

مكتب العمل الدولي

للأستاذ حسين محمد أصفهاني

إذا ما ذكر الإنسان مكتب العمل الدولي التابع لعصبة الأمم يجئ في ذهنه ما يتبادر إلى ذهن المستمع وما يتجه إليه تفكيره اسم عصبة الأمم وما انتاب جهودها في العهود الأخيرة من فشل واخفاق في السياسة. وقد لا يكون ذلك غريباً وإنما الغريب ألا يذكر الناس في الوقت نفسه تلك المؤسسة الدولية النافعة وأعني بذلك مكتب العمل الدولي الذي أسدى خدمات جليلة للمجتمع الإنساني، فعمل على تنظيم مسائل العمال تنظيمياً دولياً، وساهم في تحسين حال العمال ورفع مستواهم مادياً وأدبياً. هذا المكتب الذي يتمتع باستقلال داخلي واسع النطاق فكأنه عصبة دولية قائمة بذاتها، والذي ينتمي إليه أكثر دول العالم، بعضها ليس عضواً في عصبة الأمم كالولايات المتحدة، وبعضها استمر عضواً فيه رغمًا عن خروجه من عصبة الأمم وذلك للاستفادة بجهوده وللساهمة في تحقيق أغراضه.

ولا عجب في ذلك فشكلة العمال أصبحت من المشاكل الدولية التي عملت الدول على إيجاد حل لها من قديم الزمان بالمعاهدات والاتفاقيات. فلقد بذلت جهود كبيرة في القرن الماضي في هذا السبيل، وكان قد تجل أهمية تنسيق جهود الدول في هذا الشأن عقب الاختراعات التي ظهرت وقتئذ كاختراع الآلات الميكانيكية والأجهزة الصناعية مما أدى إلى تقدم الصناعة وتطورها وازدهارها وما ترتب على ذلك من ازدياد عدد العمال ووفرة الإنتاج الكبير الذي كان من آثاره أن احتشد أرباب رؤوس الأموال في جهة والأيدى العاملة في جهة أخرى واشتدت المنافسة بين الدول بعضها وبعض وسمى كل منها في تصريف منتجاتها والحصول على أسواق في الأقطار الأخرى. فكان بعض أرباب الصناعات وقتئذ يلجأون إلى تخفيض تكاليف الإنتاج عن طريق تخفيض أجور العمال حتى يتيسر لهم غزو أسواق العالم لمنافسة المصنوعات الأخرى بما يميز منتجاتهم من رخص في الثمن، فكانوا يستعوضون عن العمال البالغين بالأطفال والأحداث والنساء، لأن أجورهم قابل، كما لجأوا إلى زيادة ساعات العمل اليومية مما دعا العامل مضطراً بحكم الضرورة لأن ينظم دفاعه بنفسه أينما وكيفما وجد لذلك سبيلاً. وقد أحس في تألف العمال قوة يجابه بها سلطان أرباب الصناعات، وقد أخذت

فكرة المؤلف نحو وتخصيم حيا دب التطور الاجتماعي والصناعي الى درجة جعلت الحكومات المختلفة تفتيق من ثباتها وتعمل على معالجتها .

ومسائل العمل والعمال من المسائل الدقيقة التي لها أهمية خاصة والتي يحتاج حلها الى عناية وحكمة وتديبر، لأنها ترتبط ارتباطا وثيقا بالصناعة والتجارة في البلاد ، كما ترتبط أيضا بالطبقة العاملة . لذلك كان من الواجب أن يلحظ في حلول هذه المسائل ألا تؤثر على الصناعة القومية ولا على إنعاشها وترقيتها وتأهيلها للمنافسة في الداخل والخارج ولا سيما بعد أن أصبح الإنتاج الكبير هو إحدى الدعائم المهمة التي تقوم عليها ثروة البلاد، كما يجب أن يكون الحل أيضا بحيث يتوفر فيه تحقيق العدالة بين أصحاب الأعمال والعمال .

