



كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم القانون العام

## حقوق الإنسان في القانون الدولي للعمل

رسالة لنيل شهادة دكتوراه علوم تخصص القانون العام

إشراف الأستاذ:

د. بن عمار محمد

إعداد الطالب :

طهير عبد الرحيم

### أعضاء اللجنة:

رئيسا	جامعة تلمسان	أستاذ	أ.د. كحلولة محمد
مشرفا	جامعة تلمسان	أستاذ	أ.د. بن عمار محمد
مناقشا	المركز الجامعي عين تموشنت	أستاذة محاضرة (أ)	أ. زعزوعة فاطمة
مناقشا	جامعة سعيدة	أستاذ محاضر (أ)	أ. نبي عبد القادر

# إهداء

إلى روح شهداء ثورة نوفمبر العظيمة.

الذين اختطوا لنا الطريق بدمائهم الطاهرة الزكية، رحم الله شهداء الجزائر  
وأسكنهم فسيح جنانه.

إلى من كان لهم الفضل في تربيتي، إلى والدي ووالدي شفاء الله،

إلى رفيقة دربي احترافاً بفضلها وصبرها في سبيل إكمال مسيرتي العلمية.

إلى أبنائي: "صفاء، هيثم، مها، ريمان"، وإلى كل أطفال الجزائر.

أتمنى لهم فرحاً أكثر في تعليم يسمح لهم بالتعرف على تاريخهم، والتمتع

بحقوقهم.

# شكر وتقدير

يقتضي منّا واجب الاعتراف بالجميل أن نتقدم بوافر الشكر والتقدير إلى الأستاذ "بن عمار محمد" المشرف على هذه الرسالة، لدعمه وتشجيعه المتواصل بنصائحه وتوجيهاته القيّمة التي كانت لها عظيم الأثر في إنجاز هذا العمل، ولا يفوتنا أن نتقدم بالشكر الخالص والاحترام الكبير إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة: الأستاذ "محلولة محمد"، الأستاذة "زعرومة فاطمة" والأستاذ "نبي عبد القادر" على تشريرهم لنا بالمشاركة في مناقشة موضوع هذه الرسالة.

## قائمة أهم المختصرات

### *Liste des principales abréviations*

أولاً: باللغة العربية:

جزء	-----	ج:
طبعة	-----	ط:
صفحة	-----	ص:
منظمة العمل الدولية	-----	المنظمة:
العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية	-----	العهد:
ديوان المطبوعات الجامعية	-----	د م ج:

ثانياً: باللغة الأجنبية:

AFL:	-----	l'Americain Federtion of Labour
BIT:	-----	Bureau International du Travail
CRISP:	-----	Centre de recherche et d'information sociopolitiques
GB:	-----	Governing Body (conseil d'administration)
ILO:	-----	International Labour organization
IPEC:	-----	International programme on the Elimination of Child Labour
IRICE:	-----	Les cahiers Identités, Relations Internationales et Civilisations de l'Europe
OIT:	-----	OIT Organisation international du travail
OMC:	-----	Organisation Mondiale du Commerce
P:	-----	Page
Para:	-----	Paragraphe
UNICEF:	-----	The United Nations Children's Fund
UNESCO:	-----	The United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
Vol:	-----	Volume

مقدمة

المجتمعات البشرية المختلفة مرت بمراحل تاريخية كانت فيها علاقات العمل علاقات غير متوازنة، كونها كانت تنظم لصالح الطبقة الأقوى، فالحضارات القديمة التي اشتهرت بالازدهار الاقتصادي كانت بفضل العمل المظني الذي قام به الإنسان في القديم، وقوة العمل في مختلف الحضارات السابقة لم تكن سوى سلعة أو بضاعة يتحكم في سوقها الأشراف والنبلاء حيث كان الاستعباد أو الرق هو الصورة الطبيعية لعلاقات العمل.

أما القرون الوسطى فقد عُرفت بنظام الإقطاع، أي النظام الذي يملك فيه بعض الأسياد والنبلاء مساحات زراعية واسعة يستغلونها بواسطة الرقيق<sup>1</sup> أو الأبقان<sup>2</sup> - أي نظام تبعية الإنسان للأرض - وهم العبيد الذين يعملون في أرض سيدهم، ومن أهم واجباتهم أثناء استغلال الأراضي أن يدفعوا مجموعة من الضرائب بعضها للدولة والبعض الآخر للسيد المالك، إضافة إلى تقسيم أوقات عملهم بين العمل لمدة معينة في الأسبوع مجاناً لمصلحة المالك كجزء من الإيجار الذي

<sup>1</sup> بما أن العمل له جانب حاط بالكرامة، فإن الرقيق هم الذين كانوا يؤدون العمل و بدون أجر، يقول أرسطو في دفاعه عن هذا النظام " إن الرقيق هم بحكم الطبيعة النوع الأدنى ومن الخير لهم، مثلما هو لكل الفئات الأقل شأنًا، أن يكونوا تحت حكم الأسياد [...] والحقيقة أنه ليس هناك فرق كبير بين استخدام الرقيق واستخدام الحيوانات المستأنسة"، John Kenneth Galbraith، ترجمة: أحمد فؤاد بليغ، تاريخ الفكر الاقتصادي، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 2000، ص25. ويقدم القانون النموذجي لمكافحة الاتجار بالأشخاص (أعد هذا القانون النموذجي من أجل تقديم المساعدة إلى الدول في تنفيذ الأحكام الواردة في بروتوكول منع وقمع ومعاقبة الاتجار بالأشخاص المكمل لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لسنة 2000) التعريف التالي، 'الرق' "يعني حالة أو وضع أي شخص تمارس عليه السلطات الناجمة عن حق الملكية كلها أو بعضها"، أو 'الرق' "يعني وضع أو حالة شخص تمارس عليه سيطرة من خلال معاملته كشيء ممتلك".

<sup>2</sup> "الغن" لغة، هو العبد إذا ملك هو وأبواه يستوي فيه الاثنان والجمع والمؤنث وربما قالوا عبيد (أبقان) ثم يجمع على (أقنة)، محمد بن أبي بكر الرازي، معجم، مختار الصحاح، مكتبة لبنان، لبنان، 1986. أما اصطلاحاً فالقنانة وفقاً للمادة (1) من الاتفاقية التكميلية لإلغاء الرق لسنة 1956 هي "وضع أي شخص ملزم، بالعرف أو القانون أو عن طريق الاتفاق، بأن يعيش ويعمل على أرض شخص آخر وأن يقدم خدمات معينة لهذا الشخص، بعوض أو بلا عوض، ودون أن يملك حرية تغيير وضعه".

يدفعونه له وباقي الأيام لحسابهم الخاص<sup>1</sup>. في المراحل المتأخرة من القرون الوسطى وبتكون المدن وازدهارها، أخذ نظام الطوائف المهنية أو الحرفية يظهر في ممارسة بعض النشاطات أو الصناعات، وذلك بالأخذ بمبدأ تقسيم العمل وتخصيص بعض الفئات العمالية في بعض الحرف.

في مرحلة لاحقة قامت الثورة الفرنسية سنة 1789، التي أحدثت تحولات جذرية في ميدان العمل، فكرست مبدأ سلطان الإرادة انطلاقاً من المبدأ العام للحرية، إذ ألغت نظام الطوائف الحرفية وأطلقت الحرية للأشخاص في ممارسة الأعمال و المهن التي يختارونها، وتحريم أي تكتل من شأنه التأثير على حرية المبادلات والحرية الاقتصادية بوجه عام، وقد تبلور هذا الاتجاه على الصعيد القانوني بإلغاء نظام الطوائف بموجب قانون (Allarde)<sup>2</sup> وإعلان مبدأ حرية العمل، بتحريم التكتلات العمالية والتجمعات بصفة عامة بموجب قانون (Le Chapelier)<sup>3</sup>.

ولكن تكريس مبدأ حرية العمل بواسطة الثورة الفرنسية لا يمكن أن يخفي الحالة السيئة التي آلت إليها الطبقة العاملة، فهذا المبدأ لم يحقق للعمال حريتهم كاملة، فالفكر الليبرالي جاء ليحرر العمال من قيود الطوائف ولكن ليخضعهم لنظم قانونية أشد تعسفا وعلى الأخص دفتر العامل (Livret d'ouvrier)<sup>4</sup>، حيث استطاع العديد من أصحاب الأعمال استغلال هذا الدفتر على نحو

<sup>1</sup> أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، د م ج، الجزائر، 1992، ص30.  
<sup>2</sup> عرف أيضا باسم « قانون إلغاء الطوائف المهنية»، أهم ما جاء في هذا القانون كان القضاء على نظام الطوائف المهنية وما أرساه من مبدأ حرية العمل. بموجب نص المادة (7) التي تقرر «لكل شخص مطلق الحرية في القيام بأي عمل تجاري، أو في ممارسة أي نشاط مهني يراه مناسبا له. ولا يلتزم في مقابل ذلك إلا بأداء الرسوم المقررة بمزاولة المهنة و الالتزام باللوائح التي تصدرها الجهات المعنية بخصوص ممارسة المهنة»

<sup>3</sup> جاء في مادته (1): « أن القضاء على كل تجمع مهني أو طائفي هو أحد الأسس التي يقوم عليها الدستور الفرنسي، لذلك يحظر إعادة تكوين التجمعات تحت أي شكل من الأشكال و لأي سبب من الأسباب».

<sup>4</sup> بموجب القانون الصادر في 12 أفريل 1803 كان يتعين على كل عامل أن يكون حاملا دفتر العمل، ويجب عليه حال تغيير محل عمله أن يطلب ملاحظات صاحب العمل السابق

جعل العمال غير قادرين على ترك عملهم والالتحاق بعمل آخر، لذلك أطلق البعض على هذا الدفتر أنه رمز العبودية الصناعية<sup>1</sup>.

إنّ اعتماد مبدأ سلطان الإرادة بصفة مفرطة أدى إلى إجحاف كبير في حقوق العمال، فظروف العمل أصبحت صعبة مما أدى إلى تدهور حالتهم الاجتماعية، هذه الأوضاع وتطور الفكر الاقتصادي الذي كان يحث على تدخل الدولة في الميدان الاقتصادي تحقيقاً للمصلحة العامة، كانت بمثابة الدافع المباشر لتدخل الدولة لتنظيم العلاقات بين العمال وأصحاب العمل، وذلك بتقييدها بقواعد قانونية تستهدف تقديم الحماية إلى العامل.

فإذا أخذنا فرنسا كمثال، فبداًف المحافظة على الأمن و الوقاية في العمل، صدر أول قانون اجتماعي في 22 مارس 1841 وبموجبه نظم عمل الأطفال في المصانع، فقد حدد سن العمل بثمانية سنوات، وحدّد ساعات العمل اليومية بثمانية ساعات يوميا لمن تقل أعمارهم عن 12 سنة، و 12 ساعة بالنسبة لمن تتراوح أعمارهم بين 12 و 16 سنة، وحرّم تشغيل الأطفال ليلا.

