

رقابة منظمة العمل الدولية على إنفاذ اتفاقيات الضمان الاجتماعي (دراسة تحليلية)

الباحث: عدنان جبار عباس

adnanj.abbas72@gmail.com

المشرف: ا. د. طوني جورج عطا الله

كلية الحقوق والعلوم السياسية والإدارية والإقتصادية / الجامعة اللبنانية

tony.g.atallah@gmail.com

مستخلص البحث:

إنّ المعايير التي أعتمدها المشرع الدولي للعمل على مدى عقود عديدة باتت تشكل في مجموعها ما يمكن أن نطلق عليها أحكام القانون الدولي للعمل بشأن الضمان الاجتماعي الذي يقوم على أساس أكثر من (30) اتفاقية عمل دولية، وأن يرسّ المبدأ الأساسي الذي بمقتضاه أن لكل إنسان الحق في الضمان الاجتماعي، ولقد اعتمدت منظمة العمل الدولية جهاز خاص يقوم بمتابعة تطبيق اتفاقيات العمل الدولية، ووجود ذلك الالتزام يوجب إنشاء آليات دولية تتمحور مهمتها الأساسية في فحص التقارير المقدمة إعمالاً لذلك الالتزام، بحيث يمكن أن يمارس ذلك الدور الرقابي من طرف لجان المنظمة، ومكتب العمل الدولي كجهاز رقابي فعال في المنظمة. وعلى هذا الأساس يتم بإنشاء لجنة تابعة للمؤتمر العام كل سنة تسمى بالجنة تطبيق المعايير، وتعيين لجنة فنية سميت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات. وتكون مسؤولة عن فحص التقارير المقدمة من الدول وكذلك الشكاوى، وأصبحت هاتين اللجنتين الركيزتين الأساسيتين في نظام الإجراءات المتمثل بالرقابة والإشراف على الدول التي لم تفي بالتزاماتها.

الكلمات المفتاحية: الضمان الاجتماعي، منظمة العمل الدولية، لجان المراقبة والإشراف.

***بحث مستل من أطروحة دكتوراه.**

إنّ الضمان الاجتماعي حق من حقوق الإنسان، ترمي الدول من خلاله أن توفر الحماية على اختلاف أشكالها إلى مواطنيها، وقد احتل مكانة رئيسة في اهتمامات جميع المجتمعات المعاصرة التي عملت على تأطيره بنظام يحدد المنافع التي يحتويها، والأشخاص المستفيدين منها، وشروط هذه الاستفادة. حيث تقوم منظمة العمل الدولية بدور مهم في تقديم الحماية اللازمة لحقوق العمال عامة وحقوقهم فيما يخص المخاطر التي تواجههم، لذا يعدّ هذا الدور نموذجاً واضحاً وجدير بالدراسة والتحليل من خلال المنظمات الدولية المتخصصة⁽¹⁾. فمن المعروف في حقل القانون الدولي، للحصول على ضمان جدية امتثال الدول ووفائها بالتزاماتها الدولية وفقاً لاتفاقيات الدولية، فقد حرص وضع دستور منظمة العمل الدولية منذ أن تمّ إنشائها عام 1919 لإقامة نظام فعال للإشراف الدولي، يتم استناد إليه مهمة الرقابة على سياسات و مواقف الدول في هذا الشأن، وبما يوفر في الأخير الحماية لفئة العمال⁽²⁾.

(1) موسى عبود، "دروس في القانون الاجتماعي"، (بيروت: المركز الثقافي العربي، الطبعة الثانية 1994) ص 321.

(2) أحمد الرشيد، "حقوق الإنسان"، دراسة مقارنة - في النظرية والتطبيق، (القاهرة، ط2، دار الشروق، 2005) ص 249.

مشكلة البحث :

تكمن في معرفة الآليات والأسلوب التي تقوم به منظمة العمل الدولية في الرقابة و تطبيق اتفاقيات الضمان الاجتماعي في التشرعات الوطنية لدى الدول.

أهمية البحث:

أهمية هذه الدراسة تتجلى في الدور الذي تقوم به منظمة العمل الدولية والاتفاقيات التي صدرت منها، لتطبيق معايير موحدة بين دول العالم المختلفة وذلك من خلال جعل ثقل تشريع الضمان الاجتماعي واحد نسبياً بين الدول. وإنّ قضايا الضمان الاجتماعي للعمال بشكل عام وحقوق العمال بشكل خاص احتلت مكانة متميزة في إطار مسيرة القانون والتنظيم الدوليين.

منهجية البحث :

ستتم دراسة هذا المبحث وفق المنهج التحليلي للنصوص القانونية والاتفاقيات الدولية من خلال مطلبين، إذ نتناول في المطلب الأول تشكيلات الرقابة النظامية في منظمة العمل الدولية، بينما نستعرض في المطلب الثاني آليات رقابة منظمة العمل الدولية على حماية هذه الاتفاقيات.

المطلب الأول : تشكيلات الرقابة والإشراف النظامية في منظمة العمل الدولية

لقد اتخذ نظام الرقابة والإشراف على تطبيق اتفاقيات العمل الدولية، أسلوبين نص عليهما دستور المنظمة، كلا منهما مختلفاً عن الآخر من حيث طبيعة وتكوين الجهاز الخاص بالإشراف والرقابة ومن هنا يمكن القول بأن نظام الرقابة داخل منظمة العمل الدولية يعمل من خلال إما أسلوب الرقابة العرضية القائم على تقديم الشكاوى أو أسلوب الرقابة النظامية الدورية القائم على فحص التقارير الحكومية ويكون عن طريق أجهزة ولجان تشكل في المنظمة.⁽¹⁾ حيث أنّ نظام الإشراف المعمول به في إطار منظمة العمل الدولية هي تقييد الدول واحترام الأحكام الواردة في الاتفاقيات المصادق عليها، وهذا لتحفيز وتشجيع الدول على إقامة المعايير الدولية للعمل موضع التنفيذ ودخولها في تشريعاتها الوطنية، والجدير بالذكر أنّ نظام الإشراف والمراقبة الذي وضع عام 1919 من لجان على مستوى عالي من العضوية في إطار منظمة العمل الدولية، يعتبر من أكثر أنظمة الرقابة تقدماً على صعيد العلاقات الدولية.⁽²⁾

الفرع الأول: لجان منظمة العمل الدولية

تتميز منظمة العمل الدولية بتمثيلها الثلاثي، والذي يتكون من أطراف الانتاج الثلاث (الحكومات، ممثل اصحاب العمل، ممثل العمال) على مستوى الوفود المشاركة وجميع تشكيلاتها، والذي ينعكس على تكوين وعمل اللجان داخلها والتي حددها دستور المنظمة،

اولاً- لجنتي الخبراء والمؤتمر بشأن تنفيذ الاتفاقيات:

لقد اختصت منظمة العمل الدولية بالتشريع الدولي للعمل، المتمثل في إعداد الاتفاقيات والتوصيات، ولكي تتضمن تنفيذها أوجدت آليات لتراقبها من خلال اللجنتين.

