتمثل بطبيعة التشكيل الثلاثي المؤلفة من

- العمال ،
- أصحاب العمل ،
- الحكومات.

٢-٢-٢ آلية عمل منظمة العمل الدولية (أجهزة منظمة العمل الدولية)

تتكون منظمة العمل الدولية من ثلاث أجهزة رئيسية :

١. المؤتمر الدولي للعمل

وهو السلطة العليا او السلطة التشريعية للمنظمة. فهو مؤلف من اربع ممثلين توفدهم الحكومة مندوبين عنها الى كل لجنة من لجان المؤتمر بما فيهم الممثلين الفنيين. يعين المؤتمر اللجان الفنية التي تتولى بنود جدول الأعمال للمسائل المطروحة في المؤتمر. وبعدها ترفع اللجان تقاريرها الى المؤتمر العام لإتخاذ القرارات في الجلسة العامة ، وغالبا ما تكون هذه القرارات متضمنة للإتفاقيات أو التوصيات المعروضة على المؤتمر لإعتمادها. ان جميع لجان المؤتمر ثلاثية التركيب ما عدا اللجنة المالية ، فهي مؤلفة من الحكومات فقط.

٢. مجلس الإدارة

هو الجهاز المنوط به تنسيق سائر أنشطة منظمة العمل الدولية ، وهو الذي يدعو الى الإجتماعات وإلى إعداد جدول أعمال المؤتمر.

يتألف مجلس الإدارة من ٢٨ عضو حكومي منهم ١٠ أعضاء دائمين يمثلون الدول الصناعية الكبرى ، و ١٤ عضو عن منظمات اصحاب العمل و ١٤ عضو من منظمات العمال.

حماية حق التنظيم النقابي بين التشريعات العربية والدولية والتشريعات الوطنية

يحدد المجلس سياسة المنظمة في مجال التعاون التقني وله وظائف هامة في المسائل المالية والادارية. ويعقد المجلس جلساته ثلاث مرات في السنة ، ويتم إنتخاب اعضاؤه كل ثلاث سنوات.

٣. مكتب العمل الدولي

هو أمانة منظمة العمل الدولية ويترأسه المدير العام الذي يتم إنتخابه وتعيينه من قبل مجلس الادارة ، وهو المسؤول عن تسيير العمل في المكتب وعن تنفيذ المهام. يقوم المدير العام بإختيار موظفي المكتب ونوابه مع الحرص على أن يكون توازن جغرافي وكذلك أن يكون من بينهم النساء. ويخضع المكتب الى المؤتمر ولمجلس الادارة ، إذ ان المكتب هو الذي يصدر التقارير المتعلقة بمعايير منظمة العمل الدولية ، ويقوم المكتب بتقديم المساعدات الفنية والتعاون الفني للدول الأعضاء.

٢-٣ معايير العمل الدولية

لمنظمة العمل الدولية نوعان من معايير العمل ؛ الاتفاقيات ، والتوصيات . ويتم إقرارها من قبل مؤتمرات العمل الدولية التي تجتمع سنويا في جنيف.

إن *اتفاقيات العمل الدولية* أقرب ما تكون للقانون الدولي ، وهي إتفاقيات ملزمة للدول التي تصادق عليها، ولا يمكن إجبار او إلزام اي بلد بالمصادقة على الاتفاقيات.

ويفترض بالحكومات التي صادقت على الاتفاقيات أن تقوم بتعديل قوانينها لتتوافق والاتفاقيات المصادق عليها من قبلها. كما ان الحكومة بمصادقتها فإنها توافق على المراقبة الدولية من أجل التأكد من إنها تقوم بتطبيق ما ورد في الاتفاقيات المصادق عليها.

توصيات منظمة العمل الدولية تختلف عن الإتفاقيات . على إنها تعليمات لممارسات جيدة غير ملزمة ، وتقدم تفصيلات أكثر حول شروط الاتفاقيات المراد تطبيقها.

٣-١ معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية

قررت منظمة العمل الدولية اعتماد عددا من اتفاقياتها حقوقا إنسانية أساسية ويطلق عليها معايير العمل الرئيسية ، وذلك حسب إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الصادر في حزيران ١٩٩٨ خلال مؤتمر العمل الدولي بجنيف الذي يقضي على جميع الدول الاعضاء بم المنظمة ، بمجرد إنتماءهم إليها احترام المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية وتعزيزها وفقا لما نص عليه الدستور حتى ولو لم تكن هذه الدول قد صادقت على الاتفاقيات التي تتضمنها هذه المبادئ والحقوق وهذه الاتفاقيات هي :

- الاتفاقية رقم ٢٩ لعام ١٩٣٩ بشأن العمل الجبري.
- الاتفاقية رقم ٨٧ لعام ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم.
- الاتفاقية رقم ٩٨ لعام ١٩٤٩ بشأن حماية حق التنظيم والمفاوضات الجماعية.
- الاتفاقية رقم ١٠٠ لعام ١٩٥١ بشأن المساواة في الاجور.
- الاتفاقية رقم ١٠٥ لعام ١٩٥٧ بشأن إلغاء العمل الجبري.
- الاتفاقية رقم ١١١ لعام ١٩٥٨ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.
- الاتفاقية رقم ١٣٨ لعام ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى للسن.
- الاتفاقية رقم ١٨٢ لعام ١٩٩٩ حضر أسوأ أشكال عمل الاطفال.

ويقر الإعلان على ان جميع الدول الاعضاء في المنظمة حتى وان لم يكونوا طرفا في الاتفاقيات المذكورة أعلاه فإنهم ملزمين باحترام المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية موضوع هذه الاتفاقيات وتحقيقها وتعزيزها بنية حسنة وفقا لما نص عليه دستور منظمة العمل الدولية ، وبالتالي تطلب منظمة العمل الدولية من الدول التي لم تصادق على هذه الاتفاقيات أن تقدم تقارير عن التقدم المحرز في تنفيذ المبادئ.