وفي 26 فبراير 1848 صدر أول مرسوم لتنظيم علاقات العمل، و قد جاء فيه: "إن الحكومة المؤقتة للجمهورية الفرنسية تتعهد بضمان عمل لكل عامل، وبمنح العمال حق التنظيم الجماعي ليحقق مطالبهم المشروعة". وقد أعقبت هذه المحاولة عدة محاولات أخرى قصد تحقيق نوع من العدل الاجتماعي، أهمها قانون 22 مارس 1884 المتعلق بالنقابات المهنية، والذي قرر مبدأ الحرية النقابية في أوسع معانيه، حيث يسمح بإنشاء النقابات بكل حرية في جميع المهن وبأقل قدر من الإجراءات الشكلية، ويتم إنشاء النقابات دون إذن من جانب الإدارة وتتمتع كل نقابة بحرية تامة بوضع لوائحها الداخلية ونظمها، وبهذا القانون تجتمع بين يدي الطبقة العاملة سلاحا الإضراب والنقابات<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي، مصر، 1982، ص400.

<sup>2</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع نفسه، ص430.

ابتداءً من هذه المرحلة بدأ تنظيم بعض الجوانب المتعلقة بعلاقات العمل، مثل المدة القانونية للعمل التي نظمت بمقتضى قانون 13 جويلية 1906، كما عرف قطاع الضمان الاجتماعي هو الآخر صدور عدّة إجراءات لصالح العمال، مثل قانون 15 أفريل 1898، الذي أجبر أصحاب العمل على ضمان وحماية العمال ضد حوادث العمل، إلى غير ذلك من القوانين الاجتماعية الأخرى.

فخلال القرن التاسع عشر أقرت عدد من البلدان قوانين إصلاحية تتعلق بساعات وظروف العمل، غير أن الأحوال الاجتماعية والاقتصادية السيئة، و بروز الأفكار الاشتراكية كاتجاه فكري ينتقد النظام الرأسمالي وتنامي دور النقابات، أجبر الصناعيين والحكومات على النظر في إمكانية تبني إجراءات إضافية، وهكذا عقدت ما بين 1890 و 1905 عدّة لقاءات نظمتها حكومات وصناعيون نُوقشت خلالها إمكانية وضع تشريعات عمل دولية نموذجية، لكن اندلاع الحرب العالمية الأولى عطل المبادرات الهادفة إلى صياغة وتبني اتفاقيات في مجال العمل. كما أن الخطر الذي مثلته حينذاك الثورة الروسية ولد ضغوطا كبيرة على الحكومات للاستجابة إلى مطالب العمال، ومع نهاية الحرب العالمية الأولى، أرست الحكومات خلال انعقاد مؤتمر السلام في باريس لجنة لوضع قانون العمل الدولي، كان أحد مقترحاتها إقامة منظمة العمل الدولية، بمقتضى القسم الثالث من معاهدة (فرساي) للسلام في سنة 1919.

تطرح مسألة إعداد قواعد عمل دولية مشاكل على المستوى الدولي بسبب عدم تجانس المجتمع الدولي الذي يتميز باختلاف مستويات التنمية بين الدول. كان الجدل حادا حول اعتماد قواعد عالمية أو قواعد إقليمية، فبالنسبة للرأي القائل باعتماد قواعد إقليمية، فحجته في ذلك نجاح القواعد الإقليمية المعتمدة في مجال حقوق الإنسان والمتمثلة أساسا في الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان.

أما الرأي القائل باعتماد قواعد عالمية، فحجته في ذلك أن القواعد الإقليمية ترتب حقوقاً أدنى من تلك التي تقرها القواعد العالمية في المجالات الاجتماعية. وفي هذا الشأن صرح المشاركون في اجتماع إقليمي لمنظمة العمل الدولية بـ"دكار" سنة 1967 عدم تصورهم وجود "قواعد أدنى لرجال أدنى"، وقد اعتبرت منظمة العمل الدولية بالرغم من وجود اقتراحات حول اعتماد قواعد إقليمية، أن اعتمادها قواعد عالمية يتوافق أكثر مع مهمتها و أهدافها المعلن عنها في دستورها وإعلان (فيلادلفيا)، فبين عامي 1919 و1933 اعتمدت منظمة العمل الدولية 40 اتفاقية، عولجت فيها قضايا عمالية متعددة ومتنوعة.

عقب انتهاء الحرب العالمية الثانية كان هناك اهتمام كبير بتأسيس منظمة دولية جديدة أكثر قوة هي منظمة الأمم المتحدة، من أجل إقامة نظام دولي يحمي مجمل الحقوق المدنية منها والسياسية، إضافة إلى تلك الحقوق التي تُعالج المعانات الواسعة النطاق التي كان العمال والعاطلون عن العمل يعانون منها خلال فترة الأزمة الاقتصادية.

المبادرة الرئيسية الأولى التي اتخذتها الأمم المتحدة إثر تأسيسها هي تشكيل لجنة حقوق الإنسان وأوكلت إلى هذه اللجنة مهمة صياغة "الشرعة الدولية لحقوق الإنسان"، وما أن عهد إلى اللجنة بهذه المهمة حتى قررت أن تركز جهودها أولاً وقبل كل شيء على صياغة إعلان لحقوق الإنسان، عرف فيما بعد بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، حيث اعتمده الجمعية العامة في 10 ديسمبر 1948، تضمنت مواد الحقوق المدنية والسياسية وعدد من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. منها الحق في العمل وحرية اختياره وظروف عمل مرضية، وحق الحماية من البطالة، والحق في أجر متساوي للعمل وعادل، يكفل له ولأسرته معيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

حقوق الإنسان في مجال العمل تخضع لمجموعة من المعايير على الصعيد الدولي، فبالإضافة إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية هناك عدة أحكام لمعاهدات دولية تضمن حقوق العمال كحقوق

عالمية للإنسان، فالمواد (23) و(24) و(25) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والذي يعتبر المرجعية الأساسية لمنظومة حقوق الإنسان العالمية، خصصت للحق في العمل وحرية اختياره، وفي شروط العمل العادلة ولضمان حماية العامل من البطالة، وحق كل عامل في تكوين النقابات والانضمام إليها.

بعد صياغة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، شرعت لجنة حقوق الإنسان في صياغة معاهدة دولية لحقوق الإنسان، تزامنت بدايات عملها مع بداية تدهور العلاقات بين الشرق والغرب، وقد عبر الخلاف بين هذين المعسكرين السياسيين عن نفسه فيما يتعلق بحقوق الإنسان، في الخلافات حول أولوية مجموعة محددة من حقوق الإنسان وطرق تحقيقها، ففي حين تبنت الدول الاشتراكية الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي ربطتها هذه الدول بأهداف المجتمع الاشتراكي، أكدت الدول الغربية على أولوية الحقوق المدنية والسياسية التي كانت تعتبرها شيئاً متمماً للحرية والديمقراطية.

في هذه الفترة كانت منظمة العمل الدولية قد أصدرت العديد من الاتفاقيات والتوصيات عاجلت من خلالها عدة جوانب تتعلق بحقوق الإنسان، وهذا قبل إصدار العهدين المتعلقين بالحقوق المدنية والسياسية، والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، فبعد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان تولت منظمة العمل الدولية مهمة وضع معايير دولية للعمل، حاولت من خلالها وفي إطار مهمتها المرتبطة بإقامة سلام عالمي أساسه العدالة الاجتماعية، الدفاع عن حقوق الإنسان في مجال العمل، فوضعت مفاهيم وتدابير لتكريس الحق في العمل ببعديه الفردي والجماعي. أدت الحرب الباردة إلى الحيلولة دون تبني معاهدة واحدة شاملة، فقسمت المعاهدة المقترحة إلى شقين، الأول يعالج الحقوق المدنية والسياسية والثاني يُعالج الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

ومن بين الأسس التي قام عليها العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تحرير الإنسان من قهر الإنسان وذلك بمنع التمييز بين الأفراد، تحرير الإنسان من قهر الحكومات

وأصحاب الأعمال، تحرير الإنسان الضعيف من أسباب ضعفه عن طريق وضع حماية خاصة للفئات الضعيفة كالطفل والمرأة، والمهاجرين، وجاء صدور هذا العهد ليفرد مساحة أوسع لحقوق الإنسان المرتبطة بالعمل، ولِيُعْطِيَهُ بُعْداً قانونياً أشمل وأوسع، خاصة من ناحية الالتزامات القانونية الناشئة عنه، فقد شكلت المواد (2)، (6)، (7)، (8)، (9)، و(10) من العهد إضافة جديدة لمضمون الحق في العمل وأبعاده (البعد الفردي والجماعي)، وللخطوات التي ينبغي على الدول اتخاذها من أجل ضمان تمتع كل شخص بهذه الحقوق على أساس المساواة وعدم التمييز، فبالنسبة للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية "يجب أن يكون العمل المحدد في المادة (6) من العهد، عملاً لائقاً، والعمل اللائق هو العمل الذي يراعي حقوق الإنسان الأساسية فضلاً عن حقوق العمال من حيث شروط العمل والسلامة والأجر، كما أنه عمل يُوفّر دخلاً يسمح للعمال بإعالة أنفسهم وأسرهم على النحو المبين في المادة (7) من العهد، وكذلك تشمل هذه الحقوق الأساسية مراعاة سلامة العمال البدنية والعقلية أثناء ممارستهم عملهم"<sup>1</sup>.

وهناك تداخل بين نصوص العهد وبين المواثيق الدولية الأخرى المتعلقة بحقوق الإنسان، فوجد عدد من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية حقوق الطفل والمواثيق الإقليمية. وإن كان تطبيق هذه النصوص يتسم بأنه محدود سواء فيما يتعلق بالحقوق التي تعترف بها أو فئات الأشخاص الذين تنطبق عليهم أو المنطقة الجغرافية التي يجري فيها التطبيق، فإن ذلك لا ينتقص من أهميتها لأنها تعتبر في جوهرها استكمالاً للضمانات المنصوص عليها في العهد فيما يخص بعض المجالات المهمة. فجميع معايير العمل الدولية الواردة في مختلف المواثيق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان تكمل بعضها بعضاً ويُعزز كلٌ منها الآخر.

<sup>1</sup> اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 18 (الحق في العمل) المعتمد في 24 نوفمبر 2005، الفقرة 7.