لهذه الاعتبارات المهمة التي ترتبط بمصالح البلاد العامة تدخلت الحكومات في المسائل المالية لتنظيم العلاقات بين أصحاب الأعمال والعمال بعد أن كانت تعدّها من قبيل المعاملات الحرة التي تخضع لأحكام القانون العام . إلا أنه عندما شرعت الدول في حل هذه المسائل قامت اعتراضات في سبيل وضع التشريعات العالية المحتاتمة ، فقد تبين أن تقييد العمل داخل البلاد قد يجعل الصناعة فيها عاجزة عن منافسة الواردات الخارجية التي تصنع في بلاد غير مقيدة بتشريعات عمالية . ولا ينبغي أن سوق المنافسة ، وقد أصبحت المزاحة ظاهرة علنية ، لم يعد فاصرا على بلاد الإنتاج بل تعداها الى غيرها من الأقطار . ومن ثم فكل قانون من شأنه حماية العمل قد ينقل كاهل أصحاب العمل وقد يصعب عليهم نتيجة لذلك تصريف مصنوعاتهم .

لذلك اتجهت ميول الدول المختلفة الى تعميم التشريعات المالية وتوحيدها في نقط معينة ، حتى يمكن بذلك تذليل العقبات التي قد تقوم في سبيل وضع هذه التشريعات ، وحتى لا تكون المنافسة الصناعية بين الدول بعضها وبعض مدعاة الى الضغط على أجور الأيدي العاملة أو الانتقاص من حقوقها ، فأصبحت مشكلة العال من المشا كل الدولية وشرعت الدول في أواخر القرن الماضي في فضها بالمعاهدات والاتفاقات ، وبذلك جهود كبيرة في هذا الشأن ، ففي سنة ١٨٩٠ عقد مؤتمر دولي في برلين لهذا الغرض وفي سنة ١٨٩٧ عقد مؤتمر آخر في بروكسل ، وفي هذا المؤتمر اتفق على إنشاء مكتب دائم في برن يتولى بحث المسائل المتعلقة بالعمال ويجمع المعلومات الخاصة بهم وفي سنة ١٩٠١ عقد مؤتمر دولي في برن كما أبرمت بعد ذلك معاهدات نذكر منها معاهدة فرنسا وإيطاليا ، في ١٥ أبريل سنة ١٩٠٤ وقد تناولت عدة مسائل متعلقة بالتأمين والتوفير والإصابات الناتجة من العمل والمعاشات والبطالة وتنظيم تشغيل النساء والأحداث ومراقبة المصانع كما أبرمت بعد ذلك جملة معاهدات منها معاهدة سنة ١٩١٢ بين إيطاليا وألمانيا لتوحيد نظام التأمين ومعاهدات أخرى متعلقة بالهجرة ، كما

انضمت عدّة جمعيات دولية في برن إحداهما في سنة ١٩١٣ وكان الفرض منها وضع فواحد أساسية لإبرام اتفاقيتين إحداهما بتجريم تشغيل الأحداث أثناء الليل والأخرى بتحديد ساعات العمل اليومي للنساء والفتيات .

إلا أن إعلان الحرب في سنة ١٩١٤ وقف تلك الجهود الدولية العظيمة الشأن والتي كانت لازمة للتطورات الاجتماعية والاقتصادية، والتي يعود كثير من الفضل في تحقيقها لجهاد العمال أنفسهم .

ولما وضعت الحرب أوزارها في سنة ١٩١٤ كانت مسائل العمال من المسائل التي عرضت على بساط البحث في مؤتمر الصلح باعتبار أنها من المسائل الجوهرية التي لها ارتباط وثيق بتوطيد السلام في العالم والتي يجب معالجتها وتنظيمها تنظيمًا دوليًا على أساس فني وطيد فنصت معاهدة فرساي على إنشاء هيئة العمل الدولي كفرع من عصبة الأمم، كما نصت على المبادئ الأساسية الواجب الاسترشاد بها في معالجة شئون العمل والعمال وهي :