1- لجنة الخبراء :

لقد تمّ إنشاء هذه اللجنة عام 1926، والتي تتكون من أفراد مستقلين تقوم باختيارهم لمدة ثلاث سنوات بصفتهن الشخصية من بين الخبراء المشهود لهم بالاختصاص والكفاءة و

(1) أحمد الرشيد، حقوق الإنسان ، مصدر، ص252.

(2) عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل، شروحات لمنظمة العمل الدولية والتشريع الدولي للعمل(جنيف :ط1، المكتبة العربية، 2011) ص442.

يعملون في مجال قانون العمل الدولي⁽¹⁾، ويقوم مجلس إدارة المنظمة بتعيينهم اسنداً على اقتراح المدير العام لمكتب العمل الدولي، مع أهمية التوزيع الجغرافي العادل⁽²⁾.
وتقوم لجنة الخبراء بمراقبة تنفيذ الاتفاقيات والتوصيات، من خلال قيام اللجنة بدراسة التقارير التي تقوم الدول الأعضاء الخاصة بتقديمها بناءً على الالتزامات المنبثقة عن دستور المنظمة وعن الاتفاقيات التي صادقت عليها ومدى مطابقتها لتشريعات هذه الاتفاقيات، كما أنها تطلع على الجريدة الرسمية للدول الأعضاء الخاصة بالاتفاقيات التي لم تصادق عليها، أيضاً ومن مهام هذه اللجنة عمل دراسة عامة متعلقة بتلك الاتفاقيات وأحوالها في هذه الدول المختلفة، ويمكن لهذه اللجنة أن تستفهم من الدول الأعضاء بخصوص تلك التقارير وتوجه الأسئلة الخاصة بذلك إلى حكوماتها⁽³⁾ بالإضافة لتدارس اللجنة التقارير والمعلومات الإضافية التي يقوم الأمين العام برفعها مجلس أوروبا إلى مكتب العمل الدولي والمتعلقة بالمدونة الأوروبية للضمان الاجتماعي والبروتوكول الملحق بها للتأكد من مدى تطبيقها بصورة متكاملة أو شبه متكاملة من قبل الدول الأطراف فيهما، وذلك باعتبار لجنة الخبراء آلية رقابية في إطار منظمة العمل الدولية منذ بدأ ولايتها وفي تقاريرها أنها ليست بمحكمة، ووظيفتها لا تمتاز بالصبغة السياسية أو القضائية، ومن هنا ينبغي التأكيد على أن ولاية اللجنة تنحصر فقط في تقدير مدى المطابقة ومدى التعارض بين أحكام الاتفاقيات الدولية للعمل، وبين التشريعات والممارسات الوطنية، وما منحت هذه الدول من قوة إنفاذ لهذه الأحكام خلال التقارير المقدمة⁽⁴⁾.

2- لجنة المؤتمر.

منذ عام 1927 وفي كل دورة، يقوم المؤتمر العام بتشكيل لجنة من ممثلين عن الحكومات والعمال وأرباب العمل، وتسمى هذه اللجنة بلجنة المؤتمر، والتي تكون مختصة بدراسة التقارير المرفوعة إليها من لجنة الخبراء، كما تدعو حكومات الدول الأعضاء للمشاركة في أعمالها، بهدف الحصول على معلومات إضافية، لما يمكن أن تكون لجنة الخبراء لاحظته من متناقضات في تقرير تلك الدول، بمعنى أن وظيفة لجنة المؤتمر تكون في بحث مسألة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات مهتمه بتقرير لجنة الخبراء، وتستمع لشرح تلك الدول من خلال التدابير التي تم اتخاذها من قبل هذه الدول بقصد إزالة المتناقضات الواردة في تقرير لجنة الخبراء، ويمكن لممثلي العمال وممثلي أرباب العمل عرض آرائهم بشأن تطبيق دولهم لاتفاقيات العمل. إن هاتين اللجنتين تعملان في إطار أسلوب الرقابة النظامية الدورية القائم على معاينة التقارير الحكومية، وقد تواجه عدت صعوبات منها ما يتعلق بالأوضاع الوطنية كمسائل القانون والواقع والممارسة والتطبيق العملي، ومنها ما يتعلق بعقبات من الممكن أن تواجه الدول المصدقة على الاتفاقيات والمعايير الدولية للعمل عند التطبيق، ومن تلك المصاعب ما يتصل بالظروف الاجتماعية وكذلك الاقتصادية والسياسية⁽⁵⁾.

(1) أحمد أبو الوفا، الحماية الدولية لحقوق الإنسان، (القاهرة: دار النهضة العربية، 2008) ص282.

(2) خليل حسين، التنظيم الدولي، النظرية العامة والمنظمات العالمية، (بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية، 2010) ص222.

(3) عدنان خليل التلاوي، مصدر سابق، ص443.

(4) International Labour Conference, 106th Session,. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22, 23 and 35 of the Constitution).2017.p.28.

(5) أحمد أبو الوفا، مصدر سابق، ص282.

ثانيا- لجنة الحرية النقابية.