٢-٣-٢ اتفاقيات العمل الأساسية حول الحرية النقابية وحماية حق التنظيم

تعتبر اتفاقيتي العمل الدوليتين ٨٧ لسنة ١٩٤٨ ، الحرية النقابية وحماية حق التنظيم ، و ٩٨ لسنة ١٩٤٩ ، حماية حق التنظيم والمفاوضات الجماعية ، من اهم الاتفاقيات التي تكفل حرية التنظيم النقابي ، وتنص بنودهما بخصوص تلك الحريات على :-

أ - حرية التكوين والانضمام للمنظمات دون تمييز أو ترخيص سابق

- ✓ للعمال ولأصحاب العمل ، دون أي تمييز ، الحق ، دون ترخيص سابق ، في تكوين منظمات يختارونها ، وكذلك الحق في الإنضمام إليها ، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات.
- ✓ لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الحق في تكوين اتحادات واتحادات عامة وفي الانضمام إليها ، ولأي من هذه المنظمات أو الاتحادات أو الاتحادات العامة الحق في الانضمام الى منظمات دولية للعمال ولأصحاب العمل.

ب- حرية ادارة المنظمات

حق المنظمات مكفول في :-

- ✗ وضع دساتيرها ولوائحها الداخلية ،
- ✗ انتخاب ممثليها بكل حرية ،
- ✗ تنظيم إدارتها ونشاطها ،
- ✗ إعداد برامج عملها.

ج - حظر تدخل السلطات العامة (الادارية)

- ✓ امتناع السلطات العامة عن اي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو ان يعوق ممارسته المشروعة.
- ✓ لا يخضع إكتساب منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل واتحاداتهم واتحاداتهم العامة الشخصية الاعتبارية لشروط من شأنها أن تقيد تطبيق الأحكام المذكورة أعلاه ،
- ✓ لا يجوز للسلطة الادارية حل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أو وقف نشاطها.

د- عدم تعارض التشريعات الوطنية مع الحريات النقابية

- ✓ إحترام العمال وأصحاب العمل ومنظمات كل منهم قانون البلد ، ولا يجوز أن ينطوي قانون البلد في حد ذاته على مساس بالضمانات الخاصة بالحريات النقابية ، أو يطبق بطريقة فيها مساس بهذه الضمانات.

هـ- الالتزامات الحكومية

✓ تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري فيها اتفاقية الحرية النقابية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ باتخاذ كل التدابير اللازمة والمناسبة لضمان ممارسة العمال وأصحاب العمل حقهم في التنظيم بحرية.

و- حماية العمال

✓ يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب إنتمائهم النقابي خصوصا في :
☒ جعل استخدام العامل مشروطا بعدم إنضمامه الى نقابة ، أو تخليه عن عضوية نقابة ،
☒ تسريح عامل او الإساءة اليه بأي وسائل أخرى بسبب إنضمامه الى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل ، أو أيضا لمشاركته فيها ، بموافقة صاحب العمل ، أثناء ساعات العمل.

ز- الإستقلالية

✓ تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها أزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها ، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها.
✓ عدم التشجيع لإقامة 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.

الفصل الثالث

حرية التنظيم النقابي فى معايير العمل العربية

٣-١ آلية عمل منظمة العمل العربية

قبل التطرق الى معايير العمل العربية لا بد من التعرف على هيئات ولجان منظمة العمل العربية ، حيث تتكون منظمة العمل العربية من ثلاث هيئات دستورية هى :

١. مؤتمر العمل العربى .
٢. مجلس الإدارة .
٣. مكتب العمل العربى .

أولاً : مؤتمر العمل العربى :

- ✓ هو السلطة العليا فى المنظمة .
- ✓ يتكون من مندوبى الدول الأعضاء .
- ✓ يجتمع مرة كل عام فى النصف الأول من شهر مارس / آذار فى دولة المقر ، ويجوز عقده فى أى دولة عضو بقرار من المؤتمر ، كما يجوز أن يجتمع المؤتمر فى دورة غير عادية بناء على طلب دولة أو أكثر بموافقة ثلث الدول الأعضاء ، أو بناء على قرار من مجلس الإدارة بموافقة ثلثى عدد أعضائه .
- ✓ يتكون وفد كل دولة من أربعة مندوبين : إثنين عن الحكومة ، وواحد عن أصحاب الأعمال ، وواحد عن العمال .
- ✓ يختص مؤتمر العمل العربى بما يلى :

- ☒ تحديد الخطوط الأساسية لعمل المنظمة ورسم سياستها لتحقيق أهدافها
- ☒ تقديم المشورة لجامعة الدول العربية فى النواحي العمالية .
- ☒ دراسة التقارير السنوية التى ترسلها الدول الأعضاء بصفة دورية .
- ☒ تعيين المدير العام والمدير المساعد لمكتب العمل العربى والمستشار .
- ☒ تشكيل مجلس الإدارة واللجان الدستورية و النظامية .

حماية حق التنظيم النقابي بين التشريعات العربية والدولية والتشريعات الوطنية

- ✗ الدعوة إلى عقد لجان متخصصة ثلاثية التكوين ، واجتماعات الخبراء في ميادين العمل المختلفة .
- ✗ المصادقة على خطط عمل المنظمة وبرامجها وموازناتها .

ثانياً : مجلس الإدارة :

- ✓ هو صاحب الصلاحية الأولى في المنظمة بعد مؤتمر العمل العربي .
- ✓ يشكله مؤتمر العمل العربي - من بين أعضائه - لمدة سنتين .
- ✓ ويتكون من ثمانية أعضاء أصليين : أربعة أعضاء يمثلون فريق الحكومات ، وعضوين يمثلان فريق أصحاب الأعمال ، وعضوين يمثلان فريق العمال .
- ✓ إضافة إلى ثلاثة أعضاء احتياطيين بواقع عضو واحد عن كل فريق .
- ✓ يشارك في اجتماعاته بصفة مراقب ، ممثل عن كل من :
 - ✗ الأمانة العامة لجامعة الدول العربية .
 - ✗ الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب .
 - ✗ الاتحاد العام لغرف التجارة والصناعة والزراعة للبلاد العربية .
 - ✗ مجلس وزراء العمل و الشؤون الإجتماعية بدل مجلس التعاون لدول الخليج العربي .
 - ✗ منظمة العمل الدولية .