- ١ - يجب عدم اعتبار مجهود العامل كالسلعة التي تباع وتشتري .
- ٢ - تأليف الجمعيات من حق العمال وأحساب العمل في جميع الشؤون التي لا تتعارض مع القوانين .
- ٣ - وجوب دفع أجور للعمال تضمن لهم سد حاجتهم بما يناسب مع وقتهم وبلقمتهم .
- ٤ - وجوب تحديد ساعات العمل بـ ٨ ساعات في اليوم أو ٤٨ ساعة في الأسبوع .
- ٥ - وجوب إعطاء العمال يوم راحة في الأسبوع .
- ٦ - تحريم تشغيل الأطفال في الصناعة وتقييد تشغيل الأحداث بما يكفل استمرار تعليمهم وتموهم الجسماني .
- ٧ - أن يتساوى الرجال والنساء من العمال في مقدار الأجر إذا كان العمل من نوع واحد .
- ٨ - جعل تشريع العمال واحد بالنسبة لجميع العمال المقيمين في البلاد .
- ٩ - تنظيم إدارة خاصة للرقابة والتفتيش للتأكد من تنفيذ القوانين واللوائح المتعلقة بشئون العمال .

هذه هي المبادئ التي قررتها معاهدة فرساي والتي رأت أن الأخذ بها سوف يعود بالنفع الجزيل على العمال في العالم أجمع وقد نصت المعاهدة سالف الذكر على دستور هيئة العمل الدولي

أوضحت فيه السبل إلى تنظيم العمل تنظيمًا دوليًا . وتستعين هذه الهيئة في تنفيذ أغراضها بثلاث هيئات وهي :

(١) المؤتمر الدوري السنوي .

(٢) مجلس إدارة هيئة العمل الدولي .

(٣) مكتب العمل الدولي .

أما المؤتمر فيجتمع في جنيف مرة على الأقل في كل سنة ليبحث مسائل العمل والعمال طبقاً لبرنامج يحدده مجلس إدارة الهيئة ويستغرق انعقاده من ثلاثة إلى أربعة أسابيع وكل دولة منتظمة إلى هيئة العمل الدولي لها الحق في أن تمثل في هذا المؤتمر بأربعة مندوبين اثنان منهم يمثلان الحكومة، ومندوب يمثل أصحاب الأعمال ومندوب يمثل العمال . أما مجلس إدارة هيئة العمل الدولي فإنه يتألف من ٣٢ عضواً ١٦ منهم يمثلون الحكومات المختلفة وثمانية يمثلون أصحاب الأعمال و٨ يمثلون العمال ، ويعاد انتخاب أعضاء هذا المجلس مرة كل ثلاث سنوات وينعقد من وقت لآخر ويحدد المجلس نفسه ميعاد ومكان الانعقاد وإنما يجتمع عادة أربعة مرات في السنة . واختصاص هذا المجلس هو تحديد المواضيع التي تعرض على المؤتمر وهو الذي يقرر ميزانية مكتب العمل الدولي ويعين مديره . أما مكتب العمل الدولي فهو الإدارة التي تقوم بتنفيذ قرارات الهيئتين السالفتي الذكر فيجهز جداول أعمال كل من مجلس الإدارة والمؤتمر ، كما يقوم بعمل أبحاث عمالية سواء من الناحية الاجتماعية أو الاقتصادية ، وهو الذي يعد مشروعات الاتفاقيات والتوصيات الدولية المتعلقة بشؤون العمل والعمال .

ويتألف المكتب من عدة أقسام كل قسم له اختصاصه : فهناك أقسام للمسائل الاقتصادية ، والمسائل الزراعية ، وللصحة الصناعية ، وللوقاية من الإصابات ، ومكافحة البطالة ، والهجرة ومسائل أحوال العمل ، والتفتيش ، والتأمين الاجتماعي ، وغيرها من الأقسام التي تبحث في شؤون العمل والعمال .