يعتبر موضوع حقوق الإنسان في القانون الدولي للعمل من الموضوعات الهامة والحيوية، لارتباط هذه الحقوق بمختلف الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الأخرى، فهي تشكل أحد أهم الركائز الأساسية لحياة الإنسان وكرامته، باعتبارها وسيلة هامة لإعمال حقوق الإنسان الأخرى، فعدم تمتع الفرد بفرصة عمل يؤثر على مدى تمتعه بالحقوق الأخرى كالحق في الصحة والحق في التعليم، كما أنه يهم أكبر وأوسع فئة اجتماعية في المجتمع وهم العمال وعلاقتهم بالمؤسسات المستخدمة والسلطة العامة بمختلف أجهزتها من ناحية ثانية.

إنّ التمتع بالحقوق المرتبطة بالعمل لا تكفلها فقط المواثيق الدولية التي أعدتها هيئات الأمم المتحدة، كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين، للحقوق المدنية والسياسية، والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة والمواثيق الإقليمية، بل تكفلها أيضا الاتفاقيات المعدّة تحت رعاية منظمة العمل الدولية، حيث تشكل كل من الاتفاقيات والتوصيات المصادر الأساسية للقانون الدولي للعمل، ويعود السبب في ذلك إلى المهام الواسعة المسندة لمنظمة العمل الدولية والتي تمس جميع المسائل المتعلقة بالعمل، فمنظمة العمل الدولية أنشئت أساسا من أجل الاهتمام بمشاكل العمل والعمال، حيث وصل عدد القواعد الدولية للعمل المتبنية من طرف منظمة العمل الدولية إلى غاية 2019- 189 اتفاقية، و200 توصية متعلقة بمواضيع عديدة ومتنوعة.

وتعتبر معايير العمل الدولية من الدعامات الأساسية لحقوق الإنسان من خلال تناولها مواضيع الحرية النقابية، التمييز في الاستخدام والمهنة، ظروف العمل، الضمان الاجتماعي، تحقيق شروط الصحة والسلامة المهنية في العمل، الاهتمام الأكبر لمنظمة العمل الدولية هو تحقيق العدل الاجتماعي وحماية حقوق الإنسان المرتبطة به. هذه المعايير هي اتفاقيات قانونية وضعتها العناصر الثلاثة المكونة لمنظمة العمل الدولية (الحكومات وأصحاب العمل والعمال) لتتضمن حقوق الإنسان المرتبطة بالعمل، حيث حرصت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها على حماية حقوق العمال في مختلف الظروف والمجالات.

لكن هذا المسعى الذي أنشأت منظمة العمل الدولية من أجله، واجه ما يُعرف بالشرط الاجتماعي الذي سعت الدول المتقدمة إلى إدراجه في اتفاقيات الحيات سنة 1987 وعارضته الدول النامية، فمن خلال منظمة التجارة العالمية وجهت الدول المتقدمة اتهامات للدول النامية تتعلق بعدم التزامها بمعايير العمل، حيث استخدم البرلمان الأوروبي تعبير (الإغراق الاجتماعي) في عام 1994، وطرح هذه المسألة أيضا من قبل الولايات المتحدة الأمريكية في اجتماعات منظمة التجارة العالمية، وهدف الدول المتقدمة من تعبير (الإغراق الاجتماعي) هو الربط بين المنافسة الدولية ومعايير العمل الدولية، بالمطالبة بالحقوق الاجتماعية للعمل وضرورة تحسينها من خلال زيادة أجور العمال وعدم تشغيل الأطفال<sup>1</sup>، ف جاء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لسنة 1998 ردا على التحديات التي برزت كنتيجة للعولمة، وأنه لا يجوز استخدام معايير العمل لغايات تجارية حمائية<sup>2</sup>.

معايير العمل الدولية تعبر عن مبادئ معترف بها عالميا، وتتسم بالمرونة التي تسمح بإدراجها في التشريعات الداخلية للدول مع مراعاة اختلاف النظم القانونية ومستويات النمو الاقتصادي للدول والمتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي شهدها العالم منذ إنشاء المنظمة، وهذا بالمراجعة المستمرة لاتفاقياتها وتوصياتها سواء كانت هذه المراجعة جزئية أو كلية، وهو ما عبّر عنه "ألبرت توماس"<sup>3</sup> (Albert THOMAS) بقوله أن لمنظمة العمل الدولية مهمتين، أولهما إيجاد ظروف إنسانية للعمل في كل مكان، وثانيتها خلق وتطبيق نظام للتشريع الدولي للعمل، يتقيد بقيدين، سيادة كل دولة، والظروف السائدة فيها.

<sup>1</sup> عماد خليل إبراهيم، القانون الدولي لحقوق الإنسان في ظل العولمة، دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، ط1، 2012، ص181.

<sup>2</sup> الفقرة (5) من إعلان المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل.

<sup>3</sup> ألبرت توماس (1878-1932) أول مدير لمكتب العمل الدولي، منذ انتخابه كرس نفسه لخدمة المنظمة، فخلال العامين الأولين، تم اعتماد 16 اتفاقية و 18 توصية، وفي الفترة من 1922 إلى 1931 تم اعتماد 15 اتفاقية و 21 توصية، كما تم في هذه المرحلة إنشاء نظام لمراقبة معايير العمل الدولية من خلال إنشاء لجنة الخبراء المكلفة بفحص تقارير الحكومات وتقديم تقريرها إلى مؤتمر العمل الدولي، وشهدت هذه الفترة محاولات من بعض الدول الأعضاء لتقييد عمل المنظمة.

في ظلّ عولمة الاقتصاد يتطلب تحقيق هذا الهدف عملا وجهدا كبيرا من طرف منظمة العمل الدولية، من خلال وضع وتعزيز معايير العمل الدولية، هذه المعايير التي تمثل التوافق الدولي حول كيفية معالجة مشاكل العمل على المستوى الدولي.

من الأسباب التي حملتني على اختيار الموضوع، أسباب تتعلق بأهمية موضوع الدراسة، فحقوق الإنسان في القانون الدولي للعمل تتعلق بفتة واسعة من أفراد المجتمع وهم العمال، وأسباب أخرى تتعلق برغبة شخصية في إتمام بحثنا (الحق في العمل بين المواثيق الدولية والتشريع الجزائري) كعنوان لمذكرة الماجستير المقدمة من طرفنا تحت إشراف الأستاذ بن عمار محمد سنة 2011، حيث تم التركيز في هذا البحث على مضمون وأبعاد الحق في العمل، وللانتقال إلى مجال أوسع تم اختيار هذا الموضوع لشموليته وامتداده لأغلب قضايا العمل والعمال.

لإتمام هذه الدراسة، والتي نتمنى أن تكون إضافة إلى الرصيد المعرفي العام حول الموضوع، اعتمدنا على مجموعة متنوعة من المراجع القانونية، غير أن تشعب الموضوع فرض علينا التركيز على معايير العمل الدولية، لكن لم يكن من السهل تجميع عناصر موضوع الدراسة، بالنظر إلى العدد الكبير من الاتفاقيات والتوصيات، بالإضافة إلى الإعلانات والتقارير والمدونات التوجيهية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، بالنسبة للدراسات السابقة التي سبق إجرائها في موضوع البحث، بعضها تناول منظمة العمل الدولية، كجهاز تشريعي ينظم قضايا العمل والعمال وفقا لآليات معينة، من بينها: " دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل" للأستاذ محمود سعد محمود، و"السلطة التشريعية لمنظم العمل الدولي" للأستاذ حسن جمال شاهين، والبعض الآخر تناول الحقوق المرتبطة بالعمل، منها: "أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل" للأستاذ يوسف إلياس، و"القانون الدولي للعمل" للأستاذة وسيلة شابو، في حين هناك دراسات أخرى ركزت على فئات محددة من العمال من بينها: "العمل المتزلي ومدى موثمته

لمعايير قانون العمل والاتفاقيات الدولية" للأستاذ مجدي فؤاد عبد القادر، و"الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم" للأستاذ: عدنان داوود عبد الشمري.

القانون الدولي للعمل كاصطلاح له معنيين أوّهما، يتعلق بجانب من قواعد القانون الدولي العام الذي ينظم العلاقات الدولية في قانون العمل، ويضم هذا النوع من القواعد، الاتفاقيات الثنائية أو الجماعية في مجال العمل وخاصة الاتفاقيات والتوصيات التي أقرتها منظمة العمل الدولية. وثانيهما ينصرف إلى مجموعة القواعد القانونية التي تنظم الوجوه الدولية لقانون العمل النافذ في دولة معينة<sup>1</sup>.

المعنى الأول من هذا الاصطلاح هو الذي تناولته في هذه الدراسة، بالبحث في نشأة القانون الدولي للعمل بداية من آثار الثورة الصناعية<sup>2</sup> على قضايا العمل والعمال، إلى غاية إنشاء منظمة العمل الدولية، ثم دراسة وتحليل الاتفاقيات والتوصيات ومختلف التصرفات القانونية التي أصدرتها منظمة العمل الدولية منذ إنشائها.

فكان الهدف من دراسة حقوق الإنسان في القانون الدولي للعمل، هو تبيان الدور التشريعي لمنظمة العمل الدولية في مجال القانون الدولي للعمل من خلال التطرق لأهم الوثائق الصادرة عنها، ووسائل كفالة حماية الحقوق المقررة فيها، وكذا آليات الإشراف التي استحدثتها منظمة العمل

<sup>1</sup> عز الدين عبد الله، قانون العمل الدولي، المحلة المصرية للقانون الدولي، المجلد الرابع والعشرون، مطبعة نصر، الإسكندرية- مصر، 1967، ص 273.

<sup>2</sup> صنف الخبراء الثورات الصناعية، كالتالي:

- الثورة الصناعية الأولى، 1784 باختراع الآلة البخارية، حيث بدأت آلات الإنتاج وآلات الانتقال بواسطة الطاقة البخارية.
- الثورة الصناعية الثانية، 1870 انتقل الإنتاج والاتصال والمواصلات إلى استخدام الطاقة الكهربائية.
- الثورة الصناعية الثالثة، 1969 اختراع الحاسوب ونقل أول رسالة عن طريق الإنترنت ودخول الحاسوب في مجالات التصنيع والاتصال والتعليم
- الثورة الصناعية الرابعة، وهي المرحلة المبتدئة حالياً، بظهور منصات الكترونية تدير رؤوس أموال بملايين الدولارات، كمنصة (فيسبوك).

الدولية لرصد التقدم الذي تحرزته، فعلى مر السنوات عززت وحسنت منظمة العمل الدولية من الأدوات والأنشطة التي تستعين بها للاضطلاع بمهمتها.