لقد أنشأت اللجنة بموجب قرار مجلس إدارة منظمة العمل الدولية عام 1951 في دورته رقم (171) وغايتها البحث في الشكاوى المرتبطة بالحرية النقابية من أجل معرفتها إذا كان واجباً عرضها على المجلس لبحثها أم لا، ويشكل المجلس هذه اللجنة من بين أعضائه، والتي يبلغ عددهم ثمانية عشر عضواً منهم (9) أعضاء أصليين و (9) مناوبين، ومهمة هذه اللجنة أن تنظر في الشكاوى التي تصلها عادة مكتوبة وكذلك ملاحظات الدول عليها، ثم تتخذ قراراتها بالإجماع، ولا يمكن المشاركة في مداولاتها أو تواجد أي مندوب في المنظمة لأصحاب العمل أو العمال تكون الشكاوى قدمت ضد حكومته⁽¹⁾.

ومن مهامها الأخرى أن تدرس الشكاوى المرتبطة بالحرية النقابية، ويتم ذلك من خلال موافقة الحكومة التي تم توجيه الشكاوى ضدها، ولقد أوجدت اللجنة أيضاً لجنة الخبراء المستقلين لتساعدها في القيام بالمهام المنوطة بها، في حال كانت طبيعة الأعمال المعروضة عليها لا بد من وجود خبراء يمكنهم المساعدة في حل المشاكل التي تعترض عمل اللجنة المعنية بالحرية النقابية ؛ وكان لهذه اللجنة دور في اعتراف من الدول بالحقوق ذات الحرية النقابية كالتعددية النقابية والحريات العامة اللازمة لممارسة الحقوق النقابية⁽²⁾.

الفرع الثاني- مكتب العمل الدولي

يبقى عمل اللجان السالفة الذكر منقوصاً ما لم يضاف إليه العمل الذي يقوم به مكتب العمل الدولي لكونه الجهاز الأكثر فعالية في منظمة العمل الدولية، حيث نص دستور منظمة العمل الدولية على هذا الجهاز من ناحية تشكيله والمهام الموكلة إليه، لذلك فيعتبر الجهاز العمود الفقري في عمل المنظمة وذلك من خلال اتساعه لنشاطه وارتباط كافة أعمال المنظمة به، وذلك يجعله دائماً في بحث عن تطوير قدراته وأدائه الإداري⁽³⁾. وفقاً للمادة (9) من دستور المنظمة تحت عنوان الطابع الدولي لمهام المكتب أشار النص الفقرة (4) تكون أعمال المدير العام وموظفي المكتب الدولي ، خصوصية العمل بشكل دولي بحث، وينبغي عليهم في أدائهم لواجباتهم ان لا يطبقوا اي تعليمات من أي جهة أخرى خارج المنظمة، كونهم موظفين دوليين مسؤولين فقط أمام المنظمة وفي الفقرة (5) ان تكون دولة الاعضاء في المنظمة محترمة لهذا الطابع الدولي وعدم محاولة التأثير عليهم في عملهم".⁽⁴⁾ ويقوم مكتب العمل الدولي بإعداد تقريراً سنوياً عن أعمال المنظمة وعرضه على المؤتمر العام وتقوم فروع بتجميع المعلومات المرتبطة بالعمل والنشاط الصناعي، ومساعدة الدول الأعضاء في صياغة قوانين العمل بها، طبقاً لقرارات المؤتمر العام⁽⁵⁾. ولدي مكتب العمل في الكثير من المناسبات، ملاحظات حول ما تقوم به الدول من من تبني قواعدها لمعايير العمل المعتمدة من منظمة العمل الدولية، أحد وظائفه بحث المواضيع التي يعترض عرضها على المؤتمر بهدف عقد اتفاقيات دولية والقيام بأي استقصاءات خاصة يطلبها المؤتمر أو مجلس الإدارة. كما له دور في التقليل من ظاهرة

(1) Freedom of Association INTERNATIONAL LABOUR OFFICE GENEVA
Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association Sixth
edition (2018). P.5.

(2) خليل حسين، مصدر سابق، ص224.

(3) عبد الرؤوف عبد العزيز الجارواي ، العلاقات العمالية الدولية (الكويت : مطبعة دار العلوم ، 1979 ،) ص99

(4) دستور منظمة العمل الدولية المادة (9) - الفقرتين (4-5)

(5) محمد عبد الرحمن الدسوقي، قانون المنظمات الدولية، (القاهرة : دار النهضة العربية، 2020) ص241.

البطالة في بعض الدول من خلال قيامه بتجميع المعلومات عن سوق العمل، ومساعدة الدول التي فقد فيها الأفراد وظائفهم، ومن خلال إيصاً دفع المرافق التي تهتم بالتوظيف في هذه الدول.⁽¹⁾ كما يتولى المكتب العمل الدولي الكثير من الاعمال والمهام وفق ما نصت المادة (10) من الدستور، وأهمها⁽²⁾:

- 1- جمع وتوزيع المعلومات عن كافة المواضيع المرتبطة بالتنظيم الدولي لظروف العمال ونظام العمل، خاصة بحث المواضيع التي يقوم بعرضها على المؤتمر بقصد عقد اتفاقيات دولية، والقيام بالاستقصاءات التي يطلبها المؤتمر أو مجلس الإدارة.
- 2- متابعة الإجراءات التي اتخذتها الدول من خلال التقارير المقدمة.
- 3- دفع كافة نفقات منظمة العمل الدولية من ميزانية المنظمة العامة، وهو المسؤول أمام مجلس الإدارة عن أنفاق أموال المنظمة⁽³⁾، وفقاً لنص المادة (13) الفقرة (2) بقولها: " يدفع المدير العام لمكتب العمل الدولي كافة نفقات المكتب الأخرى، ونفقات دورات المؤتمر أو مجلس الإدارة، من الميزانية العامة لمنظمة العمل الدولية".

المطلب الثاني: نظام التقارير والشكاوى كوسائل لحماية الضمان الاجتماعي

يسير أسلوب الرقابة النظامية من خلال الفحص للتقارير الحكومية، ويعتبر بمثابة إشراف حكومي يتم بصورة تلقائية، كما نص دستور منظمة العمل الدولية على إجراءات دستورية خاصة تقوم على أساس تقديم الشكاوى، لاهتمامها بالتطبيق الفعلي لما يصدر عن المنظمة من أحكام تضمن حماية العمال، فهناك أسلوبين للرقابة، أسلوب الرقابة على أساس التقارير وأسلوب الرقابة على أساس الشكاوى.

