

جامعة محمد خيضر بسكرة
كلية الحقوق والعلوم السياسية
قسم الحقوق



مذكرة ماستر

ميدان: الحقوق والعلوم السياسية
فرع: الحقوق
تخصص: القانون الدولي العام
رقم:

إعداد الطالب:
فنوح أحمد

يوم:

دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال

لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذة تعليم العالي	شرون حسينة
مشرفا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذة محاضر ب	سلام امينة
مناقشا	جامعة محمد خيضر بسكرة	أستاذة محاضر ب	نوشي نور الدين

السنة الجامعية: 2019 - 2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

شكر وعرفان

بعد شكر الله عز وجل والثناء عليه أن وفقني لإنجاز هذا العمل المتواضع، أن أتقدم بعظيم الشكر والإمتنان إلى مشرفتي الأستاذة الدكتورة سلام آمنه الفاضلة التي كانت خير معلم لي وقد نهلت من بحر علمها الواسع ودعمها المتواصل فأني أفق ووقفة إحترام وتقدير وعرفان على تفضلها بالإشراف على هذه الدراسة المتواضعة الخاصة بالذاكرة الجامعية لنيل شهادة ماستر في القانون الدولي العام وأسأل الله العلي القدير والقادر المقدر على كل شيء أن يديم عليها صحتها وأن يبقيها منارة شامخة لكل من أراد الجهاد في طلب العلم والمعرفة في سبيل الله.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى جميع أساتذتي الكرام وأخص بالذكر الأستاذة أعضاء لجنة المناقشة الذين تحملوا عبئ القراءة والمناقشة راجيا من الله عز وجل التوفيق لهم كما لا يفوتني أن أتقدم بالشكر والعرفان إلى أستاذتي الكريمة والمحترمة الدكتورة يتوجي سامية التي أمدتني بمراجع قيمة ومساندة ودعم معنوي.

الإهداء

أهدي هذا العمل المتواضع إلى والدي الكريمين والمرحومين في مثوهم الأخير والذي أرجو من الله العلي القدير أن يكون هذا المقام روضة من رياض جنة الفردوس.

إلى درب حياتي وأم أولادي زوجتي الغالية، إلى أولادي الأعزاء كبيرهم وصغيرهم إلى بناتي العزيزات أميرة، مروة، مريم و نور الهدى و آية الرحمان، إلى جميع إخوتي وأفراد أسرهم كبيرهم وصغيرهم.

إلى جميع أفراد أسرة أبو الزوجة كبيرهم وصغيرهم، الى جميع الزملاء والزميلات وأخص بالذكر الأخ والصديق لبقارة عبد الحق وأفراد أسرته، مزهودي عافية وأفراد أسرته، متحزم جميلة وأفراد أسرته، إلى جميع أفراد أسرة الحقوق بجامعة بسكرة وأخص بالذكر الأستاذ عاشور نصر الدين، إلى كل طالب محب ومجاهد في سبيل العلم والمعرفة.

بدأت معاناة العمال تظهر في الأفق زمن النظام الإقطاعي الذي ساد أوروبا في العصور الوسطى، حيث حرص الإقطاعيون على إستغلال الفلاحين للعمل في الأراضي الزراعية بطرق لا إنسانية وفي ظروف قاهرة، بإعتبار الأراضي المنتشرة عبرى القرى والمدن هي ملكية خاصة للإقطاعيين في تلك الحقبة الزمنية وهي الوسيلة الأساسية للإنتاج، ونتج عن الإستغلال الفقر والحرمان والعبودية، ثم تطورت لاحقا إلى عمل السخرة الجماعية لكل من يسكن من الفلاحين ضمن ممتلكات الإقطاعيين، بحيث يلتزم الفلاح بالدفاع عن ممتلكات الإقطاعي وإلتزامه بدفع ضريبة سنوية ، هذه الضريبة تكاد تجهز عن كل ما ينتجه الفلاحون طوال العام، إزداد تمعنات الفلاحين لما تم التحالف بين الكنيسة والإقطاعيين وتم فرض ضرائب جديدة عليهم وكثر إستغلالهم مما أدى إلى هروب الفلاحين من القرى إلى المدن لعلهم يجدون ظروف معيشية كريمة ومناسبة.

أما في عهد البورجوازية وفي بدايتها لما كانت صغيرة تحالفت مع العمال ضد الإقطاع والكنيسة، وهو ما عرف آنذاك بعصر التنوير الذى دعم بمفكرين وفلاسفة طالبو بفصل الدين عن الدولة، لكن سرعان ما إنقلبت البورجوازية على مؤيديها لتظهر بشكلها الحديث من أرباب العمل وملاكي المصانع حيث عملت على إستغلال العمال والأطفال والنساء بشكل مكثف كأيدي عاملة رخيصة.

أما في القرن الثامن عشر عرفت أوروبا ثورة صناعية أدت إلى تطور كبير في مجال تطور الآلة مما أدت إلى تدهور اليد لعاملة وتعرض عمال القارة الأوروبية إلى ظروف معيشية سيئة، أدت إلى صدام كبير بين العمال وأرباب العمل بسبب طموح العمال إلى حياة أفضل وأكثر أمنا، في الوقت الذي يرغب فيه أصحاب الأعمال إلى تكثيف الإنتاج لتحقيق إنتاج بأقل قدر من التكلفة على حساب أجور العمال وباقي الحقوق مما أدى بالعمال مواجهة حقيقة أرباب العمل وقيامهم بعدة إضرابات للمطالبة بحقوقهم فقبلت بالرفض القطعي أو

حرماتهم من الأجر، كما شارك العمال في عدة ثورات منها ثورة 1830 و 1831 ضنا منهم على أن النظام السياسي الجديد سيقدم لهم حلول لمطالبهم المتعلقة بالأجور وتخفيض ساعات العمل وتحسين ظروف العمل وحل مشكلة البطالة، لكن بدلا أن تلقى مطالبهم آذان صاغية إلا أنها قوبلت بالرفض وإستخدام السلاح ضدهم، وفي نهاية القرن الثامن عشر بدأت فيه الأوضاع المأساوية للعمال في التفاقم مما أدى إلى ضرورة التدخل لإيجاد نوع من التشريع في مختلف الدول لتوفير الحماية للعمال والإعتراف بحقوقهم المهظومة، وزيادة حدة التوتر بين أرباب العمل والعمال، ظهرت مجموعة من المفكرين والمصلحين تطالب بتشريع دولي للعمل يختص بحماية حقوق صغار العمال وتحديد ساعات عمل الأطفال والنساء، وكان من بين المفكرين الأوائل الذين دافعوا على حقوق العمال ونادوا بضرورة إيجاد حلول لها في تلك الفترة فيلوس وأدولف بلنكيه (1798-1854) ودنيال لجراند (1738-1839) غير أن المفكر الإنجليزي روبرت أوين كان له فضل السبق في إقتراح ووضع تشريع دولي للعمل.

وعليه فقد عقدت عدة مؤتمرات دولية أبرزها مؤتمر أكس لاشابل عام 1818 الذي نبه الدول الأوروبية على مخاطر الثورة الصناعية على اليد العاملة داعيا إلى إتخاذ تدابير وإجراءات مناسبة لتحسين أوضاع العمال والحد من تدهور الأوضاع. كما حث مؤتمر الإتحاد العالمي بسويسرا عام 1883 ومؤتمر العمال بباريس عام 1885 الحكومات على دراسة وتحسين أوضاع العمال، ونتيجة لتأثير الحركة العمالية على العديد من الحكومات إنعقد مؤتمر حكومي في برلين عام 1890 إنتهى إلى توصيات تتعلق بالراحة الأسبوعية، ونظام عمل الأطفال والنساء وكذا العمل في المناجم.

وفي بداية القرن العشرين أخذت الحركة العمالية منحرجا آخر إتخذ شكلا أكثر إستقرار ودواما وذلك بإنشاء الإتحاد الدولي للحماية القانونية للعمال سنة 1901 بمدينة بال السويسرية الذي يعتبر منظمة غير حكومية إكتسبهاهتمام مختلف دول العالم، وبطلب منه عقد مؤتمرين بمدينة برن كان الأول عام 1905 وهو ذو طابع تقني وأما المؤتمر الثاني فكان عام 1906 وكان ذو طابع سياسي، أما المؤتمر الثالث فحدد له تاريخ الإنعقاد عام 1914 إلا

أن قيام الحرب العالمية الأولى حال دون إنعقاده، وتسارعت الأحداث المتعلقة بالحركة العمالية المتصادمة بحركة أرباب العمال على مستوى القطاع الإنتاجي خاصة في قطاع الصناعة على مستوى الدول الأوروبية الصناعية، حيث ظهرت تطورات أكثر أهمية خاصة بعد نهاية الحرب العالمية الأولى في 1918/11/11 وبرزت في مؤتمر السلام التمهيدي فكرة التشريع الدولي للعمل وتشكلت لجنة من 15 عضواً.

بقرار من مؤتمر السلام لدراسة ما يمكن إتخاذه من إجراءات دولية بشأن موضوع العمل والعمال وقد عقدت هذه اللجنة جلستها من 02/01 إلى غاية 1919/03/24، حيث بلغ عدد تلك الجلسات خمسة وعشرون جلسة (25 جلسة) ولم يكن عملها سهلاً بل إتسم بصعوبة بلغ نتيجة للخلافات بين أعضائها حول العديد من المسائل التي ناقشتها اللجنة إلا أنه في نهاية الأمر تمكنت هذه اللجنة من حسم الأمور وإنهاء أعمالها، ثم قامت بعرض النتائج على مؤتمر السلام الدولي حيث عقد إجتماع لبحث مشروع هذه اللجنة التي سميت بلجنة التشريع الدولي للعمل وقد أصبح إقرار ذلك المشروع بإجماع الآراء مع إعطاء اللجنة صلاحية إدخال بعض التعديلات التي تراها مناسبة وضرورية، كما تم تكليف اللجنة بالإعداد لمؤتمر دولي للعمل، وبعد وضع الصيغة النهائية لهذا المشروع تم دمجها في إتفاقية السلام مكونة الفصل الثالث عشر من إتفاقية السلام وكان ذلك بجلسة مؤتمر السلام في 1919/05/06 أين تضمن الفصل الثالث عشر لمعاهدة فرساي فصلين موزعين على المواد من 387 إلى 427 مادة تناولت مختلف أوجه تنظيم العمل قصد المساهمة في إنشاء ما يمكن تسميته بالقانون الدولي للعمل وبذلك تشكلت منظمة العمل الدولية.

لقد تم عقد إجتماع في عام 1944 في مدينة فيلادلفيا بالولايات المتحدة الأمريكية الذي يعد أول دورة للمؤتمر الدولي للعمل بعد إنقطاعه خمس سنوات وحضره وفود 41 دولة عضو في المنظمة، حيث قام المؤتمرين بمناقشة مصير منظمة العمل الدولية وبرنامج نظامها المستقبلي، وبعد مخاض عسير بين الدول الأعضاء خاصة الدول الكبرى تم إقتراح وثيقة في هذا المؤتمر تمثل إعلاناً حول الأهداف الجديدة للمنظمة وبذلك تشكل ما يعرف بدستور منظمة

العمل الدولية. الذي يعتبر كقاعدة أساسيه في فرض السياسة الدولية للعمل على الدول الأعضاء حيث تعتمد على إصدار الإتفاقيات الدولية والتوصيات المرفقة لها كمعايير أساسية لإيجاد توافق بين التمثيل الثلاثي في منظمة العمل الدولية (الحكومات، أرباب العمل، العمال) والبحث في إيجاد الحلول المهمة لمشاكل العمال والمتمثلة أساسا في حماية حقوق العمال والتي تعتبر في نظر المنظمة الغاية الأسمى.

إن الهدف من هذه الدراسة هو تسليط الضوء على منظمة العمل الدولية من حيث نشأتها وأهدافها وأجهزتها وهو ما تم تطرق إليه في المبحث التمهيدي، إعطاء صورة لفكرة الرقابة على حقوق العمال ضمن إطار نشاط منظمة العمل الدولية، الوقوف على مدى مساهمة المنظمة في توفير الحماية لحقوق العمال على المستوى الدولي وذلك من خلال آليات الرقابة المتاحة لها، والأجهزة المنوطة بها ضمن إطارها القانوني المتمثل في دستور منظمة العمل الدولية، موقف الدول الأعضاء من التشريع الدولي للقوانين الصادرة على المنظمة وأثره على التشريع الداخلي لهذه الدول من خلال تبني هذه التشريعات على المستوى الوطني.

أما أهميه الدراسة المتعلقة بدور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال على المستوى الدولي.

حيث تظهر من الجانب العلمي والعملية ضمن الناحية العلمية تكمن في دور منظمة العمل الدولية في تطوير التشريعات العمالية والاجتماعية على مستوى الشغل العالمي، تحليل ظاهرة الرقابة الدولية على حقوق العمال والدور الذي تلعبه في هذا المجال سواء ما جاء في مضمون دستورها أو أجهزتها أو في الإتفاقيات التي أصدرتها أو من خلال آليات الرقابة المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية، دور المنظمة الذي يهدف إلى القضاء على العمل الجبري أو السخرة وحماية العمال من كل أشكال الظلم والإستعباد، الطابع المميز المكون لمنظمة العمل الدولية (من الحكومات، أرباب العمل والعمال) حيث جعل منها منظمة وسط بين المنظمات الدولية الصرفة أي المشكلة من الدول فقط والمنظمات غير الحكومية، دور منظمة العمل

الدولية في تأسيس قانون دولي للعمل يعمل على حماية جانب من حقوق الإنسان ألا وهو الحق في العمل وباقي الحقوق الاصيقة به، أما من الناحية العملية تخص هذه الدراسة حماية حقوق لصيقة لفئة إنسانية تنتهك يوماً بعد يوم كلما تطورت الآلة الإنتاجية بفعل التطور العلمي والتكنولوجي على مستوى المؤسسات الإنتاجية والاقتصادية العالمية التي تؤدي إلى حرمان العمال من أغلب حقوقهم خاصة الطرد التعسفي من مناصب العمل زيادة على تفشي ظاهرة البطالة على المستوى الدولي التي أصبحت من القضايا التي تثير قلق المجتمع الدولي خاصة مع تطور المشاكل الأمنية خاصة الإقليمية منها.

تعود أسباب اختيار هذه الدراسة والبحث فيها إلى:

1- ميزة التمثيل الثلاثي داخل المنظمة والمتمثلة في (الحكومات، أرباب العمل والعمال) وهي دافع جعلني أحاول من خلال هذه الدراسة إبراز الفوارق الموجودة.

2- قلة الدراسات السابقة في هذا الجانب دفعني إلى الخوض في هذا الموضوع والبحث في مضمونه.

3- النشاط المكثف لمنظمة العمل الدولية وذلك في إصدار العدد الكثير من الإتفاقيات الدولية والتوصيات المرفقة لها، وهو السبب الذي دفعني إلى معرفة الأسباب التي تقف وراء هذا النشاط المميز.

4- محاولة معرفة علاقة التوافق التي تربط الثلاثي خاصة في إطار النشاط المتعلق بإصدار الإتفاقيات وما رفقها من توصيات ضمن أطر حماية حقوق العمال.

إن البحث في هذه الدراسة تعترضه صعوبات جمة تتمثل في أن الدراسة لم تحط بالعناية الكافية بسبب قلة الدراسات السابقة والمتخصصة، قلة المراجع وإن وجدت فهي قديمة في هذا المجال، أما المراجع باللغة الأجنبية فهي غير متوفرة مما يصعب من مهمة الباحث في



هذه الدراسة رغم أهميتها، إنتشار جائحة كوفيد 19 التي أوقفت عجلة البحث على مستوى الجامعات الوطنية.

ولإتمام هذه الدراسة إعتدنا على مجموعة متنوعة من المراجع القانونية وبعض الدراسات السابقة (أطروحات دكتوراه، ماجستير، وماستر) بعض المقالات في المجالات المتخصصة، التقارير الصادرة عن مكتب العمل الدولي، المحاضرات والمداخلات، المواقع الإلكترونية، كما تم الإعتماد على جملة من الإتفاقيات الدولية والتوصيات المرفقة لها والصادرة عن منظمة العمل الدولية حتى يتسنى لنا الإلمام بجميع جوانب الدراسة من الناحية القانونية والوصول إلى نتائج سليمة فيها.

قمنا بطرح الإشكالية التالية:

" ما مدى فعالية آليات نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية في تطبيق الإتفاقيات الدولية والتوصيات المرفقة لها على المستوى الدولي ؟ "

لدراسة هذا الموضوع إعتدنا منهجين:

1- المنهج الوصفي من خلال دراسة أجهزة منظمة العمل الدولية وكذا إجراءات الرقابة المعتمدة من قبل هذه الأجهزة.

2- المنهج التحليلي في دراسة وتحليل الإتفاقيات الدولية والتوصيات المرفقة لها والصادرة عن منظمة العمل الدولية، ولمعالجة الإشكالية المطروحة سابقا قمنا بتقسيم البحث إلى مبحث تمهيدي وفصلين كالاتي:

خصصنا المبحث التمهيدي إلى الإطار المفاهيمي لمنظمة العمل الدولية، أما الفصل الأول فتناول آليات الحماية المعتمدة من منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال، من خلال تقسيمه إلى مبحثين المبحث الأول تطرقنا فيه إلى الإتفاقيات الدولية الخاصة بمنظمة العمل الدولية،

في المبحث الثاني تطرفنا إلى التوصيات المرفقة بالإتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

أما الفصل الثاني والذي نخصه لنظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حماية حقوق العمال حيث تم تقسيمه إلى مبحثين، المبحث الأول تطرقنا إلى الأجهزة المختصة بعملية الرقابة على حماية حقوق العمال، أما المبحث الثاني فقد تطرقنا إلى إجراءات الرقابة المعتمدة من منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال.

وفي نهاية الدراسة خاتمة تم فيها إبراز النتائج المتوصل إليها من خلال عرضنا لهذه الدراسة وكذا عرض بعض الإقتراحات والتوصيات.

المجلة الاقتصادية

الإطار المفاهيمي

لمنظمة العمل الدولية

تباشر منظمة العمل الدولية (ILO) international labour organisation
organisation(OIT) international du travail نشاطاتها في المجال الاجتماعي. وهذا
المجال كان بعيد المنال عن يد القانون الدولي، إلا أن تطورات هامة إستطاعت أن تدفع
المجتمع الدولي إلى الإهتمام به، الأمر الذي أدى إلى ظهور منظمة العمل الدولية.¹

المطلب الأول: ماهية منظمة العمل الدولية

حيث سنتطرق في هذا المطلب إلى بيان نشأة منظمة العمل الدولية وأهم أهدافها، ثم العضوية
في المنظمة وكذا التطرق إلى أهم الأجهزة التي تضطلع بهذه الوكالة المتخصصة.

الفرع الأول: نشأة منظمة العمل الدولية

بدأت المحاولات الأولى لإنشاء تنظيم دولي للعمل في أوائل القرن التاسع عشر في شكل
محاولات غير رسمية قام بها الأفراد في عام 1818م وكانت تدعوا إلى حماية صغار
العمال، وتحديد ساعات العمل، ثم تلا ذلك مجهودات جماعية مثل مؤتمر بروكسل عام
1856م، وفي عام 1881م قامت أول محاولة دبلوماسية لإقامة تنظيم دولي للعمل عندما
وجهت سويسرا الدعوة لعقد مؤتمر تحضره الدول الصناعية الكبرى بهدف إصدار تشريع
موحد للعمل، إلا أن دعوتها لم تلقى أي إستجابة. ثم إنعقد في برلين عام 1890م مؤتمر
دولي حكومي حضره مندوبو 12 دولة أوروبية وأصدر عدة توصيات متعلقة بالراحة
الأسبوعية، ونظام عمل الأطفال والنساء. كما قرر مؤتمر آخر عقد في باريس عام 1900م
إنشاء الإتحاد الدولي للحماية القانونية للعمال وأن يكون لهذا الإتحاد جهاز تنفيذي هو المكتب
الدولي للعمل. ورغم أن هذا الإتحاد كان منظمة غير حكومية إلا أنه قد حظي بتأييد
الحكومات ونقابات العمال في مختلف الدول. وفي 1919/01/25 قرر مؤتمر السلام

¹مصطفى سيد عبد الرحمان، المنظمات الدولية المتخصصة، بدون طبعة، دار النهضة العربية للنشر، القاهرة، 2003، ص

المبحث التمهيدي: الإطار المفاهيمي لمنظمة العمل الدولية

التمهيدي تشكيل لجنة لتشريع الدولي للعمل تتكون من 15 عضو وتختص بدراسة وسائل حماية العمل والعمال وشكل التنظيم الدولي المقترح، وقدمت اللجنة إلى مؤتمر السلام مشروع إنشاء منظمة دولية للعمل وافق المؤتمر عليه في 19/04/1919 ليصبح القسم 13 من إتفاقيات فرساي تحت عنوان العمل وتقرر أن تكون جنيف المقر الرئيسي للمنظمة. وفي عام 1946م أصبحت منظمة العمل الدولية أول وكالة متخصصة ترتبط بمنظمة الأمم المتحدة، وتتولى مسؤولية تحقيق أهدافها المبينة في دباجة دستورها التي قررت أن تلك المنظمة نشأت من أجل تحقيق العدالة الإجتماعية للعمال في جميع أنحاء العالم، وذلك بإعداد السياسات والبرامج التي تستهدف تحسين أوضاع وظروف العمل وتحديد القواعد الدولية التي تسمح بتطبيق ذلك، والإهتمام بجمع البيانات والمعلومات والأبحاث اللازمة لأعضائها وإنشاء مراكز تدريب في شؤون العمل.¹

وقد بلغ عدد الدول الأعضاء في المنظمة 175 دولة عضو سنة 2003 وإرتفع عدد الدول الأعضاء إلى 187 دولة عضو سنة 2019، منها 186 دولة من أصل 193 دولة عضو في الأمم المتحدة إضافة إلى جزر كوك. كما توجد دول أعضاء في الأمم المتحدة ولكنها ليست عضو ضمن منظمة العمل الدولية هي أندورا وبوتان وليشتنتشتاين وولايات ميكرونيسيا المتحدة وموناكو وناورو وكوريا الشمالية.

وقد تمكنت من عقد حوالي 50 مؤتمر دولياً إنتهت بإبرام عدد كبير من الإتفاقيات الدولية وما يقارب 180 إتفاقية وتوصية ترمي جميعها إلى حماية العمال بمختلف فئاتهم. وتعد منظمة العمل الدولية أول وكالة دولية متخصصة بمقتضى الإتفاق الذي إعترفت بمقتضاه الهيئة بمنظمة العمل الدولية كوكالة متخصصة وذلك في أكتوبر سنة 1946م، حيث أبرم

¹صلاح الدين حسن السبسي، النظم والمنظمات الإقليمية والدولية، الواقع، مبادرات ومقترحات، التطوير والتفعيل، الطبعة الأولى، ملتزم الطبع والنشر دار الفكر العربي، 1428هـ / 2007م، ص ص 381-382

المبحث التمهيدي: الإطار المفاهيمي لمنظمة العمل الدولية

إتفاق بين المجلس الإقتصادي والإجتماعي والمنظمة وفقا للمادة 63 من ميثاق الأمم المتحدة.¹

الفرع الثاني: أهداف منظمة العمل الدولية

يعتبر الباعث إلى تحقيق السلام الإجتماعي هو الباعث إلى إنشاء منظمة العمل الدولية.² وقد أشارت ديباجة دستور المنظمة إلى المبادئ التي يمكن من خلالها تحقيق أهدافها وهي:

- القضاء على البطالة
- عند العمل المماثل
- تنظيم ساعات العمل

وقد لعبت المنظمة دورا مهما في تطوير التشريعات العمالية والإجتماعية في العالم، إنطلاقا من السياسة التشريعية للمنظمة التي تقضي بأن المؤتمر العام للمنظمة يوافق بأغلبية الثلثين $\frac{2}{3}$ على مشروعات الإتفاقات الخاصة بهذه الموضوعات، وهو ما أدى إلى حصول المنظمة على موافقة الدول على طائفة كبيرة من الحقوق العمالية، حيث أنه³ في سنة 1939م بلغت المجموعة الدولية لقانون العمل 67 إتفاقية تم التصديق عليها من جانب 46 دولة، إضافة إلى التوصيات الصادرة عن أجهزة المنظمة. وتعمل المنظمة تحقيقا لذلك من خلال إشتراك الحكومات والعمال وأصحاب الأعمال في إقرار مقترحات لوضع حد أدنى للمستويات الدولية للعمل، وفي إعداد الإتفاقيات الدولية الخاصة بأجور العمال وتحديد ساعات العمل ومنع العمل الإجباري ومنع التمييز والحد الأدنى لسن العامل وسلامة العمال وتعويضهم عن

¹ عمر الحفصي فرحاتي، آدم بلقا سم قبي، بدر الدين محمد شبل، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دراسة في أجهزة الحماية العالمية والإقليمية وإجراءاتها، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2012/هـ1433م، ص

² مصطفى سيد عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 34

³ عمر الحفصي فرحاتي، آدم بلقاسم قبي، بدر الدين محمد شبل، المرجع السابق، ص 157

المبحث التمهيدي: الإطار المفاهيمي لمنظمة العمل الدولية

إصابات العمل وحرية الإجماعات والتنظيم النقابي والتأمين الإجتماعي وتنظيم ساعات العمل اليومية والأسبوعية والقضاء على البطالة وحماية الأطفال والنساء والأجر المتكافئ عن العمل المتكافئ، وكذا جمع البيانات والإحصاءات الخاصة بالعمل وتطور مشكلات العمال، كما تقدم المعونة الفنية لأعضائها في شكل دراسات وتقديم خبراء ومنح دراسية وإنشاء مراكز تدريب مهني في شؤون العمال والعمل، كما ساهمت المنظمة في إخضاع السياسة الإجتماعية في المستعمرات لإتفاقيات دولية تهدف إلى منع العمل الجبري أو السخرة وحماية العمال الوطنيين، وقد إعتمدت الدورة 26 للمؤتمر العام للمنظمة المعقودة في فيلادلفيا في ماي 1944 إعلاناً بشأن أهداف وأغراض منظمة العمل الدولية وهو المعروف بإعلان فيلادلفيا، وقد أدرجت أهداف أخرى بموجب التعديل الذي أدخل على دستور المنظمة سنة 1946م، وأرفق نص الإعلان بالدستور وأدرجت الأهداف التي جاءت في هذا الإعلان ضمن الأهداف التي ينبغي أن تنهض بها المنظمة، وقد أعاد التأكيد على المبادئ الأساسية التي قامت عليها المنظمة وخاصة:

1- أن العمل ليس سلطة

2- أن حرية التعبير والحرية النقابية لا غنى عنهما لإطراد التقدم

3- أن الفقر أينما وجد يولد خطراً يهدد الرخاء في كل مكان¹

ويؤكد الإعلان على أن لجميع البشر بغض النظر عن العرق أو العقيدة أو الجنس، الحق في التمتع بكل من الرفاهية المادية والتقدم المعنوي في جو من الحرية والكرامة والضمان الإقتصادي والفرص المتكافئة.

ويضيف أن تهيئة الظروف التي من شأنها أن تجعل تحقيق ذلك ممكناً يجب أن تكون الهدف الرئيسي للسياسات الوطنية والدولية، ويعترف الإعلان بالتزام المنظمة رسمياً بأن تدفع قدم

¹ عمر الحفصي فرحاتي، آدم بلقا سم قبي، بدر الدين محمد شليل، المرجع السابق، ص ص 158 - 159

المبحث التمهيدي: الإطار المفاهيمي لمنظمة العمل الدولية

البرامج التي من شأنها أن تحقق الإستخدام الكامل ورفع مستويات المعيشة والإعتراف بحق المفاوضات الجماعية ومد نطاق الضمان الإجتماعي، كما يتضمن تعهد بأن تتعاون المنظمة مع الهيئات الدولية الأخرى لبلوغ ما تضعه من أهداف والإرتقاء بصحة وتعليم ورفاه جميع الشعوب.

ويمكن تلخيص أهداف المنظمة في النقاط التالية:

- 1- تحسين شروط العمل عن طريق تنظيم ساعات العمل والقضاء على البطالة ورفع مستوى معيشة العمال، وتحقيق إستقرار الحياة الإقتصادية والإجتماعية.
- 2- حماية العمال ضد الأخطار الصناعية.
- 3- الإعتراف بقاعدة المساواة في الأجر بالنسبة للعمل الواحد والحد الأدنى لسن العامل.
- 4- حرية تكوين النقابات وتوفير الضمان الإجتماعي.
- 5- إشترك اللجان وأصحاب العمل والحكومات في وضع قواعد للمستويات الدولية للعمل.

الإهتمام بالتعليم الفني¹.

الفرع الثالث: العضوية في منظمة العمل الدولية

تعتبر منظمة العمل الدولية منظمة عالمية مفتوحة العضوية، متخصصة في مجال العمل، لها سلطات واسعة، تتميز دون سائر المنظمات الدولية بتكوينها الثلاثي، الدول (الحكومات)، أرباب العمل والعمال. حيث تنص (م1/1) من دستور المنظمة على أن " الدول الأعضاء في المنظمة هي الدول التي كانت أعضاء فيها في 1944/11/01 وكذلك التي تكتسب العضوية وفقا لـ (م3/1،4)". وتقرر (م3/1) أن " جميع أعضاء منظمة الأمم المتحدة لهم الحق في

¹ جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي للنشر، مصر، 2007، ص 396

المبحث التمهيدي: الإطار المفاهيمي لمنظمة العمل الدولية

أن يصبحوا أعضاء في منظمة العمل لدولية بمجرد إخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي بقبولهم الإلتزام بدستور المنظمة " كذلك تنص المادة (م4/1) على أنه " يمكن لأي دولة يقرر المؤتمر العام للمنظمة قبولها بأغلبية ثلثي $\frac{2}{3}$ الحاضرين"، ويتضح من هذه المادة أن هناك طائفتين من العضوية للمنظمة: أصلية، ومنظمة. وأما عن إجراءات القبول في عضوية المنظمة فإنها تتمثل في طلب تتقدم به الدول يبين فيه على وجه الخصوص قبولها الإلتزام بأحكام دستور المنظمة، وقرار يصدر بأغلبية ثلثي $\frac{2}{3}$ أعضاء المنظمة بما في ذلك ثلثا مندوبي الحكومات الحاضرين المشتركين في التصويت. وتتص (المادة 5/1) من دستور المنظمة على إمكانية إنهاء العضوية عن طريق الإنسحاب بإخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي، ويسري مفعول هذا الإخطار بعد سنتين من تاريخ تسلم المدير العام له يشترط أن يكون العضو قد أوفى بجميع إلتزاماته على عضويته خلال تلك المدة. كذلك تنص المادة 6/1 على أنه يجوز للمؤتمر العام بأغلبية ثلثي $\frac{2}{3}$ المندوبين الذين حضروا الدورة على أن يكون من بينهم ثلثا مندوبي الحكومات الحاضرين المشتركين في التصويت أن يطرد من عضوية المنظمة أي عضو في منظمة الأمم المتحدة يكون قد حرم من ممارسة حقوق ومزايا عضو المنظمة، كما يجوز للمؤتمر أن يوقف عن ممارسة حقوق ومزايا العضوية أي عضو تكون منظمة الأمم المتحدة قد إتخذت حياله إجراء مماثلا.¹

وبشأن عضوية الدول في المنظمة فإن وفد كل دولة في المؤتمر العام لهذه المنظمة يظم أربعة ممثلين تختارهم حكومة كل عضو، ولكن يشترط أن يكون إثنان منهم يمثلون الحكومة والممثلان الآخران تختارهم الحكومة كذلك ولكن بعد التشاور مع الهيئات التي تعبر عن رأي أصحاب العمل ويشترط أن يكونا من بين هاتين الطائفتين. ولم يكن الوضع يثير إشكالا قبل ظهور النظم الإشتراكية التي لا يمكن الفصل في ظلها بوضوح بين صاحب العمل والعمال ونظرا لإزدياد أهمية ظاهرة إنتشار النظم الإشتراكية، نرى من الواجب الوقوف أمام هذه

¹صلاح الدين حسن السيسي، المرجع السابق، ص ص 382 - 383

المبحث التمهيدي: الإطار المفاهيمي لمنظمة العمل الدولية

المشكلة بشيء من لتفصيل. ولقد بدأت المشكلة عندما إنظم الإتحاد السوفياتي في عام 1945 إلى هذه المنظمة إستنادا إلى المادة 3/1 من دستورها وهي التي تقضي بأن كل دولة عضو في الأمم المتحدة تصبح عضوا في هذه المنظمة إذا أرسلت إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي إعلانا بقبولها الصريح للإلتزامات المنصوص عليها في الدستور الخاص بالمنظمة.

خاض فريق أصحاب العمل خلال المؤتمر الدولي العام للعمل في سنة 1954 والمؤتمرين الذين عقدهما المؤتمر الدولي للعمل في سنة 1955 إحتجاجا شديدا على تمثيل أصحاب العمل السوفيات في هذه المؤتمرات وذلك للإعتبارات الآتية:

لأن منظمة العمل الدولية تتميز دون سائر المنظمات الدولية بتكوينها الثلاثي أي أن كل دولة تعين في المؤتمر الدولي للعمل أربعة ممثلين إثنين منهم ممثلين للحكومة والإثنين الآخرين يمثلان أصحاب العمل والعمال¹ هذا بالإضافة أن الدول الأعضاء ملتزمة عندما تعين مندوبين غير الحكوميين أن تعينهما بعد الإتيافاق مع المنظمات المهنية الأكثر تمثيلا لكل من أصحاب العمل وعمال الدولة بشرط أن تكون هذه المنظمات قائمة فعلا. ويتولى المؤتمر التحقق من:

(1) أوراق تفويض هذين المندوبين، ويستطيع المؤتمر بأغلبية الثلثين ($\frac{2}{3}$) من أصوات المندوبين الحاضرين والمشاركين في التصويت أن يرفض قبول هذا المندوب يرى المؤتمر انه لم يعين وفقا للأحكام السابقة.

وفي المؤتمر يصوت كل مندوب منفردا، ومع ذلك إذا لم تعينهم الدولة العضو في المؤتمر أي من المندوبين غير الحكوميين أو إذا رفض المؤتمر قبول مثل هذا المندوب فإن المندوب الثاني غير الحكومي لا يكون له الحق في التصويت في المؤتمر .

¹ جمال عبد الناصر مانع، المرجع السابق، ص ص 398 - 399

المبحث التمهيدي: الإطار المفاهيمي لمنظمة العمل الدولية

2- والحقيقة أن واضعي الجزء الثالث عشر (13) من معاهدة فرساي الذي أصبح فيما بعد دستور منظمة العمل الدولية كان في ذهنهم مفهوم واضح تماما بخصوص البناء الإجتماعي للدول والعلاقات بين العناصر الثلاثة الممثلة داخل الوفود الوطنية وكان رأيهم هذا مؤسسا على الآتي:

أ- أن لتمثيل الثلاثي الممنوح للطوائف الثلاثة التي يتكون منها وفد كل دولة يقابله مصالح متميزة.

ب- وهذا التمثيل المتميز لا يحدث آثاره إلا إذا احتفظت المصالح غير الحكومية باستقلال كانت في مواجهة الحكومات.

ج- إختلاف المصالح بين منظمات أصحاب العمل والعمال ولذلك يجب أن يكون هناك توازن في تشكيل كل وفد وطني.

د- في هذا الوقت الذي إقترحت فيه معاهدة فرساي كان البناء الإجتماعي السابق له طابع عالمي وكان يعد النظام الأمتل في هذا الوقت لدرجة أن عددا هاما من أعضاء لجنة تشريع العمل الدولي في عام 1919 أعلنوا أن الإتفاق مع النقابات المهنية قصد به تشجيع كل دولة على إنشاء نقابات لأصحاب العمل ونقابات للعمال.¹

3- ولكن يمكن الرد على الإعتبارات السابقة بالآتي:

أ- أيا كان قصد واضعي الأحكام السابقة فإن الإتفاق مع المنظمات الأكثر تمثيلا للعمال وأصحاب العمل لا يكون مطلوبا إذا كانت هذه المنظمات غير موجودة كما في الأنظمة الإشتراكية حيث لا يوجد تنظيم لأصحاب العمل لأن الدولة هي التي تدبر المشروعات العامة لصالح الطبقات الكادحة فيها وهي طبقة العمال.

¹جمال عبد الناصر مانع، المرجع السابق، ص ص 399 - 400

المبحث التمهيدي: الإطار المفاهيمي لمنظمة العمل الدولية

ب- التشكيل الثلاثي لوفود الدول قصد به التعبير عن حقيقة أساسية وهي أن منظمة العمل الدولية أنشئت لتحقيق حماية الطبقات العاملة.

ج- الغرض من تمثيل المصالح غير الحكومية هو تسهيل مهمة الحكومة في ضمان السلام الإجتماعي بالربط بين المصالح غير الحكومية ونشاط الحكومة، وهو غير موجود في ظل لأنظمة الإشتراكية.

أ- لذلك وجدنا أن لجنة تحقيق أوراق التفويض وغالبية وفود المؤتمر رفضوا رأي أصحاب العمل السابق ورأوا أن حضور ممثلين لأصحاب العمل السوفياتي لا ينال البتة بدستور المنظمة وذلك إستنادا إلى الحجج الآتية:

ب- نص دستور المنظمة واضح في ترك الحرية كاملة للدول الأعضاء في حالة إنعدام التمثيل النقابي المهني في الدولة.

ب- الرأي الذي أقره المكتب الدولي للعمل سنة 1946 في مذكرة قانونية هامة مقتضاها أن هذا التمثيل لأصحاب العمل والعمال لا يعد تعبيراً عن معارضة حتمية وإنما هو بمثابة شرط للتوفيق فالعامل له رأي رب عامل سواء أكان هذا الأخير ينتمي للقطاع العام أو الخاص والذي يتطلبه الدستور هو مجرد التنويع موجود في الإتحاد السوفياتي

حيث توجد أجهزة تتولى وضع الخطة وأخرى تقوم بتنفيذ هذه الخطة .