لإنجاز هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لتحليل نصوص اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، بالاستناد على التقارير الصادرة عنها، ومختلف النصوص الدولية التي لها علاقة بقضايا العمل والعمال. فضلا عن ذلك تم الاعتماد على المنهج التاريخي وذلك من خلال تحديد المجال الزمني للدراسة بداية من آثار الثورة الصناعية على الطبقة العمالية، التي أدت إلى تبلور أفكار حول ضرورة وجود تشريع دولي للعمل، كما تم الاستعانة بهذا المنهج للبحث في الأصول التاريخية لنشأة القانون الدولي للعمل، وتطور معايير العمل الدولية، ومدى مواكبتها للتغيرات التاريخية والاقتصادية والتشريعية المتلاحقة، والتحديات التي تواجهها في زمن العولمة.

تُثير مسألة حقوق الإنسان في القانون الدولي للعمل الإشكالية التالية: إلى أي حدّ يستطيع القانون الدولي للعمل الاستجابة لانشغالات الطبقة العاملة في مختلف الدول؟ وهل هدف القانون الدولي للعمل هو إنشاء مدونة دولية لقضايا العمل أم هدفه النهائي نقل معايير العمل الدولية إلى التشريعات الداخلية؟ وهل حققت معايير العمل الدولية أثرها الفعلي والملموس على حقوق الإنسان في مجال العمل؟.

ولمعالجة هذه الإشكالية تمّ تقسيم هذا البحث إلى بابين: الأول يتضمن الحقوق الأساسية في القانون الدولي للعمل، والثاني الحقوق المكتملة وحماية الفئات الهشة في علاقات العمل، ذلك لأنّ قائمة حقوق الإنسان المعترف بها في اتفاقيات منظمة العمل الدولية تتخطى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتشمل حقوق أخرى تتعلق بسياسة الاستخدام والتوجيه والتكوين المهني والحق في أجر منصف وظروف عمل صحية والحق في الضمان الاجتماعي، وحقوق الفئات الهشة في علاقات العمل.

# المباج الأول

المبادئ والحقوق الأساسية في القانون

الدولي للعمل

جاء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لسنة 1998 ضرورة للرد على التحديات التي برزت كنتيجة للعولمة، وأنه لا يجوز استخدام معايير العمل لغايات تجارية حمائية<sup>1</sup>، ويشكل تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل دعائم أساسية لتوفير حماية شاملة للعمل، فتجسدت هذه المبادئ والحقوق في ثمان اتفاقيات لمنظمة العمل الدولية معترف بها على أنها حقوق أساسية.

هذه المبادئ والحقوق الأساسية في العمل مكرسة في دستور منظمة العمل الدولية، وإعلان (فيلادلفيا)، وهي "ليست أساسية لأن الإعلان يقول ذلك، فالإعلان ينص على أنها أساسية لكونها أساسية"<sup>2</sup>، وهي مصنفة أساسية ليس استخفاً بمعايير العمل الدولية الأخرى، بل لأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وسيلة رئيسية لتحقيق جميع الأهداف الدستورية لمنظمة العمل الدولية<sup>3</sup>، فالدول الأعضاء ملزمة بمجرد انتمائها لمنظمة العمل الدولية بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية المحددة في الاتفاقيات الثمانية، وهي الاتفاقيات ذات الأرقام (29، 105، 87، 89، 100، 111، 138، 182). حيث جاء في الفقرة الثانية من هذا الإعلان ما يلي: "جميع الدول الأعضاء وإن لم تكن صدقت على الاتفاقيات موضوع البحث، ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وأن تعززها وتحققها بنية حسنة ووفقاً لما ينص عليه الدستور"، وهي:

- الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.

- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري.

<sup>1</sup> الفقرة (5) من هذا الإعلان

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 86، سنة 1998، المرفق المراجع لتابعة الإعلان في جوان 2010، (الغاية من هذا المرفق هي المتابعة السنوية للاتفاقيات الأساسية غير المصدقة، وتستند هذه المتابعة إلى التقارير المطلوبة من الدول الأعضاء وفقاً للمادة (19) من دستور المنظمة)

<sup>3</sup> مكتب العمل الدولي، نفس المرجع، الفقرة 15، ص5.

- القضاء الفعلي على عمل الأطفال.

- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

من خلال الحقوق الأساسية في القانون الدولي للعمل كعنوان للباب الأول، سيتم تقديم الإطار التاريخي للقانون الدولي للعمل في الفصل الأول، وفي الفصل الثاني المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

## الفصل الأول

### الإطار التاريخي للقانون الدولي للعمل

شكّلت الثورة الصناعية وما نتج عنها من آثار على الطبقة العاملة حدثاً جديداً في منتصف القرن الثامن عشر، حيث ساهمت في ظهورها عدة عوامل اقتصادية، اجتماعية، وسياسية، ومن أهم نتائجها على الصعيد الاجتماعي ميلاد الطبقة العاملة ومعاناة العمال من سوء ظروف العمل، هذه النتائج أفرزت هي الأخرى صراع بين قوة العمل وقوة رأس المال، مما دفع بالدولة أن تتدخل لتنظيم علاقات العمل عن طريق القانون، والفترة التي تشكل فيه القانون الدولي للعمل يمكن تقسيمها إلى ثلاثة مراحل:

- المرحلة الأولى بدأت في صورة جهود فردية غير منظمة، وأخرى جماعية سواء عن طريق المبادرات الخاصة أو المبادرات الرسمية، كمبادرات الهيئات التشريعية، والمبادرات الحكومية، إلى قيام الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال.
  - المرحلة الثانية تميزت بعقد عدة مؤتمرات نظمتها النقابات المختلفة للضغط على الحكومات من أجل تضمين اتفاقية السلام أحكاماً تحقق مطالب العمال.
  - بعد نهاية الحرب العالمية الأولى بدأت المرحلة الثالثة بتأسيس منظمة العمل الدولية، حيث تم النص عليها في معاهدة (فرساي) في سنة 1919 لتتولى تنظيم العمل من خلال إصدار اتفاقيات وتوصيات وتقديم المعونة الفنية للحكومات.
- هذا ما سيتم التطرق إليه في هذا الفصل من خلال ثلاثة مباحث، الثورة الصناعية وآثارها على الطبقة العاملة (مبحث أول)، الدعوة إلى إنشاء تنظيم دولي للعمل (مبحث ثان)، عضوية منظمة العمل الدولية وأجهزتها (مبحث ثالث).

## المبحث الأول

## الثورة الصناعية وآثارها على الطبقة العاملة

كان للثورة الصناعية وما نتج عنها، تحول كامل في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، حيث لعبت العوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية دورا هاما في حدوثها، فشهدت علاقات العمل أوضاعا مأساوية بظهور الطبقة العاملة وظروف العمل السيئة وتقسيم المجتمع إلى طبقات، هذه الحالة السيئة التي آلت إليها الطبقة العاملة، دفعت بالعمال للتعبير عن سخطهم وتنظيم صفوفهم من أجل اكتساب قوة جماعية للدفاع عن مصالحهم، فكان من الضروري أن تتدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل لتعيد للعلاقات الاجتماعية توازنها عن طريق القانون.

## المطلب الأول

## مفهوم الثورة الصناعية

يقصد بالثورة الصناعية ذلك التحول الأساسي في فنون الإنتاج الذي حدث في "انجلترا" في النصف الثاني من القرن الثامن عشر ثم في فرنسا، وبعد ذلك أخذت تنتشر إلى بقية دول أوروبا خلال القرن التاسع عشر<sup>1</sup>، شكلت الثورة الصناعية في منتصف القرن الثامن عشر حدثا جديدا، حيث عرفت هذه الفترة تطور النظام الاقتصادي والحياة الاجتماعية وبدأ ظهور المدن الصناعية الكبرى وما صاحب ذلك من نتائج بالغة الأهمية<sup>2</sup>، من ضمنها أنها أدت إلى تقسيم طبقي جديد يقوم أساسا على وجود طبقتين، فجعلت الأثرياء أكثر ثراء والفقراء أكثر فقرا<sup>3</sup>، إحداهما تملك

<sup>1</sup> محمود سعد محموم، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل، دار النهضة العربية، مصر، 1977، ص31.

<sup>2</sup> تامر يوسف محمد سعفان، المفاوضة الجماعية (دراسة مقارنة)، مكتبة الوفاء القانونية، الإسكندرية، مصر، ط1، 2013، ص36.

<sup>3</sup> Jacques BRASSEUL, une revue des interprétations de la révolution industrielle, revue région et développement, n°7, 1998, P6.

وسائل الإنتاج (الطبقة الرأسمالية)، والأخرى الطبقة العمالية (البروليتاريا) وبينهما توجد طبقة وسطى<sup>1</sup>، هذا التقسيم الذي رفضه الباحثين الاشتراكيين وذلك برفضهم وجود الطبقة الوسطى<sup>2</sup>.

## الفرع الأول

### تعريف الثورة الصناعية

يُعرفها البعض<sup>3</sup> من خلال ثلاثة زوايا، فمن الناحية التقنية هي استخدام وابتكار أساليب لتسريع زيادة الإنتاج وضمان استمراريته، ومن الناحية الاقتصادية تتميز بتركز رأس المال وإنشاء المؤسسات الكبيرة، أما من الناحية الاجتماعية فإنه نتج عنها ظهور طبقات اجتماعية.

نُسب اصطلاح الثورة الصناعية في أول الأمر إلى (Paul Mantoux) في رسالته التي نشرها عام 1905، ولكن الكاتب نفسه يؤكد أنه سبقه في استخدام الاصطلاح كتاب آخرون<sup>4</sup>، ففي عام 1814، عبّر (Patrick Colquhoun) وبعد ذلك بوقت قصير، (Rober Owen) عن الشعور بأن المجتمع يتحول جذرياً، ومع ذلك فإن مصطلح "الثورة الصناعية" يبدو أنه كان متداولاً عند الباحثين الفرنسيين، البلجيكيين والألمان مثل: (Otto, 1799)، (Chaptal, 1819)، (Lamartine, 1836)، (Blanqui, 1837)، (Marx و Engels, 1844) في البيان الشيوعي سنة 1948، ومثقفين اشتراكيين آخرين، تسبق كتاباتهم الحرب العالمية الأولى استخدموا مصطلح الثورة الصناعية، حيث سمي عصر الظلام ازدياً "الثورة الصناعية"<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> أحمد عبد الله محمد علي، الحد الأدنى للأجور، الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيم القانوني (دراسة مقارنة)، دار الحفانية للطباعة والتسويق والنشر، مصر، 2015، ص 36.

<sup>2</sup> أحمد حسن البرعي، مرجع السابق، ص 195.

<sup>3</sup> Paul Mantoux, La Révolution industrielle au XVIIIe siècle en Angleterre, société de librairie et d'édition, Paris, 1906, p1. In: Paquet Désiré. La révolution industrielle en Angleterre au XVIIIe siècle d'après Mr Paul Mantoux. In: Annales de Géographie, T. 16, n°88, 1907. pp. 368-370, Accessible sur: [https://www.persee.fr/doc/geo\\_0003-4010\\_1907\\_num\\_16\\_88\\_6849](https://www.persee.fr/doc/geo_0003-4010_1907_num_16_88_6849)

<sup>4</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 9.