يعين مجلس إدارة الهيئة مدير هذا المكتب . وهذا بدوره يعين الموظفين اللازمين للقيام بهذا العمل وهم يختارون عادة من جميع رعايا الدول المنتظمة إلى هيئة العمل الدولية ، ويبلغ عددهم حوالي ٤٠٠ تقريباً واللغتان الرسميتان المستعملتان في هذا المكتب هما الإنجليزية والفرنسية وكثيراً ما تستعمل لغات أخرى كالألمانية والإيطالية والأسبانية ولهجة بالمكتب مكتبة عظيمة الشأن تحوى ما يقرب من نصف مليون مجلد ، وبها كل ما طبع ونشر عن العمل والعمال ويؤمها كثيرون من أنحاء العالم للدراسة والبحث .

ويستعين المكتب في القيام بالأبحاث المختلفة بلجان فنية دولية ينتخب أعضاؤها من مشاهير العلماء في مسائل العمل ، فهناك بلجان دولية لمسائل التأمين الاجتماعي ، والصحة الصناعية ، والوقاية من الإصابات ، واستخدام النساء في الصناعة والتجارة ، واستخدام أوقات فراغ العمال والتأمين ضد البطالة .

وكثيرا ما تستعين بعض الدول بخبرة موظفي هذا المكتب فتطلب منه إيفاد مندوبين عنه للقيام بعمل أبحاث خاصة أو لدراسة مسائل معينة . وقد كانت مصر ضمن هذه الدول ، فقد زارها في أواخر سنة ١٩٣٨ الدكتور كاروتسي الخبير الصحي بالمكتب ووضع تقريرا وافيا عن وقاية العمال من أخطار وأضرار الصناعة في مصر ، كما سبق أن زار جناب المستر بلتر مدير المكتب القطر المصري مرتين وكتب تقريرا عن أحوال العمل في مصر استرشدت الحكومة المصرية به عند ما وضعت التشريعات المختلفة للعمال . وقد بلغ عدد الاتفاقيات والتوصيات الدولية التي وضعها المكتب منذ إنشائه في سنة ١٩١٩ إلى الآن نحو ١٣٠ اتفاقية وتوصية في مسائل وثيقة الارتباط بشئون العمال ، كاتفاقيات تحديد ساعات العمل اليومي في الصناعة بثماني ساعات ، وتحريم العمل الليلي للنساء في الصناعة ، وتحريم تشغيل الأطفال الذين تقل أعمارهم عن ١٤ سنة في الصناعة ، وتحريم استعمال الرصاص الأبيض في الصناعة لوقاية العمال ، ووجوب إعطاء يوم راحة في الأسبوع ووجوب دفع تعويض في حالات الإصابة أو المرض أو العاهة المستديمة أو التقاعد ، ووجوب تأمين العمال ضد المرض والعجز والبطالة ووجوب تحديد حد أدنى للأجور ، وغير ذلك من المسائل التي تتصل بكافة شئون العمال والمحافظة على حقوقهم ومصالحهم في جميع الأقطار .

هذه بعض المجهودات التي قام بها مكتب العمل الدولي في سبيل تنظيم مسائل العمال تنظيما دوليا ، وفي سبيل توحيد التشريعات العمالية في جميع أنحاء العالم بقدر الامكان حتى لا تكون المنافسة الصناعية بين الدول بعضها وبعض سببا في الضغط على أجور الأيدي العاملة أو الانتقاص من حقوقها كما سبق أن بينا .

ولقد قطع المكتب شوطا كبيرا في هذا السبيل ، ولا يزال يقوم بهذا العمل الجليل إلى الآن رغمًا عن الظروف الدولية الحاضرة . ولا غرابة في ذلك وفي أن تساهم جميع الدول في هذه الجهود العظيمة الشأن ، فان طبقة العمال هي من أهم مظاهر الحياة الاجتماعية في البلاد الراقية ، ويعتبر وجودها وانتشارها ركنا مهما من أركان التقدم المصري ومن أعظم النتائج المترتبة على قيام الصناعة وازدهارها ومن الخطوات الواسعة التي لا بد لكل أمة أن تخطوها في سبيل الوصول الى المثل العليا في النواحي الاجتماعية والاقتصادية ما