✓ يختص مجلس الإدارة بما يلي :

- ✗ متابعة تنفيذ قرارات وتوصيات مؤتمر العمل العربي .
- ✗ متابعة سير العمل بالمنظمة ، وتنفيذ خططها المعتمدة، وترتيب أولويات التنفيذ ووسائله، وتقييم نتائجه، ومراقبة التصرفات المالية للمنظمة، ومراقبة الالتزام بأنظمة ولوائح العمل النافذة في المنظمة .
- ✗ دراسة مشروعات خطط عمل المنظمة وموازنتها وإجراء التعديلات وإصدار التوجيهات اللازمة بشأنها ورفعها للمؤتمر للنظر في اعتمادها و إعداد جدول أعمال المؤتمر .
- ✗ دعوة المؤتمر لعقد دورة غير عادية إذا دعت الضرورة لذلك .
- ✗ يعقد دورتين عاديتين كل عام ، مرة في شهر مايو / أيار والثانية في شهر نوفمبر/ تشرين الثاني.
- ✗ يجوز له أن يعقد دورة غير عادية بطلب من ثلثي أعضائه ، على أن يتم هذا الانعقاد في غضون شهر من تاريخ الطلب.

حماية حق التنظيم النقابي بين التشريعات العربية والدولية والتشريعات الوطنية

☒ ينتخب المجلس من بين أعضائه الأصليين ، في أول دورة له بعد المؤتمر ، رئيساً له ونائبين للرئيس من الفريقين الآخرين ، وذلك لمدة سنة .

ثالثاً : مكتب العمل العربي :

- ✓ هو السكرتارية الدائمة للمنظمة .
- ✓ مقره - حسب الدستور - في دولة المقر ، وهي جمهورية مصر العربية .
- ✓ يرأس المكتب مدير عام يكون مسئولاً عن سير العمل فيه ، وعن تنفيذ قرارات مؤتمر العمل العربي ومجلس الإدارة .
- ✓ يعاون المدير العام مدير مساعد ومستشار ينتخب كل منهما لمدة أربع سنوات بالتناوب بين فريقى العمال وأصحاب الأعمال .

✓ يختص مكتب العمل العربي بما يلى :

- ☒ جمع وتوزيع المعلومات عن الموضوعات العمالية فى الوطن العربى ، والقيام بالاستقصاءات الخاصة التى يطلبها مؤتمر العمل العربى .
- ☒ إعداد جميع الوثائق الخاصة بالبنود التى تدرج على جدول أعمال دورات مؤتمر العمل العربى ومجلس الإدارة واللجان المتخصصة واجتماعات الخبراء والقيام بأعمال السكرتارية .
- ☒ إعداد البحوث فى مجالات العمل المختلفة ونشرها .
- ☒ تقديم المعونة والمشورة لحكومات الدول الأعضاء .

ويتكون مكتب العمل العربى من عدد من الإدارات الفنية والمكاتب لتحقيق أهداف منظمة العمل العربية ويشرف على إدارة المراكز والمعاهد التابعة لمنظمة العمل العربية .

٢-٣ الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي في الاتفاقيات العربية

إيماننا من منظمة العمل العربية فإن الاهتمام بقضايا الحقوق والحريات النقابية يتطلب وضع قواعد ثابتة يمكن القياس عليها أو الاسترشاد بها لتكفل تحقيق الهدف منها . ومن هذا المنطلق لجأت منظمة العمل العربية إلى إقرار العديد من معايير العمل العربية باعتبارها من أهم الوسائل التى تستخدمها المنظمة فى دعمها للحقوق والحريات النقابية ووضع الأسس والقواعد الخاصة بذلك .

وقد جاء استخدام المنظمة لتلك الأدوات القانونية (الاتفاقيات والتوصيات) من أجل توفير الارضية اللازمة للعمل النقابي الديمقراطي المستقل تم تحويلها بعد التصديق عليها إلى التزامات قانونية متبادلة بين الدول الأعضاء أو الاسترشاد بها فى تشريعاتها الوطنية .

حماية حق التنظيم النقابي بين التشريعات العربية والدولية والتشريعات الوطنية

ولتحقيق هذا الهدف صدرت عدة اتفاقيات عربية بهذا الخصوص منها الاتفاقية العربية لمستويات العمل رقم ١ لسنة ١٩٦٦ عن المؤتمر الثاني لوزراء العمل العرب التي نصت على أحكام التنظيم النقابي (نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل ، م ٧٦ - ٨٤ من الاتفاقية) ، الاتفاقية العربية لمستويات العمل رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ (معدلة) التي نصت في الجزء الثالث منها على الأحكام المتعلقة بنقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل ومن أهم مبادئها إنها أخذت بمبدأ الإيداع في التأسيس ونصت على القواعد المتعلقة بضمانات الحرية النقابية للعمال والحماية ضد أي عمل يمس هذه الحرية كما أخذت بالحل القضائي أو الحل للأسباب التي تنص عليها الأنظمة الأساسية للنقابات.

كما صدرت عن المنظمة كذلك الاتفاقية العربية رقم ٨ لسنة ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية التي أعطت تفاصيل واضحة بشأن الحريات والحقوق النقابية. وسنتطرق الى أبرز الحقوق والحريات التي نصت عليها الاتفاقيات المذكورة أعلاه.