<sup>5</sup> Giorgio Riello Patrick K. O'Brien, Regards sur la Révolution industrielle, Les perceptions du passage de la Grande-Bretagne vers une société industrielle, Documents pour l'histoire des techniques - Hors série n° 1 - septembre 2010 p 125.

لكن الدراسة الشاملة للثورة الصناعية وهي دراسة كلاسيكية ولكنها لازالت مستخدمة هي لـ (Paul Mantoux) في سنة 1906 مراجعة في سنة 1928، وحملت العديد من التفاصيل والملاحظات حول الثورة الصناعية<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني

### عوامل ظهور الثورة الصناعية

لعبت العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية دورا هاما في حدوث الثورة الصناعية، بداية من تراكم رؤوس الأموال في الدول الأوربية والتي كانت أهم مصادرها الحملات الاستعمارية و الاكتشافات الجغرافية الكبرى التي بدأت منذ القرن الرابع عشر وحتى القرن الثامن عشر، وتركت آثار اقتصادية هائلة<sup>2</sup>، بالإضافة إلى الاختراعات الفنية والصناعية حيث حدث تطور هام في وسائل الإنتاج الفنية، تمثل أساسا في حلول الآلة محل الجهود البشري<sup>3</sup>.

فجوهر التصنيع يقوم على آلات معينة وتطوير قطاعات معينة، خاصة صناعة الحديد والصناعات الميكانيكية وتعتبر الآلة البخارية من أكثر العوامل التي مكنت الإنسان أن ينتقل من مرحلة المصانع اليدوية إلى مرحلة المشروع الصناعي الحديث، حيث وهبت الصناعة القوة المحركة اللازمة<sup>4</sup>.

إلى جانب العوامل الاقتصادية فإن للعوامل الاجتماعية والفكرية والسياسية أهمية من حيث التأثير، على قيام الثورة الصناعية حيث مثل عصر النهضة أهمية بالغة في الانتقال من مرحلة القرون الوسطى إلى العصر الحديث وما صاحبه من نزعة استعمارية للبلدان الأوروبية، فانتشرت النهضة في كل المجالات<sup>5</sup>، فاللقاء مجموعتين من العوامل، العوامل الاقتصادية والعوامل الفكرية والسياسية

1 Jacques BRASSEUL, op.cit, p6.

<sup>2</sup> تامر يوسف محمد سعفان، المرجع السابق، ص25.

<sup>3</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 26.

<sup>4</sup> Giorgio Riello, Patrick K. O'Brien, op.cit, p 126.

<sup>5</sup> تامر يوسف محمد سعفان، المرجع السابق، ص31.

والاجتماعية، يساهم في خلق فكر جديد وعقلية جديدة يمكنها من استيعاب الأحداث والوقائع الاقتصادية الجديدة والعمل على تطويرها.

هذه العقلية الجديدة هي ما اصطلح على تسميته بالعقلية الرأسمالية<sup>1</sup>، وهي: "مجموعة من العوامل الذهنية والأخلاقية التي تعطي الأولوية للعائد من استخدام رأس المال"<sup>2</sup>. هذا التطور في الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية أثر على التيار الفكري الذي اهتم بتحرير الإنسان من العوائق الذهنية والفكرية والسياسية، فأصبحت الإيديولوجية الجديدة السائدة هي حرية الفكر والعقيدة والعمل<sup>3</sup>.

## المطلب الثاني

### ظروف العمل وميلاد الحركات العمالية

من نتائج الثورة الصناعية على الصعيد الاجتماعي، ميلاد الطبقة العاملة، بالإضافة إلى آثار أخرى تمثلت في تقسيم المجتمع إلى طبقات وامتدت آثارها حتى وقتنا المعاصر<sup>4</sup>. أهم نتائج الثورة الصناعية على الصعيد الاجتماعي، ميلاد الطبقة العاملة، والتي نشأت خلال تلك الفترة بشكل تدريجي بداية من هجرة الريف إلى المدينة بحثاً عن العمل، ونشأة المصنع ثم المدن الصناعية في مرحلة لاحقة، هذه المدن التي فرضت ضرورة توافر الأيدي العاملة وما ترتب عنه من تجمع العمال في أماكن واحدة، هذا التجمع العمالي والآلام التي عيشت بالعمال أيقظت شعور بالتضامن الجماعي

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 91.

<sup>2</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع نفسه، ص 31.

<sup>3</sup> تامر يوسف محمد سعفان، المرجع السابق، ص 32.

<sup>4</sup> أحمد حسن البرعي، مرجع السابق، ص 191.

لدى الطبقة العاملة<sup>1</sup>، نتيجة للأوضاع السيئة التي كانت تعيشها والتي ساهم فيها جشع الرأسمالي، مما أدى إلى سوء ظروف العمل<sup>2</sup>.

## الفرع الأول

### ظروف العمل

عان العمال إبان الثورة الصناعية من سوء ظروف العمل، فأماكن العمل كانت تفتقد كلّ المواصفات الصحية اللازمة لسلامة العمال وهذا ما أدى إلى انتشار الأمراض المعدية بينهم، ففي فرنسا مثلاً، وحتى منتصف القرن التاسع عشر، أغلب المصانع كانت قليلة الإضاءة وسيئة التهوية، وكان العمال يكادسون في المصانع لضيق أماكن العمل، كل هذا ساعد على انتشار الأمراض المعدية، فالعامل في نظر الرأسمالي كان مجرد جزء من الآلة، حيث كان أصحاب العمل يضعون جزاءات لتحقيق رقابة صارمة على العمال<sup>3</sup>، من بينها أن العامل يعاقب بخمسة ثلاث (فرنكات) إذا دخن في المصنع، ويخصم نصف (فرنك) للعامل الذي يهمل تنظيف آتته، فمجموع الغرامات التي كان يتعرض لها العامل في فرنسا كانت تبلغ 26.75 (فرنك) خلال أسبوع، بينما أجر العامل خلال هذه الفترة كان في المتوسط 30 (فرنك)<sup>4</sup>.

أما في إنجلترا وفي مصانع الغزل — (مانشستر) كانت الجزاءات تفرض على العامل الذي يفتح النافذة، أو يغتسل أثناء العمل، وفي ألمانيا وصل الأمر بأصحاب رأس المال، إلى التحكم في حياة العمال الخاصة، حيث لم يكن بإمكان العامل الزواج حتى سن 24 سنة، إذ تبين أن الوسائل

<sup>1</sup> محمد فاروق الباشا التشريعات الاجتماعية (قانون العمل) منشورات جامعة دمشق، سوريا، 2013، ص 48.

<sup>2</sup> أحمد حسن البرعي ورامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، شرح عقد العمل الفردي، ج 2، ط 2، دار النهضة العربية، مصر، 2009، ص 230.

<sup>3</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، 284.

<sup>4</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع نفسه، ص 286.

المادية غير متوفرة لإعالة الأسرة، لأن فترة تدريب العامل لا تنتهي إلا بعد بلوغ 24 سنة وقبل ذلك فهو في مرحلة التدريب، وبالتالي لا يكفي دخله لإعالة أسرة<sup>1</sup>.

وفي مقابل كل هذا كانت الأجور متدنية لا تغطي تكاليف المعيشة، وذلك تحت تأثير المنافسة بين الأيدي العاملة الوافدة من الريف إلى المدينة، مما فرض على الأسرة كلها أن تعمل<sup>2</sup> وهذا ما أدى إلى استخدام النساء والأطفال<sup>3</sup>، والسبب الرئيسي وراء هذه الظاهرة (تشغيل النساء والأطفال) كان الآلة، فالعمل لم يعد يقتضي قوة عضلية كبيرة، فكانت الآلة وسيلة لاستخدام عمال لا يتوفرون على قوة عضلية خاصة، لذلك فإن ظاهرة استخدام النساء والأطفال تعتبر من بين آثار الثورة الصناعية.

سوء هذه الظاهرة امتدّ إلى شروط العمل وظروفه، من حيث ساعات العمل وعدم مراعاة الظروف الصحية، فكان لظروف العمل القاسية العديد من الآثار الجسمانية، كتنقوس القدمين واعوجاج العمود الفقري للنساء والأطفال<sup>4</sup>، بالإضافة إلى نتائجها الاجتماعية فتشغيل النساء والأطفال بكثرة، ترتب عنه انتشار البطالة بكثرة بين الرجال وتفكك للروابط الأسرية وانتشار الجريمة<sup>5</sup>.

## الفرع الثاني

### ميلاد الحركات العمالية

الحالة السيئة التي آلت إليها الطبقة العاملة دفعت بالعمال للتعبير عن سخطهم، باللجوء إلى الوسائل غير القانونية وتنظيم الصفوف من أجل اكتساب قوة جماعية للدفاع عن مصالحهم<sup>6</sup>، ففي

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 287.

<sup>2</sup> محمود فاروق الباشا، المرجع السابق، ص 47.

<sup>3</sup> أحمد عبد الله محمد علي، المرجع السابق، ص 39.

<sup>4</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 303.

<sup>5</sup> Jacques Brasseur, op.cit, p58.

<sup>6</sup> محمود فاروق الباشا، المرجع السابق، ص 41.

فرنسا استخدم العمال بعض الجمعيات السابقة على الثورة الصناعية كإطار لتجمعهم، وهي جمعيات حرفية تسعى إلى إيجاد عمل لأصحاب الحرفة، كما تقدم المعونة للمرضى من أعضاء الجمعية أو الذين لا يجدون عملاً<sup>1</sup>.

حُددت أهداف هذه الجمعيات بإنشاء صندوق يقوم على اشتراكات الأعضاء وينفق منه لمساعدة الشيوخ والمرضى ومصابي العمل من أعضاء الجمعية، وتزايد عدد هذه الجمعيات اعتباراً من 1791 حيث وصل إلى أكثر من مائتي جمعية في (باريس) وحدها سنة 1840. هذه الجمعيات ذات الطابع الإنساني كانت تخفي جمعيات سرية أطلق عليها اسم جمعيات المقاومة ( Sociétés de résistance)، تولت زمام قيادة النضال العمالي<sup>2</sup>، هدفها مساعدة العمال عند قيامهم بإضراب وتعرضهم للحرمان من الأجر، فكانت بداية العمل الجماعي للدفاع عن مصالح الطبقة العاملة<sup>3</sup>.