الفرع الأول- الرقابة على أساس التقارير

إن جوهر كافة أنواع الرقابة الدولية هو توفر المعلومة المتعلقة بما تتخذه الحكومات من خطوات لتنفيذ الالتزامات الدولية، حيث يلزم دستور منظمة العمل الدولية حكومات الدول الأعضاء بتقديم تقارير ذا الشأن، بل لا يكفي للقول بأننا بصدد نظام رقابي، إنما لابد من فحص تلك التقارير حتى تكتمل الرقابة تماماً⁽⁴⁾.

أولاً- أنواع التقارير.

لقد قام مجلس إدارة منظمة العمل الدولية بالتكفل بتنظيم كيفية إيداع تلك التقارير، إذ قسمها إلى نوعين هما:

1- التقارير المفصلة:

هي تقارير تقوم الدولة بتوديعها مطلع السنة الثانية للسنة والتي تصبح فيها الاتفاقية سارية المفعول بالنسبة لتلك الدولة، أو إذ ما قامت بتغييرات ضرورية في تطبيق الاتفاقيات المصادق عليها من قبل، أو إذ ما طلبتها لجنة الخبراء أو لجنة المؤتمر، ومن البيانات المتوفرة في التقارير المفصلة وهي، تشريعات وقوانين الدولة، ذات الصلة بالاتفاقية

(1) د، عدنان خليل التلاوي، مصدر سابق، ص 109.

(2) انظر المادة (10) من دستور منظمة العمل الدولية.

(3) INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION Constitution signed at Versailles June 28, 1919 (part XIII of Treaty of Versailles 1Proclaimed by the President of the United States September 10, 1934 Amendments adopted by the ILO General Conference on November 2, 1922/ and November 5, 1945; 5 revised by instrument of amendment adopted October 9, 1946,6 as later amended.p241-241.

(4) دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، إدارة معايير العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، (جنيف، : طبعة منقحة، 2022) ص 70.

التحفظات التي أبدتها الدولة على الاتفاقية، الردود على التعليقات الواردة من هيئات الإشراف القرارات القضائية والإدارية المرتبطة بتنفيذ الاتفاقية، كيفية وتاريخ نفاذ الاتفاقية، ملاحظات أرباب العمل ومنظمات العمال الوسائل التقنية لنفاذ الاتفاقية⁽¹⁾.

2- التقارير المبسطة:

تلك التقارير التي يتم اودعها الدولة بشكل دوري، وحدد مجلس الإدارة للمنظمة لإيداع الدول تقاريرها المبسطة مدة خمسة سنوات، حول الاتفاقية رقم (97) فيمل يخص العمال المهاجرين والاتفاقية رقم (143) بخصوص التقليل من الهجرة في أوضاع صعبة وتكافئ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين، ومن البيانات التي يجب توفرها في التقارير المبسطة نذكر: تشريعات وقوانين الدولة ذات الصلة بالاتفاقية، كيفية وتاريخ نفاذ الاتفاقية، ردود على تعليقات هيئات الإشراف ملاحظات أرباب العمل ومنظمات العمال⁽²⁾.

ثانياً- إعداد التقارير:

أوجب دستور منظمة العمل الدولية في المادة (19) على كل دولة عضو أن تقدم تقارير إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير المتخذة لإنفاذ أحكام الاتفاقيات التي هي طرفاً فيها، والاتفاقيات التي لم يتم التصديق عليها وإيضاً التوصيات ، وتنظم المنظمة تلك التقارير طبق أشكال وإجراءات معينة، فيوجد تقارير بخصوص النصوص التي تم أخذها شكل اتفاقية دولية وتم التصديق عليها، ويوجد التقارير بخصوص الاتفاقيات التي لم يصدق عليها، وتقارير متلزم الدول بتقديمها، والتزامها بعرض النصوص على السلطة ذات الاختصاص في المصادقة⁽³⁾.

1- ألتقارير بشأن النصوص المصادق عليها:

إن الدول الأعضاء في المنظمة ملتزمة بتقديم تقارير اتخذتها لتنفيذ أحكام النصوص تأخذ شكل اتفاقيات دولية صدق عليها، وتلك التقارير لابد من تقديمها على فترات دورية منتظمة، بمقدار عام كامل لكل منها، وفقاً للمادة (22) من دستور المنظمة، كما يجب تحرير تلك التقارير على النحو يقوم مجلس إدارة المنظمة بوضعه، ويتطلب المجلس ان يجيب عن أسئلة عامة غية التعرف عن النصوص الوطنية، ما ان كانت تشريعية أو تنظيمية خصوص الموضوع محل البحث، والتعرف على تفاصيل المجالات القانونية والعلمية الخاصة بتطبيقها، وكذلك يتطلب الإجابة عن أسئلة خاصة، تهدف للتعرف على الإجراءات المتخذة فعلاً أو المعتاد اتخاذها لمنح النصوص آثارها الصحيحة⁽⁴⁾.

2- التقارير بشأن النصوص غير المصادق عليها:

توضع الاتفاقيات والتوصيات غير المصادق عليها خصوص تقارير سنوية يتم توجيهها لمنظمة العمل الدولية، يحدد الأسباب التي ترفض التصديق على أي من الاتفاقيات أو التوصيات في الدول الراضة لها، ومن هنا يصدر المدير العام تقريراً شاملاً لكي يحدد و يوجهه نشاطات المنظمة بصفة دورية على أساس المستوى الشامل للحماية الفعلية لتلك الحقوق الذي وصلت الأعضاء إليه⁽⁵⁾. ولابد من التزام الدول الأعضاء بإخطار المدير

(1) الياس البيطار ، "معايير العمل الدولية والعربية"، (القاهرة : منشورات منظمة العمل العربية ، 1995)، ص 97.

(2) عبد العال الديربي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، (القاهرة : المركز القومي للإصدارات القانونية، 2013) ص 189.