أ- حق تكوين النقابات

✓ للعمال وأصحاب العمل الحق في ان يكونوا ، دون إذن مسبق ، فيما بينهم منظمات أو ينضموا اليها ، لترعي مصالحهم وتدافع عن حقوقهم .

ب- إجراءات تكوين النقابة

✓ تقتصر إجراءات تكوين منظمة العمال أو منظمة أصحاب الاعمال ، على إيداع اوراق تكوينها لدى الجهة المختصة ، ويحدد القانون الجهة المختصة ، وطريقة الايداع ، بما لا يتضمن أية معوقات وتمارس منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال نشاطها بمجرد إيداع أوراق تكوينها.

ج- حق الطعن بصحة تكوين النقابة

✓ للجهة الادارية المختصة ، ولكل من الاتحاد العام لمنظمات العمال أو منظمات أصحاب الاعمال ، كل في اطار منظمته ، حق الطعن في صحة تكوين منظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال ، وذلك لمخالفة القانون أو النظام الأساسي للمنظمة. ويختص القضاء وحده بالفصل في الطعن دون أن يؤثر ذلك في قيام المنظمة أو مباشرة نشاطها ، وذلك لحين الفصل نهائيا في هذا الطعن.

د- حق تكوين نقابات عامة واتحادات عامة أو فرعية

✓ حق منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال الحق في أن تكون فيما بينها وفي مجال عملها نقابات عامة أو اتحادات نوعية أو فرعية ، ولها الحق في تكوين اتحاد عام واحد على مستوى القطر.

هـ- حق الإنضمام الى الاتحادات العربية والاقليمية والدولية

- ✓ للاتحاد العام الحق في الانضمام للاتحادات أو المنظمات العربية أو الاشتراك فيها في حالة وجودها ، وكذلك الحق في الانضمام أو الاشتراك في تأسيسها في حالة عدم وجودها.
- ✓ للاتحاد العام الحق في الانضمام أو الاشتراك في تأسيس الاتحادات الاقليمية والدولية.
- ✓ يكون للاتحادات النوعية وللنقابات العامة نفس الحقوق اعلاه بعد موافقة الاتحاد العام.

و- حرية إدارة وتسسير اعمال النقابة

- ✓ يضع كل من العمال وأصحاب الأعمال المؤسسين للمنظمة ، دون تدخل أو تأثير من أية جهة كانت ،
 - ✗ نظامها الأساسي الذي يتضمن على وجه الخصوص أهدافها ووسائل تحقيقها
 - ✗ أجهزتها
 - ✗ طرق تمويلها
 - ✗ إدارتها
- ✓ ولا يجوز الزام منظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال بأية لوائح أو أنظمة خاصة بتنظيم العمل بها وممارستها لنشاطها ،
- ✓ يجوز وضع نماذج غير الزامية لهذه اللوائح أو الأنظمة للإسترشاد.

ز- حرية التملك والادارة المالية للنقابة

- ✓ يحظر وضع قيود على تملك منظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال للأموال الثابتة والمنقولة ، وكذلك ممارسة النشاط المالي ، بشرط ان يكون ذلك في نطاق أهدافها.

ح- كفالة الدولة للحقوق والحريات النقابية

- ✓ تكفل الدولة قيام منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بعملها وممارسة كافة أوجه نشاطها في حرية كاملة.
- ✓ تضمن الدولة حماية منظمات العمال ومنظمات أصحاب الاعمال من التدخل في شؤونها أو التأثير عليها.

ط- توافق التشريعات الوطنية مع الحقوق والحريات النقابية

١- حرية الاجتماع دون إذن مسبق

✓ يكفل تشريع كل دولة لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال حرية الاجتماع دون حاجة الى إذن مسبق من الجهة الادارية أو غيرها.

٢- حرية العامل الإنضمام للنقابة أو الانسحاب منها

✓ يكفل تشريع كل دولة حرية العامل في الإنضمام أو عدم الانضمام الى النقابة وحرية في الانسحاب منها.

٣- عدم التدخل في الانتخابات النقابية

✓ يكفل تشريع كل دولة عدم التدخل في ترشيح وإنتخابات الاعضاء النقابيين.

٤- حرية ممارسة الأنشطة

✓ يكفل تشريع كل دولة حرية ممارسة كل عضو لنشاطه النقابي دون تدخل من صاحب العمل أو أية جهة.
✓ يكفل القانون التسهيلات اللازمة لأعضاء المجالس التنفيذية للتشكيلات النقابية لممارسة مهامهم النقابية خلال مواعيد العمل ، سواء كانت هذه المهام بالمتنشأة أو خارجها.

٥- تفرغ النقابيين لممارسة نشاطهم النقابي

✓ يكفل القانون للقادة النقابيين التفرغ لممارسة نشاطهم النقابي في مستويات التشكيل كافة ، كما يكفل لهم أجورهم وكافة حقوقهم ، بشرط ان يتم ذلك في حدود إحتياجات النقابة.

٦- حظر الاضرار بالعضو النقابي

✓ يحظر القانون نقل أو وقف أو فصل أو الإضرار بالعضو النقابي بسبب إنتمائه أو ممارسته لنشاطه النقابي.
✓ يحظر القانون تعليق استخدام العامل أو إستمراره في عمله على شرط إنضمامه أو عدم إنضمامه الى النقابة ، أو على شرط الانسحاب منها.

٧- طرق حل أو وقف عمل منظمات العمال ومنظمات اصحاب العمل

يحدد النظام الاساسي لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال ، القواعد الخاصة بأسباب وطرق وقفها أو حلها إختياريا.

٨- حظر وقف أو حل منظمة العمال أو منظمة أصحاب الأعمال

لا يجوز للهيئة الإدارية وقف أو حل منظمة العمال أو منظمة أصحاب الأعمال ، أو إحدى تشكيلاتها التنفيذية الا بحكم قضائي ، وذلك لمخالفة القانون أو النظام الاساسي للمنظمة. ويكون من حق منظمة العمال ومنظمة أصحاب الأعمال ممارسة نشاطها الى حين صدور حكم القضاء بصفة نهائية.