بعد تكوين هذه الجمعيات بدأت موجة من الإضرابات نتيجة لظروف العمل السيئة وانتشار البطالة بشكل كبير، ففي إنجلترا رد فعل الطبقة العاملة اتسم بالعنف وانصب على الآلة التي كنت سبب شقائهم وحرمانهم من العمل، فقاموا بمهاجمة المصانع وتدمير الآلات<sup>4</sup>. وبعد الأزمة الاقتصادية التي وقعت عام 1815 بدأ العمال بتنظيم الاجتماعات و المظاهرات، وذلك للبحث عن الحلول لإصلاح حالهم، وكانت أهم هذه المظاهرات على الإطلاق تلك التي جاءت بعد الاجتماع الذي عقد في (مانشستر) في 16 أوت 1819، الذي حضره 80 ألف عامل، حيث انتهى نهاية مأساوية بإطلاق مجموعة من الجنود النار على العمال، مما أدى إلى توسيع الهوة بين الطبقة العاملة والمالكة<sup>5</sup>. هذا ما استدعى البرلمان إلى الأمر بإجراء تحقيق، تبين منه أن السبب الرئيسي لاستخدام

<sup>1</sup> أحمد عبد الله محمد علي، المرجع السابق، ص 45.

<sup>2</sup> محمد إبراهيم خيرى الوكيل، الإطار القانوني للحرية النقابية بين الحرية والتنقييد، النقابات العمالية والنقابات المهنية، مركز الدراسات العربية، مصر، 2015، ص 30.

<sup>3</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 389.

<sup>4</sup> Giorgio Riello Patrick K. O'Brien, p 132.

<sup>5</sup> أحمد عبد الله محمد علي، المرجع السابق، ص 48.

العنف كان التحريم القانوني لجمعيات العمال، وعليه أصدر البرلمان في عام 1824 قانونا يتيح للعمال حق التجمع وإقامة الجمعيات<sup>1</sup>.

نتيجةً للصراع بين قوة العمل وقوة رأس المال والذي أصبح يهدد السلطة السياسية في بقائها ويفقدها استقرارها<sup>2</sup>، كان من المحتم أن تتدخل الدولة بالرد على هذه الاضطرابات من خلال تشريع اجتماعي، يعيد للعلاقات الاجتماعية توازنها عن طريق القانون<sup>3</sup>، وذلك بالاعتراف للعمال بحقوقهم في التنظيم الجماعي، وتنظيم علاقات العمل، فظهر مذهب التدخل الاقتصادي كرد فعل على إطلاق مذهب الاقتصاد الحر<sup>4</sup>، هذا التدخل تسارع في ما بعد ودفع بالمشرعين إلى تدخل كامل في شؤون العمل ونشوء تشريعات كاملة للعمل أخذت تسمية جديدة هي التشريع الصناعي.

ففي فرنسا وبعد الثورة الفرنسية التي جاءت بالأفكار الليبرالية<sup>5</sup>، والذي بمقتضاها ينبغي ترك المجال للحرية الفردية دون أي قيود، تركت آثار على علاقات العمل، فتم القضاء على الهياكل التنظيمية التي كانت سائدة قبل الثورة الفرنسية، ولم يمضِ أكثر من عامين حتى صدر قانونين، هما قانون (Allarde) في 17 مارس 1791<sup>6</sup>، وبموجبه تم إلغاء نظام الطوائف وأقر للمرة الأولى في

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 359.

<sup>2</sup> محمود فاروق الباشا، المرجع السابق، ص 42.

<sup>3</sup> Najib Souama, L'OIT et l'Europe sociale au service d'un modèle démocratique, 1890, 1953, Les cahiers Irises n° 12, 2014, p31. Articles disponible en ligne à l'adresse: <https://www.cairn.info/revue-lescahiers-irice-2014-2-p31-44.htm>

<sup>4</sup> محمد فاروق الباشا، مرجع، سابق، ص 42.

<sup>5</sup> "الليبرالية، تعتبر منهجا متكاملًا في شتى جوانب الحياة الإنسانية وتمتد لتشمل كافة ميادين العلاقات الاجتماعية، فهي فلسفة اقتصادية وسياسية في آن واحد. وهي أيضا فلسفة اجتماعية، تدور حول الفرد، وتقدم المصلحة الفردية على المصلحة العامة، وتجعل من الفرد - لا من الجماعة - محور اهتمامها، لذلك فهي لا تعترف إلا بالعلاقات القائمة بين الأفراد، وترفض الاعتراف بأي (جماعات وسيطة) تفرض نفسها أو تعوق حرية العلاقات الفردية". أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 349.

<sup>6</sup> (Pierre Gilbert Le Roy, baron d'Allarde) (1809/ 1748): رجل سياسي فرنسي، وجاء في نص المادة (7) من هذا القانون: " لكل شخص مطلق الحرية في القيام بأي عمل تجاري، أو ممارسة أي نشاط مهني يراه مناسبًا له، ولا يلتزم في مقابل ذلك إلا بأداء الرسوم المقررة لمزاولة المهنة والالتزام باللوائح التي تصدرها الجهات المعنية بخصوص ممارسة المهنة".

فرنسا مبدأ حرية العمل، وقانون (Le Chapelier) في 17 جوان 1791<sup>1</sup>، الذي بموجبه تم تحريم التكتلات العمالية<sup>2</sup>، حيث قرر المشرع الفرنسي تحريم كل تكتل يرمي إلى إعاقه حرية العمل.

يتضح من هذين النصين، أن المشرع الفرنسي كان هدفه هو إقرار حرية العمل والتخلص من نظام الطوائف<sup>3</sup>. لكن مبدأ حرية العمل كانت له مساوئه الاجتماعية، فكان وسيلة لضرب كل تجمع عمالي، كما أنه لم يحقق للعمال حريتهم الكاملة، فعلى الصعيد القانوني وبموجب القانون الصادر في 12 أبريل 1803، كان يتعين على كل عامل أن يكون حاملا "دفتر العمل" الذي لا يسمح للعامل بتغيير محل عمله إلا بموافقة صاحب العمل. هذا الدفتر الذي وصف برمز "العبودية الصناعية" تم رفضه من طرف العمال<sup>4</sup>.

في إنجلترا وعملا بمبدأ "دعه يعمل دعه يمر" فإن المشرع الإنجليزي كنظيره الفرنسي، حرص على تحريم التكتلات العمالية، فأصدر البرلمان الإنجليزي في عام 1799 قانونا حرم بموجبه كل التكتلات العمالية وعدل عام 1800، فأصبح بموجبه تكوين أيّ إتحاد أو جمعية عمالية بقصد تعديل شروط العمل أو رفع الأجور جريمة يعاقب عليها قانونا<sup>5</sup>.

الآثار الاجتماعية للمذهب الفردي ومبدأ حرية العمل، وظهر تيار فكري- في مرحلة لاحقة- مضاد للرأسمالية والمتمثل في الأفكار الاشتراكية التي طرحها كارل ماركس، أدى إلى تراجع الحرية الفردية في مجال علاقات العمل وتدخل الدولة في هذا المجال. بعد أن تغلبت الآراء

<sup>1</sup> (Isaac-René-Guy Le Chapelier) (1757 /1795) : رجل سياسي فرنسي، جاء في نص المادة (1) من هذا القانون: "إن القضاء على كل تجمع مهني أو طائفي هو أحد الأسس التي يقوم عليها الدستور الفرنسي لذلك يحظر إعادة تكوين هذه التجمعات تحت أي شكل من الأشكال ولأي سبب من الأسباب"، وتضيف المادة (2): "إن المواطنين الذين يمارسون مهنة واحدة، والعمال الذين يشتغلون في صناعة واحدة، لا يحق لهم أن يتجمعوا من أجل اختيار رئيس لهم، أو سكرتير ممثل لهم، أو يمسكوا بدفاتر أو قوائم، أو أن يتداولوا من أجل اتخاذ قرارات متعلقة بمصالحهم المشتركة".

<sup>2</sup> محمد إبراهيم خيرى الوكيل، المرجع السابق، ص 22.

<sup>3</sup> محمد إبراهيم خيرى الوكيل، المرجع نفسه، ص 23.

<sup>4</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 358.

<sup>5</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع نفسه، ص 360.

الداعية إلى تدخل الدولة لتنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل والعدول عن تطبيق المبدأ الفردي، الذي أدى إلى زيادة الفوارق بين الطبقات، قام كثير من الدول بتقرير الحقوق الاقتصادية والاجتماعية في دساتيرها أو في قوانينها العادية<sup>1</sup>، ولكن استجابة الدول للاتجاهات الحديثة نحو التدخل في نشاط الأفراد لم تكن في وقت واحد بل اختلفت باختلاف ظروف كل دولة.

ففي فرنسا، فإن أول قانون اجتماعي يتعلق بالعمل يرجع إلى 22 مارس 1841 وبموجبه نظم عمل الأطفال في المصانع، فقد حدد سن بداية التشغيل بثماني سنوات وحرم تشغيل الأطفال ليلاً، لكن هذا القانون لم يوضع موضع التطبيق<sup>2</sup>، إلا أنه يستحق أن يكون واقعة يؤرخ بها في تاريخ القانون الاجتماعي<sup>3</sup>.

ثم جاءت مراسيم فبراير ومارس 1848<sup>4</sup>، التي وضعت بعض القيود على علاقات العمل ونظمت عقد العمل الفردي، وكذلك تنظيم المنافسة بين أصحاب العمل، لكن نتائجها كانت محدودة إلى أن ألغيت فيما بعد<sup>5</sup>. أما قانون 25 ماي 1864 المتعلق بإلغاء جريمة التجمع والاعتراف بحق الإضراب، فقد أعطى للعمال الحق في التجمع (التجمعات المؤقتة) والتوقف عن العمل بصورة جماعية. القانون الذي سجل انعطافاً حاسماً فقد صدر في 22 مارس 1884<sup>6</sup>، فسمح لأصحاب

<sup>1</sup> حسن جمال شاهين، السلطة التشريعية لمنظم العمل الدولي، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، مصر، رسالة للحصول على درجة دكتور في القانون، بدون تاريخ النشر، ص 5

<sup>2</sup> محمود فاروق الباشا، المرجع السابق، ص 42..

<sup>3</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 422.

<sup>4</sup> من بين هذه المراسيم مرسوم 26 فبراير 1848 والذي جاء فيه: "إن الحكومة المؤقتة للجمهورية الفرنسية تتعهد بضمان الحياة الكريمة للعامل بواسطة العمل، وتتعهد بضمان عمل لكل عامل، وتمنح العمال حق التنظيم الجماعي ليحققوا مطالبهم المشروعة" ومرسوم صدر في 28 فبراير الذي أعلنت فيه الحكومة مبدأ حرية تكوين الجمعيات، ومرسوم 2 مارس الذي حدد ساعات العمل اليومية بالنسبة لكل العمال بـ 10 ساعات وجاء في هذا المرسوم: "إن العمل لعدد كبير من الساعات، يؤدي ليس فقط إلى التأثير على العامل من الناحية الصحية، بل يؤثر على إمكانياته الذهنية الفكرية، بما يتعارض والكرامة الإنسانية" أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 423 و 424.