(3) عزدين مؤدة ، "الضمانات الدولية لحقوق الانسان" ، بحث في المجلة المصرية للقانون الدولي ، (القاهرة : 1994)، المجلد 540 ، 103

(4) عبد العال الديربي ، مصدر سابق ، ص 192.

(5) د ، عدنان خليل التلاوي، مصدر سابق ، ص 446.

العام لمكتب العمل الدولي في فترات مناسبة، يقوم مجلس الإدارة بتحديد لها بالوضع القائم عملاً وقانوناً، طبقاً للمادة (5/19) من دستور المنظمة، وهذا التقرير مختص بالموضوعات التي تتناولها الاتفاقيات التي غير مصديق عليها، و بيان المعوقات التي تحول وتؤخر تصديقها، وكذلك نصت المادة (6/19) من دستور المنظمة على أنه: "بالنسبة للنصوص التي تأخذ شكل توصيات فإن الدول تبين ما ترى إضافته من تعديلات على أحكام هذه التوصيات، حتى يتم إقرارها أو تطبيقها"، والمادة (2/13) من دستور المنظمة، تنص على إلزام الدول الأعضاء بأن تقدم لمنظمات العمال وأرباب العمل نسخاً من التقارير المقدمة للمنظمة⁽¹⁾.

3- التقارير بشأن الالتزام بالعرض على السلطات المختصة:

وفقاً للمادة (5/19 ج) من دستور المنظمة تلتزم الدول الأعضاء في المنظمة بان تقدم تقارير للمدير العام للمكتب الدولي، وتتوفر فيها المعلومات اللازمة الخاصة بالالتزامها بعرض نصوص الاتفاقيات من أجل المصادقة عليها. ويتوجب ان يكون العرض على السلطات المختصة 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 يتجاوز بأي حال (18) شهراً بعد اختتام أعمال دورة المؤتمر، مع إيراد معلومات مفصلة عن السلطة أو السلطات التي اعتبرت مختصة، وعن الإجراءات التي اتخذتها⁽²⁾.

ثالثاً- فحص التقارير:

يعتبر تقديم التقارير من قبل الدول لمدير مكتب العمل الدولي بخصوص ما اتخذته أو ما سوف تتخذه لتطبيق قواعد العمل الدولية أمراً غير كافي للقول ان هناك رقابة دولية على تطبيق هذه القواعد. ان تقديم هذه التقارير يعتبر فقط الخطوة الأولى لوجود الرقابة، والتي تكمن حقيقة في فحص تلك التقارير، إذ نصت المادة (1/23) من دستور منظمة العمل الدولية على أن المدير العام يعرض ملخصاً للبيانات والتقارير التي تبلغ إليه من الدول الأعضاء على المؤتمر خلال انعقاده، تطبيقاً للمادتين (19)، و (22) من دستور المنظمة⁽³⁾، وذلك بقولها (يعرض المدير العام على المؤتمر في دورته التالية ملخصاً للمعلومات والتقارير التي تكون الدول الأعضاء قد أبلغته بها، عملاً بالمادتين 19، 22). ونستنتج من هنا أن جهة الرقابة هي مؤتمر العمل الدولي، بيد أنه نتيجة لارتفاع عدد النصوص التي يقوم المؤتمر بتقريريها ما ان كانت على شكل اتفاقيات أو توصيات دولية للعمل، وفقاً لنص المادة (1/19) الموضحة فقد وضع النصوص التي قامت منظمة العمل الدولية باصدارها، فأصبح من المستحيل أن يتولى مؤتمر العمل الدولي نفسه بفحص ما قامت الدول باتخاذها حال تطبيق ما تشمله هذه النصوص من قواعد، وبناءً على ذلك فإن كلا من لجنتين السابقة الذكر، باتا تتوليان فحص التقارير التي ترد من كافة الدول بشأن تطبيق قواعد العمل الدولية⁽⁴⁾.

(1) د ،صلاح علي حسن ،القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية ،(القاهرة : دار الجامعة الجديدة 2011، ص72.

(2) د ،عدنان خليل التلاوي،مصدر سابق ، ص4428.

(3) دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، مصدر سابق، ص58.

(4) دستور منظمة العمل الدولية المادة (1-19)

الفرع الثاني- الرقابة على أساس الشكاوى

لقد نص دستور منظمة العمل الدولية على أن يحق لأي دولة من الدول الأعضاء بان تتقدم إلى مكتب العمل الدولي، بشكاوى ضد أي دولة أخرى... ويتبين من نص المادة أن دستور منظمة العمل الدولية أنشأ نظاماً ليراقب على تطبيق قواعد العمل الدولي للاتفاقية، من خلال التقدم بشكاوى إلى المنظمة. فهناك شكاوى تقدم من طرف الدول و أخرى تقدم من طرف النقابات⁽¹⁾.

اولا- جهات تقديم الشكاوى:

يمكن تقديم الشكاوى من قبل ثلاث جهات والمتمثلة في: الدول، النقابات ومجلس إدارة منظمة العمل الدولية.

1- الشكاوى التي تقدمها الدول

وهي تلك الشكاوى التي تقوم دولة ما برفعها ضد دول أخرى، وذلك لانتهاكها لقواعد العمل الدولية، قد تؤدي هذه الشكاوى إلى تحقيقات دولية، أو تنديد بالدول المنتهكة، وتحال الشكاوى إما إلى حكومة الدولة المعنية لكي تعلق عليها وإما إلى لجنة تحقيق يتم اختيارها طبقاً للحالات، وهذه اللجنة مكونة من أشخاص مستقلين ومن اصحاب المؤهلات العالية، لدراستها والتعليق عليها، ثم تضع لجنة التحقيق توصياتها اللازمة لحل القضية، ويحق للدولة المعنية إرسال مبعوث عنها للمشاركة في مداولات المجلس، ومن ثم يجب على الدولة المعنية قبول تلك التوصيات أو إحالة القضية إلى محكمة العدل الدولية، فإذا رفضت الدولة المعنية يقوم المجلس برفع القضية إلى المؤتمر العام مرفقة بتوصياته⁽²⁾. ومن هنا يمكننا ملاحظة عدم امكانية الفرد تحريك إجراءات الرقابة في منظمة العمل الدولية عندما تقوم بانتهاك حقوقه المنصوص عليها في اتفاقيات العمل، وكذلك تظل الدول قادرة على إيصال تظلماته في ذاك الميدان، ويستطيع الفرد إيصال مطالبه عبر نقابات العمال وأرباب العمل.