ج- منظمة العمل الدولية تعد منظمة ذات طابع خاص ويجب عليها أن تقبل النظم الإقتصادية والإجتماعية المختلفة للدول لأعضاء خصوصاً وأن الدستور المعدل للمنظمة بعد الحرب العالمية الثانية يقضي بأن الإنضمام للمنظمة يتم الإخطار بالنسبة للدول الأعضاء في الأمم المتحدة، فضلاً على أن مؤتمر العمل الدولي قد قبل في الدورة 29 عام 1946 الرأي القاضي بأن الدستور في صورته الحالية يسمح لجميع الدول الإهتمام بالمنظمة.

المبحث التمهيدي: الإطار المفاهيمي لمنظمة العمل الدولية

د- في هذه الظروف فإنه يكون من غير المقبول حرمان دولة عضو في الأمم المتحدة - لمجرد طبيعة نظامها الاجتماعي- من جزء من الأصوات التي يعطيها لها دستور المنظمة لأن ذلك يخالف مبدأ المساواة بين الدول. ونلاحظ الآن أن منظمة العمل الدولية تتجه نحو تفسير مرن لدستورها وهي في ذلك تستلهم طريقة لتفسير المتبعة من جانب محكمة العدل الدولية التي قررت أن المحكمة في تحديد طبيعة ومدى نص معين يجب أن تواجه الآثار العملية بدلا من الوقوف عند الباعث الأساسي الذي يفترض أن كان الدافع على إقتراح هذا النص، وقد فسرت المحكمة فعلا دستور المنظمة تفسيراً واسعاً.

لقد إهتمت منظمة العمل الدولية منذ زمن بعيد بمسألة تمثيل الأقاليم الغير مستقلة في المؤتمر الدولي للعمل، ومن ذلك التصريح الخاص بأغراض وأهداف منظمة العمل الدولية الذي وافق عليه المؤتمر الدولي للعمل في 10/05/1944 المنعقد بفيلادلفيا. وعملا بدستور منظمة العمل الدولية المعدل عام 1946 أنشئت طريقة جديدة أكثر فعالية لتسهيل تطبيق الإتفاقيات والتوصيات التي توافق عليها المنظمة على الأقاليم التي لا تتمتع بحكم ذاتي.¹

الفرع الرابع: أجهزة منظمة العمل الدولية

تمتلك منظمة العمل الدولية تشكيلا خاصا، فلا يقتصر التمثيل فيها على ممثلي الحكومات بل يضاف له ممثلون عن العمال وأصحاب الأعمال، وهذا ما يعرف بثلاثية التمثيل عند منظمة العمل الدولية، وهذا ما يعتبر تطورا كبيرا في مجال التمثيل لدى منظمة العمل الدولية، ويسمح لهؤلاء المساهمة بإصدار القرارات ووضع السياسات الخاصة بمسائل العمل وما يتصل بها.

¹ جمال عبد الناصر مانع، المرجع السابق، ص ص 400 - 401

وتضطلع حاليا بأعباء المنظمة الأجهزة التالية¹:

أولاً: المؤتمر العام

المؤتمر العام هو الجهاز الرئيسي، ومن ثم، فهو أعلى سلطة في المنظمة.

1- تشكيل الوفود (التمثيل الثلاثي)

تتشكل وفود الدول لدى المؤتمر العام تشكيلاً فريداً، لا يماثله أي تشكيل آخر في أي منظمة دولية أخرى. فتجري العادة أن تتشكل وفود الدول في المنظمات الدولية الحكومية من ممثلين حكوميين يعبرون عن وجهة نظر الحكومات، ويعتمدون لهذا الغرض من قبل هذه الحكومات.

أما وفود الدول الأعضاء إلى المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية فهي لا تتشكل فقط من مندوبين حكوميين، بل إنها تضم مندوبين عن العمال وأصحاب الأعمال، فالوفد الواحد للدولة الواحدة يضم مندوبين عن الحكومة، ومندوب واحد عن العمال، وآخر عن أصحاب الأعمال، وهذا التشكيل يعرف بالتشكيل الثلاثي، لأنه يضم مندوبين يمثلون ثلاثة فئات تعبر كل فئة منها عن مصلحة قد تبدوا أو قد تكون متعارضة، أو على الأقل غير منسجمة في كثير من الأحيان.

ولا يتقيد المندوبون غير الحكوميين بالرأي الذي يبديه مندوب الحكومة، إذ أن كلا منهم يمثل مصلحة بعينها ويمكن إذا لمندوب العمال أن يتبنى وجهة نظر تخالف رأي حكومته، ومن باب أولى يمكن أن يدافع عن وجهة نظر تعارض رأي مندوب أصحاب الأعمال. وكذلك يمكن لمندوب أصحاب الأعمال أن يفعل الشيء نفسه. وأكثر من ذلك وضمان الإستقلالية

¹أحسن عمروش، الوكالات الدولية المتخصصة ذات الطابع الإجتماعي ودورها في حماية حقوق الإنسان، بدون طبعة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 56

داخل المؤتمر العام، فإن وفد كل دولة لا يرأسه أحد من مندوبي الحكومات إستبعادا لشبهة التأثير الحكومي على مصالح العمال، مصالح رجال الأعمال، كل على حده.¹

2- إختصاصات المؤتمر العام

يتألف المؤتمر العام من ممثلي الدول المشتركة في الهيئة ويبلغ عددها حوالي 175 دولة عضو سنة 2003 وفي سنة 2019 بلغ عددها 187 دولة عضو وذلك بواقع أربعة ممثلين لكل دولة (إثنان يمثلان الحكومة وواحد يمثل أصحاب الأعمال وواحد يمثل العمال)، وقد روعي في هذا التشكيل أن يكون التمثيل في المؤتمر شاملا لكافة المصالح، ويجتمع المؤتمر كل سنة على الأقل وذلك لمدة ثلاث أسابيع خلال شهر جوان، وذلك لبحث السياسة العامة للمنظمة ودراسة كافة أنشطتها المختلفة.²

وبناء على ما سبق فإن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يجتمع على قدم المساواة بين الطبقات الإجتماعية المختلفة وبين مندوبي الحكومات، وهو الأمر الذي يجعل من المؤتمر العام مكانا يسهل فيه التوفيق بين المصالح المتعارضة لهذه الفئات الثلاثة بما يستهدف تحقيق الصالح العام، وهذه تعتبر سمة فريدة تتميز بها منظمة العمل الدولية عن سائر المنظمات الدولية الحكومية الأخرى، وحرصا على تأكيد هذا الطابع التمثيلي الخاص للمؤتمر العام، ولمنظمة العمل ككل نصت المادة الرابعة من دستور المنظمة على أنه في حالة عدم تعيين أحد العضوين غير الحكوميين فإن العضو الآخر له الحق في الإشتراك في المناقشات مع حرمانه من حق التصويت.

ومما يجدر الإشارة إليه أن إجراءات المناقشة والتصويت وإتخاذ القرارات في المؤتمر العام كانت محلا لتعديلات عديدة، فقد جرى المؤتمر العام في البداية على التصويت على

¹مصطفى سيد عبد الرحمان، المرجع السابق، ص 38 - 40

²أحسن عمروش، المرجع السابق، ص 57

المبحث التمهيدي: الإطار المفاهيمي لمنظمة العمل الدولية

التوصيات والإتفاقيات في نفس دور الإنعقاد الذي يتم طرحها فيه، الأمر الذي أثمر مجموعة من النصوص التي إفتقرت القدر اللازم من النضج والدقة في بعض الأحيان وإنعكس سلبا على التزام الدول بتنفيذها.¹

ويختص المؤتمر العام بإختصاصات ذات أهمية كبيرة من الناحيتين التشريعية والإشرافية منها:

أ- إنتخاب رئيس له وثلاثة نواب للرئيس أحدهم من مندوبي الحكومات والثاني من مندوبي أصحاب العمل والثالث من مندوبي العمال، وتصدر القرارات بأغلبية الأصوات.

ب- إقرار الميزانية.

ج- مناقشة السياسة العامة للمنظمة ونشاطه.

د- مناقشة مشروعات إتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية والإقتراع عليها يكون بأغلبية ثلثي الأعضاء.²

ثانيا: مجلس الإدارة (الجهاز التنفيذي)

وهي تشرف على عمل الهيئة، وتتألف من 56 عضوا دائما (28 يمثلون الحكومات و14 عضو يمثلون أصحاب الأعمال و14 عضو يمثلون العمال) أي نصفهم يمثل الحكومات والنصف الآخر يمثل أصحاب الأعمال والعمال بالتساوي، وكذلك 66 نائبا للأعضاء (28 عضو يمثلون الحكومات و 19 عضو يمثلون أصحاب الأعمال و 19 عضو يمثلون العمال)، ويتم إنتخاب ممثلي العمال وأرباب الأعمال بواسطة مندوبيهم في المؤتمر العام لمدة (3) ثلاث سنوات، وعليه فإن مندوبو العمال وأصحاب الأعمال يتحررون من جماعاتهم

¹ حامد سلطان، القانون الدولي العام وقت السلم، الطبعة السادسة، دار النهضة العربية، القاهرة، سنة 1997، ص 210

² صلاح الدين حسن السيسي، المرجع السابق، ص 383

المبحث التمهيدي: الإطار المفاهيمي لمنظمة العمل الدولية

الوطنية بما أنهم ينتخبون من قبل الأعضاء الدوليين وهذا عكس مندوبي العمال وأرباب الأعمال في المؤتمر العام الذين يمثلون جماعاتهم الوطنية، أما مندوبو الحكومات في المجلس وعددهم 28 عضو فيتم إنتخابهم حسب المادة 7 من دستور المنظمة على النحو التالي:

تختار الدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية الرئيسية (10) عشرة أعضاء بصفة دائمة وهي البرازيل، الصين، فرنسا، ألمانيا، الهند، إيطاليا، اليابان، روسيا، بريطانيا والولايات المتحدة الأمريكية، أما 18 عضو الآخرين يتم إنتخابهم بمعرفة مندوبي الحكومات لدى المؤتمر العام دون إشترك الدول العشرة السابقة في الإختيار، وهذا لمدة (3) ثلاث سنوات، كما تقوم الهيئة الإنتخابية بإنتخاب 28 نائبا للأعضاء ويتم توزيع 18 مقعدا المخصصين للأعضاء الحكوميين من خلال مشاورات فيما بين المناطق الجغرافية على النحو التالي:

6 أعضاء من الدول الإفريقية، 5 أعضاء من دول الأمريكيتين، 3 أعضاء من الدول الأوروبية و 4 أعضاء من الدول الآسيوية.¹ ويختار مجلس الإدارة رئيسا من بين الأعضاء الحكوميين وكذلك نائبين للرئيس من بين ممثلي العمال وأصحاب الأعمال، وله عقد إجتماعات خاصة بطلب من أعضائه، ويعتبر مجلس الإدارة لمنظمة العمل الدولية بمثابة الجهاز التنفيذي للمنظمة². يختص المجلس بإختصاصات ذات طابع تنفيذي وإشرافي منها:

أ- الإشراف على مكتب العمل الدولي وأعمال اللجان الرئيسية والفرعية.

ب- تعيين مدير عام لمنظمة العمل الدولية.

ج- إعداد جدول أعمال المؤتمر العام ومتابعة تنفيذ قراراته وتوصياته.

¹ صلاح الدين حسن السيسي، المرجع السابق، ص 383

² مرجع نفسه ، ص58

د- متابعة قيام الدول الأعضاء بتطبيق إتفاقيات وتوصيات العمل المختلفة.¹

ثالثاً: مكتب العمل الدولي (الجهاز الإداري)

وهو بمثابة الأمانة العامة للهيئة (منظمة العمل الدولية) ويضم عددا كبيرا من الموظفين الدائمين وله فروع وبعثات في مختلف أنحاء العالم، ويقوم بعمله تحت رئاسة مدير عام تعيينه الهيئة الإدارية أي مجلس الإدارة وترأسه المدير العام التشيلي: خوان سوما فيا (Juan soma via) من 1999 إلى 2008، أما حالياً فيرأسه البريطاني السيد غاي رايدر، حيث يصبح المدير العام مسؤولاً أمام مجلس الإدارة عن أعمال المكتب، كما يحضر جلسات مجلس الإدارة ويقوم بعمل السكرتير العام للمؤتمر العام، كما يقوم بجمع ونشر المعلومات الخاصة بمشاكل العمال، كما يسعى إلى إقامة عدد من العلاقات مع الدول الأعضاء عن طريق الهيئات الداخلية المهتمة بكافة مجالات العمل.²

1- إختصاصات مكتب العمل الدولي

يختص مكتب العمل الدولي بإختصاصات منها:

- أ- الإعداد الفني لإجتماعات المؤتمر العام ومجلس الإدارة.
- ب- جمع المعلومات الخاصة بموضوعات العمل ونشرها.
- ج- إدارة برامج التعاون الفني لمنظمة العمل الدولية.
- د- مساعدة الحكومات وبناء على طلبها في وضع مشروعات القوانين على أسس قرارات المؤتمر.

هـ- تقديم المساعدة اللازمة لتنفيذ إتفاقات العمل.

¹صلاح الدين حسن السيسي، المرجع السابق، ص 384

²أحسن عمروش، المرجع السابق، ص 58

المبحث التمهيدي: الإطار المفاهيمي لمنظمة العمل الدولية

و- الإشراف على المعهد الدولي لدراسات العمل، والمعهد الدولي للتدريب بإيطاليا.

وتتمثل أبرز مجالات نشاط منظمة العمل الدولية فيما يلي:

1- إعداد الإتفاقيات والتوصيات التي تحدد القوانين الدولية الواجب إتباعها (حرية تكوين

نقابات العمال - الأجور - تحديد ساعات العمل - حوادث العمل - التعويض...)

2- القيام بأنشطة ذات طابع فني، حيث تقدم الخبراء اللازمين للدول في مختلف المجالات

(المعلومات - الإحصاءات - أساليب إدارة العمل - سياسات التوظيف - التأمين

الإجتماعي... إلخ).¹

3- إجراء الدراسات المختلفة من خلال المعهد الدولي للدراسات الإجتماعية (ومقره جنيف)

والمعهد الدولي للتأهيل الوظيفي والفني بإيطاليا.

4- يستند برنامج عمل المنظمة إلى خمسة موضوعات هي:

- المعايير الدولية للعمل والدفاع عن حقوق الإنسان.

- تحقيق المساواة للنساء في العمل.

- مكافحة البطالة.

- تعزيز المعلومات والثقافة العالمية.

- حماية البيئة والطبيعة.²

كما أنشأت منظمة العمل الدولية أجهزة أخرى مثل:

1- المحكمة الإدارية: حيث أسستها عصبة الأمم عام 1927م وتتكون من ثلاثة قضاة أصليين

وثلاثة قضاة إحتياطيين يعينهم المؤتمر العام كل ثلاث سنوات قابلة للتجديد ومقرها

جنيف، ومهمة هذه المحكمة هو النظر في المنازعات التي تنشأ بين المنظمة وموظفيها

¹ صلاح الدين حسن السيسي، المرجع السابق، ص 384 - 385

² مرجع نفسه ، ص 385

وهذا من خلال كل نزاع يتولد من إجراء متخذ من قبل منظمة العمل الدولية وينتهك الإجراءات التعاقدية في مجال الإلتزام والتعويضات ورواتب التعاقد، ويكون موضوع منازعاتها إما الإبطال، التعسف في إستعمال السلطة، التعويضات، الإصلاح المالي بسبب الأضرار، بالإضافة إلى كل هذا فإن قراراتها قطعية ودون إستئناف فيما يتعلق بعناصر المطالبة، ويوجد مركز الهيئة بمدينة جنيف بسويسرا، ولها مكاتب إقليمية في مختلف أنحاء العالم.¹

2- اللجان الدائمة والمؤقتة

هي لجان أنشأتها منظمة العمل الدولية لمواجهة بعض المشكلات المحدودة أو لمباشرة إختصاصات معينة بهذه الطريقة، وفي هذا الصدد أنشأت منظمة العمل الدولية المركز الدولي للتدريب الفني والمهني، والمعهد الدولي لدراسات العمل، حيث كان لمنظمة العمل الدولية دور كبير في إصدار العديد من إتفاقيات العمل الدولية التي إصطلح على تسميتها بـ: "القانون الدولي للعمل"، بإعتباره فرعاً من فروع القانون الدولي العام شأنه في ذلك قانون التنظيم الدولي²

المطلب الثاني: الأساس القانوني لمنظمة العمل الدولية

تحتوي المعاهدة الدولية المنشئة لمنظمة العمل الدولية، في مضمونها القواعد القانونية التي تحكم نشاط المنظمة، سواء كان داخليا أم خارجيا، فتبين أهدافها وتكوينها العضوي، ووظائف أجهزتها، كما تبين حدود نشاط المنظمة الخارجي مع الدول والمنظمات الدولية الأخرى والأسلوب الذي يمكنها من تحقيق أهدافها.

¹أحسن عمروش، المرجع السابق، ص ص 58 - 59

²جمال عبد الناصر مانع، المرجع السابق، ص 403

المبحث التمهيدي: الإطار المفاهيمي لمنظمة العمل الدولية

وبناء على ذلك فإنه يقتضي أن نتطرق إلى دستور منظمة العمل الدولية ثم إلى النظام القانوني للمنظمة، وأخيرا الطبيعة القانونية للمنظمة.¹

الفرع الأول: دستور منظمة العمل الدولية

يعد دستور منظمة العمل الدولية الوارد في الباب الثالث عشر من معاهدة فرساي بمثابة الإتفاقية العامة الأولى لحقوق الإنسان عموما وحقوق العمال خصوصا، فقد ورد في مقدمة النصوص الخاصة بمنظمة العمل الدولية أن " هدف عصابة الأمم هو إقرار السلام العالمي وأن هذا السلام لا يمكن أن يقوم إلا على أسس من العدالة الإجتماعية".

والوصول إلى غرض المنظمة المتمثل في تحقيق " رفاهية العمال الأجراء في النواحي المادية، المعنوية والثقافية " (المادة 427 من المعاهدة فرساي)، تعمل منظمة العمل الدولية على إنشاء قانون عالمي موحد للعمل، وذلك عن طريق إتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التي تصدر عن مؤتمر العمل، حيث ينعقد كل سنة بمقر المنظمة في جنيف.²

حيث نجد أن منظمة العمل الدولية تميل إلى أسلوب التوصية حينما لا تكون الظروف ملائمة أو مهينة لأن يكون الموضوع محل البحث أو أحد جوانبه محلا لإتفاقية دولية في الحال، وفي حين أن إتفاقيات العمل الدولية تنشئ إلتزامات على عاتق الدول المصادقة عليها، عكس التوصيات تقتصر أهميتها على إسترشاد الدول بها عند رسم سياستها أو عند سن تشريعاتها ذات الصلة بموضوعات العمل، ويلاحظ أن هذه التوصيات هي مجرد رغبات أو توجيهات أو نصائح لا ترتب أي إلتزام قانوني على الدول التي تصوت لصالحها، خلافا للإتفاقيات الدولية لقد بلغ عدد الإتفاقيات التي أعدها وأقرها مؤتمر العمل الدولي 188 إتفاقية خلال

¹ صلاح على على حسن، القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012، ص 33

² محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، المصادر ووسائل الرقابة، الجزء الأول، الطبعة الخامسة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1435هـ - 2014م، ص 37

المبحث التمهيدي: الإطار المفاهيمي لمنظمة العمل الدولية

2007، وهي تعالج كافة مشاكل العمل والعمال، حيث تصبح الإتفاقية نافذة بعد التصديق عليها من دولتين على الأقل، ولا يجوز التحفظ على أحكامها، وهي قاعدة إستقر العمل بها في المنظمة وقد أقت إتفاقيات العمل الدولية بظلالها على الصكوك العالمية والإقليمية المتعلقة بحقوق الإنسان عامة، وبالحقوق الإقتصادية والإجتماعية بشكل خاص فضلا عن قوانين العمل في الدول كافة.

حيث أدى العدد الكبير من إتفاقيات وتوصيات العمل الدولية إلى تشييد ما أصبح يطلق عليه اليوم "قانون العمل الدولي". ولهذا ليس غريب أن تستمر منظمة العمل الدولية بعد زوال عصبه الأمم، وأصبحت حاليا أهم الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة التي كرست نفسها للذود عن حقوق الإنسان أينما كانت في ميدان العمل.¹

الفرع الثاني: النظام القانوني لمنظمة العمل الدولية

يعرف المجتمع الدولي نوعين أساسيين من النظم القانونية أحدهما خاص بالدول، والثاني خاص بالمنظمات الدولية، في الوقت الذي يوجد إختلاف جذري بين نوعي النظم القانونية داخل كل منهما، كذلك لكل منظمة نظامها القانوني الخاص بها، والذي يختلف عنه في غيرها من المنظمات الدولية، لذا يجدر بنا أن نشير إلى أن النظام القانوني للمنظمة كمنظمة العمل الدولية يتميز بخاصيتين أساسيتين ألا وهما الذاتية والتبعية ويمكن تناولهما كالآتي.²

1- الذاتية:

نظرا للخصائص التي تتميز بها المعاهدة المنشئة للمنظمة فقد كان لهذا أثره على التكيف القانوني لها، ونظرا للإرتباط الوثيق بين المعاهدة المنشئة والنظام القانوني

¹ محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى، المرجع السابق، ص 38 - 39

² صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص 52

المبحث التمهيدي: الإطار المفاهيمي لمنظمة العمل الدولية

للمنظمة، فإن الطبيعة القانونية للمعاهدة المنشئة تترك أثرها واضحا على النظام القانوني للمنظمة حيث تكفل له من الذاتية، ما يسمح لها من تحقيق أهدافها، وهكذا نجد النظام القانوني لمنظمة العمل الدولية يمنح أجهزة المنظمة من الإختصاصات وينظم الإجراءات ما يتيح العمل على تحقيق أهدافها.

2- التبعية:

رغم أن للنظام القانوني لمنظمة العمل الدولية ذاتيته الخاصة، إلا أنها تبقى تابعة للدول الأعضاء الذين يكون من إختصاصهم تحديد إختصاصها، كما يكون مرهون بهم إدخال أي تعديل جوهري على دستور منظمة العمل الدولية، بل يكون لهم القدرة على وضع حد لبقائها. ومن ثم، فإذا كانت المنظمة لها الحق قانونا في وضع قواعد دولية للعمل إلا أنها تلتزم في هذا الشأن بمراعاة أهداف المنظمة طبقا لما ورد بنظامها القانوني، وهذه الأهداف تتبلور في العمل من أجل عدالة إجتماعية وبالتالي تحقيق السلام والأمن العالميان¹.

الفرع الثالث: الطبيعة القانونية لمنظمة العمل الدولية

إذا بحثنا في المعاهدة المنشئة لمنظمة العمل الدولية لوجدنا أن المظاهر الدستورية فيها كثيرة وواضحة، ومن ذلك أن دستورها قد كفل لها في المادة 1/19 الحق في إقرار نصوص تنظم موضوعات العمل والعمال، منها ما يأخذ شكل إتفاقيات دولية ومنها ما يأخذ شكل توصيات، كذلك فوض دستور المنظمة على الدول الأعضاء إلتزامات معينة تترتب على مجرد إقرار هذه النصوص بصرف النظر عن التصديق عليها أو قبولها من الدول.²

حيث يطلق الأستاذ Scelle على التصديق على النصوص لفظ التصديق الكاذب، إذ يقول بأن هذا التصرف الذي يتم بمعرفة برلمانات وحكومات الدول الأعضاء في المنظمة ليس تصديقا

¹صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص ص 53 - 54

²مرجع نفسه، ص 48

المبحث التمهيدي: الإطار المفاهيمي لمنظمة العمل الدولية

بالمعنى الحقيقي، ذلك أنه لا يعطي النصوص التي يقررها مؤتمر العمل الدولي وجودها قانونا فهذا الوجود متوافر للنصوص ذاتها، وذلك بمجرد إقرارها بمعرفة المؤتمر، وإن التصرف الذي يصدر من الدول، هو في الحقيقة ليس تصديقا، ولكنه إنظام لعمل تشريعي قائم سلفا، وأن من شأن إنظام دولة لهذا العمل التشريعي هو إلتزام هذه الدولة به، حيث يصبح تشريعا ملزما دوليا وداخليا بالنسبة للدول المنظمة، وذلك بصرف النظر عن صدور تصرفات مماثلة من الدول الأخرى.

بالإضافة إلى ما سبق فقد ذهب الفقيه Scelle إلى القول بأنه " إذا كان من المعتاد أن تلك النصوص التي تأخذ شكل إتفاقيات دولية، لا تدخل حيز التنفيذ، إلا بحصولها على تصديقين أو ثلاثة، فإن هذا ليس سوى إجراء عمليا فوجود أكثر من تصديق لا يضيف جديدا إلى النصوص التي لها سابقا قيمتها القانونية، وأنه ليس هناك تلازم أو علاقة تبادلية أو تعاقدية بين مختلف التصديقات.¹

¹صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص ص 67 - 68

الفصل الأول

آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة

العمل الدولية لحماية حقوق العمال

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

إن الدول الأطراف في منظمة العمل الدولية، إذ ترى أن الإقرار بما لجميع أعضاء الأسرة البشرية من كرامة أصيلة فيهم، ومن حقوق متساوية وثابتة في مجال العمل، يشكل وفقا للمبادئ المعلنة في دستور المنظمة أساس العدالة الاجتماعية التي تكفل السبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم. وإذ تدرك أن السبيل الوحيد لتحقيق العدالة الاجتماعية للعمال كان لزاما على منظمة العمل الدولية إيجاد آليات حمائية إلزامية ووقائية تحمي حقوق العمال من الإنتهاك من طرف الحكومات وأرباب العمل حيث أصدرت وصادقت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها عام 1919م إلى غاية يومنا هذا 188 إتفاقية و 199 توصية، تهدف من ورائها إلى حماية حقوق العمال¹ وهو ما سنتطرق إليه في الفصل الأول ، حيث قسمنا هذا الفصل إلى مبحثين:

- المبحث الأول: الإتفاقيات الدولية الخاصة بمنظمة العمل الدولية

- المبحث الثاني: التوصيات الخاصة بالإتفاقيات الدولية المتعلقة بمنظمة العمل الدولية

المبحث الأول: الإتفاقيات الدولية الخاصة بمنظمة العمل الدولية

سنتطرق في هذا المبحث إلى شرح أهم الحقوق الأساسية المحمية التي إعتمدتها منظمة العمل الدولية وجسدها من خلال تحديد أهم الإتفاقيات الدولية لمواجهة مشكلة أوضاع العمال في ميدان العمل التي تنطوي على " الظلم، المشقة والحرمان "، وكذا دعم قضايا حقوق العمال والعمل، ومنه سنحاول البحث عن أهم الحقوق المحمية الواردة في الإتفاقيات الدولية للعمل المتمثلة² في:

- إتفاقية عمالة السخرة لعام 1930، (رقم 29)

- إتفاقية العمال المهاجرين لعام 1949، (رقم 97) - 1975، (رقم 143)

- إتفاقية إلغاء العمالة القسرية أو الجبرية أو السخرة لعام 1957، (رقم 105)

- الإتفاقيات الدولية الأخرى الصادرة عن منظمة العمل الدولية

1 ديباجة دستور منظمة العمل الدولية

2 أحسن عمروش، المرجع السابق، ص 88

الفرع الأول: نشأة الإتفاقية

- يلقى العمل الجبري (السخرة) وأشكال الرق المعاصرة والإتجار بالبشر إهتماما وقلقا متزايدين على المستوى الدولي. لذا إعتد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية هذه الإتفاقية في دورته الرابعة عشر بتاريخ 28 جوان 1930م، حيث دخلت حيز النفاذ بتاريخ الفاتح ماي 1932م، طبقا لأحكام المادة 28 فقرة 2 و3 التي تنص على مايلي¹:
- (-) بيد أنفاذ هذه الإتفاقية بعد إثني عشر شهرا من تسجيل المدير العام صكي تصديق عضوين من أعضاء منظمة العمل الدولية.)
- (-) وبعد ذلك يبدأ نفاذ هذه الإتفاقية إزاء كل عضو بعد إثني عشر شهرا من تاريخ تسجيل المدير العام صك تصديقه لها.)²
- وقد صادق عليها إلى غاية شهر أفريل من سنة 2018م، مائة وثمانية وسبعون (178) دولة، من بينها الجزائر بتاريخ 1 أكتوبر 1962م، أين درس مكتب العمل الدولي المشكلات الدولية الناجمة عن السخرة عام 1923م، وأصدر تقريره الذي مثل مسحا شاملا للقوانين، والممارسات في المجال، وأوضح التقرير وجود إتجاه القانون والممارسات في هذا المجال وهذا ما أعطى دفعا قويا لمنظمة العمل الدولية في مؤتمرها العام في الدورة الرابعة عشر الذي إنعقد في جنيف عام 1930م إلى إقرار أول إتفاقية بشأن عمل السخرة رقم 29 عام 1930م.³

1 بشير بني، تشغيل الأجانب على ضوء قواعد القانون الدولي للعمل، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد ابن باديس، مستغانم، 2018/2017، ص ص 166 - 167.

2 المادة 3/2/28 من إتفاقية السخرة، رقم 29، عام 1930م

3 بشير بني، المرجع السابق، ص 167

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

الفرع الثاني: آلية تطبيق أحكام الإتفاقية بشأن عمالة السخرة

- نصت المادة الأولى فقرة واحد من إتفاقية السخرة على أن:
- (كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية، يصدق هذه الإتفاقية، تتعهد بحظر إستخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله حظرا تاما في أقرب وقت ممكن).¹ ، حيث عرفت إتفاقية السخرة.

في المادة الثانية، الفقرة الأولى عمل السخرة أو العمل القسري أو العمل الجبري بأنه: (جميع الأعمال أو الخدمات التي تفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقاب، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض إختياره).² وأضافت الفقرة الثانية من المادة الثانية أنه لا يعد عملا إلزاميا كل عمل أو خدمة:

- (يتم طبقا للخدمة العسكرية الإجبارية.
- يتم طبقا للإلتزامات المدنية العادلة.
- يتم في حالات الطوارئ أي في حالة نشوب حرب أو وقوع كارثة، أو وجود ما يهدد بوقوع كارثة، كحريق، أو فيضان، أو مجاعة، أو وباء، أو غزو من حيوانات أو حشرات، أو آفات زراعية، وبوجه عام أي ظرف يهدد بقاء أو رخاء السكان كلهم أو بعضهم)، ولا يجوز أن يطلب أداء عمل جبري إلزامي، إلا من الذكور الأصحاء الذين يفترض أن أعمارهم لا تقل عن 18 سنة، ولا تزيد عن 45 سنة، ولا يشمل النساء في جميع الأحوال.³

1 المادة 1/1، من إتفاقية السخرة، رقم:29، عام 1930م

2 المادة 1/2 من إتفاقية السخرة، رقم: 29 عام 1930م

3 نسرين خلفاوي، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال المهاجرين، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة د. الطاهر مولاي، سعيدة، 2018/2017، ص ص 28 - 29

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

- أي أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص بناء على إدانة من محكمة قانونية، يشترط أن تنفذ هذه الأعمال أو الخدمات تحت إشراف ورقابة سلطة عامة¹، وأن لا يكون هذا الشخص مؤجرا لأفراد أو شركات أو جمعيات وأن يكون موضوع تحت تصرفها.
- الخدمات الإجتماعية البسيطة التي يؤديها أفراد المجتمع لتحقيق نفع مباشر لهذا المجتمع، ومن ثم يمكن إعتبارها واجبات مدنية طبيعية على أفراد المجتمع، بشرط أن يكون لأفراد المجتمع أو لممثليهم المباشرين الحق في أن يستشاروا فيما يتعلق بالحاجة إلى مثل هذه الخدمات²، كما يمكن اللجوء إلى عمل السخرة تحت إشراف السلطة المدنية العليا في الإقليم التي تعود لها مسؤولية إتخاذ القرار في هذا الشأن وذلك شريطة أن لا يترتب على ذلك إبعاد العمال عن مكان إقامتهم المعتاد، وتحديد ساعات العمل العادية لأي شخص يكلف بعمل جبري أو إلزامي، بحيث تكون مساوية لساعات العمل السائدة والمطبقة في حالة العمل الإرادي، ويكافئ العمال عن الساعات التي بنفس معدلات الأجور السائدة والمطبقة على الساعات الإضافية في العمل الإرادي.

يمنح كل من يكلف بعمل السخرة أو من أي نوع، بيوم راحة أسبوعية على أن يتفق هذا اليوم بقدر الإمكان مع يوم الراحة الذي تحدده التقاليد أو العادات في الأراضي أو الأقاليم المعنية.

كما ألزمت الإتفاقية كل سلطة تستخدم أي عامل من عمل السخرة بضمان مورد لعيشه إذا أصبح عاجزا بسبب حادث أو مرض ناشئ عن عمله.³

1 في مفهوم هذه الاتفاقية، يقصد بتعبير " السلطة المختصة، إما سلطة في البلد الأصلي أو أعلى سلطة في الإقليم المعني" المادة 3 من الإتفاقية

2 عبد الوهاب محنش، حماية العمال المهاجرون وأفراد أسرهم في القانون الدولي لحقوق الإنسان، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق تخصص: القانون الدولي لحقوق الإنسان، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، 2016/2015، ص 83

3 مرجع نفسه، ص 83

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

وأكدت إتفاقية السخرة رقم 29 لعام 1930 على أنه لا يجوز أن تتضمن قوانين العقوبة الجماعية التي تعاقب بموجبها جماعة محلية ما على جرائم يرتكبها بعض أفرادها أحكاما بفرض عمل إلزامي على الجماعة كوسيلة من وسائل العقاب، كما أنه لا يجوز استخدام الأفراد في العمل تحت الأرض والمناجم.

ولضمان إحترام أحكام إتفاقية السخرة، إعتبر كل من يخالف حظر العمل الجبري بمثابة جريمة جنائية يعاقب عليها القانون.

الفرع الثالث: تصديق إتفاقية عمالة السخرة ونفاذها ونقضها ومراجعتها

لا تلزم هذه الإتفاقية سوى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التي سجلت تصديقها لدى مكتب العمل الدولي، ويبدأ نفاذها بعد مضي إثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي تصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية، ويبدأ بعد ذلك نفاذها بالنسبة لأية دولة عضو بعد مضي إثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل تصديقها لدى مكتب العمل.¹

كما يجوز لكل دولة عضو صادقت على الإتفاقية أن تنقضها بعد مضي عشرة سنوات على بدأ نفاذها، ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد مضي سنة على تسجيله لدى مكتب العمل الدولي. أما إذا إعتد المؤتمر إتفاقية جديدة مراجعة لهذه الإتفاقية كليا أو جزئيا فإن التصديق عليها يستتبع قانون نقض هذه الإتفاقية دون إشتراك أي مهلة زمنية، شرط ان تكون الإتفاقية الجديدة المنقحة قد بدأ نفاذها. وتبقى الإتفاقية الجديدة نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صادقتها ولم تصادق على الإتفاقية المراجعة.²

1 عبد الوهاب محنش المرجع السابق، ص 83-84

2 مرجع نفسه، ص 84

الفرع الرابع: نظام السخرة وحاضره المقلق

رغم كل الإتفاقيات الدولية لتي تحرم نظام السخرة وتعتبره ذكرى أليمة في تاريخ البشرية، إلا أنه في ظل الآلة الإقتصادية العالمية "النيوليبرالية المتوحشة"، تعددت وإختلفت أشكاله، فنجد بعض الدول المتقدمة، تستغل المهاجرين غير الشرعيين في خدمات وأعمال شاقة وفي ظروف قهرية لا إنسانية وتحتجزهم لساعات عمل طويلة وبرواتب ضعيفة لا تكاد تسد الحاجة، مستغلين في ذلك ضعف موقفهم القانوني، كما يتم أحيانا تشغيل الأطفال والنساء بمهن مضرّة بصحتهم الجسدية والنفسية، كما أنها في بعض المواسم الفلاحية الإنتاجية تستورد اليد العاملة، من بعض الدول الفقيرة المنهكة إقتصاديا وإجتماعيا، بعقود موسمية، وبمعايير وشروط جد مذلة ومنحطة، زيادة على حرمانهم في بعض الأحيان من فرص السكن والتطبيب والتعليم وكذلك حتى من بناء مستقبلهم الحياتي المعيشي. وفي بلدان العالم الثالث تنتشر بشاعة عمل السخرة من نوع خاص وأذل، حيث يباع جهد الإنسان الفقير المحتاج مسبقا عبر دين أو قرض يسدده جهدا، فيتوارثه الأبناء عن الآباء.