<sup>5</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع نفسه، ص 424.

<sup>6</sup> اشتهر هذا القانون بقانون (Waldeck Rousseau) (1904/ 1846) نسبة إلى وزير الداخلية آنذاك.

العمل والعمال بإقامة الجمعيات على قدم المساواة في جميع المهن، وبأقل قدر من الإجراءات الشكلية وبدون إذن من الإدارة وبهذا القانون بدأ الضغط العمالي فاعلا ومؤثرا<sup>1</sup>، حيث استكملت به الطبقة العمالية الجانب الأكبر من قوتها.

بدايةً من 1890 ، بدأت القوانين تتواتر في صدورها، فحرصت الدولة على التدخل في علاقة العمل بين صاحب العمل والعامل لمصلحة الطرف الضعيف في هذه العلاقة وهو العامل. أهم القوانين التي جاءت بعد هذا التاريخ هي: قانون 2 نوفمبر 1892 المتعلق بتنظيم عمل النساء والأطفال في الصناعة، قانون 29 جوان 1905 المتعلق بعدد ساعات العمل في المناجم، قانون 13 جويلية 1906 الذي قرر الراحة الأسبوعية الإجبارية للعمال، قانون 22 ديسمبر 1911 المتعلق بتطبيق (معاهد بيرن) الدولية المتعلقة بالعمل الليلي للنساء العاملات في الصناعة.

ميلاد قانون العمل في إنجلترا، بدأ بقانون 6 أبريل 1802، وهو أول قانون يخالف المبادئ الليبرالية المطلقة، و تضمن بعض القواعد الصحية التي يجب مراعاتها عند تشغيل الأطفال، بهدف معالجة ما يتعرضون له من استغلال، ومن أجل التخفيف من معاناة الطبقة العمالية، صدر قانون 1833 الذي عرف بقانون المصانع، هذا القانون خفض ساعات العمل إلى تسع ساعات يوميا، ومنع العمل الليلي لمن تقل أعمارهم عن 18 سنة<sup>2</sup>.

ومن أجل حماية الأطفال والنساء من حوادث العمل، صدر قانون 1844 الذي ألزم أصحاب العمل بوضع حواجز عند الأجزاء الخطيرة من الآلة التي قد تعرض العمال للإصابة، وكلف مفتشي العمل بالإشراف على تطبيق أحكام هذا القانون. فيما يتعلق بالحق في التنظيم الجماعي، صدر قانون يعترف صراحة بنقابات العمال في 29 جوان 1871 وترك للأفراد الحرية المطلقة في الانضمام أو الانسحاب من هذه الجمعيات<sup>3</sup>. وعليه يمكن حصر العوامل التي دفعت

<sup>1</sup> محمود فارق الباشا، المرجع السابق، ص 42.

<sup>2</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 409.

<sup>3</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع نفسه، ص 413.

بالدولة إلى التدخل لمحاولة القضاء على الفوارق الكبيرة بين العمال وأصحاب العمل في ثلاثة عوامل وهي<sup>1</sup>:

- العوامل المذهبية، وتمثلت في تراجع المذهب الفردي وظهور المذهب الاشتراكي، وظهور مذهب التدخل الاقتصادي لتحقيق نوع من التوازن بين مصالح أصحاب العمل وحقوق العمال.

- العوامل السياسية من خلال تحول الطبقة العاملة إلى قوة سياسية يمكنها التأثير في تحديد السياسة التشريعية للدولة في مجال العمل والعمال وبالتالي الدفع بالقانون الاجتماعي إلى التطور.

- العامل القانوني، من خلال الحد من مبدأ سلطان الإرادة في علاقات العمل بتدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل وتقديم الحماية إلى العمال - وهم الطرف الضعيف في علاقات العمل - في عدة مجالات.

الملاحظ من خلال التعرض إلى ظهور القانون الاجتماعي في كل من فرنسا وإنجلترا، أنّ الغرض الأساسي لتدخل الدولة هو تقديم الحماية للعامل، لكن هذا التدخل أظهر محدوديته بالنظر إلى التفاوت في المعايير المعتمدة من بلد إلى آخر مما استدعى التفكير في توحيد معايير العمل على المستوى الدولي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> محمود فاروق الباشا، المرجع السابق، ص 43.

<sup>2</sup> وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دار هومو للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2015، ص 31.

## المبحث الثاني

## الدعوة إلى إنشاء تنظيم دولي للعمل

كان يقصد بالدعوة لتنظيم دولي للعمل في بادئ الأمر، أن يشمل دول أوروبا باعتبارها دول صناعية بدأت تظهر فيها المنافسة الصناعية التي أثرت على العمال<sup>1</sup>، وبدأت هذه الدعوة في صورة جهود فردية غير منظمة، ولكن وجدت صدى لها في النصف الثاني من القرن التاسع عشر في شكل تجمعات خاصة لم يكن لها صفة الرسمية، وتطورت الدعوة إلى تنظيم دولي للعمل نتيجة لتطور الظروف الاقتصادية والاجتماعية في باقي بلدان العالم، لتصبح محل بحث في المؤتمرات الدولية<sup>2</sup>.

## المطلب الأول

## المبادرات الفردية والجماعية

ساهمت الحركة الفكرية سواء عن طريق المبادرات الفردية (فرع أول) أو الجماعية (فرع ثان) في إرساء القواعد الأساسية للقانون الدولي للعمل.

## الفرع الأول

## المبادرات الفردية

روبرت أوين (Robert Owen) (1858/1771): كان أول الداعين لتحسين ظروف العمل والاهتمام بالظروف الاجتماعية السيئة التي فرضت على العمال<sup>3</sup>، وضرورة وجود نوع من الحماية الدولية للعمال<sup>4</sup>، فصاغ مقترحاته في مذكرتين وجه إحداهما إلى مختلف حكومات الحلف المقدس

<sup>1</sup> حسن جمال شاهين، المرجع السابق، ص 10.

<sup>2</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 33.

<sup>3</sup> وسيلة شاو، المرجع السابق، ص 31.

<sup>4</sup> Cedric Leterme, L'organisation internationale du travail (OIT), courrier hebdomadaire du cirse, 2016/12 (n° 2297) p 5, mis en ligne sur cairn. Info. Le 01/08/2016, Articles disponible en ligne à l'adresse: <https://www.cairn.info/revue-courrier-hebdomadaire-du-crisp-2016-12-page-5.htm>.

الجمعية في مؤتمر (إكس لاشابل) في سبتمبر 1818، موجهها هؤلاء الحكام للأخذ بالإصلاحات التي نفذها في مصانعه، وداعياً إلى اتخاذ التدابير المناسبة من أجل تحسين أوضاع العمال<sup>1</sup>، كما طالب منهم إنشاء لجنة للعمل تقوم بتحديد ساعات العمل وتحسين ظروف العمل، ومُنهباً إلى آثار الثورة الصناعية على الطبقة العاملة ومخاطرها<sup>2</sup>.

كما ظهرت في فرنسا مبادرات نادوا أصحابها بفكرة التشريع الدولي للعمل، من بينهم "دنيال لجراند" (Daniel Legrand) (1859/1783)، و"بلانكي" (Jean Dominique Blanqui) (1832/1757)، حيث يشير البعض<sup>3</sup>، إلى أن (دانيال لجراند)، هو الرائد الحقيقي للتشريع الدولي للعمل، حيث شرح فكرته عن التنظيم الدولي للعمل خلال الأعوام من 1840 إلى 1855، وقد بدأ بالمطالبة بتحديد ساعات العمل للأطفال، من خلال مذكراته التي كان يرسلها إلى الحكومات الفرنسية المتعاقبة، وكذلك إلى الدول الأوروبية مطالباً فيها بتطبيق قانون موحد في هذا الشأن<sup>4</sup>، وإلى اعتماد قانون دولي للعمل<sup>5</sup>.

لكن يرجع الفضل إلى "بلانكي" (Blanqui) في تطوير هذه الفكرة، الذي أوضح الأخطار التي تتعرض لها الصناعات في حال تطبيق إصلاحات اجتماعية، فهو يرى أن تحسين ظروف العمل من خلال تخفيض ساعات العمل للأطفال والبالغين، من شأنه أن يعرض هذه الصناعات للخطر إلا في حالة تبنت كل الدول الصناعية هذه الإصلاحات وطبقتها في وقت واحد.

ولقد عاصر بلانكي المفكر "بيار جوزيف برودان" (P.G Proudhon) (1864/1809)، الذي كانت له أفكار خاصة بالعمل والعدالة والملكية والدولة، في نظر (برودان)، العمل وحده القادر على إثبات ذاتية الإنسان، لذلك فإنه يحتقر كل ملكية لا يكون مصدرها العمل، فالعمل في نظره

<sup>1</sup> حسن جمال شاهين، المرجع السابق، ص 11.

<sup>2</sup> Nicolas Valtico, Droit international du travail, dalloz, Paris, 1970, p10.

<sup>3</sup> حسن جمال شاهين، المرجع السابق، ص 12.

<sup>4</sup> Nicolas Valticos, op.cit, p 11.

<sup>5</sup> صلاح علي علي حسن، القانون الدولي للعمل - دراسة في منظمة العمل الدولية، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2012، ص 21.

ينبغي أن يكون المصدر الوحيد لتوزيع الثروة<sup>1</sup> ، ولأن المجتمع الرأسمالي جعل الأقلية الرأسمالية تستغل الطبقة العمالية، يستوجب القيام بثورة اجتماعية عميقة تحفظ للعمال حريتهم كقوة اجتماعية. وقد كان لأفكار "برودان" الأثر الكبير في تأسيس الجمعية الدولية للعمال المعروفة بـ(1<sup>ère</sup> International)<sup>2</sup>.

في إنجلترا دعا "شارل هندي" (Charles Hindly) إلى تحسين ظروف العمال، وإذا كان في ذلك خطر على التجارة البريطانية لأنه يؤدي إلى زيادة أسعار تكلفة السلع، وبالتالي عدم قدرتها على المنافسة في الأسواق التجارية، والحل في نظر (شارل هندي) هو اللجوء إلى إبرام اتفاقيات دولية للموازنة بين تحسين ظروف العمل والمنافسة في الأسواق التجارية<sup>3</sup>.