ي. الضمانات الواجب توفرها في التشريعات الوطنية

يجب ان تشمل تشريعات الدول العربية الاحكام الخاصة بالحريات والحقوق النقابية في جميع القطاعات وعلى الاخص قطاعات الصناعة والزراعة والتجارة والخدمات.

الفصل الرابع الحرية النقابية وحماية حق التنظيم في التشريعات الوطنية

٤-١ مقدمة

يعد الدستور العراقي الدائم هو المصدر الرئيسي للتشريع حيث نص في المادة ٢٢ - ثالثا من الفصل الاول - الباب الثاني ، المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على :

(تكفل الدولة حق تأسيس النقابات والاتحادات المهنية ، أو الإنضمام اليها ، وينظم ذلك بقانون) ، هذا البند فتح الباب واسعا أمام الاعضاء النقابيين للإجتهد في تفسيره . فبعض النقابيين يدرك ان قوانين العمل والضمان الاجتماعي والتنظيم النقابي لا زالت نافذة المفعول على الرغم من التحفظات الكثيرة حول قانوني العمل رقم ٧١ والتنظيم النقابي رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٧ كونها حضرت التنظيم النقابي في القطاع العام وقيدت الحريات النقابية ، ونتيجة لذلك ترى هذه المجموعة ان المادة هذه من الدستور مفعلة ، فيما يذهب البعض الاخر الى الاعتقاد بأن هذه المادة معطلة حتى يتم تشريع قانون العمل الجديد الذي يمني العمال والنقابيون انفسهم به في ان يغير من واقع العمال وتنظيمهم النقابي وان يمنحهم فسحة من الحرية والحق في التنظيم النقابي.

وبين هذا وذلك لم يتغير من الوضع شيء فالحريات النقابية تعاني شدة وطأة تشريعات تعسفية صدرت أبان فترة حكم مر بها العراق قيدت الكثير من الحريات العامة ومن بينها الحريات النقابية.

٤-٢ الحرية النقابية وحماية حق التنظيم في التشريعات العمالية النافذة

يكفل قانون التنظيم النقابي رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٧ :

أ- حق تكوين النقابات

أقر قانون التنظيم النقابي رقم ٥٢ لسنة ١٩٨٧ في المادة ٥ - أولا ، حق تكوين لجنة نقابية للعمال المنتسبين الى مهنة واحدة أو صناعة واحدة او مهن متشابهة او مترابطة بعضها ببعض او مشتركة في انواع معينة من الانتاج.

ب- إجراءات تكوين النقابة

أخذ القانون العراقي بمبدأ الاخطار في إجراءات تكوين النقابة ، فهو يتمثل بوضع الشروط التي من الواجب مراعاتها بالنسبة للأشخاص الذين يرغبون في تأسيس النقابة والإكتفاء بإخطار الجهة المختصة عن رغبتهم في تشكيل النقابة ، فتكون الجهة المختصة في هذه الحالة مجرد مراقب على مدى توفر الشروط القانونية مع خضوعها في ذلك الى الرقابة القضائية في بعض القوانين.

١. إخطار الجهة ذات العلاقة بتأسيس النقابة

يقدم أعضاء الهيئة المؤسسة للنقابة طلبا الى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية يتضمن الافصاح عن رغبتهم في تأسيس نقابة لهم وترفق معه خمس نسخ من محضر الاجتماع التأسيسي والوثائق التي تؤيد المعلومات الواردة فيه مع النظام الداخلي.

٢. التحقق من إستيفاء شروط التأسيس والمصادقة على تأسيس النقابة

✓ تدقق الوزارة في الوثائق المقدمة خلال اسبوعين من تاريخ ورودها اليها ولها ان تصادق على وثائق التأسيس اذا كانت مستوفية للشروط القانونية ، كما لها ان تعيد الوثائق الى الهيئة المؤسسة اذا رأت انها لم تستكمل تلك الشروط ويكون قرارها قابلا للطعن أمام محكمة العمل المختصة خلال ثلاثين يوما من تاريخ تبليغ الهيئة المؤسسة به ويكون قرار المحكمة بهذا الشأن باتا.

✓ اذا لم تعترض الوزارة على وثائق التأسيس خلال مدة الاسبوعين المذكورة فيعتبر ذلك بمثابة مصادقة على التأسيس.

✓ تعتبر مصادقة الوزارة وإعلام الهيئة المؤسسة بذلك إعلانا بتأسيس النقابة.

ج- حرية العامل الإنضمام للنقابة أو الإستقالة منها

تعني الحرية النقابية ، حرية العامل في الانضمام الى النقابة او عدم الانضمام او الانسحاب منها في أي وقت يشاء دون ضغط خارجي تمارسه عليه سلطة ما وتجبره على ان ينضم او لا ينضم الى النقابة ، او ينسحب منها.

وحدد قانون التنظيم النقابي العمالي في المواد الثامنة والعشرون الى الثانية والثلاثون تلك الحرية بـ

✓ الحق لكل عامل بلغ الثامنة عشرة الانتساب الى لجنة نقابية أو نقابة مهنته .

✓ لا يجوز للعامل ان ينتسب لأكثر من لجنة أو نقابة واحدة.

✓ يجوز للعامل الاستقالة من اللجنة النقابية أو النقابة.

د - حظر الاضرار بالعضو النقابي

✓ حظر قانون العمل رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ في المادة الرابعة والثلاثون منه (البند ثامنا) نقل أو إنهاء خدمة العامل الذي يمارس مسؤولية نقابية، ما لم توافق النقابة أو الإتحاد على ذلك .