حيث يتم تشغيل المدين المفترض أو واحد من أبنائه لفترات طويلة حتى يستوفي الدين أو القرض، حاسبين معه الربح المركب وتأمينه. وفي بلدنا الجزائر رغم رفض المجتمع المدني لهذا النوع الجديد من نظام السخرة (العقد أو الكونترا)، الذي يتم بواسطة تشغيل ذوي الشهادات الجامعية العليا أو خريجي مراكز التكوين المهني، وفق معايير وشروط قد تكون مذلة أحيانا لعمل أو شغل لا يتناسب مع الشهادة العلمية أو الدبلومات المتعلقة بالتكوين المهني، مستغلين حاجاتهم الملحة للعمل ومتطلباتهم الإقتصادية والإجتماعية.¹

حيث فتحت للمؤسسات التجارية وللشركات الأبواب للتحكم في عملية التشغيل والتوظيف بأجور رخيصة ورواتب هزيلة لا تكاد تلبى الحاجة المعيشية اليومية للشخص وأسرته،

¹ بالمرابط المصطفى، السخرة والحقوق المهضومة ، ص 1، الموقع: <http://anwalpress.com>

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

وكثيرا ما نشاهد ونسمع عن ما يمارس على خادمت البيوت في الداخل والخارج، وعلى عاملات وعمال النظافة والحراسة الخاصة، من ظلم وإذلال وهضم الحقوق بعدما يتم التعاقد والتحايل القبلي على أنظمة الخدمة المدنية والعمل والعمال، بمبرر " العقد شريعة المتعاقدين"، وهي شريعة تسلطية، تحلّيمية، إستعبادية وإستغلالية.¹

المطلب الثاني: إتفاقية بشأن العمال المهاجرين

من المعلوم أن منظمة العمل الدولية قامت من أجل تحسين ظروف العمل لكل العمال، بما في ذلك العمال المهاجرين على المستوى الدولي، لذلك جاء في دباجة دستور المنظمة أن من أهداف هذه الأخيرة الدفاع عن مصالح وحقوق العمال الذين يشتغلون بالخارج.² وقد ورد في مضمون دستور المنظمة إلترام كل دولة عضو بأن تنفذ بطريقة كافية، داخل حدود إختصاصها، كل إتفاقية تكون قد إنظمت إليها بإرادتها.³ وقد وضعت منظمة العمل الدولية معايير تتناول تحديدا العمال المهاجرين، من أجل حماية حقوقهم ومن أهم الإتفاقيات الإتفاقية رقم 97 بشأن العمال المهاجرين لعام 1949م. والإتفاقية رقم 143 بشأن العمال المهاجرين لعام 1975م

وعليه فسنتناول في هذا المطلب إتفاقية بشأن العمال المهاجرين رقم 97 لعام 1949 في (الفرع الأول)، وإتفاقية الهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين رقم 143 لعام 1975 في (الفرع الثاني).⁴

1 بالمرابط المصطفى، المرجع السابق، ص 1

2 عبد العزيز العشراوي، حقوق الإنسان في القانون الدولي الإنساني، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة الجزائر، 2009/1430، ص 140 .

3 مرجع نفسه، ص 141

4 عبد الوهاب محنش، المرجع السابق، ص 87

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

الفرع الأول: إتفاقية بشأن العمال المهاجرين، رقم 97، عام 1949م.

أولاً: نشأة الإتفاقية: إعتمدت منظمة العمل الدولية العديد من الإتفاقيات تتعلق بمسائل معينة حول قضايا عمالية محددة، بما في ذلك تلك التي تتناول بشكل خاص حقوق العمال المهاجرين بالإضافة إلى تلك الإتفاقيات الملزمة قانوناً، وقد شاركت منظمة العمل الدولية بشكل فعال في صياغة الإتفاقية الدولية لحماية حقوق كافة العمال المهاجرين، وتعتبر هذه الإتفاقية وثيقة أساسية لحقوق العمال المهاجرين.¹

وقد إعتمدت إتفاقية العمال المهاجرين رقم 97 عام 1949م في 01 جويلية 1949، وبدأن نفاذها في 22 جانفي 1952م، حيث كان أصل الإتفاقية " إتفاقية العمال المهاجرين "، مجموعة من المقترحات التي تم مناقشتها في الدورة الثانية والثلاثين للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بجنيف في 08 جوان 1949م، حول إعتقاد بعض المقترحات المتعلقة بمراجعة إتفاقية العمال المهاجرين لعام 1939 التي إعتمدها المؤتمر في دورته الخامسة والعشرين، حيث قرر المؤتمر العام للمنظمة أن تأخذ هذه المقترحات شكل إتفاقية.²

هذه الإتفاقية التي تساهم في تعزيز " مبادئ المعاملة بالمثل وتكافؤ الفرص وعدم التمييز " وقد صادق 49 دولة على إتفاقية المهاجرين رقم 97، عام 1949م،³ ولم تصادق إلا دولتين فيهما مؤسسات وطنية لحقوق الإنسان وأعضاء في منتدى آسيا والمحيط الهادي، وهما الفلبين ونيوزيلندا على الإتفاقية رقم 97 عام 1949.⁴ وصادقت الجزائر على الإتفاقية بتاريخ: 19/10/1962

1 منظمة العمل الدولية والعمال المهاجرين، الموقع: www.dtp.unsw.edu.au، ص 02، تاريخ الإطلاع: 2020/03/15 على الساعة 11:10

2 عبد الوهاب محنش، المرجع السابق، ص 89

3 بالمرابط المصطفى، المرجع السابق، ص 2

4 منظمة العمل الدولية والعمال المهاجرين، المرجع السابق، ص 03.

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

ثانيا: آلية تطبيق أحكام الإتفاقية بشأن العمال المهاجرين

تؤمن إتفاقية العمال المهاجرين تحت رقم 97، عام 1949 إطار عمل لتنظيم وحماية " هجرة اليد العاملة " في كافة أرجاء العالم وذلك في كافة مراحل عملية الهجرة، ويتوجب على الدول الأعضاء في المنظمة توفير المساعدة والمعلومات حول المغادرة، والسفر، والدخول بما في ذلك المساعدة الطبية. عليها أيضا إتخاذ الخطوات اللازمة لإزالة الحملات الدعائية المضللة حول الهجرة والنزوح ولمنع طرد المهاجرين غير النظاميين، وفي مضمون هذه الإتفاقية تطرقت إلى تعريف العامل المهاجر وإعتبرته بأنه: (شخصا يهاجر من بلد إلى بلد آخر بغية شغل وظيفة بخلاف عمل لا يكون لحسابه الخاص، وتشمل أي شخص يقبل قانونا بوصفه عاملا مهاجرا.) وهو نص المادة 1/11 من إتفاقية العمال المهاجرين تحت رقم 97 عام 1949م.

كما تتضمن هذه الإتفاقية أحكاما مختلفة ترمي إلى وضع قواعد للظروف التي يجب أن تتم فيها هجرة العمال، وإلى ضمان المساواة في المعاملة للعمال لمهاجرين في عدد من المجالات. وتتناول الإتفاقية مجموعة من الأحكام المتعلقة بعمليات الهجرة، وخاصة بالمعلومات التي يجب أن تتبادلها الدول فيما بينها وإقامة خدمات مجانية لمساعدة العمال المهاجرين وتوعيتهم. لذا ووفقا للإتفاقية الخاصة بالمهاجرين رقم 97 عام 1949، يتعين على الدول أن تتخذ الإجراءات الكافية لمحاربة الدعاية المغرضة والمضللة لظاهرة الهجرة، وأن تتعاون مع جميع الدول الأخرى لهذا الغرض،¹ وتقر الاتفاقية على التزام الدول الاطراف فيها بان تطبق على العمال الموجودين في اي دولة بصورة مشروعة في اقليمها، بدون تمييز على اساس الجنسية او العرق او الدين او الجنس او اللون او اللغة، معاملة لا تقل عن المعاملة التي ينالها مواطنيها في جميع الحقوق.

1- عبد الوهاب محنش، المرجع السابق، ص 89

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

كما توسعت الإتفاقية في توفير أهم الضمانات الوقائية للعمال الأجانب عن طريق النص على ضرورة توفير أدنى من المعلومات عن سوق العمل وسياسات التشغيل في جميع الدول المختلفة، حتى يكن كل فرد في وضع يسمح له بإتخاذ القرار الصائب الذي يتلائم وظروفه قبل مغادرته أراضي دولته.

كذلك من اهم ما جاءت به الاتفاقية هو المساواة في المعاملة بين العمال المهاجرين والوطنيين فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، حيث أكدت على أن العمال الذين يتواجدون بصورة قانونية على إقليم دولة مرتبطة بالإتفاقية، يجب أن يستفيدوا دون أية تفرقة أو تمييز على أساس الجنسية من المعاملة التي لا تكون اقل من تلك التي يتمتع بها الوطنيون في عدد من المجالات لاسيما الضمان الإجتماعي.¹

- ووفقا لنص المادة 1/08 من الإتفاقية فإنه: (لا يجوز أن يعاد العامل المهاجر الذي قبل العمل على أساس دائم ولأفراد أسرته المصرح بهم بموافقتهم أو الإلتحاق به، إلى بلده الأصلي أو إلى البلد الذي هاجر منه، بسبب عدم تمكنه من مواصلة عمله لإصابته بمرض أو وقوع حادث له بعد وصوله، ما لم يرغب الشخص المعني في ذلك، أو بنص إتفاق دولي تكون الدولة العضو طرفا فيه).²

ثالثا: تصديق الإتفاقية ونفاذها ونقضها ومراجعتها

هذه الإتفاقية لا تلزم إلا الدول التي صادقت عليها وسجلت تصديقها لدى مكتب العمل الدولي، ويبدأ سريان هذه الإتفاقية بعد مرور إثني عشر شهرا على تاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي مصادقة دولتين من أعضاء المنظمة. وتكون بعد ذلك سارية المفعول

1 عبد الوهاب محتش، المرجع السابق، ص 90

2 المادة 01/08 من اتفاقية العمال المهاجرين، رقم: 97، عام 1949م

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

لجميع الدول العضوة لدى المنظمة بعد مرور إثني عشر شهرا من تسجيل مصادقتها.¹ لأي دولة عضو صادقت على الإتفاقية أن تنقضيها بعد مرور مدة زمنية ممتثلة في عشر سنوات من بدأ نفاذها ولا يكون هذا النقض نافذا إلا بعد مرور سنة كاملة على تدوينه لدى مكتب العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية.²

الفرع الثاني: اتفاقية بشأن هجرة العمال المهاجرين رقم 143 عام 1975

أولاً: نشأة الإتفاقية: يوجد العمال المهاجرين في وضع بالغ الهشاشة، وهم غالبا عرضة لأن تنتهك حقوقهم الإنسانية، وتتبع هذه الهشاشة من كونهم أجانب في بلد الإستقبال، ولا يتمتعون في غالب الأحيان بالحقوق الإنسانية التي تخولها لهم الشرائع السماوية والقوانين الوضعية، بحيث لما يكون العمال المهاجرين في وضع غير قانوني فإنهم يتعرضون للإستغلال وللتسخير في أعمال غير لائقة دون مراعاة الجانب الإنساني.³

لذا إعتد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية إتفاقية العمال المهاجرين رقم 143 لعام 1975 في دورته الستين (60)، بتاريخ 1975/06/04، حيث دخلت حيز التنفيذ في 1978/12/09، وقد صادق عليها القليل من الدول وبلغ عددها إلى غاية شهر أفريل من سنة 2018 ثلاثة وعشرون (23) دولة، وتعد هذه الإتفاقية أول معيار دولي يعنى بالمشاكل التي تنشأ عن الهجرة الغير شرعية.

¹ المادة 13 من اتفاقية العمال المهجرين، رقم: 97، عام 1949م

² المادة 18 من اتفاقية العمال المهاجرين، رقم: 97، عام 1949م

³ الجمعية البريطانية لحقوق الإنسان دليل المناصرة من أجل الدفاع عن حقوق المهاجرين واللاجئين وطالبي اللجوء، طبع سنة 2016، ص 37

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

إن مبدأ المساواة والعدالة في منح فرص العمل والمعاملة الحسنة، وضع في صلب موضوع حماية حقوق العمال المهاجرين بواسطة منظمة العمل الدولية، ويعتبر هذا المبدأ من أهم المبادئ القاعدية التي جاءت بها إتفاقية الهجرة رقم 143 عام 1975.¹

إن إتفاقية الهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين رقم 143 لسنة 1975 فإنها قد جاءت على خلاف الإتفاقية رقم 97 لسنة 1949. حيث عالجت الإتفاقية في الجزء الأول غالبية الجوانب المتعلقة بالهجرة غير المشروعة والجهود الدولية الرامية إلى تحقيق المساواة في الفرص والمعاملة بين العمال المواطنين وغيرهم، إذ أقرت الإتفاقية الإلتزام بإحترام حقوق العمال المهاجرين، مع رصد كافة الإنتهاكات التي يتعرضون لها والقضاء على حركة الهجرة غير القانونية والهجرة الخفية وغير معلنة ومنظميها، وتقديم الإعانات لهم في جميع الميادين.

كما يجب على الدول الأطراف إتخاذ الإجراءات اللازمة والكفيلة بتعزيز وضمان المساوات في الفرص والمعاملة في كافة المجالات، وذلك بإتباع عدة وسائل منها:

- إستشارة منظمات أرباب العمل والعمال.
- تشريع القوانين التي تكفل ذلك وإلغاء القوانين التي تتعارض معها.
- تشجيع البرامج التعليمية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم.
- إتخاذ جميع الإجراءات اللازمة للحفاظ على الهوية الوطنية والإثنية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وروابطهم الثقافية.²
- أما الجزء الثاني من الإتفاقية رقم 143 عام 1975 فقد أعطت صراحة الحق لكل دولة عضو الحرية في إتخاذ ما تراه مناسباً لأمنها القومي، والإقتصادي، والإجتماعي، وذلك

¹ بشير بني، المرجع السابق، ص 179

² م.م. مصدق عادل طالب حسين، المرجع السابق، ص 14

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

بسن وتشريع القوانين واللوائح والتنظيمات التي تراها مناسبة، من أجل تنظيم عمليات دخول المهاجرين من أجل العمل في أراضيها.¹

- كما قررت هذه الإتفاقية جملة من الحقوق للعمال المهاجرين الذين هم في وضع قانوني وعلى سبيل المثال لا الحصر:

- حث الدول الأعضاء التي تسري عليها هذه الإتفاقية بصياغة وتطبيق سياسة وطنية تستهدف تعزيز وضمان المساواة في الفرص والمعاملة مع عمال دولة العمل في مجال التشغيل.

- حث الدول على سن القوانين وتشجيع البرامج التي تكفل السياسة الوطنية المشار إليها أعلاه والعمل على إلغاء أي أحكام قانونية داخلية تتعارض معها.

- حث الدول على إتخاذ التدابير التي تهدف إلى تعريف العمال الأجانب على أكمل وجه بالسياسة المتبعة في دولة الإستقبال، وبحقوقهم والتزاماتهم وكذا التعاون مع دول أخرى لتسهيل جمع شمل الأسر لكافة العمال المهاجرين الذين يقيمون على أراضيها بشكل قانوني.²

كما أشارت المادة 14 من الاتفاقية رقم 143 إلى تفاقم مشكلة تشغيل العمال الموسميين والتي أعطت الحق باختيار العمل أو استخدام العمال دون تحديد مدة زمنية معينة لا تتجاوز السنتين، وقد لاحظت لجنة الخبراء القانونيين أن هناك بعض الدول وجدت صعوبة في تطبيق سياسة عادلة وذلك من أجل إعطاء فرص العمل والمعاملة الحسنة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم.³

¹ بشير بني ، المرجع السابق، ص 181

² المواد 10، 12 و 13 من اتفاقية الهجرة للعمال المهاجرين، رقم: 143، عام 1975م

³ عبد الوهاب محنش، المرجع السابق، ص 92

ثالثا: تصديق الاتفاقية ونفاذها ونقضها ومراجعتها

تعتبر هذه الاتفاقية ملزمة للدول الأعضاء التي صادقت عليها وتم تسجيل تصديقها لدى

مكتب العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية، ويبدأ سريان هذه الاتفاقية بعد مرور سنة كاملة من تسجيل مصادقة دولتين من أعضاء المنظمة لها لدى المدير العام لمكتب العمل الدولي، أما بالنسبة للدول الأخرى فيبدأ سريان هذه الاتفاقية بعد مرور سنة كاملة من تسجيل مصادقتها.¹

كما يمكن لكل دولة عضو صادقت على الاتفاقية أن تستعمل حق النقض بعد مرور عشر سنوات كاملة على بدأ سريانها، وذلك بتقديم طلب ترسله في مراسلة إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي لتدوينه، ولا يسري هذا النقض إلا بعد مرور سنة كاملة من تاريخ تسجيله.

أما بقية الدول التي لم تستعمل حق النقض بعد مرور عام الموالي لإنهاء فترة السنوات العشرة من سريان الاتفاقية، فإنها تكون ملتزمة بها لمدة عشر سنوات أخرى متتالية، وبعدها يمكن لها أن تستغل حق النقض ضد هذه الاتفاقية في نهاية كل مدة زمنية من عشر سنوات.

وكما كانت هناك ضرورة ملحة لمراجعة الاتفاقية، فإنه يقوم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية بإعداد تقرير حول مدى تطبيق الدول الأعضاء لمضمون هذه الاتفاقية، كما يقدم آراء فيما يتعلق أو يدعوا إلى إضافة مسألة مراجعة الاتفاقية كليا أو جزئيا في جدول أعمال المؤتمر العام للمنظمة، وفي حالة إقرار المؤتمر إتفاقية جديدة منقحة كليا أو جزئيا لهذه الاتفاقية، فإنها يتبعها مصادقة الدول الأعضاء أو على الأقل دولتين عضوين في المنظمة لهذه الاتفاقية التي تم مراجعتها قانونا، وذلك بغض النظر عن استعمال حق النقض المنصوص عليه في المادة 19 من الاتفاقية، بشرط أن تكون الاتفاقية الجديدة سارية النفاذ

¹ المادة 18 من اتفاقية الهجرة للعمال المهاجرين، رقم: 143، عام 1975م

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

بالنسبة للدول التي صادقت عليها أو الدول التي لم تصادق عليها.¹ فنخلص من ذلك أن الإتفاقيات المذكورة تمثل الحد الأدنى اللازم توفيره لحماية حقوق العمال المهاجرين مع ملاحظة أن سلطة منظمة العمل الدولية تعد صلاحية محدودة في الحقوق الأخرى للعمال المهاجرين، عبر حقوق العمل، مثل الثقافة، والتعليم، والمشاركة السياسية فضلا عن أنها تركز على العامل المهاجر الشرعي وتستثني أفراد وأسر العامل أو العمال المهاجرين بشكل غير شرعي.²

المطلب الثالث: اتفاقية إلغاء عمالة السخرة رقم 105 عام 1957

الفرع الأول: نشأة الإتفاقية

حثت الشرائع السماوية على العمل، وأكدت على ضرورته في بناء المجتمع فالشريعة الإسلامية الغراء جاءت لتؤكد على ضرورة العمل وبذل الجهد وصولا إلى الكسب المشروع، قال تعالى في محكم تنزيله " فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض، وابتغوا من فضل الله واذكروا الله كثيرا لعلكم تفلحون " (الجمعة، 11)، وقال تعالى " فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه وإليه النشور " (الملك، 16). فالإسلام اعتنى بالعامل عناية بالغة، وشرع له من الحقوق ما يكفل له الحياة الطيبة الكريمة، فأعطاه الحرية التامة في العمل، فليس لأحد أن يقسره أو يجبره على مهنة لا تتفق ورغباته، كما عنيت التشريعات الوضعية بحق العامل في اختيار عمله وعدم إجباره على العمل، حتى أصبح هذا الحق من المبادئ الراسخة في المنظومة الدولية لحقوق الإنسان، والاتفاقيات الدولية المعنية بحقوق العمال وتحديدا اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

1- وقد بدأ الاهتمام بشكل جدي بظاهرة العمل بالسخرة أو العمل ألقسري والعمل على مكافحتها كنشاط ضد آدمية الإنسان وكرامته بعد الحرب العالمية الأولى، وما رافقها من

¹المادتان 22و23 من اتفاقية الهجرة للعمال المهاجرين، رقم: 143، عام 1975م

²م.م. مصدق عادل طالب حسين، المرجع السابق، ص 14

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

استغلال للأفراد في العمل الجبري خاصة في المصانع خلال تلك الفترة، مما أثار موجة من الاهتمام العالمي بهذه الظاهرة، ومهد إلى ظهور عدد من الاتفاقيات الدولية التي عالجت بشكل أو بآخر العمل القسري ومن أهمها:

1- الاتفاقية الخاصة بالرق لسنة 1926

2- اتفاقية العمل الدولية الخاصة بالسخرة أو العمل القسري لعام 1930 تحت رقم 29

3- الاتفاقية رقم 105 الخاصة بتحريم السخرة لعام 1957 والتي نحن بصدد دراستها¹

حيث أن عقد المؤتمر العام لهيئة العمل الدولية بجنيف في دورته الأربعين في الخامس من يونيو/حزيران عام 1957 بدعوة من مجلس الإدارة، ونظر في موضوع عمل السخرة، وقد أحيط بأحكام الاتفاقية الخاصة بعمل السخرة لعام 1930، وقد قرر أن يتخذ مقترحات أخرى بغية إلغاء أنواع معينة من السخرة أو العمل الإلزامي التي تكون انتهاكا لحقوق الإنسان المشار إليها في ميثاق الأمم المتحدة والمعلنة بالإعلان الدولي لحقوق الإنسان، وقد قرر أن تتخذ هذه المقترحات صورة اتفاقية دولية، وأصدر المؤتمر في الخامس والعشرين من جوان 1957 هذه الاتفاقية الدولية التي اطلق عليها الاتفاقية الخاصة بتحريم عمل السخرة لعام 1957، و اعتبرة هذه الاتفاقية سارية المفعول في 1959/01/17.

وتعتبر هذه الاتفاقية مكملة لاتفاقية رقم 29 عام 1930 الخاصة بعمالة السخرة² وقررت المادة الأولى من إتفاقية التزام الدول بإلغاء أعمال السخرة التي تهدف إلى تحقيق الأغراض التالية:

1- كوسيلة ضغط وتوجيه سياسي.

2- كأسلوب لحشد الأيدي العاملة أو لإستخدامها لأغراض التنمية الإقتصادية.

¹ محمد نواف الفواعرة، العمل القسري ما بين التحريم الدولي والتحرير الوطني، المنارة، المجلد 20، العدد 3، السنة 2014، ص 173

² تسرين خلفاوي، المرجع السابق، ص 30

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

3- كوسيلة عمل تأديبية كعقوبة للمشاركة في الإضرابات.

4- كوسيلة لفرض الإنضباط على الأيدي العاملة.

5- كوسيلة للتفرقة العنصرية او الاجتماعية او القومية او الوطنية او الدينية.¹

الفرع الثاني: آلية تطبيق أحكام إتفاقية إلغاء العمل الجبري.

نصت المادة 1 من إتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم 105 عام 1957 على أن كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الإتفاقية، تلتزم بحظر إستخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله حضرا تاما في أقرب وقت ممكن.²

وتجدر الإشارة أن تبني هذه الإتفاقية جاء نتيجة المسح العام الذي قامت به لجنة مختصة من الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية بشأن أعمال السخرة، حيث تبين لها أن أكثر صور فرض الأعمال الشاقة في مختلف دول العالم ناتج من إستخدامه كوسيلة للقهر أو الإكراه السياسي، وهذه الوسيلة لا تشملها أحكام الإتفاقية رقم 29 لسنة 1930، لإدراجها ضمن الإستثناء المنصوص عليه في الفقرة (ج) من الفقرة الثانية من المادة الثانية من إتفاقية 1930، والتي تجيز فرض عمل أو خدمة على فرد مدان قضائيا، أو على حكم صادر من محكمة مختصة، هذه الجرائم تتعلق بأوضاع مختلفة كليا عن المفهوم المحدد في الإتفاقية رقم 29 لعام 1930، إذ أن الهدف من فرض هذه عقوبة السجن مع الأشغال الشاقة على الجرائم العادية يقصد به إصلاح أو تأهيل هؤلاء السجناء، ولا يمكن القول بأن ذلك ينطبق على شخص أدين بسبب آرائه السياسية في النظام السياسي والإقتصادي القائم.³

¹ عبد العزيز العشراوي، المرجع السابق، ص ص 139 - 140

² عبد الوهاب محنش، المرجع السابق، ص 85

³ تسرين خلفاوي، المرجع السابق، ص ص 31-32

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

الفرع الثالث: تصديق الإتفاقية ونفاذها ونقضها ومراجعتها

تعتبر إجراءات التصديق والنفاذ والنقض والمراجعة هي نفسها بالنسبة لإتفاقيات منظمة العمل الدولية الصادرة عنها فالإتفاقية رقم 105 لعام 1957 المتعلقة بإلغاء العمل الجبري، أيضا لا تلزم سوى الدول الأعضاء في المنظمة التي سجلت مصادقتها لدى مكتب العمل الدولي، حيث يبدأ سريانها بعد مضي عام كامل على تاريخ تسجيل المدير العام لمكتب العمل الدولي لتصديق دولتين عضوين في منظمة العمل الدولية ويبدأ بعد ذلك سريانها بالنسبة لأية دولة عضو بعد مرور سنة كاملة على تاريخ تسجيل مصادقتها لدى مكتب العمل الدولي.

كما يجوز لكل دولة عضو صادق على هذه الإتفاقية أن تنقضها بعد مرور 10 سنوات على بدء سريانها ولا يكون هذا النقد نافذا إلا بعد مرور سنة على تسجيله لدى مكتب العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية.

أما إذا اعتمد المؤتمر إتفاقية جديدة منقحة ومراجعة لهذه الإتفاقية كليا أو جزئيا فإن مصادقة دولة عضو للإتفاقية الجديدة المنقحة أو المصححة يستتبع قانونا نقض هذه الإتفاقية دون شرط أي زمن محدد شريطة أن تكون الإتفاقية الجديدة المراجعة قد بدأ سريانها وتظل الإتفاقية الحالية على أي حال نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الاعضاء التي صادقتها و لم تصادق على الإتفاقية المنقحة في شكلها و مضمونها.¹

المطلب الرابع: الإتفاقيات الدولية الأخرى الصادرة عن منظمة العمل الدولية

اعتمدت منظمة العمل الدولية عدة إتفاقيات دولية أخرى عن طريق مؤتمرها الدولي العام، لحماية حقوق العمال، غير انها تتنوع وتختلف من حيث حمايتها لهذه الحقوق، ومعالجتها للانتهاكات، سواء من حيث مضمون الحقوق او من حيث الفئة المستهدفة بالحماية والرعاية، بحيث نجد طائفة من الإتفاقيات الدولية معنية بحماية فئات محددة نظرا لضعف و هشاشة

¹ عبد الوهاب محنش، المرجع السابق، ص ص 85 - 86

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

مركز افراد هذه الفئات، كالأطفال و النساء¹، وعليه سنتناول في (الفرع الاول) اتفاقية بشأن عمالة الطفل، و في (الفرع الثاني) اتفاقية بشأن عمالة المرأة، وفي (الفرع الثالث) الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بحماية حقوق العمال.

الفرع الاول: اتفاقية بشأن عمالة الطفل

تعتبر ظاهرة عمالة الطفل وصمة عار على جبين العالم و ذلك على حد تعبير منظمة العمل الدولية، في الوقت الذي حقق فيه الانسان منجزات علمية وتكنولوجية خارقة، الا انه لم يستطع مكافحة الظلم الاجتماعي، الذي يتجلى في الثالوث (الفقر، الجهل و المرض) الذي يدفع باعداد كثيرة من الاطفال الى سوق العمل، حيث يخضعون لظروف لا انسانية من القسوة والاستغلال.²

وقد عمدت المنظمة منذ نشأتها عام 1919 الى اصدار اهم اتفاقيتين بشأن عمالة الطفل و هما:

اولا: اتفاقية بشأن الحد الادنى لسن الالتحاق بالعمل، رقم: 138، عام 1973

ثانيا: اتفاقية بشأن حظر اسوء اشكال عمل الاطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، رقم: 182، عام 1999

اولا: الاتفاقية رقم 138، عام 1973

اعتمدها المنظمة في مؤتمرها المنعقد في 1973/06/26، و دخلت حيز النفاذ في 1976/06/19³ وقد صادقت الجزائر على الاتفاقية في 1984/04/30، هذه الاتفاقية لم

¹ عبد الوهاب محنش، المرجع السابق، ص 55

² صلاح رزق عبد الغفار يونس، جرائم الاستغلال الاقتصادي للأطفال، دراسة مقارنة، بدون طبعة، دار الفكر للقانون للنشر، المنصورة، مصر، 2006، ص 216

³ دباجة اتفاقية بشأن الحد الادنى بسن الالتحاق بالعمل، رقم: 138، عام 1973م

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

تحدد في الواقع سنا محددًا لالتحاق الأطفال بالعمل، حيث ألزمت الاتفاقية الدول الأعضاء في المنظمة إلى تحديد حد أدنى لسن الاستخدام، وذلك عن طريق إعلان تصدره و ترافقه بوثيقة التصديق على الاتفاقية، ولا يمكن أن يكون الحد الأدنى للسن الذي تحدده الدولة بموجب هذا الإعلان أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية، وهو ما أكدته في المقابل القانون الدولي.¹

هذه الاتفاقية من الصعب تحقيقها نظراً لتكرارها في اتفاقيات و برامج أخرى، و الهدف منها تخفيف من حدة الفقر ورفع المستوى الاقتصادي، وهذه المسألة تحتاج مزيداً من الصرامة والحزم في التطبيق لتحقيق نتائج فعالة وناجحة.²

ثانياً: الاتفاقية رقم:182، عام 1999

اعتمدها المنظمة في 17/06/1999 ودخلت حيز النفاذ بتاريخ 19/11/1999 كما صادقت الجزائر على هذه الاتفاقية في 09/03/2001³

حيث جاء في مضمون هذه الاتفاقية تعبيراً ل: (أسوأ أشكال عمل الأطفال) وهو كافة أشكال الرق، الممارسات الشبيهة بالرق كبيع الأطفال و الاتجار بهم، والعمل القهري أو الجبري، واستخدام الطفل أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، لاسيما إنتاج المخدرات و الاتجار بها أو كافة الأعمال التي تعرض صحة الطفل للضرر أو سلامته أو سلوكه الأخلاقي للخطر.

كما تعمل كل دولة عضو في المنظمة على تحديد آليات ملائمة لرصد تطبيق الأحكام الرامية إلى تنفيذ بنود هذه الاتفاقية، كما تقوم كل دولة عضو بتصميم وتنفيذ برامج عمل من أجل

¹ محمد يوسف علوان و محمد خليل المرسي، المرجع السابق، ص ص 451 - 549

² منال محمد عباس، البيئة الاجتماعية و الحضارية لعمالة الأطفال، بدون طبعة، دار المعرفة الجامعية للنشر، مصر،

2016/1437، ص 173

³ ديباجة اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، رقم: 182، عام 1999م

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

القضاء على الظاهرة، معتمدة في ذلك على تدابير ضرورية لضمان تطبيق مضمون الاتفاقية بشكل فعال، بما في ذلك النص على عقوبات جزائية و تطبيقها عند الاقتضاء.¹

الفرع الثاني: اتفاقية بشأن عمالة المرأة

نصت موثيق العمل الدولية، على ان حقوق المرأة في العمل و مبدا المساواة، وكذا حظر التمييز في الاستخدام و المهنة بين الجنسين، جزءا لا يتجزأ من الحقوق الانسانية، وضرورة اساسية من اجل تحقيق العدالة، وقد ورد في دباجة دستور المنظمة عام 1919 انه (لا يمكن للسلام الشامل والدائم ان يستتب الا على اساس العدالة الاجتماعية).²

وقد صدر عن منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات تهدف الى حماية حقوق المرأة الاساسية و من اهمها:

اولا: اتفاقية بشأن المساواة في الاجر، رقم: 100، عام 1951

ثانيا: اتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة رقم: 111، عام 1958

اولا: اتفاقية بشأن المساوات في الأجر، رقم: 100، عام 1951

اعتمدها المؤتمر العام للمنظمة بتاريخ 1951/06/29، ودخلت حيز النفاذ في 1953/05/23³، حيث صادقت الجزائر على الاتفاقية بتاريخ 1962/10/19.

لقد جاءت هذه الاتفاقية للمساواة في الاجر بين اليد العاملة النسوية و الرجالية لكي تحث الدول الاطراف على تحقيق هذا المبدأ، و اتخاذ جميع الوسائل و الاجراءات لتحقيق المساواة

¹ منال محمد عباس، المرجع السابق، ص ص 179 - 180

² ديباجة دستور منظمة العمل الدولية

³ ديباجة اتفاقية بشأن المساوات في الاجر، رقم: 100، عام 1951م

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

في الاجر بين الجنسين على مستوى جميع الانشطة الاقتصادية و المهنية على المستوى الدولي¹

و قد جاء في مضمونها تعريف لمصطلح (اجر)، بانه (الاجر هو الراتب العادي، الاساسي او الادنى جميع التعويضات الاخرى التي يدفعها صاحب العمل للعمال بصورة مباشرة او غير مباشرة، نقدا او عينا لقاء استخدامه له).

كما عرفت عبارة (مساواة العمال و العاملات في الاجر لدى تساوي قيمة العمل) بانها (تشير الى معدلات الاجور المحددة دون تمييز بسبب اختلاف الجنس)²

ويمكن تحقيق تطبيق هذا المبدأ باحدى الوسائل المتمثلة في القوانين او الانظمة الوطنية او اي نظام لتحديد الاجور يقرره القانون او الاتفاقيات الجماعية بين اصحاب العمل والعمال او مزيج من هذه الوسائل.³

ثانيا: اتفاقية بشأن التمييز في الاستخدامي و المهنة، رقم: 111، عام 1958

اعتمدها المؤتمر بتاريخ 1958/06/25، ودخلت حيز النفاذ في 1960/06/15⁴ وصادقت الجزائر على هذه الاتفاقية في 1969/06/12.

و تعد بحق اهم الاتفاقيات الاساسية لمواجهة التمييز بين المرأة و الرجل في مجالات الشغل و المهنة، و هي تركز الاطار العام لتكافؤ الفرص وذلك بحضورها جميع صور التمييز او

¹ احمد داود رقية، اليات التمكين الحقوقي للمرأة العاملة، دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية والاجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، العدد: 10، جوان 2018، ص 437

² المادة 1 من اتفاقية بشأن المساواة في الاجر، رقم: 100، عام 1951 م

³ المادة 2 من اتفاقية بشأن المساواة في الاجر، رقم: 100، عام 1951 م

⁴ ديباجة اتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام و المهنة، رقم: 111، عام 1958 م

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

الاستثناء او الفصل الذي من شأنه ابطال تكافؤ الفرص و المعاملة، او نقصانه سواء عن طريق التشريعات او السياسات او الممارسات الوطنية او الدولية التي تنتهجها الدول.¹

كما اوضحت المادة 3/1 في مصطلح الاتفاقية، انه (تشمل كلمة الاستخدام و المهنة مجال التدريب المهني و الالتحاق بالعمل والمهن المختلفة، كذلك ظروف الاستخدام وشروطه).²

كما الزمت الاتفاقية الدول الاعضاء في المنظمة الى صياغة سياسة وطنية ترمي الى تشجيع تكافؤ الفرص في المعاملة، الاستخدام، المهنة و القضاء على اي تمييز في هذا المجال³، خاصة في أنشطة التوجيه و التدريب المهني و خدمات التوظيف و كذا المعاملة بين العمال لتجنب تهديد النسيج الاجتماعي و الاستقرار السياسي و تقليص الفجوة بين العمال لتجنب تهديد النسيج الاجتماعي و الاستقرار السياسي، و تقليص الفجوة بين الجماعات المهنية و الجماعات المهيمنة عليها على مستوى الأنشطة الاقتصادية والمهنية⁴

الفرع الثالث : الاتفاقيات الدولية ذات الصلة الخاصة بمنظمة العمل الدولية

هذه الاتفاقيات هي صكوك قانونية وضعتها العناصر الثلاثة المكونة للمنظمة (الحكومات وأصحاب العمل والعمال تتضمن المبادئ، والحقوق، والحد الأدنى من الاتفاقيات تتعلق بالعمل وأماكن العمل. ويمكن لهذه الاتفاقيات أن تكون إما على شكل اتفاقيات دولية ملزمة، أو توصيات غير ملزمة وهناك بالمجمل 189 اتفاقية في مجملها لها علاقة بحقوق الإنسان، علاوة على ذلك تم وضع نظام يسهر على التطبيق الحسن لهذه المواثيق والتوصيات يتمثل في آليات الإشراف على التقيد بالالتزامات الناشئة على الاتفاقيات والتوصيات، أو المتصلة بها إشرافاً تنظيمياً. تراعي المنظمة في اتفاقياتها وتوصيتها مبدأ المساواة وحظر التمييز.

¹ ياسر عبد الرحمان خلف، المرأة في سوق العمل، بدون طبعة، دار الجنادرية للطبع والتوزيع، عمان، الاردن، عام 2016، ص 95

² المادة 3/1 من اتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، رقم: 111، عام 1958 م

³ ياسر عبد الرحمان خلف، المرجع السابق، ص ص 95- 96

⁴ احسن عمروش، المرجع السابق، ص 90

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

وقد تمكنت من عقد حوالي 50 مؤتمرا دوليا ترمي جميعها إلى حماية العمال بمختلف فئاتهم ولعبت دورا مهما في تطوير التشريعات العمالية والاجتماعية في العالم إنطاقا من السياسة التشريعية للمنظمة، التي تقضي بأن المؤتمر العام للمنظمة يوافق بأغلبية الثلثين على مشروعات الاتفاقات الخاصة بهذه الموضوعات، وهو ما أدى إلى حصول المنظمة على موافقة الدول على طائفة كبيرة من الحقوق العمالية حيث أنه سنة 1939 بلغت المجموعة الدولية لقانون العمل 67 اتفاقية تم التصديق عليها من جانب 46 دولة إضافة إلى التوصيات الصادرة عن أجهزة، وتعمل المنظمة تحقيقا لذلك من خلال اشتراك الحكومات والعمال وأصحاب العمل في إقرار مقترحات لوضع حد أدنى للمستويات الدولية للعمل، وفي إعداد الاتفاقيات الدولية الخاصة بأجور العمال وتحديد ساعات العمل ومنع العمل الإجباري ومنع التمييز والحد الأدنى لسن العامل وسلامة العمال وتعويضهم عن إصابات العمل وحرية الاجتماعات والتنظيم النقابي والتأمين الاجتماعي وتنظيم ساعات العمل اليومية والأسبوعية والقضاء على البطالة وحماية الأطفال والنساء والأجر المتكافئ عن العمل المتكافئ، وكذا جمع البيانات والإحصاءات الخاصة بالعمل وتطور مشكلات العمال كما تقدم المعونة الفنية لأعضائها في شكل دراسات وتقديم خبرات ومنح دراسية وإنشاء مراكز تدريب مهني في شؤون العمال والعمل، وأيضا ساهمت المنظمة في إخضاع السياسة الاجتماعية في المستعمرات لاتفاقات دولية تهدف إلى منع العمل الجبري أو السخرة وحماية العمال الوطنيين.¹

المبحث الثاني: التوصيات المرفقة بالاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية

تلجأ منظمة العمل الدولية إلى الاتفاقيات (المبحث الأول) لإرساء قواعدها الدولية كما تعتمد على التوصيات لتكمل وتبين من خلالها كيفية تطبيق القواعد التي تضمنتها الاتفاقيات الدولية. وتعتبر التوصيات من الوسائل التي تعتمدها منظمة العمل الدولية لتدعيم قواعدها

¹ أخيرة بورزيق، آليات الحماية الدولية لحقوق العمال كحق من حقوق الإنسان، تخصص: قانون عمل المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الطاهر مولاي، سعيدة، 2017/12/12، ص 6

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

الدولية لصياغة أحكامها في مجال العمل على المستوى الدولي،¹ و سنتطرق في هذا المبحث الى اجراءات اعداد التوصيات و قيمتها القانونية في (المطلب الاول)، ثم الى اهم التوصيات المرفقة بالاتفاقيات الدولية المدروسة في المبحث الاول من الفصل الاول كل واحدة منها في مطلب خاص.