2- الشكاوى المقدمة من طرف النقابات

تلك الشكاوى التي تعرض على مؤتمرات العمل الدولية، لكسب انتباهها إلى الأوضاع الفردية والجماعية غير الطبيعية التي تكتشفها النقابات في بلدان أعضاء في منظمة العمل الدولية، وبعد أن تصله الشكاوى يقوم مجلس إدارة المنظمة بدراستها ثم يقوم بحلها على الحكومة المعنية لتقوم الأخيرة بالرد عليها بعد ذلك، بيد أن المجلس من الممكن ان يلجأ لنشر الادعاء و الرد عليه إذا قدمت الحكومة المعنية رداً ليس مقنع أو لم ترد⁽³⁾. ويمكن لنقابات العمال أو منظمات أصحاب العمل أو إحدى الحكومات التقدم بشكاوى متعلقة بعدم احترام دولة ما للمبادئ المتعلقة بالحريات النقابية، وهي شكاوى تتم إحالتها إلى لجنة ثلاثية خاصة بالحريات النقابية منبثقة من مجلس الإدارة، وعندما تتلقى باللجنة هذه الشكاوى تقوم بدراستها من دون الرجوع إلى الدولة المدعى عليها لكي تأخذ موافقتها، وتستطيع إحالة القضية المتميزة بتعقيدات كبيرة للجنة تدعى لجنة تقصي الحقائق والتوفيق المعنية بالحريات النقابية، وهي لجنة مستقلة مشكلة من عدة خبراء لها مهمة شبه قضائية

(1) د، محمد أمين الميداني، "ترجمات في الحماية الدولية لحقوق الانسان" (تعر: مطبعة مركز المعلومات والتأهيل

لحقوق الانسان، 2005) ص55

(2) قادري عبد العزيز، حقوق الانسان في القانون الدولي والعلاقات الدولية، (الجزائر: 2004) ص168.

(3) عدنان خليل التلاوي، مصدر سابق، ص455.

تقوم بالنظر للموضوع مع سلطات الدولة المعنية بقصد التوصل لحل بالتفاهم بين الطرفين⁽¹⁾.

3- الشكاوى المقدمة من طرف مجلس إدارة منظمة العمل الدولية:

يمكن المبادرة بتقديم شكاوى من مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في أي وقت، وذلك نص عليه دستور المنظمة، حيث تقدم الشكاوى من تلقاء ذات أعضاء المجلس أو بناء على شكاوى يتلقاها من أحد المندوبين في المؤتمر، إذ نصت المادة (4/26) علي أنه: "يجوز ويمكن لمجلس الإدارة أخذ هذا النهج، سواء كان من تلقاء ذاته أو كان بناء على شكاوى من أحد المندوبين في المؤتمر"، والمقصد من النهج هو الشكاوى التي تقدمها الدول⁽²⁾. وبخصوص شكاوى الأفراد فلا تقدم إلى منظمة العمل الدولية مباشرة، وإنما تقدم من خلال منظمات العمال أو أرباب العمل، إذ أن المطالبات الصادرة من أفراد يدعون لحدوث مخالفات لقواعد قانونية دولية، وإن تقديمها من خلال المنظمات هو مجرد إجراء شكلي أو تنظيمي⁽³⁾. ومن ثم يمكننا أن نقول أن دستور منظمة العمل الدولية خلق نظاماً من شأن المنظمات غير الحكومية أن تكون فيه وسيطاً مباشراً في علاقة مع شخص من أشخاص القانون الدولي.

ثانياً- الفحص والبت في الشكاوى:

بعد أن تدع الشكاوى من طرف الجهات الثلاث المذكورة سابقاً لدى مكتب العمل الدولي، فإن مجلس إدارة منظمة العمل الدولية يجري فحص والبت في الشكاوى المودعة، و هذا يتم بأحد الطرق التالية:

1- الإجراء التوفيق.

لقد أجاز دستور منظمة العمل الدولية لمجلس إدارة المنظمة إجراء اتصالات بالحكومات التي يهملها الأمر بشأن ما يصل من شكاوى له، بحسب نص المادة (24) من دستور المنظمة، وأن الإجراءات التي يتخذها المجلس في تلك الحالة بصدد الشكاوى هو التوفيق بين وجهات النظر المتناقضة بخصوص القضية محل النزاع أي موضوع الشكاوى فيرى مجلس الإدارة في تلك الطريقة حلاً بديلاً عن تطور النزاعات، وما يتطلبه أخذ إجراءات أخرى⁽⁴⁾.

2- الإحالة إلى اللجنة الخاصة بالتحقيق ومحكمة العدل الدولية.

تقوم هذه اللجنة في بحث الشكاوى بحثاً تاماً، وتلتزم الدول الأعضاء بحسب المادة (28) من دستور المنظمة، وضع كافة ما في حوزتها من بيانات تحت تصرفها وتتصل بموضوع الشكاوى⁽⁵⁾. حيث يمكن لمجلس إدارة المنظمة إحالة ما يصله من شكاوى إلى تلك اللجنة، ويكون الإجراء إذا لم يقتنع بما قدمته حكومة الدولة المعنية أو لم يصله الرد في فترة معقولة، أو رأى إحالة الشكاوى مباشرة إلى لجنة التحقيق، ثم تقوم بأعداد تقريراً

(1) شذى فخري عطوي العقايلة، قرارات منظمة العمل الدولية، (الأردن: رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، 2020)، ص83.

(2) ينظر المادة 26 "من دستور منظمة العمل الدولية".

(3) INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION REVIEW OF ILO SUPERVISORY MECHANISM by: A.G. Koroma P.F. van der Heijden. March 2016. P.2.

(4) عدنان خليل التلاوي، مصدر سابق، ص457.

(5) مكتب العمل الدولي، "مبادئ منظمة العمل الدولية ومعاييرها وإجراءاتها في مجال الحرية النقابية"، جنيف، 1989، ص58.