هـ - تفرغ النقابيين لممارسة نشاطهم النقابي

✓ للمكتب التنفيذي لاتحاد نقابات العمال صلاحية تفرغ اعضاء المكتب التنفيذي للاتحاد العام ورئيس اتحاد نقابات عمال المحافظة ونائبه ورئيس النقابة ، وله تفرغ من تقتضي المهام النقابية تفرغه من اعضاء المكاتب النقابية مدة لا تزيد عن ثلاثون يوما .
✓ يتحمل الاتحاد العام لنقابات العمال أجور العمال المفرغين للعمل النقابي. ويستحق العامل المفرغ الحقوق والامتيازات التي يتمتع بها اقرانه في العمل خلال مدة تفرغه .

و- حق تكوين نقابات واتحادات عامة أو فرعية

✓ الحق لكل لجننتين نقابيتين فأكثر من اللجان النقابية من المهن في المحافظة ان تؤسس فيما بينها نقابة واحدة للمهنة الواحدة.
✓ الحق لكل نقابيتين أو أكثر تأسيس اتحاد نقابات لعمال المحافظة.
✓ الحق في تكوين اتحاد عام من اتحادات نقابات العمال في المحافظات.

ز- تنظيم علاقة الإتحاد العام بالاتحادات العربية والإقليمية والدولية

الحق للاتحاد العام بتنظيم علاقاته مع المنظمات النقابية العمالية العربية والدولية.

ح- حرية إدارة وتسيسر اعمال النقابة

✓ يحق لاتحاد العام لنقابات العمال إصدار النظام الداخلي للتنظيمات النقابية.
✓ الهيئة العامة هي السلطة العليا في المنظمة النقابية وتملك الحق في :
[X] تقرير السياسة العامة للنقابة.
[X] وضع الخطط والمناهج لتنفيذ سياسة النقابة.
[X] تحقيق اهداف النقابة.

حماية حق التنظيم النقابي بين التشريعات العربية والدولية والتشريعات الوطنية

✓ تتمتع المنظمات النقابية باستقلال مالي وإداري ، اي يقوم اعضاء مكتب النقابة بإدارة اعمال النقابة وتنفيذ سياسات وبرامج الهيئة العامة دونما تدخل من طرف آخر.

ط- حل النقابة

✓ تعتبر الهيئة العامة للنقابة الجهة الوحيدة المختصة والتي لها الصلاحيات في إصدار قرار حل النقابة . فلا يجوز لمكتب النقابة إصدار هذا القرار، والقاعدة إن قرار الحل يعتبر نهائيا فلا مجال للطعن فيه ما دامت إجراءات صدوره صحيحة.

ي- حرية التملك والادارة المالية للنقابة

✓ حق تملك المنظمات النقابية الموارد المالية الناتجة عن:

- رسم الانتساب الى النقابة.
- بدل الاشتراك الشهري بنسبة ١% من الاجر الشهري للعامل.
- ريع استثمار اموال النقابة.
- المنح والهبات والتبرعات.
- تتمتع المنظمات النقابية باستقلال مالي .
- عدم جواز الحجز على مقرات المنظمات او الاثاث او المعدات اللازمة لمباشرة نشاطها.
- لا يجوز تملك اموال المنظمات النقابية بالتقادم.
- لا يجوز التنازل عن أموال المنظمات النقابية بدون مقابل سواء كانت عقارا أم منقولا الا لغرض نقابي وبعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال ووفقا للنظام الداخلي.

الفصل الخامس

دور النقابات في تعزيز الحريات النقابية وحماية حق التنظيم

تلعب النقابات العمالية دورا كبيرا في تعزيز الحريات النقابية وحماية حق التنظيم النقابي عبر:

١-٥ التفاوض مع الحكومات

تلجأ النقابات في العادة الى التفاوض مع الحكومات بخصوص التصديق على كافة الاتفاقيات العربية والدولية التي تضمن تلك الحريات وكذلك تفعيل بنود الاتفاقيات المصادق عليها ، وتختلف كل نقابة عن الاخرى ومن بلد لآخر في اتباع الاساليب المناسبة للضغط على الحكومات لتنفيذ ذلك.

٢-٥ التوعية والتثقيف بخصوص الحريات والحقوق النقابية

تقوم النقابات بتوعية أعضائها عبر كافة الوسائل ، المنشورات والدورات أو الحلقات التثقيفية ، بالحقوق الخاصة بهم في كافة المجالات وخصوصا في مجال الحريات والحقوق النقابية وأهمية الدفاع عنها.

٣-٥ بناء الحملات و كسب التضامن

تلجأ النقابات في الغالب الى تخطيط وتنفيذ الحملات الداعمة للنقابة وقضاياها المهمة لما لتلك الحملات من أهمية في حشد الاعضاء النقابيين وتوحيد صوتهم للمطالبة بحقوقهم وكذلك إيصال مطالب النقابة المشروعة الى المجتمع المحلي والدولي لغرض كسب التضامن مع النقابة في مطالبها كون ذلك حق منصوص عليه في التشريعات الوطنية والدولية.

وقامت الكثير من المنظمات الدولية مثل الاتحاد الدولي للنقابات ، الاتحاد الدولي لعمال للنقل والمركز الأمريكي للتضامن العمالي ومؤتمر النقابات البريطانية بالتضامن مع قضايا ومطالب النقابات العراقية عبر الرسائل التي كانت توجهها للحكومة العراقية بين فترة وأخرى.

٥-٤ رفع الشكاوى الى منظمتي العمل العربية والدولية

في حال عدم توافق التشريعات العمالية في بلد ما مع اتفاقيات منظمتي العمل العربية والدولية أو التعسف في حقوق العمال ، تستطيع النقابات تقديم شكوى الى احدى تلك المنظمتين أو كلاهما ، وقد تستغرق الاجراءات الخاصة بتقديم تلك الشكوى وقتا طويلا ، قد تصل الى سنة. والغالب تقدم النقابات الشكوى الى منظمة العمل الدولية كونها تضم في عضويتها ١٩٨ بلدا ومن الممكن ان تشكل ضغطا على الحكومات ، المتقدم بالشكوى عليها ، للحد من الانتهاكات بحق النقابات.