المطلب الاول: اجراءات اعداد التوصيات وقيمتها القانونية

تصدر منظمة العمل الدولية توصيات خاصة بحقوق العمال، وتتبع في ذلك عدة اجراءات قبل ارفاقها بالاتفاقيات الدولية الصادرة عنها (الفرع الاول)، والتي تتميز بانها ليس لها اثار قانونية على الدول الاعضاء، و تتمتع بالطابع الارشادي لاعضاء المنظمة ثم نحاول ان نبين قيمتها القانونية في (الفرع الثاني).

الفرع الأول: إجراءات إعداد التوصيات

تعتبر توصيات الشكل الثاني² الذي تستمد منه منظمة العمل الدولية سلطتها لحماية حقوق العمال فالتوصيات موجهة أساساً للأعضاء لإعطاء تفاصيل أكثر عن الموضوع الذي عالجه الاتفاقية،³ ويتم إعدادها بعد اقتراح من أحد الأشخاص الذي له صلاحية ذلك، ثم تعرض على دورتين للنظر فيها لتبلغ فيما بعد التوصية الدول الأعضاء في المنظمة للنظر فيها من

¹ليندة بوعزيز، فعالية دور منظمة العمل الدولية في حماية الحق في العمل، ص 396

²إضافة الى الإتفاقيات الدولية والتوصيات،تعتمد منظمة العمل الدولية على الإعلانات لمعالجة مواضيع لا يمكن أن تعالجها الإتفاقيات أو التوصيات، وعادة ما تؤكد فيها على المبادئ الأساسية التي تقوم عليها منظمة العمل الدولية والأهداف التي تسعى لتحقيقها،نذكر مثلاً إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي إعتده المؤتمر الدولي للعمل في دورته السادسة والثمانين سنة 1998 الذي أكد على الحقوق الأساسية للعمال وعلى ضرورة الالتزام بها دولياً، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة الذي إعتده المؤتمر الدولي للعمل في دورته السابعة والتسعين لسنة 2008 الذي جعل أحد أهدافه هو تحقيق عمالة كاملة ومنتجة وتوفير عمل لائق للجميع وعلى الدول الالتزام بهذه الإعلانات إذ تتضمن حدود دنيا يجب أن يتمتع بها العامل.

³ليندة بوعزيز، المرجع السابق، ص 396

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

أجل التقيد بها في تشريعاتها الوطنية، وتتعهد دولا لأعضاء بعرض التوصية على السلطة المختصة لكي تتخذ الإجراءات اللازمة في غضون سنة على الأكثر.¹

كما تقوم دول الأعضاء بإبلاغ المدير العام لمكتب الدولي للعمل بالموقف القانوني والعملي لحكوماتها تجاه المسائل التي عالجتها التوصية والمدى الذي بلغته عند تطبيقها.²

الفرع الثاني : القيمة القانونية للتوصيات

تعتبر توصيات التي تصدرها منظمة العمل الدولية ليست إلزامية بما أنها لا تخضع لمصادقة الدول الأعضاء، حيث تتخذ أحكامها بمثابة مرجع عند إعداد الدول لسياساتها الاجتماعية وتشريعاتها الداخلية، لكن يمكن للتوصية أن ترقى لتكون محل اتفاقية دولية فكثيرا مثلا لطريق للاتفاقية.³

كما أن التوصية تفترق عن الاتفاقية من ناحيتين:

- ناحية نوع ومدى الالتزام القانوني المترتب على كل الدول.
- ناحية طبيعة الموضوع الذي تعالجه التوصية في مضمونها، وأن العدد الكثير من التوصيات التي أصدرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية يغطي نطاقا واسعا من الموضوعات المتعلقة بحقوق العمال⁴، فهي تصدر عن المؤتمر العام بأغلبية ثلثي أعضائه شأنها في ذلك شأن الاتفاقيات الدولية، وتلتزم المنظمة بعرضها هي الأخرى على الدول الأعضاء لكي تعرضها بدورها على سلطاتها المختصة، وعلى هذه الدول أن تقدم تقريرا للمدير العام يبين موقفها من تلك التوصيات ولكنها تفترق مع هذه الاتفاقيات في أنها لا تلقي التزام قانونيا على الدول العضو بأن تجعل أحكامها - إذا تم قبولها - جزءا من القانون

¹ المادة 6/19/ب، من دستور منظمة العمل الدولية

² المادة 6/19/د، من دستور منظمة العمل الدولية

³ ليندة بوعزيز، المرجع السابق، ص 397

⁴ محمد طلعت الغنيمي، التنظيم الدولي، بدون طبعة، منشأة المعارف للنشر، الإسكندرية، مصر، 1974، ص ص 991-

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

الوطني للدولة المعنية. لذلك تجنح أغلب الدول بهذا الجانب القانوني للتوصيات في جعل العدد منها معطلا عن التنفيذ خاصة إذا ما صدرت ضد إرادة الدول الكبرى وهذا نتيجة طابعها الإرشادي.² رغم أن التوصيات تخدم أربعة أغراض تتمثل في احتواء مبادئ و أهداف عامة قد لا تكون مناسبة لأن تصاغ في اتفاقية دولية، أو أن تقوم بمهمة مرجع أو قاعدة تمهد للاتفاقية سوف تلي عندما تصبح الظروف أكثر ملائمة وأن تؤدي دور النموذج للقانون، أو أن تفعل المتعلقة بتنفيذ اتفاقية ما.³

إضافة إلى مسابقة فإنه تجدر الإشارة إلى أن منظمة العمل الدولية تلجأ إلى إصدار توصيات مستقلة عن الاتفاقيات فإذا كانت بعض الاتفاقيات الدولية قد صاحبها توصيات، وهو التقليد المتبع منذ نشأة منظمة العمل الدولية، فإن توصيات مستقلة قد صدرت في عدد من المجالات خلال التسعينيات والسنوات الأولى من القرن الحادي والعشرين، وهو ما يعكس مجددا التراجع عند صانعي الإلزام والقرار في التنظيم الدولي لعلاقات العمل وشروطه والنزعة إلى وضع أدوات صياغة السياسات المناسبة أمام صانعي السياسات في الدول الأعضاء، ومن بين هذه التوصيات نذكر التوصية رقم 189 عام 1998 بشأن خلق فرص العمل في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتوصية رقم 193 عام 2000 بشأن توجيه التعاونيات، والتوصية رقم 195 عام 2004 بشأن تنمية الموارد البشرية.⁴

المطلب الثاني: توصية بشأن تنظيم العمل الجبري أو الإلزامي رقم 36 عام 1930

وتكملة للاتفاقية رقم 29 لعام 1930 المتعلقة بحظر العمل الجبري أو الإلزامي، وبدعوة من مجلس الإدارة لمكتب العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية إلى الانعقاد في جنيف، أين عقد

¹ محمد سعيد الدقاق، التنظيم الدولي، بدون طبعة، الدار الجامعية للنشر، مصر، بدون سنة، ص ص 436 - 437

² أحسن عمروش، المرجع السابق، ص 91

³ محمد طلعت الغنيمي، المرجع السابق، ص 992

⁴ صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص 98

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

دورته الرابعة عشر بتاريخ 10/06/1930 وإقرار اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتنظيم العمل الجبري أو الإلزامي الذي يرد ضمن البند الأول في جدول أعمال هذه الدورة.

وإذ يقرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية وذلك بتاريخ 28/06/1930 تحت عنوان التوصية بشأن تنظيم العمل الجبري، تحت 36 عام، 1930 والتعرضت على الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية للنظر فيها تمهيدا لتنفيذها عن طريق التشريع الوطني أو بغيره من الوسائل المتاحة وفق لأحكام دستور منظمة العمل الدولية.¹

الفرع الأول: مضمون التوصية بشأن تنظيم العمل الجبري أو الإلزامي رقم 36 عام 1930م

وقد نصت التوصية رقم 36 في الجزء الأول منها على أنه: ينبغي على السلطة المختصة لكل دولة عضو في منظمة العمل الدولية أن تصدر تشريعات ولوائح قانونية من أجل تطبيق بنود اتفاقية حضر العمل الجبري أو الإلزامي وكذلك إصدار أي أحكام قانونية أو أوامر إدارية تكون نافذة وقت تصديق الاتفاقية رقم 29 لعام 1930، أو تصدر بعد ذلك أي قوانين أو أوامر إدارية تكون نافذة لظهور العمل الجبري أو الإلزامي، تتعلق بالتعويضات أو إعانات تدفع للعمال في حالة مرضهم أو إصابتهم أو تدفع عند وفاتهم إذا كانوا قد أكرهوا على العمل الجبري أو الإلزامي، على أن يكون ذلك بلغة أو بلغات أصلية تيسر نقل مضمون هذه النصوص الواردة في الاتفاقية إلى العمال المعنيين وإلى المجتمعات السكانية التي ينتسب إليها هؤلاء العمال. وينبغي كذلك نشر هذه النصوص المطبوعة على نطاق واسع واتخاذ ما يلزم من ترتيبات عند الاقتضاء لإبلاغها شفها للعمال والسكان المعنيين، وإتاحتها للعمال المعنيين وغيرهم بسعر التكلفة. أما الجزء الثاني فينبغي تنظيم اللجوء إلى العمل الجبري أو الإلزامي بحيث لا يمثل تهديد الإنتاج الغذاء من أجل الجماعة المحلية المعنية.²

¹ لبيان التوصية بشأن تنظيم العمل الجبري أو الإلزامي، رقم 36، عام 1930م

² ج 1، ج 2 من التوصية رقم : 36، عام 1930م

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

كما أن الجزء الثالث من التوصية رقم 36 لعام 1930 قد تطرق إلى إيجاد تدابير خاصة بحماية حقوق الطفل ومصالحه الفضلى، وكذلك حماية النساء من التعرض لظاهرة عمل السخرة إضافة إلى حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم خاصة أولئك الذين يوجدون في وضع الهجرة غير النظامية، من الاستغلال في العمل الجبري أو الإلزامي.¹

كما نص الجزء الرابع على أنه: (ينبغي اتخاذ جميع الوسائل الممكنة للحد من ضرورة اللجوء إلى العامل الجبري أو الإلزامي لنقل الأشخاص أو البضائع وينبغي تحريم هذا اللجوء في حالة توافر وسائل النقل التي تجرها الدواب أو النقل الآلي.)، أما الجزء الخامس من التوصية فقد حرص على (اتخاذ التدابير التي تدخل عدم تعريض العمال الذين يزاولون عمل إجبريا أو إلزاميا لأغراض تعاطي المشروبات الروحية).²

الفرع الثاني: ضمانات تطبيق الاتفاقية رقم 29 عام 1930 والتوصية رقم 36 عام

1930 بشأن حظر وتنظيم العمل الجبري أو الإلزامي

رغم حظر العمل الجبري حظرا شبه عالمي، لا يزال معظم الضحايا غير معروفين ودون مساعدة بينما يفلت مستغلوهم من العقاب، ومن ثم لا بد من استجابة قوية لإنفاذ القانون من أجل حماية حقوق الإنسان للضحايا ومعاقبة الجناة على السواء، وكذلك لردع الجناة المحتملين عن ارتكاب الجريمة، وتعترف مختلف الموثائق الدولية والإقليمية بالمبدأ القاضي بتجريم العمل الجبري والاتجار بالأشخاص والمعاقبة عليهما، وتقضي المادة 25 من اتفاقية رقم 29 أن يصبح حظر العمل الجبري نافذا من خلال فرض عقوبات ملائمة ومنفذة بصرامة، وفي هذا الصدد لاحظت لجنة الخبراء لمنظمة العمل الدولية أن الجزاءات المتمثلة في دفع غرامة أو قضاء فترة قصيرة جدا في السجن لا تعكس خطورة الجريمة وليست رادعة و في هذه الحالات طلبت اللجنة من الحكومات المعنية أن تتدارك الوضع، وشددت

¹ مكتب العمل الدولي، تعزيز الاجراءات لوضع حد للعمل الجبري، الطبعة الاولى، جنيف، سويسرا، ص ص 34 - 35

² ج3، ج4، وج5 من التوصية بشأن تنظيم العمل الجبري رقم 36، عام 1930م

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

لجنة الخبراء على ضرورة تعزيز تطبيق القانون وطلبت مرات عديدة معلومات عن التدابير التي تتخذها الدول الأعضاء في هذا الشأن.¹

المطلب الثالث: التوصية بشأن العمال المهاجرين رقم 86 لعام 1949 والتوصية رقم 151 لعام 1975

يشكل حاليا العمال المهاجرون² طرفا حيويا في الاقتصاد العالمي، وقد أصدرت منظمة العمل الدولية عددا من الاتفاقيات التي تسلط الضوء على حقوق العمال الخاصة بالعمال المهاجرين وتحميها (المبحث الأول)، حيث صادقت منظمة العمل الدولية بشكل خاص على اتفاقيتين أساسيتين تختصان بحقوق العمال المهاجرين وهما اتفاقية العمال المهاجرين رقم 97 لعام 1949 والاتفاقية رقم 143 لعام 1975. وتستكمل هاتين الاتفاقيتين توصيتين غير ملزمتين لمنظمة العمل الدولية وتقدم توجيهها إضافيا حول كيفية حماية حقوق المهاجرين³ من خلال التطبيق وهما:

الفرع الأول: التوصية بشأن العمال المهاجرين رقم: 86، لعام 1949

الفرع الثاني: التوصية بشأن الهجرة من اجل العمل رقم: 151، لعام 1975

¹ مكتب العمل الدولي، تعزيز الإجراءات لوضع حد للعمل الجبري ، المرجع السابق، ص 45

² يبلغ إجمالي عدد المهاجرين في العالم 150 مليون شخص ما يعادل 2% بالمائة من سكان العالم يوجد منهم في إفريقيا وحدها 50 مليون مهاجر، ووفقا لمنظمة العمل الدولية أكثر من 100 مليون من المهاجرين هم من العمال مع نسبة كبيرة جدا 47,5 بالمائة من النساء، وإضافة إلى هذه التقديرات يوجد عدد متزايد من المهاجرين المتسولين أي بدون أوراق رسمية (من 30 إلى 40 مليون) ومن المرجح أن تتزايد هذه الأعداد ما لم تعالج أوجه التفاوت السائدة في عالمنا المعولم معالجة سلمية

³ بليل حكيم و دحامية علي، دور منظمة العمل الدولية في مجال حقوق الإنسان، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد: 2، 2019/06/27، ص ص 321-322

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

الفرع الأول: التوصية بشأن العمال المهاجرين رقم: 86، لعام 1949

إن مأساة الفقر والعنف هي التي تدفع الناس اليوم إلى هجرة أوطانهم بحثا عن مستقبل أفضل، وتتفاقم هذه الحالة بسبب أتساع الفوارق في مستويات التنمية الاقتصادية، ويعاني العمال المهاجرون في أغلب الأحيان من التمييز والاستغلال بشتى أشكالها¹ والبحث عن العمل اللائق والقيود في وجه ذلك والعوائق التي تواجه العاملين في الهجرة من خلال القنوات الشرعية، كلها عوامل تدفع كثيرا من العمال إلى اللجوء إلى أساليب غير شرعية للتنقل من بلد إلى آخر.²

ونظرا لأهمية وخطورة ظاهرة الهجرة الشرعية وغير الشرعية، وبدعوة من مجلس الإدارة لمكتب العمل الدولي للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية إلى الاجتماع في جنيف، أدين عقد دورته الثانية والثلاثين في 1949/06/08.

وإذ يقرر في هذا الاجتماع اعتماد بعض المقترحات الخاصة بمراجعة توصية العمال المهاجرين لسنة 1939، وتوصية العمال المهاجرين (التعاون بين الدول) عام 1939، اللتين أعتدهما المؤتمر في دورته الخامسة والعشرون والمتضمنة في البند 11 من جدول أعمال هذه الدورة.

وإذ يقرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية استكمالا لأحكام الاتفاقية رقم 97 لعام 1949، أعتد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية التوصية رقم 86 لعام 1949، بتاريخ 06/01، هدفها تقديم توجيهات إضافية لتمكين الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال المهاجرين، ودخلت حيز النفاذ في 22/01/1952.³

¹ العمل ، حقوق الإنسان في دنيا العمل، الحق في العمل وحقوق الإنسان المرتبطة بالعمل ، ص 17

² مكتب العمل الدولي، البحث عن العمل اللائق، حقوق العمال المهاجرين، دليل النقابيين، الطبعة الأولى، جنيف ، سويسرا ، 2009، ص 48 ،

³ ديباجة التوصية بشأن العمال المهاجرين رقم: 86، عام 1949م

أولاً: مضمون التوصية بشأن العمال المهاجرين رقم: 86، عام 1949

إذ نجد في مفهوم هذه التوصية أنها تطرقت إلى تعريف بعض المصطلحات حيث عرفت (العامل المهاجر) في البند 01/أ من التوصية على أنه (شخصاً يهاجر من بلد إلى آخر للعمل بأي شكل اي العمل لحسابه الخاص، وتشمل أي شخص يقبل نظامياً بوصفه عاملاً مهاجراً).¹ ويتوجب على الشخص حتى يكتسب صفة عامل مهاجر القيام بوضع نشاطه في خدمة شخص آخر وتحت إشرافه مقابل أجر أي ممارسة عمل، وأن يكون مكان مزاولة العمل في إقليم دولة غير دولة المنشأ للعامل المهاجر، ويستوي الأمر أن يكون هذا المكان في البر أو في البحر الإقليمي لدولة العمل، وقد ساد الإجماع بين مختلف المصادر القانونية على أن يكون محل إقامة الشخص المهاجر أيضاً في دولة العمل حتى يكتسب وصف عامل مهاجر، وهذا ما تبنته الاتفاقيتين رقم 1949/97 ورقم 1975/143 لمنظمة العمل الدولية.²

وفي مفهوم هذه التوصية تفسر الإشارة إلى الحكومة أو السلطة المختصة في الإقليم المهاجر منه في حالة المهاجرين من اللاجئين أو المرحلين بأنها: (تقصد أي هيئة مقامة وفق لأحكام الاتفاقية الدولية ومكلفة بحماية اللاجئين والمرحلين الذين لا يتمتعون بحماية اي حكومة).³ وتتناول التوصية رقم 86 لعام 1949 تقديم المساعدة والمعلومات للمهاجرين وذلك بقيام السلطات العامة في كل دولة عضو بتأسيس أقسام ومراكز خدماتية الهدف منها تقديم المساعدة للمهاجرين وعائلاتهم، وتزويدهم بالمعلومات الصحيحة كما يعمل هذا المركز على تقديم المشورة بشأن المسائل المتعلقة بالهجرة إلى الخارج، والهجرة الوافدة، وظروف العمل

¹ البند 1/أ من التوصية بشأن العمال المهاجرين، رقم: 86 عام 1949م

² حمزة عابسة ، الحماية القانونية للمهاجرين في القانون الدولي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، سنة 2016/2017، ص ص 103 - 104

³ البند 02 من التوصية بشأن العمال المهاجرين رقم 86، عام 1949م

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

والمعيشة، والظروف الصحية في المكان المقصود، والعودة إلى البلد الأصلي أو البلد الذي هاجروا منه، وذلك بتقديم التسهيلات بشأن استيفاء الإجراءات الإدارية والإجراءات الأخرى.¹

وتضع كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تحت تصرف مكتب العمل الدولي والدول الأعضاء الأخرى عند الطلب كل المعلومات المتعلقة بقوانينها ولوائحها الخاصة بالهجرة إلى الخارج بما فيها الأحكام الإدارية المتعلقة بالقيود المفروضة على الهجرة والتسهيلات التي تمنح للمهاجرين إلى الخارج، والتفاصيل المفيدة عن فئات الأشخاص الراغبين في الهجرة أو إلى كل التدابير التي ترمي إلى تسهيل وتكثيف المهاجرين معاً لتنظيم الاقتصادي والاجتماعي في بلد المهجر.²

وتعهد عملية الانتقاء للعمال المهاجرين الذين تتوفر فيهم الشروط اللازمة لأداء العمل المطلوب إلى هيئات رسمية تابعة لبلد المهجر، أو إلى البلد الذي هاجر منه حيث يخضع الحق في إجراء هذا الانتقاء لشروط الحصول على تصريح مسبق من السلطة المختصة في البلد الذي تجري فيه هذه العملية وذلك في الحالات وبالشروط التي تقرها قوانين ولوائح البلد أو التي تقرر بالاتفاق بين حكومة البلد المهاجر منه وحكومة البلد المهجر اليه.

وتتخذ بذلك السلطة المختصة في إقليم المهجر إجراءات في صالح العمال المهاجرين، وذلك بوضع ترتيبات تكفل اتصال أو تشاور وثيقين بين السلطات المختصة للإقليم المهاجر منه وبلد المهجر، كما يتم فحص العمال العازمين على الهجرة قبل مغادرتهم للبلد الذي يهاجرون منه، وذلك لأغراض الانتقاء المهني والطبي، كما يتخذ كل من البلد المهاجر منه وبلد المهجر ترتيبات يتفق عليها وذلك لتسهيل حركة أفراد أسر العمال

¹ ليندا مصطفى حسين الكش، الحريات و الحقوق الاساسية الدولية و الوطني للعمال المهاجرين، الاردن - دراسة حالة، قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الاوسط عام 2018، ص 59

² البند 05 و 06 و 07 ، من التوصية بشأن العمال المهاجرين رقم 86، عام 1949م

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

المهاجرين التي تشمل حسب مفهوم التوصية أزواجهم وأولادهم القصر، مع إدراج شمول أفراد آخرين من أسرهم ممن يعولونهم.¹

ومنه تلتزم سلطات الإقليم في الجهتين اتخاذ الخطوات المناسبة لاستشارة منظمات أرباب العمل والعمال بشأن عمل يتطلب أو تهجير العمال المهاجرين من بلدانها لأصلية في ظروف إنسانية، وتقديمهم وتوظيفهم في مواقع عمل تتوفر على شروط عمل لائق.²

ثانيا: ضمانات تطبيق الاتفاقية رقم 97 عام 1949 والتوصية رقم 86 لعام 1949

بشأن العمال المهاجرين

لضمان تطبيق اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين رقم 97 لعام 1949 وكذا التوصية رقم 86 لعام 1949 بصورة فعالة، فإنه ينبغي على الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية أن تستعمل في الحالات المناسبة إتفاقية العمال (مراجعة) عام 1949، ومضمون بعض بنود التوصية رقم 86 عام 1949، وذلك بإبرام اتفاقيات ثنائية بين دول لأعضاء في المنظمة تحدد أساليب تطبيق المبادئ الواردة في الاتفاقية والتوصية المذكورتين، كما تراعي الدول الأعضاء في ذلك عند عقد هذه الاتفاقيات أحكام الاتفاق النموذجي المرفق بهذه التوصية في وضع البنود المناسبة لتنظيم الهجرة بقصد العمل، وتنظيم شروط تنقل وتشغيل أو إستخدام العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بما فيهم اللاجئون والمرحلون قسرا لظروف معينة.³

الفرع الثاني: التوصية بشأن الهجرة من اجل العمل رقم: 151، عام 1975

واستكمالا لأحكام الاتفاقية رقم 143 لعام 1975، أعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية التوصية رقم 151 لعام 1975 بتاريخ 1975/06/22 تحت عنوان توصية العمال المهاجرين

¹ البند 13 الى 17، من التوصية بشأن العمال المهاجرين رقم 86، عام 1949م

² البند 18 و19، من التوصية بشأن العمال المهاجرين رقم 86، عام 1949م

³ مكتب العمل الدولي ، البحث عن عمل لائق، المرجع السابق، ص 29

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

لعام 1975 تحت رقم، 151 والتي تهدف إلى حماية مصالح وحقوق العمال عندما يعملون في بلدان أخرى غير بلدانهم الأصلية.¹

أولاً: مضمون التوصية بشأن الهجرة من اجل العمل رقم: 151، عام 1975

تتألف هذه التوصية من ثلاث أجزاء، في الجزء الأول يعالج التدابير العملية لضمان احترام مبادئ المساواة في الفرص والمعاملة ويؤكد من جديد حقوق العمال المهاجرين بما في ذلك من يكونون في وضع غير شرعي.²

حيث تدعو التوصية إلى التوسع أكثر في المعايير المشار إليها في الاتفاقية رقم 143 لعام 1975 ضمن إطار عمل سياسة متماسكة حول هجرة اليد العاملة وتسعى إلى تعزيز فعال لتكافؤ الفرص والمعاملة بين المواطنين والعمال المهاجرين المتواجدين بشكل قانوني في أراضي الدول الأعضاء لجهة التدريب المهني والعملية، والأمن الوظيفي وشروط العمل والعضوية في النقابات والأجر المتساوي مقابل العمل المتساوي، بالإضافة إلى شروط المعيشة بما في ذلك المسكن والخدمات الاجتماعية وفرص التعليم لأبناء المهاجرين والحصول على خدمات التعليم والصحة.³

وتشجع التوصية رقم 151 لعام 1975 الدول الأعضاء على تأمين الاختيار الحر لوظيفة وتنقل الجغرافي للعمال المهاجرين الذين أقاموا بشكل قانوني في البلد.

¹ ديباجة التوصية بشأن العمال المهاجرين رقم 151، عام 1975 م

² مكتب العمل الدولي ، البحث عن عمل لائق، المرجع السابق، ص 72

³ منظمة العمل الدولية والعمال المهاجرين، المرجع السابق، ص 4

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

كما تعمل الدولة العضو في المنظمة على تأمين حل فعال للعمال المهاجرين غير النظاميين الذين يمكن جعل وضعهم نظامياً، وكذلك الذين لا يمكن تنظيم وضعهم في دولة المهجر، وتأمين معاملة مساوية بشأن بعض الحقوق الناشئة عن توظيف سابق أو حالي.¹

كما تتناول التوصية رقم 151 لعام 1975 المساواة وتكافؤ الفرص بين العمال المهاجرين والعمال الوطنيين، وفي ما يتعلق بالمعاملة المتساوية للمهاجرين غير الحائزين للوثائق اللازمة، فإن التوصية تعطيهم نفس الحقوق التي وردت في الاتفاقية رقم 143 لعام 1975.²

وتعمل الدول الأعضاء في المنظمة على إعداد سياسية اجتماعية ملائمة للشروط والحاجات

الخاصة بالعمال المهاجرين وأفراد أسرهم والذين يعولونهم عند الضرورة.³

كما يجب على الدول الأعضاء في المنظمة متابعة هذه السياسة بصورة دورية وتقييمها، ويعاد النظر فيها مع مراجعتها إذا استدعت الحاجة إلى ذلك.⁴

وتعزيز جمع شمل الأسر الخاصة بالعمال المهاجرين في بلد المهجر وبلد العمل، وكشروط أساسي لذلك أن يكون للعامل المهاجر مسكن ملائم يتفق مع المعايير المطبقة على الوطنيين في بلد المهجر.⁵

أما الجزء الثاني من التوصية رقم 151 فقد أشار إلى السياسة الاجتماعية وخصوصاً قضايا السلامة والصحة وهذا مهم بوجه خاص لأن هناك 6000 عامل يموتون كل يوم من حوادث العمل أو الأمراض المتصلة بالعمل، وكثير منهم ربما يكونون من المهاجرين بما في ذلك العمال المهاجرون الذين يكون وضعهم غير نظامي. والواقع إن أخطر القطاعات من حيث

¹ منظمة العمل الدولية والعمال المهاجرين، المرجع السابق، ص ص 4 - 5

² لندا مصطفى حسين الكلش، المرجع السابق، ص 62

³ منظمة العمل الدولية والعمال المهاجرين، المرجع السابق، ص 5

⁴ البند 9 و 12 من التوصية بشأن العمال المهاجرين، رقم 151، عام 1975م

⁵ منظمة العمل الدولية والعمال المهاجرين، المرجع السابق، ص 5

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

ظروف العمل (الزراعة 335000 حادثة وفاة كل سنة،التشييد 55000 حادثة وفاة كل سنة أو التعدين) هي أيضا تلك القطاعات التي يرتفع فيها عدد العمال لمهاجرين.

وتتناول التوصية رقم 151 لعام 1975 الجوانب الوقائية في السلامة والصحة وذلك بطريقة واسعة.

أما الجزء الثالث من التوصية فيشير إلى اتخاذ عدد من التدابير لضمان أدنى حد من الحماية في حالة فقدان الوظيفة أو حالة الطرد أو مغادرة بلد العمل،حيث نجد البندان 33 و 34 منها واضحان في هذا الجانب ويوفران خطوط توجيهية مفيدة عند وضع السياسات بالنص في البند 33 من التوصية على أن العامل المهاجر الذي يصدر في حقه أمر بالطرد من البلد يجب أن يتاح له التظلم أمام جهة إدارية أو قضائية وفقا للشروط الواردة في القوانين واللوائح الوطنية،وهذا التظلم يوقف تنفيذ أمر الطرد في حدود اشتراطات الأمن القومي أو النظام العام الثابت وجودها،ويجب أن تكون للعامل المهاجر نفس حقوق المواطنين في الحصول على المساعدة القضائية والحق في حصوله على خدمات الترجمة الفورية.¹

أما البند 34 فيقضي بأن:

العامل المهاجر الذي يغادر البلد الذي يعمل فيه،يحق له بصرف النظر عن قانونية إقامته في هذا البلد أن يحصل على أي أجر مستحق عن عمل اده ،بما في ذلك مدفوعات نهاية الخدمة الواجب دفعها في الأحوال العادية،المزايا التي قد تكون مستحقة له بسبب أي إصابة.

عمل،الحصول وفقا للممارسة على(مقابل الإجازات المستحقة،استرداد اشتراكات الضمان الاجتماعي التي لم ولن ينشأ عنها أي حقوق بموجب القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقيات الدولية.) فإذا كانت اشتراكات الضمان الاجتماعي لا تسمح بالحصول على أي مزايا يجب بذل كل جهد لإبرام اتفاقيات ثنائية أو متعددة الأطراف لحماية حقوقا لمهاجرين.

¹ مكتب العمل الدولي ، البحث عن العمل اللائق، المرجع السابق، ص 73

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

وإذا ثار نزاع بشأن أي مطالبة بموجب البند الفرعي السابق يجب أن تتاح للعامل فرصة عرضاً لمسألة على الجهاز المختص والتمتع بالمساواة مع المواطنين بالحصول على المساعدة القضائية.

ويظهر من ذلك في الواقع أن الاتفاقيتين والتوصيات المرفقة لهما تغطي كثيراً من القضايا في عملية هجرة اليد العاملة وتقدم إجابات عادلة عن كثير من نواحي القلق التي أعربت عنها النقابات.

ثانياً: ضمانات تطبيق الاتفاقية رقم 143 لعام 1975 والتوصية رقم 151 لعام 1975 بشأن الهجر من أجل العمل

إذا كانت نصوص الاتفاقيات وما رفقها من توصيات تتطلب بالتأكيد لتطبيقها وهذا بعد المصادقة عليها مبادرات من جانب الحكومات لتنفيذ ما ورد في مضامينها، وفيما يخص قلة التصديق على هذه الصكوك يرجع على الأكثر إلى ضعف جهود ترويج هذه الصكوك لا إلى أحجام الحكومات عن وضع سياسات هجرة سليمة، ولكن يبدو أن بعض أحكام هذه الصكوك يثير صعوبات أمام الحكومات¹ في حالة الاتفاقية رقم 97 لعام 1949، يبدو أن النصوص التي تثير أكبر صعوبات أمام الحكومات هي المادة 6 من الاتفاقية الخاصة بالمساواة في المعاملة، (خصوصاً عندما تشير إلى الضمان الاجتماعي) والمادة 8 من الاتفاقية عن المحافظة على حقوق الإقامة في حالة عدم القدرة على العمل. وأما في حالة الاتفاقية رقم 143 لعام 1975 فإنها لمادة 8 من الاتفاقية (الحماية في حالة فقد العمل) والمادة 10 من الاتفاقية (المساواة في الفرص والمعاملة) والمادة 14/أ منها (حق العمال المهاجرين في الحراك الجغرافي والمهني) هي التي تثير أكبر الصعوبات أمام الحكومات²، وفي الأخير يمكن الوصول إلى نتيجة إن العمال المهاجرين يواجهون صعوبات لا مبرر لها وتعسفاً في شكل انخفاض الأجور وظروف العمل وعدم وجود أي حماية اجتماعية وإنكار الحرية

¹ مكتب العمل الدولي، البحث عن العمل اللائق، المرجع السابق، ص ص 73 - 74

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

النقابية وحقوق العمال والتمييز ومعاداة الأجانب، هذا إلى جانب الاستبعاد من المجتمع، وكثيرا ما يستخدم العمال المهاجرون أو يساء استخدامهم باعتبارهم مصدر للعمل الرخيص، وحل جانب المشاكل التي يواجهها العمال المهاجرون فإن تضحياتهم ومساهماتهم في اقتصاديات بلد المهجر وبلد المنشأ غالبا ما تظل غير معروفة. ومع ذلك فإن العمال المهاجرين يحققون منافع هائلة لكل البلدين. والواضح أن الهجرة قبل كل شيء قضية عمل فهي تتعلق بتحريك العمال الذين يجتازون حدود للبحث عن عمل وهي تتعلق بالمساواة في المعاملة لهؤلاء العمال وبظروف عملهم وبحقوقهم.¹

المطلب الرابع: التوصية بشأن عمالة الطفل رقم 146 لعام 1973 والتوصية رقم 190 لعام 1999

جاءت كل من التوصية رقم 146 لعام 1973 والتوصية رقم 190 لعام 1999 بينود ذات طابع خاص، نظرا لأهمية عامل السن المطلوب للالتحاق بالعمل وكذا لخطورة بعض الأشكال من العمل التي يقوم بها الأطفال في الكثير من الدول.

الفرع الأول: التوصية بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل رقم 146 لعام 1973

نظرا لأهمية مبدأ تحديد الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل والذي يشمل كل الأنشطة الاقتصادية، وإدراكا منها للصعوبات الهامة التي يمكن أن تعترض الأحداث العاملين في بعض قطاعات الأنشطة الاقتصادية أو المهن بالحماية القانونية، لهذا أعتد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية التوصية رقم 146 لعام 1973 والمرفقة للاتفاقية رقم 100 لعام 1973 بشأن تحديد الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل وذلك بتاريخ 1973/6/26 حيث بدأ سريان مفعول هذه الاتفاقية حيز التنفيذ بتاريخ 1976/06/19 م. ومنعا للاستخدام غير المشروع للأطفال القصر فإن الجزائر تعتبر من الدول السباقة إلى إتباع سياسة حماية

¹ مكتب العمل الدولي ، البحث عن العمل اللائق، المرجع السابق، ص 141

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

الأحداث والحد من استخدامهم غير المشروع وذلك من خلال الالتزام الجزائر بالاتفاقيات والتوصيات المرفقة بها بعد المصادقة عليها.¹

أولاً: مضمون التوصية بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل رقم 146 لعام 1973

وضعت التوصية رقم 1973/109 الصادرة في نفس العام وعن ذات الموضوع الإطار

الواسع للتدابير السياسية من أجل حظر عمل الأطفال والقضاء عليه نهائياً، حيث تدعو إلى وضع حد أدنى عام لسن بدأ العمل ينسجم مع مختلف المهن وكل الصناعات بصفة عامة، أي ينطبق على مجالات العمل المختلفة.