بالنتائج التي وصلت إليها، وكذلك التوصيات التي تراها مناسبة، حيث ان المدير العام يقيم لمكتب العمل الدولي بعمل تقرير تلك اللجنة إلى مجلس الإدارة، وإلى كافة الحكومات ذات العلاقة بالشكوى، ويقوم بنشر هذا التقرير وفقاً لنص المادة (1/29) من دستور المنظمة، إخطار المدير العام من قبل الحكومات في ظرف ثلاثة أشهر، بموافقتها أو عدم موافقتها علي التوصيات التي تضمنها التقرير، حال الرفض ووفقاً لتوصيات لجنة التحقيق فإن عليها افصاح إذا كانت ترغب في تحويل الشكوى لمحكمة العدل الدولية أو الامتناع عن ذلك.⁽¹⁾ والنسبة للإحالة إلى محكمة العدل الدولية، فإن الشكاوى تعرض عليها من قبل منظمة العمل الدولية، وليس الهدف منه طلب رأي استشاري لها وإنما هدفها مباشرة وظيفتها القضائية في النزاعات الدولية، وذلك بحسب نص المادة (1/36) من نظامها الأساسي، وحيث أن ولايتها القضائية اختيارية بمعنى انه لا بد من الموافقة من قبل أطراف النزاع كافة على الالتجاء لها، وإذا رفضت أي من الدول المعنية ان تعرض الشكوى على المحكمة لا يمكن النظر في الشكوى أمامها، وإذا وافق الأطراف بعرض الشكوى أمام محكمة العدل الدولية فإن قرارها يعتبر نهائياً وفقاً لنص المادة (31) من الدستور.⁽²⁾ ويمكن لمحكمة العدل الدولية في أن تؤيد أو تعدل أو تلغي أي قرار أو توصية تكون لجنة التحقيق قد خلصت إليها. ويكون هذا القرار نهائياً ولا يقبل الطعن عليه بالاستئناف (التمييز) بالنسبة لأية شكوى أو أية مسألة أحيلت إليها عملاً بإحكام الدستور.⁽³⁾ وهو إجراء نص عليه دستور المنظمة في المادة (31) (يكون قرار محكمة العدل الدولية نهائياً بشأن أي شكوى أو مسألة أحيلت إليها عملاً بالمادة (29) وكذلك في المادة (32) (المحكمة العدل الدولية أن تثبت أو تعدل أو تلغي أي نتائج أو توصيات خلصت إليها لجنة التحقيق).⁽⁴⁾ مما لا شك فيه أن هذه الإجراءات التي اتخذتها ضد الدولة المخالفة يحق تكوين رأي عام ضد تلك الدولة، مما يعتبر جزءاً يوقع على الدولة المخالفة. وعبر تاريخها الطويل لم تتبنى منظمة العمل الدولية إجراءات عقابية حيال أي دولة، وذلك حتى مارس 1999، حين قرر مجلس الإدارة أضافة موضوعاً في دورته رقم (90) إلى جدول أعماله، الإجراءات الواجب أن يوصي بها المؤتمر، لصالح ضمان التزام واحترام الاتفاقية الخاصة بالعمل الجبري (105)، من طرف دولة ماينمار (Myanmar)، هذا وفقاً لتوصيات لجنة التقصي المشكلة في عام 1997⁽⁵⁾ بعد انتهاء المدة المحددة لهذه الدولة من قبل اللجنة، والتي يجب على حكومة من خلالها الامتثال للتوصيات، وفي شهر حزيران من العام نفسه قد تبني مؤتمر العمل الدولي قراراً بفرض إجراءات عقابية، تتمثل وقف التعاون الفني والمعونة مع تلك الدولة واستبعاد حكومتها من المشاركة في اجتماعات ومؤتمرات وملتقيات منظمة العمل الدولية.⁽⁶⁾

(1) محمود مسعد محمود ، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون العمل الدولي (القاهرة : دار النهضة العربية ، ، 1977) ص 463

(2) د ، محمد سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية لحرية العمل ، والقضاء على العمل الجبري ، (القاهرة : منشورات منظمة العمل العربية ، 2004) ص 100.

(3) د ، نبيل مصطفى ابراهيم خليل ، اليات الحماية الدولية لحقوق الانسان ، (القاهرة : اطروحة دكتوراه، كلية الحقوق ، جامعة المنصورة ، 2004) ص 405

(4) مكتب العمل الدولي ، دستور منظمة العمل الدولية ، المادة (31، 32)

(5) قرار مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في شهر آذار من عام (1997) في الوثيقة المرقمة (268 / 8/14).

(6) Forced Labour in Burma: A Summary of the International Labour Organisation Report & Subsequent Developments Robyn Layton QC

الخاتمة:

أولاً : الاستنتاجات.

- 1- إن نشوء منظمة العمل وظهورها على الصعيد الدولي كان السبب في تحسين أوضاع العمال في الضمان الاجتماعي وتحقيق هدف توحيد القواعد والمعايير التي تتضمن قوانين الضمان الاجتماعي في مختلف البلدان.
 - 2- يتميز تشكيل منظمة العمل الدولية ، أنها بالرغم من اعتبارها منظمة دولية حكومية ألا ان العضوية فيها لا تقتصر على مندوبي الحكومات فقط ، بل تضم إلى جانبهم ممثلين عن أصحاب العمل وممثلين عن العمال وهو ما أطلق عليه بمبدأ الثلاثية وهذا التمثيل الثلاثي موجود في جميع أجهزة المنظمة ولجانها المشكلة.
 - 3- الدول ملزمة برفع التقارير مفصلة أو عامة وتكون حسب نوع الاتفاقية والمصادقة عليها من عدمه.
 - 4- إن منظمة العمل الدولية قد أناطت مهمة النظر في التقارير الدورية المرفوعة إليها من الدول بلجنتين الأولى لجنة الخبراء التي تتكون من عدد من الخبراء في مجالات العمل والقانون والاجتماع من مختلف دول العالم موزعين طبقاً للعامل الجغرافي، أما الثانية فهي لجنة المؤتمر التي تتكون من أطراف الإنتاج الثلاث (ممثل الحكومة، وممثل أصحاب العمل وممثل العمال).
 - 5- إن الإجراءات في الرقابة والاشراف في الشكوى ، فإنها تتم بعد تقديم احتجاج طبقاً للمادة (٢٤ ، ٢٦) من دستور منظمة العمل الدولية وانه يقدم من قبل منظمات أصحاب العمل أو العمال ويكون بصورة عرضية ضد أي عضو في منظمة العمل الدولية الى مكتب العمل الدولي.
- ثانياً - التوصيات.**
- 1- تهيئة الكوادر المتخصصة في الدراسات والبحوث الخاصة بمنظمة العمل الدولية، والتعرف على التطورات الفنية والاجتماعية فيما يخص اتفاقيات الضمان الاجتماعي.
 - 2- تضمين قانون الضمان الاجتماعي في العراق جميع التأمينات التي نصت عليها اتفاقيات الضمان الاجتماعي الدولية.
 - 3- تهيئة ومتابعة التقارير المرسلة الى منظمة العمل الدولية من قبل الجهات المعنية باهتمام كبير.