والشكاوى التي يمكن رفعها فقط الى منظمة العمل الدولية :

- شكوى عن الحكومة وليس عن رب العمل.
- عند مصادقة الحكومة على إتفاقية موضوع خلاف.
- بواسطة النقابة وذلك اذا كان مقدم الشكوى :
- ✓ منظمة وطنية مثل اتحاد عام او نقابة عامة لعمال مهنة معينة متأثرة مباشرة في الموضوع.
- ✓ مركز نقابي وطني.
- ✓ منظمة عمال دولية مثل الاتحاد الدولي لعمال الخدمات ، النقل ، ... الخ في حال إنتماء النقابة الوطنية للاتحاد المعني ، او في حال تسلم شكوى رسمية بذلك.

يجب ان تكون الشكاوى :

١. مقدمة خطيا.
٢. مرفقة بدليل يدعمها.
٣. ان تشير الى الاتفاقية والقانون الوطني ذو العلاقة.
٤. ان تشير الشكوى الى حوادث إنتهاك الحقوق موضع الشكوى مع التواريخ ، الاسماء ، الدلائل.
٥. ان يذكر في الشكوى محاولات حل الموضوع والطرق المتبعة في ذلك كأن تكون عبر محكمة العمل.

ويمكن الاستعانة ببعض التقارير والابحاث لدعم الشكوى من خلال الاستفادة من :

١. تقارير لجنة منظمة العمل الدولية حول تطبيق المعايير التي تصدر سنويا وتبحث في كيفية تنفيذ الحكومات لمواثيق منظمة العمل الدولية.
٢. نسخ من التقارير المقدمة من الحكومة الى منظمة العمل الدولية في السنوات السابقة.
٣. تقارير الاتحاد الدولي للنقابات ITUC بخصوص تطبيق المعايير.

٥-٤-١ الإلتزامات المترتبة على إعتقاد إتفاقيات العمل الدولية

حماية حق التنظيم النقابي بين التشريعات العربية والدولية والتشريعات الوطنية

إن الاتفاقيات أو التوصيات لا تلزم الدول بمجرد اعتمادها وإنما تلزم الدول التزاماً قانونياً بعرض هذه الاتفاقيات على السلطات المختصة (البرلمان) لجعل التصديق عليها أمراً محتملاً والتطبيق الفعلي للتوصيات. يجب عرض الاتفاقية في غضون مهلة سنة على الأكثر وفي بعض الحالات الاستثنائية ١٨ شهراً.

إذا صادقت الحكومة على الاتفاقية ترسل صك التصديق الى المدير العام لمكتب العمل الدولي. أما التوصية ، فيجب على الدولة أن تقدم تقارير الى المدير العام في مراحل مناسبة حول وضعية القانون والممارسة القائمة في البلد والتدابير المتخذة تبعاً للتوصية.

٥-٤-٢ دور منظمات العمال

بموجب أحكام الاتفاقية رقم ١٤٤ بشأن المشاورات الثلاثية ، تلتزم كل دولة تصدق على الاتفاقية إتخاذ إجراءات تضمن اجراء مشاورات فعالة بين مندوبي الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال حول المسائل المتعلقة بأنشطة منظمة العمل الدولية. وتجد مشاركة هذه المنظمات ترجمة لها في الملاحظات التي تضعها حول التقارير التي ترسلها الحكومة الى مكتب العمل الدولي. وبالتالي ، كل دولة تصدق على اتفاقية أن ترسل تقارير حول التشريع الوطني والممارسة الوطنية (المادة ٢٢ من دستور المنظمة) وكذلك فيما يتعلق بعرض الاتفاقيات على السلطات المختصة (المادة ١٩ من الدستور). وعليه ، فإن ملاحظات اتحاد نقابات العمال المرفقة بتقرير الحكومة أو المرسل مباشرة الى مكتب العمل الدولي تساعد المكتب على تقدير مدى التطبيق الفعلي للاتفاقيات.

أما فيما يتعلق بخصوص الاتفاقيات الغير مصدق عليها وعلى التوصيات ، فيسمح لمنظمات العمال تقديم الملاحظات حول إمكانية التصديق عليها ، كما تلتزم الدول بإرسال تقرير حول التدابير المتخذة والتقدم المحرز في إمكانية المصادقة على الاتفاقيات.

كما يحق لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل من خلال مشاركتهم في مؤتمر العمل الدولي ، الذي يعقد في شهر حزيران من كل عام في جنيف ، إثارة أي مسألة لا سيما في لجنة تطبيق المعايير تتعلق بالوفاء بالالتزامات المتصلة بالمعايير.

٥-٤-٣ إلتزامات الدول بتقديم تقارير في حالة عدم تصديقها على الاتفاقية

تقدم كل دولة ، وفقاً للمادة ١٩ من الدستور ، تقريراً عن الاتفاقية الغير مصادق عليها حسب فترات يحددها المدير العام. ويفيد التقرير عن الوضع القائم ، وخاصة التطبيق الفعلي أو مدى إعتزام الدول القيام بذلك في المستقبل ، سواء عن طريق التشريع أو عن طريق الممارسة الوطنية ، من خلال القيام بإجراءات إدارية أو عقود عمل جماعية . كما يوضح التقرير الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على هذه الاتفاقية.

٥-٤-٤ آليات الإشراف الدوري على تطبيق المعايير

بعد الحصول على التصديق ، تقوم الدول بإتخاذ التدابير اللازمة لتنفيذ أحكامها تطبيقاً للمبدأ الدولي المعروف (قدسية الاتفاق والوفاء بالعهد)

• الإشراف الدوري

تقارير تقدمها الحكومة للجنة الخبراء بموجب المادة ٢٢ من الدستور. ويحق لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل تقديم الملاحظات عليها.