لذا يتعين في القطاعات الاقتصادية أو أنواع المشاريع التي يتعذر فيها تطبيق حد أدنى عام لسن العمل أن تطبق فيها تدابير مناسبة بخصوص الحد الأدنى للسن على أنواع الاستخدام أو العمل التي تنطوي على مخاطر بالنسبة للأحداث التي قد يعرض صحتهم أو سلامتهم البدنية أو الذهنية أو أخلاقهم للخطر بسبب طبيعة العمل أو الظروف التي يؤدي فيها ذلك العمل.² وينبغي حسب التوصية رقم 146 لعام 1973 إيلاء أهمية كبيرة لمعايير العمل الدولية ذات الصلة، ومنها المعايير المتعلقة بالمواد أو العوامل أو العمليات الخطرة، ورفع الأحمال الخطيرة والثقيلة، والعمل تحت سطح الأرض عند تحديد أنواع الأعمال المذكورة،³ كما يجب أن يعاد النظر دورياً في قائمة أنواع هذه الأعمال وأن تعدل عند الضرورة وخاصة على ضوء تقدم المعارف العلمية والتقنية المتطورة في هذا العصر، خاصة بظهور نظام العولمة.⁴

وقدمت التوصية رقم 146 لعام 1973 توجهات عن المعايير التي يجب تطبيقها عند تحديد سن الاستخدام أو العمل الخطير، وتقرر ضرورة المراعاة الكاملة لمعايير العمل الدولية ذات

¹ضاوية كبرواني ، التنظيم الدولي للعمل في مواجهة عمل الأطفال، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، التخصص:

القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، السنة الجامعية 2015/2016، ص 43

² مرجع نفسه، ص 43

³البند 1/10، من التوصية بشأن الحد الأدنى لسن لالتحاق بالعمل رقم 146 عام 1973م

⁴البند 2/10، من التوصية بشأن الحد الأدنى لسن لالتحاق بالعمل رقم 146 عام 1973م

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

الصلة، كما ركزت التوصية على الأعمال الخطيرة وأكدت عند تحديد الأعمال الخطرة حسب المادة 03 من الاتفاقية رقم 138 لعام 1973، يجب أن يؤخذ بعين الاعتبار المادة 05 من الاتفاقية رقم 138 لعام 1973.¹

كما جاءت التوصية رقم 146 لعام 1973 ببعض المقترحات المستحبة بالنسبة للدول الراغبة في الأخذ بها ومن أهمها:

- 1- تعزيز التنمية الاقتصادية والاجتماعية ونظما لضمان الاجتماعي والتدريب المهني ورعاية الأحداث خصوصا الأيتام والمهاجرين.
- 2- فرض نظام يوم كامل بالمدرسة وضمان تلازم سن انتهاء التعليم الإلزامي مع سن بدء العمل.
- 3- محاولة الرفع التدريجي للحد الأدنى لسن العمل بحيث يصبح ستة عشر سنة (16 سنة).
- 4- توحيد الحد الأدنى للسن في كل القطاعات الاقتصادية، مع تطبيقه على القطاع الزراعي خصوصا في المزارع الكبيرة.
- 5- جعل السن بالنسبة للأعمال الخطرة أعلى من ثمانية عشر سنة (18 سنة)، مع تحسين ظروف العمل بالنسبة لمن هم دون هذا السن.
- 6- توجيه عناية خاصة لتطبيق بنود الاتفاقية الخاصة بالأجر العادل وتحديد ساعات العمل وفترة الراحة والإجازة والضمان الاجتماعي والرعاية الصحية والسلامة المهنية.
- 7- تحسين نظم تفتيش العمل وتسجيل المواعيد والمستخدمين الأطفال، ومنح التراخيص وكافة الوثائق.²

¹البند 11، من التوصية بشأن الحد الأدنى لسن لالتحاق بالعمل رقم 146 عام 1973م

²فاتن بوليفة، تشغيل الأطفال بين القانون والواقع، ص 17 الموقع : <https://www.google.com>

بتاريخ : 2020/03/30 ، الساعة : 19:40

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

ثانيا: ضمانات تطبيق الاتفاقية رقم 1973/138 والتوصية رقم 1973/146 بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل

لضمان تطبيق اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل رقم 138 عام 1973 والتوصية رقم 146 لعام 1973 بصورة فعالة ينبغي أن تتضمن التدابير التالية:

1- بحيث يتم تعزيز أقسام تفتيش العمل والأقسام المرتبطة بها بالقدر اللازم وذلك مثلا عن طريق تدريب المفتشين تدريباً خاصاً لكشف التجاوزات في كيفية استخدام أو عمل الأطفال والأحداث على مستوى لنشاطات الاقتصادية والمهنية.

2- لا بد من التأكيد على عمل المفتشين والدور الذي يمكن أن يؤديه خاصة في تقديم المعلومات وكذا النصائح في ما يخص الوسائل الفعالة التي تضمن التقيد بالقواعد ذات الصلة، وبخصوص ضمان سريان نفاذها في جميع الأنشطة المهنية والاقتصادية.

3- كما ينبغي العمل على تحقيق تنسيق وثيق وفعال بين تفتيش العمال والتفتيش على التدريب في المنشآت الإنتاجية لكي يعطي أكبر مردود اقتصادي، وبصورة عامة يجب أن تتعاون أقسام إدارة العمل تعاوناً وثيقاً في عملها مع الأقسام المسؤولة عن تعليم وتدريب ورعاية وتوجيه الأطفال وكذا الأحداث.¹

4- ولضمان نجاعة تطبيقاً لاتفاقية رقم 1973/138 والتوصية رقم 1973/146 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل يجب إعطاء أولوية وعناية خاصة لتنفيذ الأحكام المتعلقة بممارسة أنواع الاستخدام أو الأعمال الخطيرة على مستوى الأنشطة الاقتصادية والمهنية، زيادة على ذلك يجب منع استغلال الأطفال أو الأحداث في أنشطة معينة أثناء

¹البند 14 من التوصية بشأن الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل ، رقم :146، عام 1973م

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

زمن الدراسة أو التدريب خاصة إذا كان إلزاميين، مع اتخاذ التدابير اللازمة لتسهيل التحقق من الأعمار.¹

5- بحيث ينبغي للسلطات العامة لكل دولة عضو في منظمة العمل الدولية أن تؤسس لنفسها نظاما فعالا لتسجيل المواليد في سجلات خاصة، على أن يتضمن إصدار شهادات الميلاد وأن يشترط على أصحاب العمل الاحتفاظ بسجلات أو وثائق أخرى لا تقتصر أهمية على إيراد الأسماء وتواريخ الميلاد المصادق ، وأن يقدموا هذه السجلات والوثائق عند الطلب للسلطات المختصة لكل دولة عضو في منظمة العمل الدولية، كذلك يجب العمل على تزويد الأطفال القصر والأحداث العاملين في الطرقات أو الأكشاك الخارجية أو الأماكن أو المهن المتنقلة أو يعملون في ظروف أخرى يتعذر معها مراقبة سجلات أرباب العمل، بترخيص أو وثائق أخرى تبين أهليتهم لهذا العمل.²

الفرع الثاني: التوصية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها رقم 190 عام 1999

أدركت منظمة العمل الدولية أن عمل الأطفال أصبح آفة تهدد مستقبل الإنسانية ووصمة عار في جبين المجتمع الدولي، الأمر الذي يتوجب دعوة المجتمع الدولي لإنهاء هذه الوصمة، من خلال اعتماد نصوص دولية جديدة لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال أو الأحداث.

لذا اعتماد المؤتمر الاتفاقية رقم 1999/182 (المبحث الأول) التوصية المرفقة بها تحت رقم 190 عام 1999 والتي نحن بصدد دراستها والمتعلقة بشأن القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال أو الأحداث، والتي تعتبر خاتمة لسنوات عديدة من العمل التحضيري لمنظمة العمل الدولية وما صاحبها من جهود وأنشطة عديدة من قبل المنظمات الغير حكومية، خاصة المسيرة العالمية ضد عمل الأطفال وذلك في دورته السابعة والثمانين في 1999/06/17

¹البند 15 من التوصية بشأن الحد الأدنى لسن لالتحاق بالعمل ، رقم : 146 ، عام 1973م

²البند 16 من التوصية بشأن الحد الأدنى لسن لالتحاق بالعمل ، رقم : 146 ، عام 1973م

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

حيث دخلت حيز النفاذ بتاريخ 1999/11/19 والتي تعتبر جزءا منها بغية وضع برامج العمل وآليات التنفيذ للاتفاقية رقم 1999/182 في مسألة مكافحة عمل الأطفال.¹

أولاً: مضمون التوصية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها رقم 190 عام 1999

نظرا لخطورة الظاهرة المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال أو الأحداث على مستوى جميع الأنشطة الاقتصادية والمهنية، تدعو التوصية رقم 190/1999 المكملة للاتفاقية رقم 182/1999 جميع الدول إلى اعتبار هذه الظاهرة اللصيقة بالأطفال جريمة جنائية تستدعي فرض العقوبات الجنائية على مرتكبيها، ويمكن تقسيم البنود أو الأحكام الواردة في التوصية إلى ثلاثة أقسام وهي برامج العمل، الأعمال الخطرة والتطبيق.²

01/ برامج العمل

ينبغي وفقا للتوصية رقم 190/1999 بشأن الظاهرة المتعلقة بحضر أسوأ أشكال عمل الأطفال القصر والذي نصت عليه التوصية في البند الأول منها على أن: (تولى برامج العمل الرامية إلى القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال اهتماما خاصا للأطفال الأصغر سنا مع أخذ الآثار الوخيمة لهذه الظاهرة على نموهم بعين الاعتبار، وأولئك المتورطين في أوضاع العمل الخفيفة وبشكل خاص التي تتعرض فيها الفتيات للخطر، كذلك بالنسبة للمجموعات الأخرى من الأطفال الضعفاء، بشكل خاص ذوي الإحتياجات الخاصة).³

ووفقا لما جاء في التوصية أنه يجب أن يتم تنفيذ البرامج بسرعة وينبغي أ تهدف تلك البرامج إلى تحديد المشكلة (الظاهرة) والتتديد بها، والحيلولة دون انخراط أطفال آخرون بأسوأ أشكال العمل عن طريق اتخاذ إجراءات وقائية فعالة، وإعادة تأهيل الأطفال المنخرطين

¹ ضاوية كيرواني ، المرجع السابق، ص ص 172-174

² مرجع نفسه ، ص 182

³ البند 2 من التوصية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها ، رقم: 190 عام 1999م

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

بالأعمال السيئة وإعادة دمجهم اجتماعيا من خلال تدابير علاجية، تعليمية، صحية، ونفسية مع إيلاء فئة الأطفال الصغار والفتيات وذوي الاحتياجات الخاصة اهتماما خاصا، وكذا تحديد المجتمعات المحلية التي يكثر فيها انخراط الأطفال بالأعمال الخطرة مع توعية الأطفال والأهالي والمجتمع بخطورة هذه الظاهرة وآثارها السلبية.¹

والملاحظ أن التوصية وما جاء في مضمونها أنها ألزمت الدول الأطراف بوضع برامج للقضاء على هذه الظاهرة، وتركت للجهات الوطنية وللدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية حرية تصميم هذه البرامج وكيفية تنفيذها ضمن الأهداف المشار إليها أعلاه.²

02/الأعمال الخطرة

لقد نصت التوصية رقم 190 عام 1999 وعززت ما جاء في الاتفاقية رقم 182 عام 1999 المتعلقة بظاهرة أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية المتخذة للقضاء عليها على أنه ينبغي للدول الأعضاء في المنظمة أن تعتبر الظاهرة اللصيقة بالأطفال التي حددتها في اعداد الجرائم الجنائية.³

كما حددت التوصية أنواع الأعمال الخطرة التي تمت الإشارة إليها في الاتفاقية رقم 182/1999 وفقا للمادة 03/د كمايلي:

- 1- الأعمال التي تعرض الأطفال أو الأحداث للاستغلال البدني والنفسي.
- 2- الأعمال التي تزاوّل في باطن الأرض أو تحت المياه أو في أماكن مرتفعة جدا (المناجم والسدود).

¹ 1999 البند 2/ب/ج ، من التوصية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها ، رقم: 190 ، عام 1999م

² ضاوية كيرواني ، المرجع السابق، ص 184

³ (كافة أشكال الرق و الممارسات الشبيهة بالرق كبيع الأطفال و الاتجار بهم، العمل القسري او الاجباري، عبودية الدين والقنانة، استخدام او تشغيل او عرض طفل لاغراض الدعارة او انتاج اعمال ابحية او اداء عروض اباحية، استخدام او تشغيل او عرض طفل لمزاولة أنشطة غير قانونية... البند 11 من الإتفاقية

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

3- الأعمال التي تستخدم فيها معدات ثقيلة أو تستلزم نقل الأحمال الثقيلة (أعمال البناء، نحت الحجر والرخام، حمل البضائع في الموانئ والسكك الحديدية، ورشات التصليح الميكانيكي)

4- الأعمال التي تتم في بيئة غير صحية، مواد مشعة أو كيميائية أو درجات حرارة عالية أو ضوضاء... الخ (أفران صهر المعادن، تحضير الزئبقي، تكرير البترول (النفط)، دباغات الجلود).

5- الأعمال التي تزاوّل في ظروف صعبة ليلاً أو ساعات عمل طويلة (العمل في البارات والمطاعم والفنادق والنوادي الليلية)، ويجب أن تحدد هذه الأعمال في القوانين الوطنية للدول الأعضاء بعد التشاور مع منظمات أرباب العمل والعمال).¹

كما تضيف التوصية رقم 190 عام 1999 تفاصيل أخرى خاصة ببرامج العمل، وخاصة التركيز على البنات والأطفال الأحداث وكذا ذوي الاحتياجات الخاصة وكيفية إيجاد سبل لتطبيق الاتفاقية رقم 182/1999، خصوصاً في جمع وتبادل المعلومات والإحصاءات وإنشاء أجهزة الرصد، وسن التشريعات، والتجريم الجنائي لظاهرة أسوأ أشكال عمل الأطفال، بالإضافة إلى التعاون بين الدول وتوعية الرأي العام، وتدريب الموظفين والآباء والمعلمين، مع حماية المبلغين عن الانتهاكات ومعاقبة المخالفين.²

ثانياً: ضمانات تطبيق الاتفاقية رقم 182/1999 والتوصية رقم 190 / 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها

أكدت التوصية رقم 190 / 1999 على أن تتخذ كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية جميع التدابير الضرورية لكفالة التطبيق وإنفاذ أحكام الاتفاقية والتوصية بشكل فعال بما في ذلك النص على عقوبات جزائية عند الاقتضاء، وتطبيقها عند ارتكاب انتهاكات للأحكام الرامية إلى حظر أي نوع من أنواع العمل أو النشاط المشار إليها في المادة 3/د من

¹البند 3، من التوصية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها ، رقم: 190، عام 1999م

²فانتن بوليفة، تشغيل الأطفال بين القانون والواقع، المرجع السابق ، ص 19

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

الاتفاقية رقم 182 / 1999 والقضاء عليها فوراً.¹ حيث جاء بالتوصية أنه تنفيذاً للاتفاقية رقم 1999/182 لا بد من إتباع خطوات معينة من قبل الأعضاء وتكون من خلال:

1- جمع معلومات وبيانات إحصائية عن طبيعة عمل الأطفال، ليتم استخدامها في سبيل وضع الإجراءات المناسبة لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال.

2- يجب أن تشمل تلك البيانات تصنيفات حسب العمر والجنس والمهنة والوضع في العمل والتعليم.

3- أن يكون جمع المعلومات منظم ودوري.

4- إنشاء أجهزة وطنية لرصد تنفيذ الاتفاقية.

5- ينبغي على الدول الأعضاء في المنظمة أن تتعاون فيما بينها للقضاء على أسوأ أشكال عمالة الطفل من خلال:

- تبادل المعلومات الجنائية بما في ذلك الجرائم التي تقوم بها شبكات دولية.
- كما تقوم بملاحقة الأشخاص الذين يساهمون في استغلالهم.
- ولا بد من التعاون في مجال المساعدة القانونية والتقنية، ودعم برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

6- على الدول الأعضاء أن تعتبر هذه الظاهرة المشار إليها في المادة 03 من الاتفاقية رقم 182 / 1999 في عداد الجرائم الجنائية، وتفرض عقوبات جنائية عليها في قوانينها المحلية.

7- على الدول اتخاذ تدابير علاجية جنائية أو مدنية أو إدارية لضمان تنفيذ الاتفاقية (فرض عقوبات وغرامات مالية، سحب رخص، تفتيش الأماكن...)².

ومنه يعتبر الاستثمار بالأطفال أفضل استثمار، فلا بد أن تكون للدول إستراتيجية دائمة ومستمرة في خططها للتنمية الاقتصادية في جميع المجالات للتصدي لظاهرة عمل الأطفال او

¹البند 12 من التوصية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها ، رقم : 190، عام 1999م

²البند 5 من التوصية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، رقم : 190، عام 1999م

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

الأحداث بشتى الوسائل المشار إليها في التوصية رقم 190 / 1999 والإسراع بالتوقيع على الاتفاقية رقم 182 / 1999 بالنسبة للدول التي لم توقع عليها، ووضع خطط زمنية فعالة للقضاء على أسوأ أشكال عملهم.¹

كما تجدر الإشارة أن الاتفاقية رقم 189 التي أتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في أول جوان، 2011، والخاصة بالعمل اللائق للعمال المنزليين، قد دعت بدورها الدول إلى القضاء الفعلي على عمل الأطفال، وطالبت أن تخضع كل دولة عضو حدا أدنى للسن للعمال المنزليين، بما يتماشى مع الاتفاقية رقم 138 / 1973 والاتفاقية رقم 182 / 1999 بالنسبة للأعمال الخطرة.

نصل في الأخير على ضوء ما تقدم، أن ظاهرة استغلال عمل الأطفال مسألة معقدة والحلول بشأنها صعبة لعدة أسباب منها أن عمل الأطفال في الغالب مقبول اجتماعيا لأنه يساعد الأسرة على تحسين دخلها من جهة، ويتعلم مهنة تساعد على ضمان مستقبله من جهة أخرى كما سبق بيانه أعلاه. أضف إلى ذلك أن أصحاب العمل ليس لديهم اهتمام بمصلحة الطفل وحقوقه، بل على العكس يرغبون في الحصول على أيدي عاملة بأقل تكلفة.

وما يزيد الأمر خطورة هو أن انتشار هذه الظاهرة في القطاع غير الرسمي، أي في الخفاء مما يصعب رصدها وحصرها في غالبية الدراسات، لذا لا بد من إعطاء هذه المسألة اهتماما كبيرا وخصوصا.²

¹ اتخذت حكومات وعمال ومنظمات أرباب العمل في عام 2006 التزاما بهدف القضاء على أسوأ أشكال عمالة الأحداث، بما في ذلك الأنشطة الخطرة بحلول عام 2016، وفي عام 2010 اعتمد المجتمع الدولي خريطة الطريق للقضاء عليها بحلول 2016، مع التركيز على النشاط الزراعي الذي يكاد يهيمن على معظم أنشطة عمالة الاطفال، عن مروة هاشم، شبكة الاعلاميين العرب لمناهضة العنف ضد الاطفال، 215 مليون طفل في العالم يعمل في مجالات مختلفة، بوابة الاهرام، 2012م

² ضاوية كيرواني، المرجع السابق، ص 187

المطلب الخامس: التوصية بشأن عمالة المرأة رقم 90 عام 1951 والتوصية رقم 111 عام 1958

يمثل القانون نقطة انطلاق لإحداث تغيير اجتماعي، فقدرة المرأة على التمتع بحقوقها القانونية سبيل لتمكينها، ومتطلب أساسي لبناء مجتمعات متماسكة مزدهرة. كما أن التغيير الاجتماعي بدوره قد يحدث تغييراته في القوانين الدولية والداخلية، مما يؤثر ذلك على عمل المرأة والرجل على مستوى جميع الأنشطة الاقتصادية لذا اعتمدت منظمة العمل الدولية من هذا القبيل اتفاقيتين رقم 100 / 1951 ورقم 111 / 1959 (المبحث الأول)، مرفقتين بتوصيتين غير ملزمتين للدول الأعضاء في المنظمة، تقدم توجيهات إضافية حول كيفية التوازن بين حقوق المرأة والرجل في مكان الاستخدام¹ وهما:

الفرع الأول: التوصية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، رقم 90 عام 1951

الفرع الثاني: التوصية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة رقم 111 عام 1958.

الفرع الأول: التوصية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية رقم 90 عام 1951

تعزيزاً لتساوي الحقوق بين الرجل والمرأة ووجود قدر كبير من التمييز ضد المرأة، رغم أنه يتناقض مع كرامة الإنسان ويحول دون اشتراك المرأة على قدم المساواة مع الرجل في حياة بلدهما في جميع المستويات خاصة الأنشطة الاقتصادية، حيث يمثل عقبة تعترض الإنماء التام لطاقت المرأة على خدمة بلدها وخدمة الإنسانية²، وكفالة لحقها في المساواة مع الرجل في إقرار نفس الأجر عند أي عمل متساوي بينهما في أماكن العمل، وتدعيماً للاتفاقية رقم 100 عام 1951 بشأن المساواة في الأجر بين العمال والعاملات ، عمد مجلس إدارة مكتب

¹ منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية، التمكين الاقتصادي للمرأة في بعض الدول العربية، ترجمة المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، عام 2018، ص ص 46 - 51

² لينا الطبال، الاتفاقيات الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان، بدون طبعة، المؤسسة الحديثة للكتاب والنشر، طرابلس، لبنان، سنة 2010، ص 209

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

العمل الدولي وبدعوة منه للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية إلى اجتماع في جنيف، أين عقد دورته الرابعة وثلاثين بتاريخ 1951/06/06 إذ يقرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية على مستوى أماكن العمل المتعلقة بالأنشطة الاقتصادية وعلى مستخدمي الإدارة العمومية والقطاع الخاص.

وإذ يقر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية المساواة في الأجر عام 1951، لذلك وبتاريخ 1951/06/29 أعتد المؤتمر العام للمنظمة ما يعرف بالتوصية الخاصة بالمساواة في الأجر عن أي عمل بقيمة متساوية بين العمال والعاملات.¹

أولاً: مضمون التوصية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة

متساوية رقم 90 عام 1951

نظراً للأهمية البالغة لمبدأ المساواة في الأجر بين العمال والعاملات في مجال العمل، إذ ترى التوصية في بندها الأول اتخاذ الدول الأعضاء إجراءات مناسبة، وذلك بعد التشاور مع الشركاء الاقتصاديين ومنظمات أرباب العمل والعمال، وذلك من أجل ضمان تطبيق مبدأ المساواة في الأجر عن الأعمال المتساوية بين المستخدمين في الإدارات العمومية وعلى مستوى المؤسسات الاقتصادية والمهنية.

وإذا تبين بعد التشاور بين السلطة المختصة ومنظمة أرباب العمل ومنظمة العمال المعنيين، وتعذر تطبيق مبدأ المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية فإنه على السلطة المختصة أن تتخذ الإجراءات المناسبة بأسرع وقت ممكن من أجل تطبيقه تدريجياً وفقاً لتدابير مناسبة، مثل تقليل الفوارق بين معدلات الأجر بين العمال والعاملات، منح علاوات متساوية للعمال والعاملات في حال وجود نظام للعلاوات.

¹ ديباجة التوصية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ، رقم: 90، عام 1951م

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

ولتسهيل تطبيق هذا المبدأ بين العمال والعاملات تتخذ السلطات في كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية الإجراءات المناسبة عند الضرورة لزيادة إنتاجية العاملات عن طريق تدابير ملائمة لتسهيل ذلك مثل:

1- ضمان حصول العامل من الجنسين على تسهيلات متساوية ومتعادلة في مجال التوجيه المهني أو التشاور بشأن التشغيل وكذا في مجال التربصات المهنية والتعيين في مجال الاستخدام.

2- اتخاذ التدابير المناسبة لتشجيع النساء على استخدام التسهيلات التوجيه المهني أو المشورة بشأن التشغيل، وتسهيلات التدريب أو التربصات المهنية والتعيين في مناصب العمل.

3- الاستفادة من خدمات رعاية وخدمات اجتماعية وتمويلها من الأموال العامة، أو من صناديق الضمان الاجتماعي ومن صناديق الرعاية في الصناعة التي تمول عن طريق اشتراكات دفع لصالح العمال بغض النظر عن جنسهم.

4- كما تعزز كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية المساواة بين العمال والعاملات فيما يتعلق بالوصول إلى المهن والوظائف دون الإخلال بأحكام اللوائح الدولية والقوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بحماية صحة وسلامة النساء ورعايتهن¹.

ثانياً: ضمانات تطبيق الاتفاقية رقم 100 عام 1951، والتوصية رقم 90 عام 1951

بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية

تتضمن الاتفاقية المتعلقة بالمساواة في الأجر رقم 100 لعام 1951 بعض المبادئ العامة الخاصة بالمساواة بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل بقيمة متساوية، كما تنص الاتفاقية على تعزيز أو ضمان تطبيق مبدأ مساواة المستخدمين في الأجر وذلك بوسائل تتلاءم مع الأساليب السائدة في دول الأعضاء في المنظمة لتحديد معدلات الأجر، وقد جاء

¹البند 1 الى 6 من التوصية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ، رقم: 90 ، عام

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

في مضمون الاتفاقية رقم 100 عام 1951 أنه من المستحسن اتخاذ بعض الإجراءات المؤدية إلى تطبيق نصوص الاتفاقية ومبادئها بطريقة تدريجية، وفي ذات الوقت أن تراعي منهجية التطبيق التي اعتبرت ناجحة في بعض البلدان مع مراعاة أحكام المادة الثانية من الاتفاقية التي تنص في فقرتها الثانية أنه يجوز تطبيق هذا المبدأ عن طريق:

- 1- القوانين أو اللوائح الوطنية
- 2- أي نظام قانوني لتحديد الأجور يقرره القانون أو يعترف به.
- 3- الاتفاقات الجماعية بين أرباب العمل والعمال.
- 4- أو مزيج من هذه الوسائل.¹

الفرع الثاني: التوصية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة رقم 111 عام 1958

إن التمييز ضد المرأة في جميع المجالات يشكل انتهاكا صارخا لمبدأ المساواة في الحقوق واحترام كرامة الإنسان، ويعد عقبة أمام مشاركة المرأة على قدم المساواة مع الرجل في حياة بلدهما السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية، ويعيق نمو رخاء المجتمع والأسرة ويزيد من صعوبة التنمية الكاملة بإمكانات المرأة في خدمة بلدها والبشرية، وإذ يساور منظمة العمل الدولية القلق وهي ترى النساء في حالات الفقر، لا يئنان إلا أدنى نصيب من الغذاء، والصحة، والتعليم، والتدريب، وفرص العمالة والحاجات الأخرى.²

وتعد الاتفاقية رقم 111 عام 1958 بشأن التمييز في مجال الاستخدام والمهنة أفصح الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية وأكثرها صراحة فيما يتعلق بحماية حقوق العمال والعاملات، ونظرا لخطورة ظاهرة التمييز في الاستخدام أو العمل بين الجنسين في جميع المجالات الاقتصادية والمهنية والوظيفية³، تم تعزيز هذه الاتفاقية من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته الثانية والأربعين المنعقدة في جنيف بتاريخ 1958/06/04.

¹ المادة 2/2 من الاتفاقية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة ، متساوية ، رقم: 100، عام 1951م

² لينا الطبال، المرجع السابق، ص ص213- 214

³ بشير بني، المرجع السابق، ص 165

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

وإذ يقرر أن يعتمد بعض المقترحات المتعلقة بالتمييز في مجال الاستخدام أو المهنة، في شكل توصية تكمل اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة تحت رقم 111 لعام 1958 بتاريخ 1958/06/25.¹

أولاً: مضمون التوصية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة رقم 111 عام 1958

تتألف التوصية بشأن التمييز في الاستخدام أو (العمل) والمهنة ثلاثة أجزاء أساسية كالتالي:
الجزء الأول: يتضمن هذا الجزء التعاريف والمفاهيم التي تتضمنها التوصية رقم 111 لعام 1958، حيث جاء في مفهوم هذه التوصية أن مصطلح (التمييز) هو (أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المساواة في المعاملة في الاستخدام (العمل) والمهنة إن وجدت، ومع الهيئات الرسمية المختصة الأخرى). كما جاء في مفهوم التوصية الذي يشمل تعبير (الاستخدام) و(المهنة)، (إمكانية الوصول إلى التدريب المهني والوصول إلى الاستخدام وإلى مهن أخرى معينة وكذلك شروط الإستخدام وظروفه مستوى جميع المؤسسات الاقتصادية والإدارات العمومية).²

الجزء الثاني: يتعلق بوضع السياسات الوطنية التي تقوم بها كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية وترمي إلى منع انتشار ظاهرة التمييز في التشغيل والمهنة على مستوى جميع المؤسسات الاقتصادية والإدارات العمومية، وتعمل جميع الدول الأعضاء في المنظمة على تطبيق هذه السياسة عن طريق التدابير التشريعية أو عن طريق الاتفاقيات الجماعية بين المنظمات الممثلة لأرباب العمل والعمال، كما يجب أثناء تطبيق السياسة المعتمدة من كل دولة عضو في المنظمة أن تراعي المبادئ التالية:

¹دباجة التوصية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، رقم : 111، عام 1958م
²البند 3/1/1 من التوصية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، رقم 111، عام 1958م

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

أ- إن تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام أو العمل والمهنة مسألة ذات أهميه بحيث يتمتع كل الأفراد دون تمييز بينهما بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في العديد من المجالات المتعلقة بالعمل أهمها:

- 1- الحصول على التوجيه المهني السليم وكذلك في خدمات التوظيف.
- 2- الحصول على التدريب والاستخدام اللذان يختارهما الفرد من كلا الجنسين بنفسه على أساس صلاحيته الفردية لهذا التدريب أو الاستخدام.
- 3- الترقية وفقا لخبرة العامل أو العاملة مع تأمين الاستمرار في العمل على مستوى أماكن العمل، المساواة في الأجر عن العمل المتساوي.
- 4- توفير ظروف العمل وتدابير السلامة والصحة المهنيين عن تدابير الضمان الاجتماعي وتسهيلات الرعاية والإعانات المقدمة مع الاستخدام.
- ب/ تطبيق الوكالات الحكومية سياسات استخدام غير تمييزية في أنشطتها الاقتصادية والوظائف الإدارية على مستوى الإدارات العمومية.
- ج/ لا يمارس أصحاب العمل أو يشجعون التمييز في توظيف أو تدريب أي شخص على الاستخدام أو في ترقيته أو إعادة تدريبه للعمل أو في تحديد أحكام وظروف الاستخدام، بحيث لا يقوم أي شخص أو تنظيم بعرقلة ذلك أو بالتدخل بطريقة مباشرة أو غير مباشرة لدى أصحاب العمل في تطبيق هذا المبدأ.
- د/ كما يحترم أطراف المفاوضات الجماعية، والعلاقات الصناعية مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة.¹

ثانيا: ضمانات تطبيق الاتفاقية رقم 111 عام 1958، والتوصية رقم 111 عام 1958

بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة

تتعاون السلطات المسؤولة عن العمل في كل دولة عضو على العمل ضد التمييز في العمل

¹البند 2 من التوصية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، رقم: 111، عام 1958م

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

والمهنة تعاوناً وثيقاً مع السلطات المسؤولة عن العمل ضد التمييز في المجالات الأخرى حتى يمكن التنسيق بين التدابير المتخذة في كل المجالات.

ويجري هذا التعاون مع ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال والهيئات الأخرى دورياً وباستمرار، وذلك لبحث التدابير المناسبة لوضع مبادئ عدم التمييز موضع التنفيذ. كما تقوم كل دولة عضو بإلغاء أي أحكام قانونية وتعديل أي تعليمات مهمة أو أي ممارسات إدارية في الوظيفة العامة لا تتماشى وأحكام المبدأ.

إضافة إلى ذلك تقوم كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية بتأسيس وكالات مناسبة تساعد عند الاقتضاء لجان استشارية مؤلفة من ممثلين منظمات أرباب العمل ومنظمات العمال، أين وجدت وغيرها من الهيئات المعنية بغرض تشجيع تطبيق هذه السياسة في ميادين العمل العام والخاص وبوجه خاص. وذلك باتخاذ كل التدابير العملية لتشجيع التفهم العام وقبول مبادئ عدم التمييز، ومتابعة تنفيذها عن طريق آليات الرقابة (البحث، التحقيق، تلقي الشكاوي...)

ومنه على كل دولة عضو في المنظمة أن تكفل تطبيق مبادئ عدم التمييز بالنسبة للاستخدام تحت الرقابة المباشرة لسلطة وطنية في أنشطة التوجيه أو التدريب المهني وخدمات التوظيف الخاضع لها مع تشجيع ذلك كلما كان عملياً وضرورياً بالنسبة لأنواع الاستخدام الأخرى.

وتراعي بالنسبة للعمال المهاجرين ذوي الجنسية الأجنبية وأفراد أسرهم أحكام اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة) لعام 1949 المتعلقة بالمساواة في المعاملة، وأحكام توصية العمال المهاجرين (مراجعة) لعام 1949 المتعلقة بإزالة القيود على الحصول على الاستخدام أو العمل.¹

المطلب السادس: التوصيات الدولية ذات الصلة، الخاصة بمنظمة العمل الدولية

تقوم منظمة العمل الدولية بإصدار توصيات مرفقة بالاتفاقيات الدولية وذلك لتكتمل عمل الاتفاقيات من خلال كيفية تطبيق النصوص التي ترد في مضامينها، وهي معايير أخرى

¹ البنود 3، 4، 5، 8، 9 و10 من التوصية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، رقم: 111، عام 1958م

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

معتمدة من قبل منظمة العمل الدولية وهي ذات صلة مباشرة بحماية حقوق العمال على مستوى أماكن العمل ونذكر منها:

- 1- توصيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بشأن المساواة وعدم التمييز منها:
 - توصية منظمة العمل الدولية بشأن المعاملة بالمثل رقم 02 عام 1919.
 - توصية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في المعاملة (التعويض عن الحوادث) رقم 25 عام 1925.
- 2- توصيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بشأن القضاء على البطالة منها:
 - توصية منظمة العمل الدولية بشأن إنهاء الاستخدام رقم 119 عام 1963.
 - توصية منظمة العمل الدولية بشأن سياسة العمالة رقم 122 عام 1964.
- 3- توصيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بشأن شروط الأمن والصحة منها:
 - توصية منظمة العمل الدولية بشأن التعاون في مجال الوقاية من الحوادث (البناء) رقم 55 عام 1937.
 - توصية منظمة العمل الدولية بشأن القواعد الصحية (التجارة والمكاتب) رقم 120 عام 1964.
- 4- توصيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بشأن ساعات العمل والراحة والإجازات منها:
 - توصية منظمة العمل الدولية بشأن تحديد ساعات العمل في صناعة صيد الأسماك رقم 07 عام 1919.
 - توصية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل وحجم الأطقم على ظهر السفن رقم 49 عام 1936.
- 5- توصيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بشأن العمل النقابي منها:
 - توصية منظمة العمل الدولية بشأن ممثل العمال رقم 143 عام 1971.¹

¹مكتبة حقوق الإنسان اتفاقيات منظمة العمل الدولية، جامعة منيسوتا، الموقع: hrlibray.umn.edu/ بتاريخ 2020/04/11، الساعة 23:00

الفصل الأول : آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

- توصية منظمة العمل الدولية بشأن المشاورات الثلاثية(أنشطة منظمة العمل الدولية) رقم 152 عام 1976.

6- توصيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بشأن تحريم العمل الجبري منها:

- توصية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث (الأعمال غير الصناعية) رقم 41 عام 1932.

- توصية منظمة العمل الدولية بشأن تدابير تكميلية من أجل القضاء الفعلي على العمل الجبري رقم 203 عام 2014.

7- توصيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بشأن عمل النساء والأطفال منها:

- توصية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الليلي للإحداث (الأعمال غير الصناعية) رقم 80 عام 1946.

- توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة رقم 95 عام 1952.

8- توصيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بشأن فئات خاصة من العمال منها:

- توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأجور رقم 85 عام 1949.

- توصية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل 184 عام 1996.

9- توصيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بشأن الضمان الاجتماعي منها:

-توصية منظمة العمل الدولية بشأن التأمين ضد العجز والشيخوخة والوفاء رقم 43 عام 1933.

- توصية منظمة العمل الدولية بشأن اتفاقات الضمان الاجتماعي للبحارة رقم 75 عام 1946.¹

¹مكتبة حقوق الانسان اتفاقيات منظمة العمل الدولية، جامعة منيسوتا، الموقع: hrlibrary.umn.edu/ بتاريخ

الفصل الثاني

نظام الرقابة لمنظمة العمل الدولية

لضمان حماية حقوق العمال

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

إن الدور البارز الذي تنهض به منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بتوفير الحماية اللازمة لحقوق العمال وفي تطبيق المعايير الدولية المقررة بشأنها لهو خير مثال يمكن أن يشار إليه في مجال الحديث عن حماية حقوق الإنسان عموماً من خلال المنظمات الدولية المتخصصة الموصولة للأمم المتحدة.