On 20th June 1996, twenty workers' delegates of the International Labour Conference of the International Labour Organization (ILO) laid a letter of complaint under articles 26- 29 and 31-34 of the ILO Constitution alleging non observance by Myanmar/Burma of the Forced Labour Convention 1930 (No 29)

المصادر والمراجع

الكتب:

- 1- أحمد أبو الوفا، الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دار النهضة العربية، القاهرة، 2008.
 - 2- أحمد الرشدي، حقوق الإنسان، (دراسة مقارنة) في النظرية والتطبيق، ط2، دار الشروق، القاهرة، 2005.
 - 3- خليل حسين، التنظيم الدولي، النظرية العامة والمنظمات العالمية، منشورات الحلبي الحقوقية، 2010.
 - 4- صلاح علي حسن، القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية، دار الجامعة الجديدة القاهرة، 2011.
 - 5- عبد الرؤوف عبد العزيز الجارواي، العلاقات العمالية الدولية مطبعة دار العلوم الكويت، 1979.
 - 6- عبد العال الديربي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، 2013.
 - 7- عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل، شروحات لمنظمة العمل الدولية والتشريع الدولي للعمل، ط1، المكتبة العربية، جنيف، 2011.
 - 8- قادري عبد العزيز، حقوق الانسان في القانون الدولي والعلاقات الدولية، الجزائر، 2004.
 - 9- محمد أمين الميداني، "ترجمات في الحماية الدولية لحقوق الانسان"، مطبعة مركز المعلومات والتأهيل لحقوق الانسان، تعز، 2005.
 - 10- محمد سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية لحرية العمل، والقضاء على العمل الجبري، منشورات منظمة العمل العربية، 2004.
 - 11- محمد عبد الرحمن الدسوقي، قانون المنظمات الدولية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2020.
 - 12- محمود مسعد محمود، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون العمل الدولي، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977.
 - 13- موسى عبود، دروس في القانون الاجتماعي، بيروت، المركز الثقافي العربي، الطبعة الثانية 1994.
 - 14- الياس البيطار، "معايير العمل الدولية والعربية"، منشورات منظمة العمل العربية، 1995.
- ثانيا- الرسائل والاطاريح والبحوث**
- 1- نبيل مصطفى ابراهيم خليل، اليات الحماية الدولية لحقوق الانسان، اطروحة دكتوراه: كلية الحقوق، جامعة المنصورة، 2004.
 - 2- شذى فخري عطوي العقيلة، قرارات منظمة العمل الدولية، رسالة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2020.
 - 3- عزدين مؤدة، "الضمانات الدولية لحقوق الانسان"، بحث في المجلة المصرية للقانون الدولي، القاهرة، 1994، المجلد 540.
 - 4- مكتب العمل الدولي، "مبادئ منظمة العمل الدولية ومعاييرها واجراءاتها في مجال الحرية النقابية"، جنيف، 1989.

- 5- دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، إدارة معايير العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، جنيف، طبعة منقحة، 2022.
 - 6- الاعلان العالمي لحقوق الانسان.
 - 7- دستور منظمة العمل الدولية.
- المصادر الاجنبية :

- 1-Forced Labour in Burma: A Summary of the International Labour Organisation Report & Subsequent Developments Robyn Layton QC .
- 2- International Labour Conference, 106th Session,. Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (articles 19, 22, 23 and 35 of the Constitution).2017.p.28
- 3- INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION Constitution signed at Versailles June 28, 1919 (part XIII of Treaty of Versailles 1Proclaimed by the President of the United States September 10, 1934 Amendments adopted by the ILO General Conference on November 2, 1922/ and November 5, 1945; 5 revised by
- 4- 4-Freedom of Association INTERNATIONAL LABOUR OFFICE GENEVA Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association Sixth edition (2018).
- 5-INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION REVIEW OF ILO SUPERVISORY MECHANISM by: A.G. Koroma P.F. van der Heijden. March 2016.

*ILO Monitoring of the Enforcement of Social Security
Agreements (An Analytical Study)*

Researcher : Adnan Jabbar Abbas

adnanj.abbas72@gmail.com

Supervisor: Prof . Dr. Tony Georges Atallah

College of Law, political, administrative and economic sciences / Lebanese
University

tony.g.atallah@gmail.com

Abstract:

The standards adopted by the international labor legislator over many decades have come to constitute, in their entirety, what can be called the provisions of international labor law on social security, which is based on more than (30) international labor human being has the right to social security The International Labor Organization has adopted a special body to monitor the implementation of international labor agreements, and the existence of that commitment requires the establishment of international mechanisms whose primary mission is to examine the reports submitted in implementation of that commitment, so that this supervisory role can be exercised by the organization's committees and the International Labor Office as an effective supervisory body in the organization. On this basis, a committee affiliated with the General Conference is established every year called the Committee for the Application of Standards technical committee called the Committee of Experts on the Implementation of Conventions and Recommendations was appointed. It is responsible for examining reports submitted by countries as well as complaints These two committees have become the main pillars of the system of procedures that monitor and supervise countries that have not fulfilled their obligations.

Keywords: Social Security, International Labour Organization, Supervisory and Monitoring Committees .