• لجنة الخبراء

تأسست لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية عام ١٩٢٦ وتتكون من عشرين عضواً يتم تعيينهم من قبل المدير العام مع مصادقة مجلس الإدارة لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد ، وتتسم اللجنة باستقلاليتها ونزاهتها ، وتتشكل هذه اللجنة من شخصيات ذات خبرة واسعة من مختلف دول العالم. ويراعى بذلك العامل الجغرافي. وتتمثل صلاحية لجنة الخبراء ب:-

١. فحص التقارير السنوية التي يقدمها الخبراء بموجب المادة ٢٢ من الدستور.
٢. تدقيق المعلومات والتقارير المقدمة بموجب المادة ١٩ من الدستور.
٣. إنشاء حوار مع الحكومات.

• متابعة الإشراف

بعد دراسة تقرير الحكومة بشأن تطبيق المعايير والممارسة الوطنية ، تقوم لجنة الخبراء بإرسال طلب مباشر الى الحكومة تطلب فيه تقديم توضيحات أو إجابة على بعض النقاط المتعلقة بتطبيق المعايير في البلد. يكون هذا الطلب سري ولا ينشر.

إذا رأَت لجنة الخبراء أن الحكومة لا تستجيب لطلباتها أو أنه لا يوجد تقدم ملموس في تطبيق أحكام الاتفاقية، تقوم اللجنة بنشر ملاحظاتها في تقرير يتم عرضه على لجنة تطبيق المعايير لإعتماده.

• لجنة المؤتمر بشأن تطبيق معايير العمل الدولية

خلافًا للجنة الخبراء ، فإن هذه اللجنة هي لجنة سياسية مؤلفة من الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. تفتتح اللجنة أعمالها بدراسة تقرير لجنة الخبراء المعروض عليها. وتجري مناقشة عامة في المسائل التي تدخل في نطاق صلاحياتها ومن ثم يتم بحث الدراسة الإستقصائية وبعدها تنتقل الى دراسة الحالات الفردية التي تعالج حالات خرق للإتفاقيات المصادق عليها من قبل الحكومات.

وتقوم الامانة (المكتب) بإعداد قائمة بالملاحظات الواردة في تقرير لجنة الخبراء وهي ٢٠ حالة فردية. وتطلب لجنة المؤتمر من الحكومة الرد على أسئلة ممثلي العمال وأصحاب العمل والحكومات بالنسبة لخرق أحكام الاتفاقية.

حماية حق التنظيم النقابي بين التشريعات العربية والدولية والتشريعات الوطنية

وبعد المناقشة ، تقوم لجنة المؤتمر بصياغة تقرير يتضمن توصيات بالنسبة للحالات التي تم مناقشتها ومن ثم يتم عرضه على المؤتمر.

٥-٤-٥ الإجراءات الخاصة

• البلاغات (الاحتجاجات)

وفقا للمادة ٢٤ من دستور منظمة العمل الدولية ، يحق لأي منظمة عمال او منظمة أصحاب عمل أن تقدم بلاغا ضد أي دولة لم تتقيد بأحكام اتفاقية كانت قد صادقت عليها. ويقوم مجلس الإدارة بتشكيل لجنة ثلاثية لبحث البلاغ. ويُطلب من الحكومة الرد على ذلك. إذا لم يتم التوصل الى حل لهذه المشكلة ، يتم نشر تقريرنا بنتائج هذا البلاغ.

• الشكاوى

وفقا للمادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية ، يحق لأي دولة أن تقدم شكوى ضد أي دولة أخرى عضو في المنظمة بسبب إنتهاكات لأحكام اتفاقية ما صادقت عليها كلتا الدولتين حتى ولو لم تكن الدولة المشتكية متضررة من عدم تطبيق الاتفاقية من قبل الدولة المشتكى عليها. يقوم المؤتمر بتشكيل لجنة ثلاثية لدراسة القضية. اذا لم تقبل الحكومة المشتكى عليها توصياتها ، يمكن عندها عرض الشكوى على محكمة العدل الدولية.

• لجنة الحرية النقابية

وتقدم لها الشكاوى المتعلقة بإنتهكات الحريات النقابية ، وهي لجنة ثلاثية منبثقة عن المجلس الاداري لمنظمة العمل الدولية ، تحت رئاسة شخصية مستقلة ، وتعتبر هيئة شبه قضائية تقوم بدراسة الحالات الخاصة ولا تتقيد بالاحكام القضائية الوطنية ويكون تدخلها غير مشروط بنفاذ طرق الطعن الداخلية (الوطنية).

• لجنة تقصي الحقائق

تقرر عام ١٩٩٠ بالاتفاق مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة تشكيل لجنة لتقصي الحقائق فيما يتعلق بإنتهاك الحقوق النقابية المحالة اليها من مجلس الادارة بالنسبة للدول التي صادقت أو لم تصادق على إتفاقيات الحرية النقابية. تتألف اللجنة من ٩ شخصيات مستقلة يتم تعيينها من قبل مجلس الادارة بناء على إقتراح من المدير العام. يبقى حجر عثرة أمام هذه اللجنة اذ انه يجب موافقة الحكومة المعنية على قبول تقصي الحقائق ما لم تكن الشكوى خاصة بإتفاقية صادقة عليها.

المصادر العربية

- معايير العمل الدولية ، د. فؤاد بيطار ، خبير المعايير في منظمة العمل الدولية / جنيف
- منظمات العمال وأصحاب العمل في الوطن العربي ، د. عدنان العابد ، بغداد ١٩٨٦ .
- الوجيه في قانوني العمل والضمان الاجتماعي ، د. يوسف الياس ، بغداد ١٩٨٤ .

English References

- Workers rights are human rights, International Transportation federation.
- FoA, Training Material, ILO.
- Fundamental rights at work and international labour standards. , International labour office, Geneva, 2003.
- Guide to International labour standards, International labour office, Geneva, 2003.

Websites

- www.ilo.org
- www.alolabor.org
- www.actrav.org
- www.icftu.org
- www.un.org