وكما هو معلوم فإنه لضمان جدية امتثال الدول ووفائها بالتزاماتها الدولية طبقاً لاتفاقيات العمل الدولية، حرص واضعو دستور منظمة العمل الدولية منذ نشأتها في عام 1919 وكذا بعد التعديلات التي أدخلت على هذا الدستور في إعلان فيلادلفيا سنة 1946 على إقامة نظام فعال للإشراف الدولي تتاط به مهمة الرقابة على مواقف وسياسات الدول في هذا الخصوص.¹

ولعل الحكمة من نظام الإشراف المعمول به في إطار منظمة العمل الدولية هي كفالة تقييد الدول واحترام الأحكام الواردة في الاتفاقيات المصادق عليها، وذلك لتشجيع وتحفيز الدول على وضع المعايير الدولية للعمل موضع التنفيذ وإدخالها في تشريعاتها الوطنية، وتجدر الإشارة إلى أن نظام الإشراف الذي تم وضعه منذ سنة 1919 في إطار منظمة العمل الدولية يعتبر أكثر أنظمة الرقابة تقدماً على صعيد العلاقات الدولية.²

لذلك سيتم معالجة هذا الفصل في مبحثين سنركز في الأول على الأجهزة المختصة بعملية الرقابة على حماية حقوق العمال أما الثاني فيختص بإجراءات الرقابة المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال ووفق التقسيم الآتي:

المبحث الأول: الأجهزة المختصة بعملية الرقابة على حماية حقوق العمال

¹صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص 95

²شذى فخري عطوي العفالية، قرارات منظمة العمل الدولية، قدمت هذه الرسالة لإستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، كانون الثاني 2020، ص ص67-

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

المبحث الثاني: إجراءات الرقابة المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

المبحث الأول: الأجهزة المختصة بعملية الرقابة على حماية حقوق العمال

هناك عدة أجهزة مقررة في إطار منظمة العمل الدولية لتحقيق التمتع الفعلي بالحقوق المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية والتوصيات المرفقة لها و أهمها:

- المطلب الأول: التزام الدول بعرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطة المختصة
- المطلب الثاني: نظام الرقابة على الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية
- المطلب الثالث: لجنتي الخبراء والمؤتمر المعنيتين بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية
- المطلب الرابع: اللجنة المعنية بالحرية النقابية
- المطلب الخامس: نظام المطالبات بخصوص تطبيق الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية
- المطلب السادس: دور مكتب العمل الدولي في الرقابة¹

المطلب الأول: التزام الدول بعرض الاتفاقيات الدولية والتوصيات على السلطة المختصة

بناء على ما ورد في نص المادة 6/5/19 من دستور منظمة العمل الدولية، تلتزم الدول الأعضاء بالمنظمة بعرض النصوص التي يقررها المؤتمر العام للمنظمة على السلطات المختصة سواء اتخذت النصوص شكل اتفاقيات أو توصيات دولية بهدف إصدارها في تشريع أو القيام بإجراء آخر لازم بهذا الخصوص خلال مدة سنة على الأكثر من تاريخ اختتام

¹ أحسن عمروش، المرجع السابق، ص ص 92 - 93

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

دورة المؤتمر أو في أقرب الآجال على ألا تتجاوز ثمانية عشر شهرا (18 شهرا) في جميع الحالات من تاريخ اختتام دورة المؤتمر.¹

ويقتصر إزام الدول على عرض الاتفاقية والتوصية فقط، وبالتالي فهي لا تلتزم باقتراح التصديق على الاتفاقية أو قبول التوصية، كما تلتزم الدول الأعضاء بأن ترسل إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي معلومات عن الإجراءات التي يتم اتخاذها في هذا الشأن والقرارات التي قد تكون اتخذت على ضوء عرض هذه الاتفاقية أو التوصية.²

الفرع الأول: السلطة المختصة

عقدت لجنة التشريع الدولي للعمل أولى جلساتها في عام 1919م واتخذت أساسا لأعمالها المشروع الذي جاءت به الحكومة، حيث ورد في المشروع التزام الدول الأعضاء في المنظمة بأن تعرض على سلطاتها التشريعية المختصة بالداخل النصوص التي يقرها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، ونتيجة لاختلاف الآراء بين الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا في هذا الشأن بسبب المناقشات وتأسيسا على طبيعة النظام القائم في الولايات المتحدة الأمريكية، طلب الوفد البريطاني الاختيار بين أحد المصطلحين، إما السلطات الوطنية أو السلطات المختصة، وانتهى الأمر بالموافقة على اختيار مصطلح السلطات المختصة.

وبالرغم من أن مصطلح "السلطة المختصة" يعني السلطة التشريعية إلا أن هذا المصطلح قد أثار بعض الجدل لدى عدد من الدول الأعضاء، فذهب البعض منها إلى تفسير السلطة المختصة بالسلطة التنفيذية، ولذا أوضحت منظمة العمل الدولية في كثير من المناسبات بأنه يقصد بالسلطة المختصة السلطة التشريعية وإستقر الفقه الدولي على هذا المصطلح.³

¹ صلاح علي حسن، المرجع السابق، ص 57

² أحسن عمروش، المرجع السابق، ص 93

³ صلاح علي حسن، المرجع السابق، ص ص 58 - 59

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

وقد أوضحت منظمة العمل الدولية في مذكرتها التي نشرتها عام 1962 بمقصود السلطة المختصة، وهي الهيئة التي تمتلك سلطة تشريعية في الموضوعات التي تتضمنها نصوص الإتفاقيات والتوصيات الدولية، كما أوضحت المذكرة بموجب عرض الإتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية على السلطة المختصة، وأن لا يقتصر العرض على التصديق فحسب إنما إصدارها في تشريع محتمل.¹

وقد سار في نفس هذا النهج الكثير من الفقهاء، فقد أشار الفقيه George scelle إلى أن لجنة التشريع الدولي لمؤتمر السلام " كانت منشغلة بالإنجازات التشريعية. وليس بالمظهر الخارجي لنصوص الإتفاقيات" كما كانت تريد اللجنة أينما كان نظام حر لمناقشة القوانين والإتفاقيات، أن تكون الدول مرغمة إلى اللجوء إلى السلطات التمثيلية المختصة والتي يرجع إليها في آخر المطاف لإبداء رأيها في التشريع، ويرى الأستاذ Jean-michel servais أن ممارسات كثيرة تعتبر السلطة المعنية بأنها تشريعية، وينتج ذلك التفسير من النص الدستوري حيث تمثل تلك السلطة في المجتمعات الديمقراطية عبر البرلمان ورغم وضوح فكرة السلطة المختصة برزت حالات خاصة وذلك في الدول الاشتراكية لأوروبا الشرقية.

حيث طرح تساؤل حول طبيعة تلك السلطة فهل تتمثل في الجهاز الأكثر تمثيلا؟ (المجلس السوفياتي الأعلى في مثال الإتحاد السوفياتي) أو جهاز تشريعي ضيق نابع من هذا الأخير يتمتع بصلاحيات تشريعية، وقد أجابت هياكل رقابة المنظمة أن السلطات التشريعية بموجب دستور تلك الدول تمارس من طرف الهيئة الأكثر تمثيلا، كما قد لا تستدعي بعض المسائل المعالجة في بعض الإتفاقيات والتوصيات عرضها على البرلمانات، ويمكن للسلطة التنفيذية أن تجعل لها أثر في التشريع الوطني بالرجوع الى نفس المادة 19 من دستور منظمة العمل

¹ عيسى لعلاوي، دور منظمة العمل الدولية في تطوير وتطبيق القانون الدولي العام، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والاقتصادية والسياسية، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر 1، بدون عدد، ص 316

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

الدولية، نجد أنه يمكن للدول إضافة إلى عرضها على السلطة المختصة" إتخاذ تدابير من نوع آخر"، وقد قررت هيكل رقابة المنظمة أنه يجب عرض تلك التدابير التي قد تعتمد من طرف السلطة التنفيذية على السلطة التشريعية، لأن الغرض من هذا الإجراء أيضا هو إعلام الرأي العام الوطني عبر عرضه على هيئة نيابية، كي تبدي رأيها في تلك الإتفاقيات والتوصيات الدولية.

كما طرحت مسألة عرض الإتفاقيات والتوصيات الخاصة بمنظمة العمل الدولية في إطار الإتحاد الأوروبي فهل تعرض على البرلمان الأوروبي أو على البرلمانات الوطنية للدول الأعضاء فيه؟ وقد أجابت محكمة العدل الأوروبية على المسألة في رأيها الإستشاري الصادر بتاريخ 1993/03/19 المتعلق بإتفاقية رقم 170 بشأن المواد الكيميائية حيث أشارت أنه لا يمكن للإتحاد الأوروبي في الحالة الراهنة للقانون الدولي أن يصادق بنفسه على إتفاقيات منظمة العمل الدولية، حيث لا يمكنه المصادقة إلا عن طريق الدول الأعضاء في الإتحاد، وقد خلصت محكمة العدل الأوروبية إلى وجود إختصاص مشترك بين الإتحاد والدول العضوة فيه، وأشارت بالتالي إلى ضرورة التعاون الضيق للمصادقة على تلك الإتفاقية، وقد سرى الإتحاد بتطبيق هذا الحكم للمصادقة على كامل إتفاقيات المنظمة التي تدخل في مجال الإختصاص المشترك.¹

الفرع الثاني: طريقة إجراء العرض

قد ورد في مضمون الفقرتين 5/ب/6/ب من المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية والمتعلقتين بالإتفاقيات والتوصيات الدولية لفظ "العرض" للنصوص التي يقررها مؤتمر العمل الدولي في شكل الإتفاقيات والتوصيات²، حيث نصت على أنه تتعهد كل دولة من الدول

¹ محند اورايح بورنين، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء نقابات، مذكرة للنيل درجة الماجستير في القانون، فرع

القانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، تاريخ المناقشة 2008، ص ص 117 - 119

² صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص 60

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

الأعضاء بعرض الإتفاقية أو التوصية على السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في مجال تخصصها، بغية إصدار تشريع أو إتخاذ إجراء آخر، وذلك في غضون سنة على الأكثر من تاريخ إختتام دورة المؤتمر، وإذا إستحال القيام بذلك لأسباب إستثنائية فإنه يجب أن لا تتجاوز المدة بأي حال ثمانية عشر شهرا (18 شهرا) بعد إختتام دورة المؤتمر¹، ويتمثل الغرض من عرض الإتفاقيات والتوصيات الدولية على الهيئات التشريعية الوطنية(البرلمانات) لتمكينها في إبداء آرائها، كما يتسنى لها تطبيق الإجراءات المنصوص عليها في النصوص المعروضة في التشريع الوطني، ووفق لهذا التصور أصبحت العديد من الحكومات تعرض الإتفاقيات والتوصيات على البرلمانات وتتبعها بتصريحات أو بإقتراحات مفصلة للإجراءات التي يجب إتخاذها حول تلك النصوص المعروضة، وقد أثيرت التساؤلات سنة 1921 حول مدى تقييد الهيئة التشريعية بالإقتراحات التي تعرضها عليها الحكومات، وقد أجاب مكتب العمل الدولي أنه يمكن للحكومات إقتراح عدم مصادقة على تلك الإتفاقيات وفي تلك الحالة يكون البرلمان وعن طريقه الرأي العام قد أعلم، كما أن دستور منظمة العمل الدولية لا يجبر الهيئات التشريعية الوطنية المصادقة على نصوص المعروضة، وقد أصبح من المسلم به أن الدول تتمتع بكامل الحرية لإقتراح وإعتماد أو عدم إعتماد تلك النصوص أو إجرائها إلى حين إعداد الإقتراحات اللازمة في الموضوع، كما تبرز ضرورة التمييز بين مفهوم "التصديق" مفهوم "العرض"، فالعرض حق للحكومات في تقديم الإقتراحات التي تراها مناسبة حول الإتفاقيات والتوصيات الدولية، لكنها مقيدة بواجب عرض كل تلك النصوص في أجل عام من إختتام دورة الندوة الدولية للعمل بدون تمييز إتجاه السلطة الشرعية وليس فقط حينما تقدر الحكومة أن البرلمان سوف يصادق على تلك الإتفاقيات والتوصيات الدولية، أما التصديق فهو تصرف إداري وسيادي للدول الأعضاء تعبر عن طريقه دولة ما عن إلتزامها

¹المادة 19 (5/ب و6/ب) من دستور منظمة العمل الدولية

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

بتطبيق إجراءات وثيقة دولية، وبالتالي ليس الغرض من تصديق تأكيد الإمضاء على الوثيقة الدولية، بل قبول تطبيق ما ورد في الوثيقة الدولية.¹

المطلب الثاني: نظام الرقابة على الإتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية

إن نظام الرقابة على تطبيق إتفاقيات منظمة العمل الدولية يختلف على أساس كون الإتفاقية مصادق عليها أم لا؟² ويكون أمام النقابات عدة فرص للتأكد من أن نصوص الإتفاقيات سيكون لها مكانها في القوانين المحلية بل أيضا في الواقع العملي.

الفرع الأول: الاتفاقيات التي تم التصديق عليها

تنص المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية على أنه: (تلتزم كل من الدول الأعضاء بإعداد تقارير سنوية إلى مكتب العمل الدولي عن الإجراءات التي إتخذتها لتنفيذ أحكام الإتفاقيات التي إنضمت إليها، ويجب أن تعد هذه التقارير بالكيفية التي يحددها مجلس الإدارة وأن تحتوي على البيانات التي يطلبها).³

ومن هذا يكون على حكومات الدول الأعضاء أن تقدم تقارير منتظمة عن الاتفاقيات التي صادقت عليها، وتكون هذه التقارير واجبة التقديم بالنسبة لمعظم الإتفاقيات بعد خمس سنوات ولكن بالنسبة للإتفاقيات الأساسية للمنظمة الدولية للعمل،⁴ مثل الإتفاقية بشأن حق التنظيم والمفاوضات الجماعية رقم 98 عام 1949 التي تحمل عمال الذين يمارسون حق التنظيم حيث تتمسك بمبدأ عدم التدخل بين منظمات العمال ومنظمات أرباب العمل وتشجع المفاوضة الجماعية بطريقة طوعية، والإتفاقية بشأن المساواة في الأجور بين العمال والعاملات رقم 100 عام 1951 التي تبرز مبدأ المساواة في الأجور بين الرجال والنساء وعندما يكون

¹ محند اورابح بورنين، المرجع السابق، ص ص 119 - 120

² أحسن عمروس، المرجع السابق، ص 3

³ صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص 69

⁴ مكتب العمل الولي ، البحث عن العمل اللائق، المرجع السابق، ص 82

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

العمل متساويا في القيمة، والإتفاقية بشأن التمييز في الإستخدام أو المهنة رقم 111 عام 1958 التي تهدف إلى وضع سياسة وطنية لإستبعاد جميع أنواع التمييز المباشر أو غير المباشر في الإستخدام أو المهنة بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو الديانة أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني والإجتماعي إلى غير ذلك من الإتفاقيات الدولية الأساسية لمنظمة العمل الدولية.¹ حيث تكون التقارير المقدمة من طرف الدول الأعضاء كل سنتين وينطبق نفس الشيء على الإتفاقيات المسماة "إتفاقيات الأولوية" التي تعالج مسائل مثل تفتيش العمل، سياسة الإستخدام، المشاورات الثلاثية.

يكون تقديم التقارير على أساس قاعدة إستبيان يضعه مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، ويجب أن تصل إلى مكتب العمل الدولي بين 01 جوان و01 سبتمبر من كل سنة،² بحيث يتطلب المجلس إلى الإجابة عن أسئلة عامة وأخرى خاصة، وهدف الأسئلة العامة هو التعرف على النصوص الوطنية سواء كانت تشريعية أو تنظيمية بشأن الموضوع محل البحث، وكذلك التعرف على تفاصيل المجالات القانونية والعلمية بشأن تطبيق هذه النصوص، أما بالنسبة للأسئلة الخاصة فهي تستهدف التعرف على الإجراءات التي إتخذت فعلا أو الجاري إتخاذها لإعطاء النصوص أثارها المطلوبة.³ كما أن على الدول التي صادقت على إتفاقية المشاورات الثلاثية أن تلتزم بأن ترسل إلى المنظمات الممثلة للعمال وأرباب العمل عندها صورا من هذه التقارير ولهذه المنظمات أن تقدم ملاحظاتها وآرائها بخصوص كيفية تطبيق الإتفاقيات ويكون للدول أن تضع تعليقاتها عليها⁴ وهو ما قرره المادة 2/23 من دستور منظمة العمل الدولية حيث (تقوم كل دولة عضو في المنظمة الدولية للعمل بموافاة المنظمات المعترف بصفاتها التمثيلية في مفهوم المادة 03 بنسخ من المعلومات

¹ مكتب العمل الدولي ، البحث عن العمل اللائق، المرجع السابق، ص 75

² مرجع نفسه ، ص 82

³ صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص 70

⁴ أحسن عمروش، المرجع السابق، ص 93

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

والتقارير التي أبلغتها إلى المدير العام عملاً بأحكام المادتين 19 و 22 من دستور منظمة العمل الدولية.¹ ومن وجهة نظر العمال يجب على جميع النقابات أن تتحمل واجب تقديم التعليقات إلى مكتب العمل الدولي حتى يستطيع أن يفهم الوضع بدرجة دقيقة. فإذا لم تكن هناك تعليقات ستكون التعليقات المقدمة من الحكومات هي الوحيدة التي توضح موقف أي دولة، وتخضع التعليقات للدراسة من لجنة من الخبراء المستقلين من الناحية القانونية.

ثم ينشر تعليق هذه اللجنة في تقرير لجنة خبراء تطبيق الإتفاقيات والتوصيات الدولية ويوزع على جميع الدول الأعضاء أي على الحكومات ومنظمات أرباب العمل والعمال وتستطيع اللجنة بناءً على إقتراح مجموعات العمال ومجموعات أرباب العمل أن تدعو الحكومات إلى التقدم بعرض الوضع في البلد، وبالتالي فإن هذه المرحلة تعتبر أساسية في سلسلة الوسائل المتاحة أمام النقابات لأنها وسيلة تسمح في كثير من الحالات بمنع التوسع في إنتهاك النصوص.²

الفرع الثاني: الإتفاقيات التي لم يتم التصديق عليها

طبقاً لما ورد في مضمون المادة 5/19/هـ من دستور منظمة العمل الدولية فإن النصوص التي يقرها مؤتمر العمل الدولي والتي تأخذ شكل الإتفاقيات الدولية لم يتم التصديق عليها، تلتزم الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بإخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي في الفترات المناسبة التي يحددها مجلس الإدارة، بالوضع القائم قانوناً وعملاً فيما يختص بالموضوعات التي تناولتها النصوص، كما تلتزم ببيان ما أعطي وما هو جاري إعطائه من قوة نفاذ لما تضمنته من أحكام، سواء أكان ذلك عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو إتفاقيات العمل الجماعية أو بأية طريقة أخرى مع بيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على هذه النصوص، بالإضافة إلى ذلك فقد بقيت المادة 6/19/هـ من دستور منظمة

¹ المادة 2/3 من دستور منظمة العمل الدولية

² مكتب العمل الدولي ، البحث عن العمل اللائق، المرجع السابق، ص 82

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

العمل الدولية على أنه بالنسبة للنصوص التي تأخذ شكل توصيات دولية فإن الدول الأعضاء تلتزم بإخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي في الفترات المناسبة التي يحددها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، بالوضع القائم قانونا وعملا داخل الدولة، وذلك فيما يتعلق بالموضوعات التي تناولتها النصوص مع بيان ما أعطي وما هو جار إعطائه من قوة نفاذ لأي من الأحكام التي تضمنتها النصوص.¹

كذلك في حالة عدم التصديق يختار مجلس الإدارة في كل سنة موضوعا (إتفاقية أو توصية) لتقديم تقارير مفصلة من الدول الأعضاء حتى إذا لم تكن عضوا في الإتفاقية موضع البحث، وهنا تستطيع نقابات العمل أن تؤدي دورا حاسما بأن ترسل تعليقا مما يسمح للجنة الخبراء بإعداد أكبر عرض موضوعي ممكن للمناقشة فيها أثناء الإجتماع السنوي للجنة تطبيق المعايير. ومن نتائج هذه المناقشات يمكن عمل تقييم تفاعلية الموثيق وقيمتها وإتاحة الفرصة للحكومات بإستعراض سياساتها إذا كان ذلك ضروريا أو حتى التصديق على إتفاقيات جديدة، والنظر في صياغة معايير جديدة إذا كانت الحاجة تدعو إلى ذلك.²

المطلب الثالث: لجنتي الخبراء والمؤتمر المعنيتين بتطبيق الإتفاقيات والتوصيات الدولية

إن الرقابة على التقارير تبدأ عندما يتم دراستها ويبحث عن مدى تطابقها للإلتزامات الدولية، لذلك أسندت مهمة دراسة التقارير المقدمة من طرف الدول الأعضاء في المنظمة إلى هيئتين خاصتين تجتمعان سنويا لذلك الغرض هما: لجنة الخبراء المختصة في تطبيق الإتفاقيات والتوصيات (الفرع الأول)، ولجنة تطبيق الإتفاقيات والتوصيات التابعة للمؤتمر الدولي للعمل (الفرع الثاني).³

¹ صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص ص 70 - 71

² مكتب العمل الدولي ، البحث عن العمل اللائق، المرجع السابق، ص ص 82 - 83

³ محند اورابح بورنين، المرجع السابق، ص 165

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

الفرع الأول: لجنة الخبراء المختصة بتطبيق الإتفاقيات والتوصيات الدولية

تم إنشاء لجنة الخبراء بناء على قرارين صادرين عن مؤتمر المنظمة ومجلس الإدارة عام 1926، تتكون هذه اللجنة من 20 عضوا يوزعون على النحو التالي: (8 أعضاء من أوروبا، 3 أعضاء من إفريقيا، 4 أعضاء من أمريكا اللاتينية، 4 أعضاء من آسيا وعضو واحد من أمريكا الشمالية)، ومدة عضويتهم ثلاث سنوات قابلة للتجديد،¹ ويتميزون بكونهم من خبراء القانون البارزين على المستويين الوطني والدولي وهما شخصيات مستقلة لا تمثل الدول التي تتحدر منها وضمان الإستقلالية أن تلك الشخصيات تعين بصفة شخصية من طرف المكتب الدولي للعمل بإقتراح من الحكومات، كما قد يلجأ المكتب إلى تعيين شخصيات من بلدان لم تقترحها حكوماتهم، حيث تسير لجنة الخبراء على أسس مسطرة من طرفها، حيث إعتدت الندوة الدولية للعمل سنة 1926 قرارا ينشأ اللجنة بسبب إستحالة دراسة تلك التقارير بنفسها نظرا لكثرتها، لا تعتبر لجنة الخبراء هيئة قضائية إلا أن² لها سلطة تقديرية تتمثل في الحكم عن مدى تطابق التشريعات والممارسات الوطنية مع الترتيبات المنصوص عليها في دستور منظمة العمل الدولية، وتتابع اللجنة بحسن النية التقدم الذي تحققه الدول في تطبيق مضامين الإتفاقيات والتوصيات بصفة تدريجية نظرا للظروف القائمة في تلك الدول وذلك خلال كل سنة، بالنظر إلى الطابع الفعال للإتفاقية والظروف الوطنية، كما تنتظر اللجنة أيضا في الإتفاقيات التي حررت بألفاظ عامة ومطابقتها للتشريعات الوطنية، الأصل أن صلاحية تفسير المعاهدات أو أي إشكال يطرح بالنسبة لتفسير دستور منظمة العمل الدولية تعود بموجب المادة 1/37 إلى إختصاص محكمة العدل الدولية، لكن وفرة الأحكام التي صدرت من هذه الهيئة بصفة تدريجية أكسبت قوة معنوية جعلت المنظمة تدرجها كمرجع ضمن مجموعة قواعد القانون الاجتماعي.

¹ خيرة بورزيق، المرجع السابق، ص ص 10 - 11

² محند اورابح بورنين، المرجع السابق، ص 165

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

تتخذ تعليقات لجنة الخبراء على الطريقة التي تفي بها الدول الأعضاء بالتزاماتها المعيارية شكل ملاحظات أو طلبات مباشرة، وتتضمن الملاحظات تعليقات على المسائل الأساسية المثارة بفعل تطبيق دولة من الدول الأعضاء للإتفاقية ما من جانب دولة عضو، وتنتشر هذه الملاحظات في التقرير السنوي الصادر على لجنة الخبراء الذي يقدم بعد ذلك إلى لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر، وذلك كل سنة في شهر جوان، أما الطلبات المباشرة فعادةً ما تتناول مسائل ذات آثار تقنية أو أقل أهمية، كما تتضمن الطلبات معلومات لا تنشر في تقرير لجنة الخبراء بل ترسل مباشرة إلى الحكومة المعنية فضلاً عن ذلك تبحث لجنة الخبراء تطبيق معايير منظمة العمل الدولية سواء صادقت عليها الدول أم لا حيث تتناول موضوع عن محددًا يقرره مجلس الإدارة ويتخذ هذا الفحص شكل دراسة إستقصائية عامة¹.

ومنه فالوظيفة الأساسية لها تتمثل في معرفة مدى إتفاق موقف كل دولة عضو في المنظمة مع التزاماتها وفقاً للإتفاقيات ووفقاً للدستور الخاص بالمنظمة، ويكون ذلك ببيان الفارق الموجود بين السلوك وقوانين الدولة من ناحية، ونصوص الإتفاقية أو التوصية من ناحية أخرى.²

وفي نهاية عمل اللجنة تضع تقريراً مفصلاً وعاماً يبين سير أعمال اللجنة والمسائل المحددة التي عالجتها والمتعلقة بهذا العمل كما يبين مدى تقييد الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بالتزاماتها الدستورية اتجاه المعايير الدولية للعمل، أما الجانب المتعلق بالملاحظات المتعلقة ببلدان معينة وهي تتصل بإحترام الإلتزامات المرتبطة بتقديم التقارير وتطبيق الإتفاقيات التي صادقت عليها الدول حسب الموضوع، وبالإلتزام بعرضها على الهيئات المختصة، وأخيراً القيام بالدراسة الإستقصائية العامة ثم ينشر كجزء مستقل³.

¹ محند اورابح بورنين، المرجع السابق، ص ص 166 - 167

² أحسن عمروس، المرجع السابق، ص 94

³ محند اورابح بورنين، المرجع السابق، ص 167

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

الفرع الثاني: لجنة تطبيق الإتفاقيات والتوصيات التابعة للمؤتمر الدولي للعمل وهي لجنة ذاتتشيكية ثلاثية تضاف إلى لجنة الخبراء وذلك بهدف متابعة تطبيق الإتفاقيات والتوصيات الدولية، وتعتبر ثاني اللجنتين الدائميتين التابعتين للمؤتمر تضم بهذه الصفة ممثلين عن الحكومات وأرباب العمل والعمال، حيث تنتخب هذه اللجنة في كل دورة هيئة مكتبها الذي يتكون من رئيس وعضو حكومي، ومن نائبين رئيس وعضو عن أرباب العمل وعضوا عن العمال، زيادة عن مقرر لها وهو عضو حكومي.

تجتمع لجنة تطبيق الإتفاقيات والتوصيات الدولية التابعة للمؤتمر كل عام عند انعقاد دوره المؤتمر الدولي للعمل وذلك بموجب أحكام المادة سبعة من النظام الاساسي للمؤتمر تتلخص مهمتها بالنظر في:

1- الإجراءات المتخذة بهدف تطبيق الإتفاقيات التي تم التصديق عليها طبقا للمادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية.

2- التقارير المرسله فوق للمادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية (الدراسات الاستقصائية العامة).

3- الإجراءات المتخذة عملا بالمادة 35 من دستور منظمة العمل الدولية والخاصة بالأقاليم التابعة. ثم تقدم اللجنة تقريرا مفصلا إلى المؤتمر الدولي للعمل، وفي أعقاب الفحص التقني والمستقل الذي تقوم به لجنة الخبراء لمنح إجراءات عمل لجنة تطبيق الإتفاقيات والتوصية الدولية التابعة للمؤتمر الدولي للعمل لممثلي الحكومات،¹

وللأرباب العمل وللعمال فرصة النظر معا في الطريقة التي تستوفي بها الدول التزاماتها المتعلقة بتطبيق الإتفاقيات والتوصيات الدولية ولاسيما فيما يتعلق بالالتزامات الناشئة عن الإتفاقيات التي تم تصديق عليها، كما يمكن للحكومات إستكمال المعلومات الواردة في

¹ محند اورابح بورنين، المرجع السابق، ص 167

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

التقارير المقدمة سابقا إلى لجنة الخبراء والإشارة إلى الإجراءات الأخرى المعتمدة أو المقترحة منذ الدورة الأخيرة لهذه اللجنة والأخذ بعين الاعتبار الصعوبات التي تواجهها في إنفاذ الإتفاقيات والتوصيات الدولية مع طلب المساعدة لتذليل هذه العقبات. كما تقوم اللجنة بالنظر في التقرير العام والدراسة الإستقصائية العامة للجنة الخبراء زيادة عن فحصها للوثائق التي أرسلتها الحكومات ثم تمر إلى بحث حالات الإخلال الجسيم بالالتزام تقديم التقارير أو بغيره من الإلتزامات المتعلقة بالإتفاقيات أو التوصيات، وفي الأخير تلجأ لجنة المؤتمر الدولي للعمل إلى مهمتها الرئيسية المتمثلة في فحص عدد معين من الحالات الفردية، كما تدعو لجنة المؤتمر الدولي للعمل ممثلين الحكومات المعنية إلى حضور جلسة من جلساتها لمناقشة الملاحظات قيد البحث وبعد الإستماع إلى ممثلي الحكومة المعنية، يمكن لأعضاء لجنة المؤتمر أن يطرحوا أسئلة أو أن يدلوا بتعليقاتهم في ختام المناقشة، كما يمكن إستدعاء الدولة التي جرت مناقشة حالتها في التقرير الذي تقدمه اللجنة التطبيقية للإتفاقيات والتوصيات التابعة للمؤتمر إلى جلسة عامة بغرض حملها بصفة فردية على إستقبال بعثة مساعدة تقنية من المكتب الدولي للعام بغرض تعزيز قدرتها على الوفاء بالالتزاماتها، مع الأخذ بعين الإعتبار من طرف لجنة المؤتمر بعض الحالات مثل حالات التقدم المحرز وحالات الإخلال الجسيم بالإتفاقيات المصادق عليها.¹

كما يجب الإشارة إلى وجود علاقة وطيدة بين اللجنتين وذلك بسبب الإحترام المتبادل وحس المسؤولية وروح التعاون الذي أتسمت به على الدوام العلاقات بينهما، حيث جرت العادة خاصة بالسنوات الأخيرة على حضور رئيس لجنة الخبراء بصفته مراقب للمناقشة العامة في لجنة المؤتمر الدولي للعمل، وكذا في جلسة مناقشة الدراسة الإستقصائية العامة كما يمكن للرئيس مخاطبة لجنة المؤتمر في مناسبة إفتتاح المناقشة العامة والإدلاء ببعض الملاحظات في نهاية مناقشة الدراسة الإقصائية العامة، وعلى غرار ذلك تتم دعوة نائب

¹محدد اورابح بورنين ، المرجع السابق ، ص 168

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

الرئيس من أصحاب العمل ومن العمال في لجنة المؤتمر إلى لقاء لجنة الخبراء وإلى مناقشة القضايا ذات الإهتمام المشترك في جلسة منعقدة خصيصا لهذا الغرض.

ويكمن الفرق بين عمل اللجنتين في نوع الرقابة الممارسة من طرف كل واحدة منها ودور كل منها، فيتمثل دور لجنة الخبراء في ممارسة رقابة قضائية وتقنية، يعني أنها تقدر مدى مطابقة التشريعات والممارسات الوطنية للإتفاقيات والتوصيات المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية، وتلعب لجنة تطبيق هذه الإتفاقيات والتوصيات التابعة للمؤتمر الدولي للعمل من جهتها دور متابعة الحوار مع الدول أساس النتائج القانونية والتقنية التي تقدمها تقارير الخبراء واعتمادا على تعليقات تلك الدول على تقارير هؤلاء، مستخدمة بذلك أسلوب الإقناع أو الضغط لحمل الدول على التطبيق الحسن للإتفاقيات الدولية.¹

المطلب الرابع: آليات حماية الحرية النقابية

نظرا للأهمية المتميزة التي تمثلها الحرية النقابية بوجه عام بإعتبار أن حرية الرأي وحرية الإجتماع أمران لا غنى عنهما، بصفة خاصة بالنسبة لمنظمة العمل الدولية التي تتميز بتكونها الثلاثي الذي يشكل العمال فيه أحد ركائزها الأساسية. حيث تم وضع إجراءات خاصة تتميز بخاصية هامة وهي سريانها حتى بالنسبة للدول التي لم تصادق على الإتفاقيات بشأن الحرية النقابية. ففي مواجهة هذه الدول فإن هذه الاجراءات تستند بصفة أساسية على الإلتزامات المترتبة على صفة العضوية للمنظمة، وعلى أساس أن دستور منظمة العمل الدولية الذي يكمله إعلان فيلادلفيا عام 1944 يكرس مبدأ الحرية النقابية، وتشير هيئتنا الرقابة في المنظمة إلى أنه إذا كان من غير المستطاع فرض أهداف منظمة العمل الدولية على الدول التي لم تصادق على إتفاقية ما، فإنه بالإمكان تحقيق هذه الأهداف بوسائل أخرى

¹ محند اورابح بورنين ، المرجع السابق، ص 169

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

من خلال أجهزة تقصي الحقائق والتوفيق، أما الآلية التي وضعت من أجل النهوض بهذه الأهداف فهي تتمثل في جهازين أساسيين¹ وهما:

1 - جهاز اللجنة المعنية بالحرية النقابية التابعة لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية (الفرع الأول).

2- جهاز لجنة تقاضي الحقائق والتوفيق الخاصة بالحرية النقابية (الفرع الثاني).

وهو ما سوف نتطرق إليه في هذا المطلب أعلاه

الفرع الأول: جهاز اللجنة المعنية بالحرية النقابية لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية

أولاً: تكوين جهاز اللجنة المعنية بالحرية النقابية لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية

يتألف جهاز اللجنة المعنية بالحرية النقابية من تسعة من الأعضاء وتسعة مناوبين يحضرون بصفة شخصية بالإضافة إلى رئيس مستقل، وهو هيئة ثلاثية تابعة لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية، حيث تعتبر جلسات هذا الجهاز مغلقة ووثائق عمله سرية تامة ويأخذ قراراته في الواقع العملي بتوافق الآراء وهو يبحث شكاوي إنتهاك الحرية النقابية ويقدم إستنتاجاته وتوصياته إلى مجلس الإدارة ويمكن تسلم الشكاوي بصرف النظر عما إذا كان البلد المعني قد صادق على أي إتفاقية من الإتفاقيات في مجال الحرية النقابية.²

كما يفسر التكوين الثلاثي (الحكومات، أرباب العمل والعمال) لهذا الجهاز بالرجوع إلى خلفية نشأة الجهاز الذي أنيط به أصلاً الفحص التمهيدي للشكاوي، ولعل أبرز عناصر إستمرارية عمل الجهاز أن رئاسته عهدت على مدى أكثر من 35 سنة إلى رئيسيين إثنين فقط.

¹إسراء عادل أحمد إبراهيم، آليات الرقابة الدولية في مجال حقوق الإنسان، "دراسة حالة للوضع في منظمة العمل الدولية"، مجلة العلوم السياسية والقانون، مؤسسة المركز الديمقراطي العربي، العدد 09، السنة 2016/01/21، ص ص 67 - 68

² مكتب العمل الدولي ، دليل الإجراءات المتعلقة بإتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، إدارة معايير العمل الدولية، جنيف، الطبعة 1، 2012، ص 44.

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

ثانيا: أسلوب عمل جهاز اللجنة المعنية بالحرية النقابية لمجلس ادارة منظمة العمل الدولية تعتمد اللجنة في عملها بوجه عام على الوثائق المكتوبة التي تعرض عليها، وهي الشكاوي المقدمة من إحدى الجهات المعترف بها¹ كمنظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال او الحكومات، وقد تكون المنظمة إما منظمة وطنية معنية بالمسألة مباشرة أو منظمة دولية لأصحاب العمل أو العمال لها صفة إستشارية لدى منظمة العمل الدولية أو منظمة دولية أخرى لأرباب العمل أو العمال، عندما تكون الإدعاءات متصلة بمسائل تمس بشكل مباشر منظمات تنتمي إليها² وعلى ردود الجهات المشكوك في حقها طبقا للمادتان 24 و 1/26 من دستور منظمة العمل الدولية حيث تتمتع اللجنة بالحرية المطلقة لتقرر ما إذا كان إعتبار منظمة ما على أنها منظمة لأرباب العمل أو منظمة للعمال بمفهوم دستور منظمة العمل الدولية، ولا يعتبر عدم تقديم أي نقابة نسخة من نظامها الأساسي سببا كافيا بحد ذاته لجعل الشكوى غير مقبولة، إذ أن مبادئ الحرية النقابية تشترط تحديد أن يكون بإستطاعة العمال أن ينشئوا من دون ترخيص مسبق منظمات من إختيارهم، وأخيرا إن غياب إعتراف رسمي بالمنظمة لا يشكل مبررا لرفض الإدعاءات عندما يتضح من هذه الشكاوي أن هذه المنظمة تتمتع على الأقل بوجود بفعل الواقع.³

تعتبر الجزائر من بين الدول الإفريقية التي صدرت في حقها أدنى عدد من الشكاوي، فمن الفترة الممتدة من سنة 1951 إلى 2007 سجلت لدى لجنة الحريات النقابية ضدها شكوى واحدة، وتحتل دولة المغرب الشقيق المرتبة الأولى في عدد الشكاوي والمقدرة بـ: 67 شكوى.⁴

¹إسراء عادل أحمد إبراهيم ، المرجع السابق، ص 69

² مكتب العمل الدولي ، دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، المرجع السابق، ص 44

³ مرجع نفسه، ص 45

⁴ محند اورايح بورنين ، المرجع السابق، ص 178

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

ثالثا: تنظيم عمل جهاز اللجنة المعنية بالحرية النقابية لمجلس ادارة منظمة العمل الدولية

تجتمع اللجنة ثلاث مرات في السنة، ويمكن للمكتب أن يطلب في أي وقت من الأوقات من الجهة الشاكية تحديد الانتهاكات موضوع الشكوى عندما تكون الشكوى مفصلة على نحو كافي، وفي هذه الحالة يبلغ المكتب الجهات الشاكية بأن عليها تقديم أية معلومات إضافية لإقامة الحجة على شكواها خلال مهلة شهر واحد ثم يقوم بإبلاغ الإدعاءات إلى الحكومة المعنية للرد عليها خلال مهلة معينة، وتقرر اللجنة إما التوصل إلى إستنتاجات أو تطلب من الحكومة المعنية معلومات إضافية، ويمكن للجنة أن توصي مجلس الإدارة بإبلاغ الحكومة المعنية بالإستنتاجات المتوصل إليها مسترعية إنتباهها إلى مواطن القصور التي تحترتها وداعية إياها إلى إتخاذ الإجراءات لتصحيحها وإعلام اللجنة بمعلومات إضافية عن هذه التدابير، وقد توصي أيضا بالإحالة إلى لجنة التوفيق وتقصي الحقائق.¹

وتصدر اللجنة بعد دراستها لكل حالة على حدة، رأيها في الشكوى ومن الملاحظ في هذا الصدد أن تصدر تقارير اللجنة بإجماع آراء أعضائها وهذا ما يعطي لنتائج أعمالها ثقة متميزة ثم تنشر على مستوى النشرة الرسمية للجنة² طبقا للمادتان 24 و 25 من دستور منظمة العمل الدولية، كما وافقت اللجنة على إعتما لإجراء من شأنه السعي للحصول على تعليقات جميع الأطراف المعنية حسب ما يقتضي الأمر بحيث تتمكن الحكومة من إعطاء أحسن رد ممكن للجنة وذلك على أساس تجريبي، ويجب أن لا يتسبب التطبيق العملي لهذه القاعدة الإجرائية الجديدة في تأخر اللجوء إلى الدعوات الملحة التي توجه إلى الحكومة، ولئن تأخر في بحث هذه الحالات ويطلب المكتب إلى الحكومات التحقق من حصولها على المعلومات من جميع الأطراف المعنية بالإدعاءات بشكل منتظم، ويمكن أن تدعو اللجنة رئيسها لإجراء مشاورات مع الوفد الحكومي خلال مؤتمر العمل الدولي وإسترعاء إنتباه هذا

¹ مكتب العمل الدولي ، دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، المرجع السابق، ص 45

² إسراء عادل أحمد إبراهيم، المرجع السابق، ص 69

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

الوفد إلى خطورة بعض الأوضاع ومناقشة الوسائل المختلفة التي من شأنها أن تؤدي إلى حلها. تطبيقاً لما ورد في نص المادة 5/26 من دستور منظمة العمل الدولية، وفي حالة ما إذا صادق بلد معين على الإتفاقيات المتصلة بالحرية النقابية رقم 87 لعام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية الحق في التنظيم والإتفاقية رقم 98 لعام 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية فإنه يمكن للجنة أن تقدم الجوانب التشريعية للحالة إلى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الإتفاقيات والتوصيات ومن الممكن في معرض هذا الإجراء القيام بمهام مختلفة (الإتصالات المباشرة والمساعدة التقنية وما إلى ذلك) بموافقة الحكومة¹

رابعاً: تطور عمل جهاز اللجنة المعنية بالحرية النقابية لمجلس ادارة منظمة العمل الدولية

يلاحظ من طبيعة عمل الجهاز أن مجال التحقيق الذي يجرى على مستواه أوسع من عدة جوانب من مستوى التحقيق في مستوى النظام العام للرقابة على الإتفاقيات الدولية المصادق عليها، ويستند في عمله إلى مبدأ الحرية النقابية وفقاً لما هو مبين في الدستور، كما تتميز أعمال الجهاز بتطورها الملحوظ من حيث مسابرة الظروف والعوامل المتجددة وفي ضوء واقع التطورات الإقتصادية والإجتماعية والعمالية الدولية.

فالجهاز قائم لتولي الفحص التمهيدي للشكاوي المقدمة ومن ثم التوصية لدى مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بما تراه بالنسبة لهذه الشكاوي وهي تبويبها كما يلي:

- 1- حالات لا تستدعي المزيد من الدراسة.
- 2- حالات يتخذ الجهاز بشأنها نتائج محددة.²
- 3- حالات يطلب الجهاز أن تكون على علم دائم بتطورها.
- 4- حالات توصل الجهاز بشأنها إلى نتائج مؤقتة.

¹ مكتب العمل الدولي ، دليل الإجراءات المتعلقة بإتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ، المرجع السابق، ص ص 45 - 46

²إسراء عادل أحمد إبراهيم ، المرجع السابق، ص ص 69 - 70

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

كما أنه لم يقتصر دور الجهاز على الفحص التمهيدي كما كان مقررا وإنما شرع في دراسة الشكاوي بصورة تدريجية من حيث الموضوع ثم يليه تقديم تقارير مفصلة إلى مجلس الإدارة وفي ضوء النتائج التي ينتهي إليها جهازي الحرية النقابية فإن مجلس الإدارة غالبا ما يصدر توصياته إلى الحكومات المعنية حيث يطلب منها إما تعديل نصوص التشريعات والممارسات أو إتخاذ الإجراءات التي ستكون من شأنها تصحيح بعض الأوضاع المخالفة للحرية النقابية مثل (حل النقابات، إيقاف أو اعتقال النقابيين...).

ومما تجدر الإشارة إليه أن الإجراءات الخاصة بحماية الحرية النقابية لا تتضمن متابعة دورية لما تقوم به الحكومات المعنية تجاه التوصيات الصادرة عن إدارة المجلس ولكن عندما يتعلق الأمر بالدول المصادقة على الإتفاقيتين رقم 87 لعام 1948 و 98 لعام 1949 أو إحداهما، فإن الجهاز قد يلفت إهتمام لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الإتفاقيات لهذه الحالة كي تتولى الأخيرة متابعة المسألة لاحقا أو توصي بإحالة هذه الحالة إلى لجنة تحقيق تشكل لهذا الغرض.

الفرع الثاني: جهاز لجنة تقصي الحقائق والتوفيق بشأن الحرية النقابية

أنشأ جهاز لجنة تقصي الحقائق والتوفيق بشأن الحرية النقابية عام 1950 وهو الجهاز الرسمي الوحيد بشأن فحص الشكاوي المتعلقة بانتهاك الحرية النقابية وذلك عقب الإتفاق مع المجلس الإقتصادي والإجتماعي التابع لهيئة الأمم المتحدة الذي قبل رسميا و بإسم الهيئة التي يتبعها خدمات منظمة العمل الدولية.

أولا: تكوين جهاز لجنة تقصي الحقائق والتوفيق بشأن الحرية النقابية

يتكون الجهاز من شخصيات مستقلة يتم تعيينها من قبل مجلس الإدارة بناء على إقتراح من المدير العام لمكتب العمل الدولي¹، ويتم إختيار أعضاء الجهاز في ضوء إختصاصهم

¹ إسراء عادل أحمد ابراهيم، المرجع السابق، ص 70.

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

المتميز وهؤلاء مدعوون إلى القيام بمهامهم في إستقلال تام وحياد مطلق، ولأعضاء الجهاز أن يوزعوا العمل فيما بينهم في إطار مجموعات تضم كل منها ثلاثة إلى خمسة أعضاء.

ثانياً: إختصاص جهاز لجنة تقصي الحقائق والتوفيق بشأن الحرية النقابية

يختص الجهاز بفحص الشكاوي المقدمة من الحكومات ومن منظمات أرباب العمل أو منظمات العمال حول دعاوي وقوع إخلال أو عرقلة ممارسة الحقوق النقابية، فالمهمة الأساسية لهذا الجهاز هي نقص الحقائق من خلال الحالات المعروضة عليه ولها أن تناقش مع الحكومات المعنية الحالات التي تحال إليها للتحقيق بغية تسوية الخلافات بشكل إتفاقي، وتعتبر إجراءات جهاز لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في واقع الأمر بمثابة حجر عثرة لقيامه بعمله على الوجه الصحيح والمرضي لجميع الأطراف المعنية بالشكاوي، إذ أنه من حيث المبدأ لا يجوز لمجلس الإدارة إحالة الشكاوي إلى الجهاز إلا بموافقة الحكومة المعنية ما لم تكن الشكاوي خاصة بمخالفة إتفاقية مصادقة عليها من جانب الدولة المشكو بحقها، لذا فقد كان من الطبيعي أن تستند الحكومات المعنية على هذا الشرط لعرقلة إحالة الشكاوي المقدمة ضدها إلى هذا الجهاز.¹

المطلب الخامس: نظام المطالبات بشأن تطبيق إتفاقيات منظمة العمل الدولية

لقد ورد في مضمون نص المادة 24 من دستور منظمة العمل الدولية على أنه (في حالة تقدم إحدى المنظمات المهنية لأرباب الأعمال أو العمال إلى مكتب العمل الدولي، بأية مطالبة تفيد بعدم قيام أي دولة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بكفالة التطبيق الفعال في حدود إمكانياتها لبنود الإتفاقية إنظمت إليها فإنه يجوز لمجلس الإدارة أن يبلغها إلى الحكومة

¹إسراء عادل أحمد إبراهيم ، المرجع السابق، ص 70 - 71

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

التي قدمت ضدها المطالبة وأن يدعو هذه الحكومة إلى أن تدلي بالنسبة لموضوع المطالبة بالبيان الذي تراه مناسباً.¹

ومن مضمون ما ورد في نص المادة السابقة الذكر نتبين أن دستور منظمة العمل الدولية قد ضمن لمنظمات أرباب العمل والعمال وهي منظمات وطنية غير حكومية، الحق في تقديم المطالبات أو ما يمكن أن يسمى بالعرائض بشأن عدم قيام أي دولة من الدول الأعضاء بتنفيذ الإلتزامات المترتبة على قبولها لنصوص تأخذ شكل الإتفاقيات الدولية تكون قد تقررتم بمعرفة مؤتمر العمل الدولي لمنظمة العمل الدولية،² كما جاءت المادة 24 من دستور منظمة العمل الدولية خالية من النص على أن تكون هذه المنظمات التي لها حق تقديم مطالبات، من تلك المنظمات الأكثر تمثيلاً، وذلك على النحو الذي جاء في بعض مواد الدستور ومن تم يكون لأي نقابة مهما قل شأنها الحق في تقديم مطالبات إلى المنظمة بشأن عدم تنفيذ أي من الحكومات لإلتزاماتها الدولية.

وفي نص المادة 25 من دستور منظمة العمل الدولية والتي كانت تقابل المادة 410 من إتفاقية فرساي حيث ورد في مضمونها (إذا لم يرد البيان المطلوب من الحكومة المسؤولة خلال وقت معقول، أو إذا وجد مجلس الإدارة أن البيان المرسل غير مرضي يكون للمجلس الحق في نشر الدعوة والبيان الذي تلقاه رداً عليها، إن وجد).

كما يرى الأستاذ Scelle فإن نص المادة المذكورة يحمل في طياته عقوبة على مخالفة قواعد العمل الدولية، وهذه العقوبة تتوافر بمجرد نشر "المطالبة" العلنية تعتبر في حد ذاتها جزءاً يوقع على الدولة التي لم ترسل رداً لمجلس الإدارة خلال وقت معقول أو إذا أرسلت رداً "غير مرض".

¹ المادة 24 من دستور منظمة العمل الدولية

² صلاح على على حسن ، المرجع السابق، ص 73

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

كذلك يذهب الأستاذ Scelle إلى القول بأن مجلس الإدارة عندما يباشر نشاطه فإنه يأخذ شكل هيئة قضائية، وهكذا يمكن القول بأن مجلس الإدارة هو جهاز شبه قضائي، وأن إجراءات النشر التي يقرها مجلس الإدارة وما يستتبعها من علانية هي عقوبة توقع من جهاز شبه قضائي.

وما يهمننا هو أن نشير إلى أن إمكانية إتجاه منظمات أرباب العمل والعمال، (وهي منظمات وطنية غير حكومية)، إلى منظمة العمل الدولية على النحو الوارد في مضمون المادتين 24 و 25 من دستور المنظمة. كما يمكننا القول بأن دستور منظمة العمل الدولية قد خلق نظاما من شأنه أن تكون المنظمات غير الحكومية طرفا مباشرا في علاقة مع شخص من أشخاص القانون الدولي، وأن يكون لمنظمة العمل الدولية مكان على المستوى الدولي، ولا شك أن هذا النظام أخذ به دستور المنظمة يخالف ما هو مستقر عليه منه أن الأفراد قد تكون موضوعا ماديا لمعاهدات دولية تسري بين الدول.

كما نشير حقيقة أن دستور منظمة العمل الدولية كان له الفضل في إضفاء أهميه دولية على تلك المنظمات غير الحكومية وعلى الأفراد، ولم يعد ذلك مستغربا في فكر القانون الدولي.

ومن ذلك ما قرره المحكمة الدائمة في رأيها الإستشاري الصادر في 1928/3/5 بشأن النزاع بين بولندا ودانمارك، حيث ذهبت المحكمة إلى القول بأنه من الممكن أن يكسب الفرد حقوقا أو تفرض التزامات مباشرة عن طريق الإتفاقيات الدولية، وكذا ما قرره محاكم نورمبرج وطوكيو وما نصت عليه المادة 1/25 من الإتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية،¹ من أن اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان يمكن أن ترفع إليها الطعون من جانب الأشخاص الطبيعية أو من المنظمات غير الحكومية ضد الدول الأعضاء بدعوى عدم تنفيذها لالتزاماتها الدولية.

¹صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص 74 - 75

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

وبصفة عامة يمكن القول أن ما ذهب إليه دستور منظمة العمل الدولية من شأنه تعزيز الرأي الذي يذهب إلى أن الأفراد هم من أشخاص القانون الدولي وليس فقط موضوعا له.¹

المطلب السادس: مهام مكتب العمل الدولي بشأن حماية حقوق العمال

إن عمل اللجان السابقة الذكر يبقى منقوص إذا لم يضاف إليه العمل الذي يقوم به مكتب العمل الدولي كونه الجهاز الأكثر فعالية في منظمة العمل الدولية، إذ نص دستور المنظمة على هذا الجهاز من حيث تشكيله والمهام الموكلة إليه، لذلك فإن الجهاز يعتبر العمود الفقري في عمل منظمة العمل الدولية من خلال إتساع نشاطه وإرتباط جميع أعمال المنظمة بوجوده، مما يجعله دائما في بحث عن تحسين لقدراته وأدائه الإداري، وقد سبق وأن تناولنا الحديث عن تشكيل مكتب العمل الدولي فيما سبق.

وطبقا لما ورد في المادة 5/4/9 من الدستور منظمة العمل الدولية تحت عنوان الطابع الدولي لمهام مكتب العمل الدولي حيث نصت الفقرة 4 على أن (تكون مهام المدير العام وموظفي² المكتب ذات طابع دولي بحت، وعلى المدير العام وموظفي المكتب في أدائهم لواجباتهم أن لا يلتمسوا أو يقبلوا تعليمات من أي حكومة أو من أي سلطة أخرى خارجة عن المنظمة، وأن يمتنعوا عن أي تصرف قد يتنافى مع وضعهم كموظفين دوليين ليسوا مسؤولين سوى أمام المنظمة. أما الفقرة 5 فتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية بإحترام الطابع الدولي البحت بمهام المدير العام ولمهام الموظفين ويعد محاولة التأثير عليهم في نهوضهم بمسؤولياتهم.³)

ويقوم مكتب العمل الدولي بإعداد تقرير سنوي عن أعمال منظمة العمل الدولية ويعرضه على المؤتمر العام، وتقوم فروعه بجمع المعلومات التي لها علاقة بالعمل والنشاط الصناعي،

¹ صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص 75

² شذى فخري عطوي العقابلية، المرجع السابق، ص 73

³ المادة 5/4/9 من دستور منظمة العمل الدولية

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

وتساعد الدول الأعضاء في المنظمة في صياغة قوانين العمل بها وفقا لقرارات المؤتمر العام. كما يقدم مكتب العمل الدولي في العديد من المناسبات ملاحظات حول ما تقوم به الدول من تبني قواعدها لإتفاقيات العمل الدولية التي تعتمدها منظمة العمل الدولية، ومن وظائفه بحث المواضيع التي يعترزم عرضها على المؤتمر بغيت عقد إتفاقيات دولية والقيام بأي إستقصاءات خاصة يطلبها المؤتمر الدولي أو مجلس الإدارة، كما له دور في التخفيف من ظاهرة البطالة في بعض الدول من خلال قيامه بجمع المعلومات عن سوق العمل ومساعدة الدول التي يفقد فيها الأفراد وظائفهم وذلك من خلال دفع المرافق التي تهتم بالتوظيف في تلك الدول.¹

بالإضافة إلى ذلك يقوم المكتب بإعداد الوثائق التي تتناول مختلف بنود جدول الأعمال المعروض على أي من دورات المؤتمر وتقديم المساعدات المناسبة للحكومات بناء على طلبها وفي حدود سلطاته في ما يختص بصياغة القوانين واللوائح على أساس مقررات المؤتمر، وتحسين الممارسات ونظم التقنيش، كما يضطلع بالواجبات تتطلبها منه أحكام الدستور في ما يختص بالمراعاة الفعلية للإتفاقية من خلال متابعة تمثيلها في الدول التي صادقت عليها ومتابعه عرض أسباب عدم المصادقة عليها من طرف الدول التي لم تصادق عليها.²

وطبقا لنص المادة 10 من دستور منظمة العمل الدولية التي نصت تحت عنوان وظائف المكتب وهي:

(تشمل وظائف مكتب العمل الدولي جمع وتوزيع المعلومات عن جميع المواضيع المتصلة بتنظيم الدولي لظروف العمال ونظام العمل، وبوجه خاص بحث المواضيع التي يعترزم

¹ شذى فخري عطوي العقايلة، المرجع السابق، ص 74

² الطيب فرجان، آلية عمل مكتب العمل الدولي في الرقابة على حقوق العمال، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، كلية الحقوق جامعة محمد بوضياف المسيلة، العدد الثالث، بدون سنة، ص 138

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

عرضها على المؤتمر بغية عقد إتفاقيات دولية، والقيام بأي إستقصاءات خاصة يطلبها المؤتمر ومجلس الإدارة. ويسند لمكتب العمل الدولي رهنا بما قد يصدره إليه مجلس الإدارة القيام بالمهام التالية:

إعداد الوثائق التي تتناول مختلف بنود جدول الأعمال المعروضة على دورات المؤتمر تقديم كل مساعدة مناسبة للحكومة بناء على طلبها وفي حدود سلطاته في ما يختص بصياغة القوانين واللوائح على أساس مقررات المؤتمر ونظم التفتيش، الإضطلاع بالواجبات التي تتطلبها منه أحكام هذا الدستور في ما يختص بالمراعات الفعلية للإتفاقيات، تحرير وإصدار المطبوعات التي تعالج مشاكل الصناعة والعمل ذات الأهمية باللغات التي يعتبرها مجلس الإدارة مناسبة،¹ على وجه العموم تكون للمجلس سلطات ومهام أخرى، قد يعهد إليه بها المؤتمر ومجلس الإدارة.²

زيادة على ذلك يقوم مكتب العمل الدولي بدفع جميع نفقات منظمة العمل الدولية من الميزانية العامة للمنظمة وهو مسؤول أمام مجلس الإدارة على إنفاق أموال المنظمة طبقا لنص المادة 2/13 بقولها يدفع المدير العام لمكتب العمل الدولي أو مجلس الإدارة من الميزانية العامة لمنظمة العمل الدولية.³

المبحث الثاني: إجراءات الرقابة المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال

مما لا شك فيه أن نظام الرقابة الذي أرسى في إطار منظمة العمل الدولية يعتبر من أكثر الأنظمة أصالة وتقدما على صعيد العلاقات الدولية ويستمد هذا النظام ركائزه القانونية الأساسية من النص الأول لدستور منظمة العامل الدولية 1919م، غير أنه إستكمل قواعده وأركانه وتعددت صورته بشكل تدريجي بالسنوات اللاحقة، ويتخذ نظام الرقابة على تطبيق

¹ المادة 10 من دستور منظمة العمل الدولية

² الطيب فرجان ، آليات عمل مكتب العمل الولي في الرقابة على حقوق العمال ، المرجع السابق، ص 139

³ شذى فخري عطوي العاقبة، المرجع السابق، ص 75

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

الإتفاقيات في إطار منظمة العمل الدولية مظهرين أو أسلوبين إثنين متميزين يختلف كل منهما على الآخر من حيث طبيعة وتكوين الجهاز المختص بالرقابة، ومن حيث الإجراءات وأسلوب ممارسة الرقابة، ويمكن بوجه عام القول بأن نظام الرقابة الذي يتكامل بأجزائه المختلفة ينقسم إلى:

1- الرقابة على أساس تقرير الحكومات الدول الأعضاء

2- الرقابة على أساس نظام الشكاوي والبلاغات

ويكون ذلك في المطلب الأول والثاني إضافة إلى أنه سنتطرق في هذا المبحث إلى تقييم مدى فعالية آليات الرقابة المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال في المطلب الثالث ثم نخرج بعد ذلك إلى مكانه الإتفاقيات الدولية للعمل في التشريع الجزائري في المطلب الرابع ثم إلى موقف المشرع الجزائري من الرقابة في المطلب الخامس.¹

المطلب الأول: الرقابة على أساس نظام التقارير

طبقا لما ورد في مضمون نص المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية أنه على الدول الأعضاء تقديم التقارير على فترات دورية إلى مكتب العمل الدولي بشأن الإجراءات والتدابير المتخذة من جانبها لتنفيذ إتفاقيات العمل الدولية التي أصبحت طرفا فيها، وتعدد التقارير الحكومية ووفق الشكل الذي يحدده مجلس إدارة المنظمة بالنسبة لكل إتفاقية، وهي تتضمن ما يكفي من البيانات المفصلة عن القوانين والأنظمة الوطنية ذات الصلة وعن الإجراءات المتخذة لضمان التطبيق الفعلي للإتفاقيات وكذا توصيات المنظمة، ومنذ عام 1967 تلتزم الدول بتقديم نسخ من تقاريرها إلى منظمات أرباب العمل والعمال في بلدها، ولهذه المنظمات أن تبدي ملاحظاتها بشأن تطبيق الإتفاقية. وطبقا للمادة 1/23 يعرض

¹ اسراء عادل احمد ابراهيم، المرجع السابق، ص 67

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

المدير العام للمكتب ملخص عن هذه التقارير على المؤتمر العام للمنظمة وبعد ذلك يحيله على لجنة الخبراء المختصة بتطبيق الإتفاقيات والتوصيات، حيث تبحث اللجنة في التقارير المقدمة ومدى تطابق نصوص التشريعات والممارسات الوطنية مع دستور المنظمة ومع إتفاقيات العمل الدولية.

وتحال ملاحظات اللجنة إلى لجنة المؤتمر الخاصة بتطبيق الإتفاقيات والتوصيات التي يعين مؤتمر العمل الدولي سنويا أعضائها، وذلك من ممثلين للحكومات وأرباب العمل والعمال، وتعد اللجنة تقريراً مفصلاً يعرض على المؤتمر في جلسة عامة لمناقشته، ويبين الحالة في مختلف الدول الأعضاء سواء كانت قد صادقت على الإتفاقية المعنية أم لا.¹

ونظراً لكثرة عدد التقارير السنوية المقدمة إلى المنظمة بسبب زيادة عدد الدول الأعضاء وظهور مشاكل عملية كبيرة على مستوى الأجهزة المكلفة بدراسة هذه التقارير، فقد آثرت المنظمة تقديم هذه التقارير كل سنتين إلا إذا رأت أجهزة الرقابة ضرورة في أن تقدم الدولة تقريراً مفصلاً في سنة بين السنتين، وتهدف هذه التقارير إلى الحصول على نص كل تشريع أو لائحة وطنية في المسائل التي تعالجها الإتفاقيات وكذلك البيانات والمعلومات المطلوبة حول مختلف النواحي القانونية والعملية لتطبيق الإتفاقيات موضوع المتابعة. وتطبيقاً لكل هذا تنص المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية على وجوب تقديم الدول الأطراف لتقارير عن حالة التشريع الوطني، وعمما هو مطبق عملياً داخل إقليم الدولة في ما يتعلق بأحكام القرارات المختلفة للمنظمة وذلك إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي، كما تنص المادة 30 من دستور المنظمة على أنه وفي حاله عدم إتخاذ الدولة للإجراءات اللازمة المقررة في المادة 19 فإنه يحق لأي دولة عضو عرض المسألة على مجلس الإدارة،² فإذا تبين لهذا الأخير صحة الشكوى أو الملاحظة، قدم تقريراً خاصاً للمؤتمر العام للمنظمة، كما تلتزم

¹ محمد يوسف علوان ،و محمد خليل الموسى ، المرجع السابق ، 276- 277

² عمر الحفصي فرحاتي، آدم بلقاسم قبي وبدر الدين محمد شيل، المرجع السابق، ص 161

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

الحكومات بإرسال صورة من تقريرها السنوي إلى منظمة أرباب العمل والعمال التي تشمل بلادها.

كما أنه بإمكان المنظمة أن تقوم بإرسال مبعوث عن المنظمة بناء على طلب إحدى الدول الأعضاء أو من خلال الإتفاق معها، وذلك لأجل مباشرة الإتصالات مع حكومة ذلك البلد بهدف البحث عن السبل الهادفة إلى تجاوز العقبات التي تحول دون تطبيق الإلتزامات المترتبة على الإتفاقيات المصادق عليها والتقارير التي تلتزم الدولة بتقديمها.¹

المطلب الثاني: الرقابة على أساس نظام الإحتجاجات

يمكن رفع إحتجاجات إلى منظمة العمل الدولية بموجب المواد 24، 25 من دستور المنظمة حيث يعتبر هذا الإجراء حق لمنظمات العمال ومنظمات أرباب العمل ضد أي دولة عضو في منظمة العمل الدولية التي لم تستطيع بطريقة مرضية ما أن تضمن تطبيق إتفاقية إنضمت إليها تلك الدولة، حيث يدرس الإحتجاج في الوهلة الأولى من قبل هيئة تتكون من ثلاثة أعضاء من المكتب الدولي للعمل، كما يمكن لمجلس إدارة المنظمة إستدعاء الدولة التي هي محل الإحتجاج للإدلاء بتصريح حول القضية المحتج عليها، ويختلف الإجراء المتخذ من طرف تلك الهيئة تبعاً لتصريح الدولة محل الإحتجاج²، و هو ماجاء في مضمون المادة 24 من دستور منظمة العمل الدولية (إذا قدمت إحدى منظمات اصحاب العمل او منظمات العمال المهنية الى مكتب العمل الدولي احتجاجا بان دولة عضوا ما قصرت على اي نحو عن تأمين التقيد الفعلي في نطاق ولايتها القضائية باي اتفاقية هي طرف فيها، يجوز لمجلس الادارة ان يحيل الاحتجاج الى الحكومة المعنية وله ان يدعو الحكومة المذكورة الى تقديم الرد الذي تراه مناسباً بشأن الموضوع).³ و اذا لم يصل اي رد فيمكن لمجلس الادارة

¹ عمر الحفصي فرحاتي، آدم بلقاسم قبي وبدر الدين محمد شبل، المرجع السابق، ص 162

² محند اورابح بورنين، المرجع السابق، ص 164

³ المادة 24 من دستور منظمة العمل الدولية

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

إعتماد على ما ورد في مضمون نص المادة 25 من دستور منظمة العمل الدولية التي تنص على انه (اذا لم يصل اي رد من الحكومة موضوع الاحتجاج خلال مهلة معقولة او لم يعتبر مجلس الادارة الرد الذي وصل ردا مقنعا، كان من حق المجلس ان ينشر الاحتجاج ومعه الرد عليه ان وجد).¹

نشر الإحتجاج، حيث يعتبر هذا الإجراء ردعيا يحمل الدول الأعضاء إلى محاولة تصحيح مواقفها على الساحة الدولية وذلك لعدم إلتزامها وإمتثالها لإلتزامات دولية نابعة عن إتفاقية دولية صدرت عن المنظمة وصادقت عليها بمحض إرادتها، وفي حالة ما إذا كان رد الدولة مقبولا أو أنها إتخذت إجراءات وتدابير إيجابية فإنه يتوقف الإجراء عند هذا الحد وتبقى لجنة الخبراء لمتابعة الإتفاقيات والتوصيات تتابع تلك الحالة عن قرب في إطار إجراء الرقابة العادية، وعندما يتعلق موضوع الإحتجاج بتطبيق بنود إتفاقية تتعلق بالحريات النقابية، يرسل مجلس الإدارة محتوى المسألة إلى لجنة الحريات والتي تختص بدراسة الشكاوي المتعلقة بالمسألة.²

كما يتبع مجلس الادارة اجراء خاص في بحث الاحتجاجات، حيث قرر المجلس لدى اعتماد التعديلات الجديدة في نوفمبر 2004 ، ان يكون النظام الاساسي الخاص مسبقا بمذكرة تمهيدية تلخص المراحل المختلفة للاجراء، تشير الى الحيات المتوفرة لمجلس الادارة في كل مرحلة من المراحل التالية:

- أ- يصدر المكتب شعارا باستلام الاحتجاج و يبلغه الى الحكومة المعنية
- ب- تعرض المسألة على هيئة مجلس الادارة.
- ت- تقدم هيئة المكتب تقريرا الى مجلس الادارة بشأن قبول الاحتجاج، ولهذا الغرض يجب :

¹المادة 25 من دستور منظمة العمل الدولية

²محدد اورابح بورنين ، المرجع السابق ، ص 165

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

- 1- ان يبلغ الاحتجاج كتابة الى مكتب العمل الدولي
- 2- ان يكون صادرا عن منظمة مهنية لاصحاب العمل او العمال
- 3- ان يشير اشارة خاصة الى المادة 24 من الدستور
- 4- ان يكون متعلقا بدولة عضوا في منظمة العمل الدولية
- 5- ان يشير الى اتفاقية تكون الدولة العضو المعنية طرفا فيها
- 6- ان يبين المجال الذي يدعى ان الدولة العضو قصرت عن تامين التقيد الفعلي فيه في نطاق ولايتها القضائية بتلك الاتفاقية .

ث- يتخذ مجلس الادارة قرارا بشأن جواز قبول احتجاج دون مناقشة جوهر المسألة.

ج- اذا كان الاحتجاج مقبولا، يعين مجلس الادارة ثلاثية لدراسة المسألة وفقا للقواعد المبينة في النظام الاساسي، او اذا كانت المسألة تتصل باتفاقية تتناول حقوق النقابات العمالية، يمكن ان يحيل الاحتجاج الى لجنة الحرية النقابية.

ح- تقدم اللجنة تقريرا الى مجلس الادارة، تصف فيه الخطوات المتخذة لدراسة الاحتجاج وتضع استنتاجاتها وتوصياتها بشأن القرارات التي يتعين على مجلس الادارة ان يتخذها.

خ- تدعى الحكومة المعنية الى ارسال ممثل عنها لدى نظر مجلس الادارة في المسألة.
د- يقرر مجلس الادارة ما اذا كان سينشر الاحتجاج و اي بيان حكومي ردا عليه ويبلغ المنظمة والحكومة المعنيتين بذلك.¹

المطلب الثالث: الرقابة على أساس نظام الشكاوي

إن لمنظمة العمل الدولية الفضل الكبير في أن عرف العالم نظام للرقابة الدولية أكثر تطورا، فإذا كان الأصل أن الرقابة الدولية تقدم على أساس التقارير التي تتقدم بها الدول تلقائيا دون

¹ مكتب العمل الدولي، دليل الاجراءات المتعلقة باتفاقيات و توصيات العمل الدولية ، المرجع السابق، ص ص 42- 43

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

حاجه لشكوى أو مطالبة فإن المنظمة عرفت بجانب هذه الصورة للرقابة صورته أخرى تسمح لأطراف أخرى بالإشتراك في أعمال الرقابة لأجل حماية حقوق العمال ووطنيا ودوليا، وهذه الصورة تتمثل في الرقابة على أساس الشكاوي¹، ويعتبر دستور منظمة العمل الدولية الوحيد من بين الموائيق للوكالات المتخصصة الذي ينص على إجراءات خاصة بالشكاوي المقدمة إلى المنظمة، وقد إعتدتها المواد من 26 إلى 34 من دستور المنظمة وهي إجراءات يتم تطبيقها بالنسبة لجميع إتفاقيات منظمة العمل الدولية المصادق عليها من قبل الدول الأعضاء في المنظمة.² حيث أجاز دستور المنظمة في المادة 24 منه لكل من منظمات أصحاب العمل والعمال التقدم بالشكاوي إلى مكتب العمل ضد أية دولة طرف لم تنفذ إلتزاماتها المترتبة عليها بموجب إحدى إتفاقيات العمل الدولية أو أكثر، وتقوم لجنة من ممثلي الحكومات وارباب العمل والعمال بالنظر فيها ولمجلس إداره مكتب العمل الدولي في حالة عدم تبليغه من الدولة خلال فترة زمنية معقولة أو في حالة ما إذا رأى أن الرد لم يكن مقنعا، أن ينشر التظلم ومعه رد الحكومة المعنية عليه في حالة وجوده.³

ويتولى مجلس إدارة منظمة العمل الدولية إحالة الشكاوي إلى حكومة الدول المشكو منها قصد تقديم ملاحظاتها خلال مدة زمنية معقولة، وفي حالة التقاعس من قبل الدولة المعنية عن الرد أو أن يكون الرد غير كافي فلمجلس الإدارة أن يناقش الشكاوي علنية، ويشار إلى أنه لا يشترط في مقدم الشكوى أن يكون قد إستنفذ طرق التظلم الداخلية قبل اللجوء الى منظمة العمل الدولية وذلك على عكس ما هو معمول به أمام اللجان الدولية الأخرى.⁴

¹الطيب فرجان، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، مذكرة لنيل شهادة ماجستير التخصيص: حقوق، الفرع: القانون الدولي لحقوق الإنسان، كلية الحقوق، جامعة يحي فارس بالمدينة، 2011/2010، ص 110

²عمر الحفصي فرحاتي، آدم بلقاسم قبي وبدر الدين محمد شبل، المرجع السابق، ص 162

³محمد يوسف علوان، ومحمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 277 - 278

⁴عمر الحفصي فرحاتي، آدم بلقاسم قبي وبدر الدين محمد شبل، المرجع السابق، ص 162

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

كما يمكن لأي دولة عضو في المنظمة أن تقدم شكوى لدى مكتب العمل الدولي ضد أي دولة عضو أخرى لا تنفذ في رأيها بطريقة مرضية إحدى الإتفاقيات التي تكون كلاهما قد صادقت عليها وهذا وفق للمادة 26 من دستور منظمة العمل الدولية، كما انه يجوز لمجلس إدارة المنظمة أن يتقدم بالشكوى من تلقاء نفسه أو بناء على شكوى من أحد الوفود الممثلة في مؤتمر العمل الدولي، وعند عدم تلقي المجلس لإجابة مرضية من حكومة الدولة المشكو منها خلال مدة معقولة بعد أن يقوم بإرسال الشكوى إليها للرد عليها، فإنه يجوز له أن يشكل لجنة تحقيق تقوم بدراسة شاملة للشكوى، وتعد تقريراً بما إنتهت إليه حول المسائل الموضوعية وكذلك التوصيات التي تقدمها بخصوص التدابير الواجب إتخاذها قصد إرضاء حكومة الدولة المعنية وذلك خلال المدة الممنوحة لها لإتخاذ هذه التدابير حسب نص المادة 28 من دستور المنظمة¹. التي جاء في نصها (تقوم لجنة التحقيق متى إستكملت نظرها في الشكوى بإعداد تقرير يتضمن النتائج التي إستخلصتها بسبب جميع الوقائع التي تسمح بالبت في القضية المتنازع عليها بين الأطراف والتوصيات التي ترى من المناسب إقتراحها بصدد الخطوات التي ينبغي إتخاذها لإزالة أسباب الشكوى، وتحدد المهلة التي يجب أن تتخذ خلالها هذه الخطوات.)²

ويتعين على حكومة الدولة المشكو منها أن تخطر المدير العام لمكتب العمل الدولي بما إذا كانت تقبل أولاً بالتوصيات المتضمنة في تقرير لجنة التحقيق، وفي حالة عدم القبول فعليها إخطاره برغبتها بإحالة النزاع على محكمة العدل الدولية إن رغبت في ذلك وفق منصت عليه المادة 2/29 من دستور منظمة العمل الدولية.³

حيث ورد في مضمونها (تقوم كل دولة كل من الحكومات المذكورة خلال ثلاثة أشهر بإعلام المدير العام لمكتب العمل الدولي بقبولها وعدم قبولها التوصيات الواردة في تقرير

¹ محمد يوسف علوان، ومحمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 278

² المادة 28 من دستور منظمة العمل الدولية

³ محمد يوسف علوان، ومحمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 278

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

اللجنة وبما إذا كانت ترغب في حال عدم قبولها تلك التوصيات في أن تحال الشكوى إلى محكمة العدل الدولية،¹ وعند عدم الإلتزام خلال المدة الزمنية المحددة بتوصيات لجنة التحقيق أو برأي محكمة العدل الدولية وفق الحالة فلمجلس الإدارة أن يوصي مؤتمر العمل الدولي بالإجراء الذي يراه فعالا لضمان الإمتثال بتلك التوصيات وهذا حسب ما نصت عليه المادة 33 من دستور المنظمة.² التي جاء في مضمونها إذا تخلفت أي دولة عضو خلال المهلة المحددة عن تنفيذ التوصيات التي يتضمنها تقرير لجنة التحقيق أو قرار محكمة العدل الدولية تبعا للحالة، يجوز لمجلس الإدارة أن يوصي المؤتمر بالإجراء الذي يبدو له مناسباً وكفيلاً بضمان الإمتثال لتلك التوصيات،³ ويظل نظام الشكاوي ورغم الآمال التي علقنا عليه من قبل واضعي دستور المنظمة محدوداً وضئيلاً، مما يعني أن نظام التقارير هو الأكثر إستعمالاً في عمل المنظمة لحد الآن.⁴

المطلب الرابع: تقييم مدى فعالية نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال

من خلال عرضنا لنظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية، أنه يعتبر من بين الأنظمة المتطورة في حماية حقوق الإنسان والعمال خاصة، لكن لكل نظام إيجابيات وسلبيات.

الفرع الأول: إيجابيات نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية

1- الطابع الفريد لأجهزة منظمة العمل الدولية التي تتكون من ثلاثة أجهزة رئيسية هي: المؤتمر العام، مجلس الإدارة ومكتب العمل الدولي والتي تتميز في تكوينها بخاصية

¹المادة 2/29 من دستور منظمة العمل الدولية

²محمد يوسف علوان، ومحمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 278

³المادة 33 من دستور منظمة العمل الدولية

⁴محمد يوسف علوان، ومحمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، المرجع السابق، ص 278

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

التمثيل الثلاثي للحكومات وأرباب العمل والعمال، الأمر الذي يجعل منها مكان يسهل فيه التوفيق بين المصالح المتعارضة لهذه الفئات الثلاثة مما يستهدف تحقيق الصالح العام.

نصت المادة 4 من دستور المنظمة على أنه في حالة عدم تعيين أحد العضوين غير الحكوميين فإن العضو الآخر له حق الإشتراك في المناقشات مع حرمانه من حق التصويت، ويتمتع المندوبين غير الحكوميين بالحق في الإشتراك في المناقشات والإدلاء بأصواتهم بحرية كاملة ودون الإلتزام بأي توجيهات حكومية في هذا الشأن وهو ما جعل المنظمة تتميز عن غيرها من المنظمات المتخصصة الدولية الحكومية بقوة قراراتها عن غيرها من المنظمات الدولية الأخرى.¹

2- صدور القرارات عن المؤتمر العام بأغلبية الأصوات، وتلتزم حكومات الدول بعرض قرارات المؤتمر العام على الهيئات التشريعية الداخلية المختصة بالتصديق لديها لإصدارها في شكل قانون أو إتخاذ إجراءات أخرى حتى ولو عرض مندوب الدولة قرار المؤتمر، وهي إحدى نقاط القوة التي نادرا ما تنص عليها دساتير المنظمات الدولية الأخرى، كما أن للدولة العضو الحرية التامة بشأن قبول أو رفض القرار دون أن يكون لها سلطة تعديلها، والأكثر تميزا للمنظمة عن غيرها من المنظمات هو أن الدولة التي ترفض التصديق على الإتفاقية أو لم تتخذ الإجراءات اللازمة لوضع التوصية موضع التنفيذ تلتزم طبقا لنص المادة 19 من دستور المنظمة بإرسال تقارير دورية عن حالة التشريعات الداخلية وعن ما هو ممارس عمليا داخل الدولة.

3- الخاصية المتميزة لإتفاقيات العمل الدولي والتي تتمثل في كونها إتفاقيات لا تكون مسبقة بمفاوضات دبلوماسية ومن حيث أنها لا يجوز إيداء تحفظات عليها أيا ما كان شكلها أو مضمونها والتي تعتبر في طبيعتها بمثابة نوع من التشريعات الدولية للعمل، والدور الذي

¹إسراء عادل أحمد إبراهيم، المرجع السابق، ص 81

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

تؤديه التوصيات في تطوير القانون الدولي للعمل، حيث أضافت عليه قدرا من المرونة والسرعة كما أنه قد تكون التوصية مقدمة طبيعية للإقدام على الموافقة على إتفاقية دولية في مرحلة لاحقة ومن هنا فإن مفهوم الإتفاقيات والتوصية الدولية للعمل تمثل أسلوب متميز للصياغة في مجال الإنماء والتطوير، هذا الأسلوب قام على أساس إقرار وثائق متميزة ومحددة في موضوعات معينة في مجال العمل الدولي بما يكفل موافقة المؤتمر الدولي العام وإقبال الدول على التصديق على الإتفاقيات وإتخاذ الإجراءات الداخلية اللازمة بشأن التوصيات.¹

4- تقديم الدول الأعضاء نوعين من التقارير عن التدابير التي إتخذتها من أجل تطبيق الإتفاقيات التي تكون طرفا فيها طبقا لما ينص عليه دستور منظمة العمل الدولية سواء كانت تقارير تفصيلية أو تقارير عامة حسب المجال الزمني المحدد من طرف المنظمة، وقد يكون سنتين أو أربع سنوات وذلك عقب تقديم التقرير الأول بعد إلتزام الدولة لأول مرة بالإتفاقية كما أن الدول الأعضاء ملزمة أيضا بأن تتقدم بتقارير عن الإتفاقيات التي لم تصادق عليها وعن التوصيات.

5- إن الحكمة من وراء تقديم التقارير عن إتفاقيات العمل الدولية تعود إلى أمرين: أولهما حث الإدارات المعنية في الدول الأعضاء على مراجعة تشريعاتها وممارساتها والتفكير في إتخاذ إجراءات جديدة في المجالات المعنية، والأمر الثاني إتاحة الفرصة للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الإتفاقيات والتوصيات للتعرف على الأوضاع والإتجاهات السائدة في جميع الدول الأعضاء بما في ذلك الدول التي لم تصادق على الإتفاقيات.

6- أهمية الرقابة القضائية الذي يعود إلى دور الشخصيات المستقلة التي تتولى فحص الحالات من وجهتي النظر الفنية والقانونية بهدف تقييم كل حالة على حدى، ووضع توصيات بشأن الإجراءات الواجب إتخاذها لكفالة تطبيق الإتفاقيات والتوصيات الدولية ذات الصلة.

¹إسراء عادل أحمد إبراهيم، المرجع السابق، ص 82

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

7- القاعدة التي أرسنها منظمة العمل الدولية للاختيار الموفق للشخصيات المستقلة والتي تتلخص في أن الإقتراحات من أجل إختيار أعضاء الأجهزة تتم قصرا من قبل المدير العام لمكتب العمل الدولي التي يرفعها إلى مجلس إدارة المكتب للنظر فيها، وعادة ما يعتمدها دون مناقشة.

8- دور المرحلة الإدارية والسياسية التي تتبع المرحلة القضائية التي من خلالها تقوم الأجهزة السياسية بإستخلاص نتائج الفحص القانوني وإيجاد سبل التسوية للمسائل محل الشكوى مع مندوبي الحكومات وهذا كذلك يضيف على العمل الرقابي العام كل وزن المنظمة وثقلها الأدبي.

9- خصائص الإجراءات الرقابة من خلال مشاركة عناصر غير حكومية (منظمات أرباب العمل، والعمال) وتتخذ هذه المشاركة الصور التالية:

- حق التقدم بالشكوى.

- التعقيب على المعلومات التي تقدمها الحكومات المعنية

- المشاركة في المناقشات.

10- إقتران عمل الرقابة بتدابير تسمح للرأي العام إبداء رد فعله على السواء في المحيط الوطني والدولي وذلك في سائر مراحل الرقابة.¹

الفرع الثاني: سلبيات نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية

إن نظام الرقابة على حقوق العمال في إطار منظمة العمل الدولية شأنه شأن أي نظام قانوني لا بد وأن تشوبه بعض أنواع السلبيات والقصور في أثناء تطبيقها النظام، وقد سبق أن تناولناه في الفصل الثاني بالتفصيل حيث يمكن تحديد أهمية السلبيات على النحو التالي:

¹إسراء عادل أحمد إبراهيم، المرجع السابق، ص 83

الفصل الثاني : نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حقوق العمال

1- سلبيات خاصة ببعض الأوضاع القانونية في بعض البلدان والتي يصطدم بها تطبيق إتفاقيات العمل الدولية حيث تمت الإشارة بصفة خاصة إلى إثنين منها، الأولى تتعلق بعرض الإتفاقيات على السلطة المختصة للتصديق عليها، والثانية تتعلق بتطبيق إتفاقيات العمل الدولية بواسطة الإتفاقيات الجماعية التي تعقد بين أطراف العمل من خلال المفاوضات الجماعية.

2- صعوبات خاصة بالممارسة والتطبيق وهي السلبيات التي تواجهها أجهزة الرقابة أثناء الممارسة والتطبيق لنظام الرقابة وذلك بحسب كل حالة على حدة.¹

¹إسراء عادل أحمد إبراهيم، المرجع السابق، ص 84

حَدِيثُ

تعتبر منظمة العمل الدولية منظمة عالمية مفتوحة العضوية، متخصصة في مجال العمل، لها سلطات واسعة وهي مختلطة الأعضاء من حيث التشكيل الذي تتفرد به المنظمة عن باقي المنظمات الدولية وذلك في وجود حكومات الدول ومنظمات أرباب العمل ومنظمات العمال، هذا التشكيل الذي ينعكس على بنية أجهزة المنظمة الرئيسية متمثلة في المؤتمر العام ومجلس الإدارة وعلى آليات نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حماية حقوق العمال.

كما تأسست منظمة العمل الدولية في عام 1919 في مؤتمر فرساي بفرنسا بعد نهاية الحرب العالمية الأولى بصعوبة بالغة نتيجة للخلافات حول عدد من الأمور بين أعضائها، ثم أصبحت جزء من عصبة الأمم تعمل على حماية وصون حقوق العمال مهما كان وضعهم، ثم أدمجت المنظمة بعد ذلك في منظومة الأمم المتحدة بعد مؤتمر فيلادلفيا سنة 1944 أين شكل ظهور منظمة العمل الدولية تطورا مهما في التنظيم عموما حيث كان للمرحلة التاريخية التي صاحبت ذلك أثر في طبيعة المنظمة وأساسها القانوني (الدستور).

ومنذ نشأتها عمدت إلى محاولة تحقيق أهدافها التي وجدت من أجلها والمنصوص عليها في مضمون دستورها خاصة ما جاء في إعلان فيلادلفيا عام 1944، وهو تكريس الحق في العمل ومختلف الحقوق اللصيقة به وإعطائها بعدا دوليا، وتقرير آليات للرقابة على تطبيق آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية لصون حقوق العمال حفاظا على كرامة وإنسانية العمال على المستوى الوطني والدولي، والمتمثلة في الإتفاقيات الدولية والتوصيات

المرفقة بها والصادرة عن منظمة العمل الدولية كما أن شمول نشاطها لجميع الدول العالم في المجال الإجماعي على المستوى العالمي له تأثير كبير بإمكانه حتى المساس بإستقرار الأمن والسلم الدوليان وعلى إستقرار الدول الأعضاء داخليا حيث جاء في دستور منظمة العمل الدولية " لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الإجتماعية " ومنه وإعترافا بإسهامات المنظمة في السلام العالمي وكتقدير لنشاطها منحت لها جائزة نوبل للسلام في عام 1969 إعترافا لها بتحقيق أهدافها.

وما الكم الهائل من الإتفاقيات الدولية والتوصيات المرفقة بها والتي أصدرتها منظمة العمل الدولية إلا دليل على صدق نواياها وأن العدد الكبير من الدول الأعضاء المنظمة تحت لوائها إلا برهان على نجاعة الأسلوب الذي تتبعه المنظمة في تحقيق أهدافها في مجال حماية حقوق العمال، كما ساعدها على الإنتشار بسرعة في بقاع العالم كما أن إصدارها العديد من الإتفاقيات الدولية والتوصيات المرفقة بها مكنها من التطرق إلى جميع النواحي المتعلقة بحقوق العمال كما يعطيها مجالا واسعا للقيام بعملها على أحسن وجه مع فرض إلتزامات على عاتق الدول الأعضاء وكل هذا يهدف من ورائه إلى صون كرامة العمال وحماية حقوقهم من الإنتهاكات وتحسين أوضاعهم ورفع الوعي لدى كافة الأطراف لصالح حماية هذه الحقوق والتي تعتبر من صلب إهتمامات منظمة العمل الدولية، ووضع آليات الحماية التي يجب على الدول الإهتمام بها عند سياغة قوانين العمل الوطنية، وفي المقابل ضرورة إعطاء دور أكثر فعالية لأجهزة الرقابة داخل منظمة العمل الدولية وجعلها أكثر نشاطا من

خلال مبادراتها إلى التدخل متى تبين لها أن هناك إنتهاك لحقوق العمال خاصة في مناطق الظل من الدول النامية أو الدول المستعمرة وذلك عن طريق الشكاوى المقدمة من طرف العمال إلى فروعها ثم إلى مكتب العمل الدولي الذي يشكل العمود الفقري في أجهزة منظمة العمل الدولية.

وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- تحقيق السلام والأمن الدوليان يكون بتحقيق العدالة الإجتماعية على المستوى الدولي.
- 2- إنتهاك حقوق العمال في الدول والأقاليم التي تعاني من الإستعمار أو السيطرة الأجنبية فمنظمة العمل الدولية لا يمكنها توفير الحماية الكافية للعمال في البلدان الخاضعة للاستعمار.
- 3- التجاوزات الخطيرة للحقوق من طرف الشركات المتعددة الجنسيات للدول الكبرى والتهرب من الوفاء بالتزاماتها إتجاه العاملين فيها بإعتبارها أداة إقتصادية فعالة بيد الدول العظمى.
- 4- الحقوق الأساسية للعمال المنصوص عليها في إعلان فيلادلفيا لمنظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل تنطبق على جميع العمال على قدم المساواة ومهما كان وضعهم.
- 5- وضع آليات قانونية لنظام الحماية المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لحماية حقوق العمال والمتمثلة في الإتفاقيات الدولية والتوصيات المرفقة بها.

6- إنشاء منظمة العمل الدولية لنظام الرقابة لضمان تنفيذ الإتفاقيات الدولية والتوصيات المرفقة بها مع تقديم الشكاوى إلى منظمة العمل الدولية في حالة الإخفاق في تطبيق هذه الآليات المتعلقة بحماية حقوق العمال من قبل الدول الأعضاء.

7- عدم وجود إجراءات وجزاءات ردعية ضد الدول الأعضاء التي تتهاون في تنفيذ آليات الحماية المتعلقة بالحقوق الأساسية للعمال ومنه البحث عن طرق تجعل هذه الدول تحس بضرورة تطبيق هذه الآليات وتحريك شعورها بالمسؤولية إتجاه حقوق العمال لأن ذلك قد يؤثر على إقتصادها وإستقرارها وقوتها بين الدول.

8- وعلى الرغم من المجهودات الكبيرة التي بذلتها منظمة العمل الدولية بهدف توفير قدر من الحماية الفعالة للحقوق الأساسية للعمال على المستوى الوطني والدولي، إلا أن حقوقهم مازالت عرضة للتجاوزات المختلفة لذا تبقى هذه المجهودات غير كافية لتجسيدها ميدانياً ومن ثم إرتأينا تقديم المقترحات التالية:

1- توعية العمال في جميع الأوضاع بالحقوق العالمية من خلال معرفتهم بكل الحقوق المنصوص عليها في مضمون الدستور وكذلك الإتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية وذلك بإستعمال الوسائل الإعلامية على مستوى الدول الأعضاء.

2- حث الدول الأعضاء على تنفيذ آليات الحماية المعتمدة من قبل منظمة العمل الدولية والبحث في كيفية إيجاد فعالية حقيقية في ضمان تطبيقها من طرف الدول الأعضاء.

3- ضرورة إعطاء أكثر فعالية لأجهزة الرقابة داخل منظمة العمل الدولية وجعلها ضمانا في صون الحقوق الأساسية للعمال على مستوى الدول الأعضاء.

4- إعادة النظر وبصورة ملحة من طرف منظمة العمل الدولية في الإجراءات والآليات والأساليب المعتمدة والتي لا تقدم حلا حقيقيا للانتهاكات التي تشهدها الحقوق الأساسية للعمال في مختلف بقاع العالم.

5- ضرورة تعميم إتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة والمتعلقة بحماية حقوق العمال الأساسية والحقوق للصيقة بها.

6- إصباح صفة الإلزام على القرارات والنصوص القانونية الصادرة عن نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية في مواجهة الدول الأعضاء التي تتهاون في تنفيذ الإتفاقيات الدولية لحماية حقوق العمال على المستوى الدولي.

7- حث الدول غير المصادقة على الإتفاقيات الدولية وعلى الإتفاقيات ذات الصلة بحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم على المصادقة عليها وتفعيل مضمونها في حماية هذه الفئة الهشة من إنتهاك حقوقها على المستوى الدولي مع إيجاد صيغ تطابق التشريعات الوطنية مع ما إلتزمت به في موجب تلك الإتفاقيات الدولية بالنسبة للدول المصادقة.

8- وضع إلتزام الدول بالإتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية شرط من شروط الإنضمام إلى مجلس حقوق الإنسان بإعتباره يهتم بجميع حقوق الإنسان بما فيها الحق في العمل وباقي الحقوق ذات الصلة.

9- الضغط من طرف منظمة العمل الدولية على الدول المستعمرة أو المنتدبة لدول أخرى أو أقاليم متنازع عليها إذا كانت من الدول الأعضاء أن تلتزم بتطبيق إتفاقيات المنظمة أو يؤدي ذلك إلى حرمان هذه الدول من العضوية أو سبب من أسباب الطرد من العضوية.

10- غياب النقابات والتعددية النقابية يمكن الدول من التأثير على ممثلي منظمات العمال وتوجيههم لما يخدم مصالح الدول على حساب مصالح العمال، كما يساعدها من الإفلات من الشكاوى المقدمة عن الإنتهاكات الكثيرة لحقوق العمال.

الضغط على الشركات المتعددة الجنسيات للإلتزام بتطبيق ما تصدره المنظمة من إتفاقيات دولية بشكل جدي وفعال وإلا أعتبر ذلك إخلالا منها وعدم إلتزام من طرفها بما وقعته من إتفاقيات دولية صادرة عن المنظمة.

وعليه يمكن القول أنه من حق الإنسان أن يتحرر من الفقر والظلم والإستعباد وستظل العدالة الإجتماعية قيمة من القيم التي يتحتم علينا وعلى المجتمع الدولي أن يتمسك بها وهذا ما دعا إليه دستور منظمة العمل الدولية.

قائمة المصادر

والمراجع

1- القرآن

2- الوثائق الدولية

أ/ إتفاقيات منظمة العمل الدولية

- إتفاقية بشأن عمالة السخرة رقم 29، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الرابعة عشر، جنيف، 28 جوان 1930، دخلت حيز النفاذ في 01/05/1932.
- إتفاقية بشأن العمال المهاجرين رقم 97، (مراجعة 1949)، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثانية والثلاثين، جنيف، 01 جوان 1949، دخلت حيز النفاذ في 22/01/1952.
- إتفاقية بشأن المساواة في الأجر رقم 100، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الرابعة والثلاثين، جنيف، 29 جوان 1951، دخلت حيز النفاذ في 23/05/1953.
- إتفاقية بشأن إلغاء عمالة السخرة لعام رقم 105، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الأربعين، جنيف، 25 جوان 1957، دخلت حيز النفاذ في 17/01/1959.
- إتفاقية بشأن التمييز في الإستخدام والمهنة رقم 111، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثانية والأربعين، جنيف، 04 جوان 1958، دخلت حيز النفاذ في 17/01/1960.
- إتفاقية بشأن الحد الأدنى لسن الإلتحاق بالعمل رقم 173، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثامنة والخمسين، جنيف، 07 جوان 1973، دخلت حيز النفاذ في 19/06/1976.

- اتفاقية بشأن هجرة العمال المهاجرين رقم 143، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الستين، جنيف، 04 جوان 1975، دخلت حيز النفاذ في 1978/12/09.
- إتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها رقم 182، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة السابعة والثمانين، جنيف، 17 جوان 1999، دخلت حيز النفاذ في 2000/11/17.

ب/ توصيات منظمة العمل الدولية:

- توصية بشأن تنظيم العمل الجبري أو الإلزامي رقم 36، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الرابعة عشر، جنيف، 10 جوان 1930.
- توصية بشأن العمال المهاجرين رقم 86، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثانية والثلاثين، جنيف، 08 جوان 1949.
- توصية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية رقم 90، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الرابعة والثلاثين، جنيف، 06 جوان 1951.
- التوصية بشأن التمييز في الإستخدام والمهنة رقم 111، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثانية والأربعين، جنيف، 04 جوان 1958.
- التوصية بشأن الحد الأدنى لسن الإلتحاق بالعمل رقم 146، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الثامنة والخمسين، جنيف، 06 جوان 1973.
- التوصية بشأن الهجرة من أجل العمل رقم 151، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة الستين، جنيف، 04 جوان 1975.

- التوصية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها رقم 190، منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة السابعة والثمانين، جنيف، 01 جوان 1999.

- دستور منظمة العمل الدولية، أعتمد بتاريخ 1972 وبدأ نفاذه في : 1974/11/01.

ثانيا: المراجع

أ/ الكتب

- 1- أحسن عمروش، الوكالات الدولية المتخصصة ذات الطابع الإجتماعي ودورها في حماية حقوق الإنسان، بدون طبعة، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 2- جمال عبد الناصر مانع، التنظيم الدولي، النظرية العامة والمنظمات العالمية والإقليمية والمتخصصة، الطبعة الأولى، دار الفكر الجامعي للنشر، مصر، 2007.
- 3- حامد سلطان، القانون الدولي العام وقت السلم، الطبعة السادسة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1997.
- 4- صلاح الدين حسن السيبي، النظم والمنظمات الإقليمية والدولية، الواقع، مبادرات ومقترحات، التطوير والتفعيل، الطبعة الأولى، ملتزم الطبع والنشر دار الفكر العربي، 1428هـ / 2007م.
- 5- صلاح على على حسن، القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية، بدون طبعة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2012.
- 6- صلاح رزق عبد الغفار يونس، جرائم الإستغلال الإقتصادي للأطفال، دراسة مقارنة، بدون طبعة، دار الفكر والقانون للنشر، المنصورة، مصر، 2006.

- 7- عمر الحفصي فرحاتي، آدم بلقاسم قبي، بدر الدين محمد شبل، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان دراسة في أجهزة الحماية العالمية والإقليمية وإجراءاتها، الطبعة الأولى، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1433هـ/2012م.
- 8- عبد العزيز العشاوي، حقوق الإنسان في القانون الدولي الإنساني، الطبعة الأولى، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة، الجزائر، 1430هـ-2009م.
- 9- لينا الطبال، الإتفاقيات الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان، بدون طبعة، المؤسسة الحديثة للكتاب والنشر، طرابلس، لبنان، سنة 2010.
- 10- مصطفى سيد عبد الرحمان، المنظمات الدولية المتخصصة، بدون طبعة، دار النهضة العربية للنشر، القاهرة، 2003.
- 11- محمد يوسف علوان، محمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، المصادر ووسائل الرقابة، الجزء الأول، الطبعة الخامسة، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1435هـ-2014م.
- 12- محمد طلعت الغنيمي، التنظيم الدولي، بدون طبعة، منشأة المعارف للنشر، الإسكندرية، مصر، 1974.
- 13- محمد سعيد الدقاق، التنظيم الدولي، بدون طبعة، الدار الجامعية للنشر، مصر، بدون سنة.
- 14- منال محمد عباس، البيئة الإجتماعية والحضارية لعمالة الأطفال، بدون طبعة، دار المعرفة الجامعية للنشر، مصر، 1437هـ/2016م.

15- منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية (OECD)، التمكين الإقتصادي للمرأة في بعض الدول العربية، ترجمة المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، عام 2018.

16- ياسر عبد الرحمان خلف، المرأة في سوق العمل، بدون طبعة، دار الجنادرية للطبع والتوزيع، عمان، الأردن، 2016.

ب/الأطروحات و المذكرات

اولا: الأطروحات

1- بشير بني، تشغيل الأجانب على ضوء قواعد القانون الدولي للعمل، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الإجتماعي والمؤسسة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد بن باديس، مستغانم، 2017/2018.

2- حمزة عباسية ، الحماية القانونية للمهاجرين في القانون الدولي، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، السنة الجامعية 2016/2017.

3- ضاوية كيرواني ، التنظيم الدولي للعمل في مواجهة عمل الأطفال، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم، التخصص: القانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، تيزي وزو، السنة الجامعية 2015/2016.

ثانيا:المذكرات

1- الطيب فرجان، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، التخصص:حقوق،فرع القانون الدولي لحقوق الإنسان، كلية الحقوق،جامعة يحي فارس ، المدينة، سنة 2010 - 2011.

- 2- شذى فخري عطوي العقيلة، قرارات منظمة العمل الدولية، قدمت هذه الرسالة لإستكمال متطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، كانون الثاني، عام 2020.
- 3- عبد الوهاب محنش، حماية العمال المهاجرون وأفراد أسرهم في القانون الدولي لحقوق الإنسان، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق تخصص: القانون الدولي لحقوق الإنسان، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة 1، 2016/2015.
- 4- ليندا مصطفى حسين الكلش، الحريات والحقوق الأساسية الدولية والوطنية للعمال المهاجرين الأردن، دراسة حالة، قدمت هذه الرسالة إستكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون العام، قسم القانون العام، كلية الحقوق، جامعة الشرق الأوسط، كانون الثاني 2018.
- 5- محند اورابح بورنين، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء نقابات، مذكرة للنيل درجة الماجستير في القانون، فرع القانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي وزو، تاريخ المناقشة ، 2008.
- 6- نسرين خلفاوي ، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال المهاجرين، مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر، قسم الحقوق، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة د. الطاهر مولاي، سعيدة، 2017/ 2018.
- 7- هبة خديجة دراقي، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الإجتماعي، رسالة ماجيسترس في القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، سنة 2001/2000.

- 1- إسرائ عادل أحمد إبراهيم، آليات الرقابة الدولية في مجال حقوق الإنسان، "دراسة حالة للوضع في منظمة العمل الدولية"، مجلة العلوم السياسية والقانون، مؤسسة المركز الديمقراطي العربي، العدد 09، السنة 2016/01/21.
- 2- الطيب فرجان، آليات عمل مكتب العمل الدولي في الرقابة على حقوق العمال، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، كلية الحقوق، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، العدد 3، بدون سنة.
- 3- أحمد داوود زقية، آليات التمكين الحقوقي للمرأة العاملة، دراسة مقارنة، مجلة العلوم القانونية والإجتماعية، جامعة زيان عاشور، الجلفة، العدد 10، عام 2018.
- 4- بليل حكيم ودحامنية علي، دور منظمة العمل الدولية في مجال حقوق الإنسان، مجلة المفكر، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد 02، السنة 2019/06/27.
- 5- عيسى لعلاوي، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي العام، المجلة الجزائرية للعلوم القانونية والإقتصادية والسياسية، كلية الحقوق سعيد حمدين، جامعة الجزائر1، بدون عدد، بدون سنة.
- 6- م.م. مصدق عادل طالب حسين، الضمانات الدولية والداخلية لحماية حقوق العمال المهاجرين، مجلة الحقوق، كلية القانون، الجامعة المستنصرية، العدد 15، عام 2011.
- 7- محمد نواف الفواعرة، العمل القصري ما بين التحريم الدولي والتحریم الوطني، المنارة، المجلد رقم 20، العدد رقم 03، السنة 2014.

الملتقيات (الأيام الدراسية)

1-خيرة بورزيق، اليات الحماية الدولية لحقوق العمال كحق من حقوق الانسان في اطار منظمة العمل الدولية،الملتقى الوطني الثالث حول:آليات حماية حقوق الإنسان في النظام الدولي و النظام الإقليمي تخصص: قانون عمل المؤسسات، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة الدكتور طاهر مولاي، سعيدة، سنة 2017/12/12

ج/ التقارير

- 1- الجمعية الموريتانية لحقوق الإنسان، دليل المناصرة من أجل الدفاع عن حقوق المهاجرين واللاجئين وطالبي اللجوء، طبع سنة 2016.
- 2- مكتب العمل الدولي، تعزيز الإجراءات لوضع حد للعمل الجبري، الطبعة الأولى جنيف سويسرا، السنة 2014.
- 3- مكتب العمل الدولي، البحث عن العمل اللائق، حقوق العمال المهاجرين، دليل النقابيين، الطبعة الأولى جنيف، سويسرا، السنة 2009.
- 4- مكتب العمل الدولي، دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، إدارة معايير العمل الدولية، الطبعة الأولى، جنيف، سويسرا، السنة 2012.

ح/ المواقع الإلكترونية

- 1- العمل، حقوق الإنسان في دنيا العمل، الحق في العمل وحقوق الإنسان المرتبطة بالعمل، الموقع: conflict.pdf.adobe.reader.
- 2- المحامية فاتن بوليفة، تشغيل الأطفال بين القانون والواقع، الهيئة الفلسطينية المستقلة لحقوق المواطن، الموقع: <https://www.google.com/pdf>، تاريخ الإطلاع 2020/03/30، الساعة 01:22.

3- المصطفى بالمرابط، السخرة والحقوق المهضومة، الموقع:

<https://anwalpress.com> ، تاريخ الإطلاع 2020/03/10، الساعة 19:40.

4- ليندة بوعزيز، فعالية دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمل، الموقع:

pdf.adobe.reader

5- مكتبة حقوق الإنسان، إتفاقيات منظمة العمل الدولية، جامعة منيسوتا، الموقع:

hrlibrary.umn.edu/ ، تاريخ الإطلاع: 2020/04/11، الساعة 23:00.

6- منظمة العمل الدولية والعمال المهاجرين، الموقع: www.dtp.unsw.edu.au، ص

02، تاريخ الإطلاع: 2020/03/15 على الساعة 11:10.

فهرس المحتويات

الصفحة	محتويات البحث
	شكر وعرافان
	اهداء
أ	مقدمة
	المبحث التمهيدي: الإطار المفاهيمي لمنظمة العمل الدولية
9	المطلب الأول: ماهية منظمة العمل الدولية
9	الفرع الأول: نشأة منظمة العمل الدولية
11	الفرع الثاني: أهداف منظمة العمل الدولية
13	الفرع الثالث: العضوية في منظمة العمل الدولية
18	الفرع الرابع : أجهزة منظمة العمل الدولية
25	المطلب الثاني: الأساس القانوني لمنظمة العمل الدولية
26	الفرع الأول: دستور منظمة العمل الدولية
27	الفرع الثاني: النظام القانوني لمنظمة العمل الدولية
28	الفرع الثالث: الطبيعة القانونية لمنظمة العمل الدولية
	الفصل الأول: آليات الحماية المعتمدة من منظمة قبل العمل الدولية لحماية حقوق العمال
31	المبحث الأول: الإتفاقيات الدولية الخاصة بمنظمة العمل الدولية
32	المطلب الأول: إتفاقية بشأن عمالة السخرة رقم: 29 لعام 1930
32	الفرع الأول: نشأة الإتفاقية
32	الفرع الثاني: آلية تطبيق أحكام الإتفاقية بشأن عمالة السخرة
35	الفرع الثالث: تصديق إتفاقية عمالة السخرة ونفاذها ونقضها ومراجعتها
36	الفرع الرابع: نظام عمالة السخرة وحاضره المقتلق
37	المطلب الثاني: إتفاقية بشأن العمال المهاجرين
38	الفرع الاول: إتفاقية بشأن العمال المهاجرين رقم: 97 لعام 1949

- 41 الفرع الثاني: إتفاقية بشأن هجرة العمال المهاجرين رقم: 143 لعام 1975
- 45 المطب الثالث: إتفاقية بشأن إلغاء عمالة السخرة رقم: 105 لعام 1957
- 45 الفرع الأول: نشأة الإتفاقية
- 47 الفرع الثاني: آلية تطبيق أحكام إتفاقية إلغاء العمل الجبري
- 47 الفرع الثالث: تصديق الإتفاقية ونفاذها ونقضها ومراجعتها
- 48 المطب الرابع: الإتفاقيات الدولية الأخرى الصادرة عن منظمة العمل الدولية
- 48 الفرع الأول: إتفاقية بشأن عمالة الطفل
- 50 الفرع الثاني: إتفاقية بشأن عمالة المرأة
- 52 الفرع الثالث: الاتفاقيات الدولية ذات الصلة الخاصة بمنظمة العمل الدولية
- 53 المبحث الثاني: التوصيات المرفقة بالإتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية
- 54 المطب الأول: إجراءات إعداد التوصيات وقيمتها القانونية
- 55 الفرع الأول: إجراءات إعداد التوصيات
- 55 الفرع الثاني: القيمة القانونية للتوصيات
- 57 المطب الثاني: توصية بشأن تنظيم العمل الجبري أو الإلزامي رقم: 36 لعام 1930
- 57 الفرع الأول: مضمون التوصية بشأن تنظيم العمل الجبري أو الإلزامي رقم: 36 لعام 1930
- 58 الفرع الثاني: ضمانات تطبيق الإتفاقية رقم: 29 لعام 1930 والتوصية رقم: 36 لعام 1930 بشأن حظر وتنظيم العمل الجبري أو الإلزامي
- 59 المطب الثالث: التوصية بشأن العمال المهاجرين رقم: 86 لعام

1949 والتوصية رقم: 151 لعام 1975

60 الفرع الأول: التوصية بشأن العمال المهاجرين رقم: 86 لعام
1949

63 الفرع الثاني: التوصية بشأن الهجرة من أجل العمل رقم: 151
لعام 1975

68 المطلب الرابع: التوصية بشأن عمالة الطفل رقم: 146 لعام
1973 والتوصية رقم: 190 لعام 1999

68 الفرع الأول: التوصية بشأن الحد الأدنى لسن الإلتحاق بالعمل رقم:
146 لعام 1973

72 الفرع الثاني: التوصية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال
والإجراءات الفورية للقضاء عليها رقم: 190 لعام 1999

77 المطلب الخامس: توصية بشأن عمالة المرأة رقم: 90 لعام
1951 والتوصية رقم: 111 لعام 1958

77 الفرع الأول: التوصية بشأن مساواة العمل والعاملات في الأجر
عن عمل ذي قيمة متساوية رقم: 90 لعام 1951

80 الفرع الثاني: التوصية بشأن التمييز في الإستخدام والمهنة رقم:
111 رقم: 111 لعام 1958

83 المطلب السادس: التوصيات الدولية ذات الصلة الخاصة بمنظمة
العمل الدولية

الفصل الثاني: نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية لضمان حماية حقوق العمال

88 المبحث الأول: الأجهزة المختصة بعملية الرقابة على حماية حقوق
العمال

88 المطلب الأول: إلتزام الدول بعرض الإتفاقيات الدولية والتوصيات
على السلطة المختصة

89 الفرع الأول: السلطة المختصة

91 الفرع الثاني: طريقة إجراء العرض

- 93 المطب الثاني: نظام الرقابة على الإتفاقيات الدولية الصادرة عن
منظمة العمل الدولية
- 93 الفرع الأول: الإتفاقيات التي تم التصديق عليها
- 95 الفرع الثاني: الإتفاقيات التي لم يتم التصديق عليها
- 96 المطب الثالث: لجنتي الخبراء والمؤتمر المعنيتين بتطبيق
الإتفاقيات والتوصيات الدولية
- 96 الفرع الأول: لجنة الخبراء المختصة بتطبيق الإتفاقيات والتوصيات
الدولية
- 98 الفرع الثاني: لجنة تطبيق الإتفاقيات والتوصيات التابعة للمؤتمر
الدولي للعمل
- 101 المطب الرابع: آليات حماية الحرية النقابية
- 102 الفرع الأول: جهاز اللجنة المعنية بالحرية النقابية لمجلس ادارة
منظمة العمل الدولية
- 106 الفرع الثاني: جهاز لجنة تقصى الحقائق والتوفيق بشأن الحرية
النقابية
- 107 المطب الخامس: نظام المطالبات بشأن تطبيق إتفاقيات منظمة
العمل الدولية
- 109 المطب السادس: مهام مكتب العمل الدولي بشأن حماية حقوق
العمال
- 112 المبحث الثاني: إجراءات الرقابة المعتمدة من منظمة العمل الدولية
لحماية حقوق العمال
- 113 المطب الأول: الرقابة على أساس نظام التقارير
- 114 المطب الثاني: الرقابة على أساس نظام الإحتجاجات
- 117 المطب الثالث: الرقابة على أساس نظام الشكاوى
- 120 المطب الرابع: تقييم مدى فعالية نظام الرقابة المعتمد من قبل
المنظمة

120	الفرع الأول: إيجابيات نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية
123	الفرع الثاني: سلبيات نظام الرقابة المعتمد من قبل منظمة العمل الدولية
125	خاتمة
132	قائمة المصادر والمراجع
144	الفهرس
149	الملخص العام للدراسة

الملخص العام للدراسة

هدفت هذه الدراسة الى معرفة دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال على المستوى الدولي، اين انشاة عام 1919 بعد مخاض عسير وطويل نابع عن محاولات فردية غير رسمية قامت بها مجموعة من المفكرين والمصلحين عام 1818 تطالب بتشريع دولي للعمل، ثم تلا ذلك عدة محاولات جماعية تتمثل في المؤتمرات الدولية بداية من مؤتمر بروكسل عام 1856، الى غاية مؤتمر فرساي 1919، اين تم ميلاد منظمة العمل الدولية في مضمون الفصل الثالث عشر لمعاهدة فرساي تحت عنوان (العمل) ، لتصبح هيئة مرتبطة بعصبة الامم، وتقرر ان تكون جنيف بسويسرا المقر الرئيسي لها، وبعد اعلان فيلادلفيا عام 1944 اصبحت المنظمة تابعة لهيئة الامم المتحدة.

حيث يضطلع حاليا باعباء منظمة العمل الدولية اجهزة هامة هي:

- المؤتمر العام

- مجلس الادارة

- مكتب العمل الدولي

تهدف منظمة العمل الدولية الى تحقيق هدفها المبين في دباجة دستورها و الملحق الخاص به بعد اعلان فيلادلفيا عام 1944، المتمثل في حماية حقوق العمال في جميع القطاعات الاقتصادية و المهنية، معتمدة في ذلك على معايير دولية تتمثل في الاتفاقيات و التوصيات المرفقة بها، و يقابلها في ذلك نظام للرقابة يتضمن اجهزة مختصة لعملية الرقابة، و اجراءات معتمدة من قبل المنظمة في متابعة عملية تطبيق الدول الاعضاء لهذه المعايير الدولية (الاتفاقيات و التوصيات) ومدى التزامها بذلك.

General summary of the study

This study aimed to know the role of the International Labor Organization in protecting the rights of workers at the international level, where was it established in 1919 after a difficult and long pangs stemming from unofficial individual attempts by a group of thinkers and reformers in 1818 calling for international labor legislation, and then several collective attempts followed. Represented in international conferences, starting from the Brussels Conference in 1856, up to the Versailles Conference in 1919, where the International Labor Organization was born in the content of Chapter Thirteen of the Versailles Treaty under the title (Labor), to become a body linked to the League of Nations, and it was decided that Geneva, Switzerland, would be its headquarters After the declaration of Philadelphia in 1944, the organization became affiliated with the United Nations.

Where the responsibilities of the International Labor Organization are currently carried out by important bodies:

- The General Conference
- Board of Directors
- International Labor Office

The International Labor Organization aims to achieve its goal set out in the preamble to its constitution and its appendix after the Philadelphi Declaration in 1944, which is to protect workers' rights in all economic and professional sectors, relying on international standards in the conventions and recommendations attached thereto, and corresponding to them in This is a control system that includes specialized organs for the control process, and procedures approved by the organization in following up the process of member states 'implementation of these international standards (agreements and recommendations) and their commitment to that.