كذلك من بين المبادرات الفردية، نذكر مبادرات (Edward Duceptiaux) الذي كان له دور في الدعوة إلى تشريع دولي للعمل، حيث دعى في كتاباته إلى ضرورة التعاون بين الدول للتغلب على الاعتراضات الناشئة عن المنافسة الدولية<sup>4</sup>. كما دعى إلى تحديد ساعات العمل بثمان ساعات في اليوم للأطفال والبالغين، وإنشاء سكرتارية مركزية دولية تسمح بتبادل المعلومات بشأن موضوعات العمل، وكانت دعوته هذه مقدمة للجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال التي ظهرت بعد ذلك وكان لها دور كبير في إعداد الاتفاقيات الدولية<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 379 إلى 381.

<sup>2</sup> وسيلة شايبو، المرجع السابق، ص 33.

<sup>3</sup> Nicolas Valticos, op.cit, p11.

<sup>4</sup> حسن جمال شاهين، المرجع السابق، ص 13.

<sup>5</sup> Nicolas Valticos, op.cit, p 16.

## الفرع الثاني

## المبادرات الجماعية

تحولت فكرة التنظيم الدولي للعمل من المبادرات الفردية إلى جهود هيئات وجماعات وهذا بداية من النصف الثاني من القرن التاسع عشر<sup>1</sup>، حيث تسارعت الخطى لإرساء القواعد الأساسية للقانون الدولي للعمل بداية من المؤتمر الدولي لفعل الخير، إلى جهود منظمة (الدولية الأولى)<sup>2</sup>.

## أولاً: المبادرات الخاصة:

1) المؤتمر الدولي للمساعدة<sup>3</sup> (Le congrès international) أو المؤتمر الدولي لفعل الخير<sup>4</sup> أو المؤتمر الخيري<sup>5</sup>، كلها عناوين للدلالة على أول جهد منظم بشأن تنظيم دولي للعمل. أحد مؤسسي هذا المؤتمر هو (Edward Duceptiaux)، وقد عقد دورته الأولى في (بروكسل) عام 1856، وكان يتكون من مجموعة من المفكرين ورجال الدين وأصحاب المشروعات الصناعية<sup>6</sup>. في هذا المؤتمر أُشير إلى الاختلافات في التشريعات العمالية بين مختلف الدول وما ينتج عن هذه الاختلافات من أضرار، بالنسبة للعمال وأصحاب العمل نتيجة للمنافسة الدولية، كما أُشير في هذا المؤتمر إلى ضرورة وجود تنظيم دولي للعمل.

بما أن هذا المؤتمر لم تتخذ فيه أية قرارات - حيث قدم فيه اقتراح قانون ينظم كل المسائل -، انعقد المؤتمر الثاني في دورته الأولى في (فرانكفورت) عام 1857 والثانية في سبتمبر من نفس السنة، لدراسة هذا الاقتراح، حيث وافق هذا المؤتمر على الاقتراحات المقدمة له، أهمها تقرير إجراءات دولية لتنظيم العمل في الصناعة، كوسيلة لتدعيم وحماية رجال الأعمال ومد هذه الحماية إلى

<sup>1</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 37.

<sup>2</sup> وسيلة شابو، المرجع السابق، ص 40.

<sup>3</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 37.

<sup>4</sup> وسيلة شابو، المرجع السابق، ص، 41.

<sup>5</sup> حسن جمال شاهين، المرجع السابق، ص 13.

<sup>6</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 38.

العمال، وتحديد ساعات العمل بالنسبة للنساء والأطفال على أن لا تضر هذه الحماية بمصالح أصحاب العمل<sup>1</sup>.

(2) **الدولية الأولى (La première internationale)**: في إطار استمرار الأفكار التي برزت بشكل حاد خلال الثورة الفرنسية، قام وفد من عمال فرنسا في عام 1863 بزيارة معرض الصناعة الحديثة في لندن، حيث التقى هذا الوفد بعدد من ممثلي العمال الإنجليز واتفقوا على ضرورة تأسيس جمعية دولية عمالية<sup>2</sup>، بعدما تبين أن هناك الكثير من أصحاب العمل قاموا بجلب اليد العاملة من الخارج للتغلب على إضرابات العمال<sup>3</sup>.

وبتاريخ 28 سبتمبر 1864 اجتمع في (لندن) في قاعة القديس (Sain Martin's Hul) عدد من مندوبي العمال، وهو عمل تضامني مع التمرد الذي وقع في (بولونيا) سنة 1963، عرف باسم "الدولية الأولى"، وكان الهدف إيجاد حلول للمشاكل المتعلقة بالمنافسة الخاصة باليد العاملة الأجنبية<sup>4</sup>، في هذا الاجتماع التأسيسي ألقى (Karl Marx) الخطاب الافتتاحي، حيث استعرض الظروف الاقتصادية والاجتماعية للطبقة العاملة، موضحاً أن حقوق الطبقة العاملة ليست موضوعاً محلياً وإنما يخص الأمر الأمم كلها، فالموضوع له صفة عالمية وبالتالي يتطلب حلها بالضرورة مشاركة كل الدول<sup>5</sup>. وفي المؤتمر الثاني الذي عقد في سبتمبر 1866 — (بجنيف) أثير موضوع اتخاذ إجراءات عملية بشأن مشاكل العمل وخاصة ما يتعلق بساعات العمل وتشغيل النساء والأطفال، وانتهت الدولية الأولى بسبب الخلافات واشتدادها بين الشخصيات والمجموعات

<sup>1</sup> Nicolas Valticos, op.cit, p17.

<sup>2</sup> Mathieu Léonard, L'Émancipation des travailleurs, Une histoire de la première internationale, Paris, la fabrique, 2011, p 33. Michel Cordillot, Articles disponible en ligne à: Michel Cordillot « Mathieu LÉONARD, L'émancipation des travailleurs. Une histoire de la Première Internationale », Revue d'histoire du XIXe siècle [En ligne], 44 | 2012, mis en ligne le 16 octobre 2012:

<http://journals.openedition.org/rh19/4278>

<sup>3</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 39.

<sup>4</sup> Emmanuel Jousse, Les 150 ans de l'Internationale: une autre commémoration, Note n°231, Fondation Jean-Jaurès, 23 septembre 2014, p1 Articles disponible en ligne:

<https://www.circolorossellimilano.org/MaterialePDF/Note-231.pdf>

<sup>5</sup> حسن جمال شاهين، المرجع السابق، ص 14

المنظمة إليها، مما دعا (كارل ماركس) أن يستصدر من المؤتمر المنعقد في سبتمبر 1872 قرارا بنقل مركزها إلى نيويورك ليُبعد عنها مناوئيه<sup>1</sup>.

### ثانيا: المبادرات الرسمية:

في السنوات التالية ومع اتساع الحركات العمالية وتطور التنظيمات العمالية الوطنية، تطورت الدعوة إلى تنظيم دولي للعمل لتأخذ طابعا رسميا، سواء من جانب الهيئات التشريعية في الدول المختلفة أو من جانب المؤتمرات الدولية<sup>2</sup>.

**1) مبادرات الهيئات التشريعية:** فمثلا في فرنسا في سنة 1873 تقدم (Lois Woloshi) عضو الجمعية الوطنية باقتراح يدعو إلى تبني تنظيم دولي للعمل، إلا أن هذا الاقتراح لم يلق القبول من طرف الجمعية الوطنية، وفي السنة الموالية وفي 2 فبراير، قدم اقتراح يدعو الحكومة إلى تبني تنظيم دولي للعمل، يسمح لكل دولة بحماية العامل وزوجته وأولاده ضد الإفراط في العمل، مع مراعاة تجنب ما يعرض الصناعات الوطنية للخطر من جراء هذه الإصلاحات<sup>3</sup>.

وفي ديسمبر 1885 قدم الاشتراكيون الأعضاء في مجلس النواب الفرنسي اقتراحا بقانون، موضوعه إيجاد تنظيم دولي للعمل، ففي هذا الاقتراح تمت الإشارة إلى أن مطالب العمال بتحسين ظروف عملهم تُرفض في مختلف الدول الأوروبية والأمريكية بحجة الأخطار الناشئة عن المنافسة، وللتغلب على مشكلة المنافسة الأجنبية يجب أن تعمل الحكومة على خلق تنظيم دولي للعمل، حيث ورد اقتراح يتضمن إنشاء (مكتب دولي للعمل) مهمته إعداد قواعد دولية للعمل<sup>4</sup>. أما في ألمانيا، فإن فكرة تنظيم دولي للعمل أثارت مناقشات حادة في الأوساط العلمية والسياسية، حيث تقدم بعض أعضاء المجلس التشريعي مطالبين بالعمل من أجل تنظيم دولي للعمل<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> حسن جمال شاهين، المرجع السابق، ص 14

<sup>2</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 41.

<sup>3</sup> حسن جمال شاهين، المرجع السابق، ص 15.

<sup>4</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 42.

<sup>5</sup> Nicolas Valticos, op cit, p 18.

(2) المبادرات الحكومية: بعد هذه المحاولات التشريعية في دول أوروبا، فإن الحكومة السويسرية تبنت فكرة تنظيم دول للعمل بصفة رسمية، ومن أسباب اهتمام سويسرا بفكرة التنظيم الدولي للعمل:

التكوين الفيدرالي وما يُثيره من اختلاف التشريعات في مجال العمل<sup>1</sup>، ما يُلزم تنظيم موضوعات العمل فيما بينها، ففي عام 1855 اقترحت سلطات ولاية (Glaris) على سلطات ولاية (Zurich) إجراء اتفاق بين الولايتين لتنظيم مسائل العمل مثل ساعات العمل وعمل الأطفال، إلا أن هذا المسعى باء بالفشل وذلك نتيجة لعدم وجود تنظيم دولي شامل بين مختلف دول أوروبا<sup>2</sup>.

واستمر ضغط العمال السويسريين على حكوماتهم، حيث قبل المجلس الفيدرالي بالإجماع سنة 1888 اقتراحا يدعو إلى التفاوض مع الدول الأخرى لعقد اتفاقية أو إصدار تشريع دولي للعمل يخص بعض المسائل، وفي السنة الموالية اقترح المجلس الفيدرالي السويسري على مختلف الدول الأوروبية عقد مؤتمر (بيرن) (Bern) بتاريخ 5 ماي 1890، لدراسة بعض الأمور الخاصة بإقامة تنظيم دولي للعمل<sup>3</sup>.

الملاحظ أنه رغم مجهودات الحكومة السويسرية في مجال صنع تشريع دولي للعمل، إلا أن أول مؤتمر انعقد من أجل دراسة فكرة تشريع دولي للعمل كان بناءً على دعوة من الحكومة الألمانية، ففي إطار الجهود المبذولة للوصول إلى تعاون دولي في مسائل العمل، راسل الإمبراطور (غليوم الثاني) (Guilaum II) المستشار (بسمارك)، من أجل إنشاء أو وضع معاهدة دولية بين

<sup>1</sup> "في هذا المجال هناك تدخل (إميل فراي) (Emil fry) رئيس المجلس الوطني السويسري عند قيام البرلمان الفيدرالي بدراسة مشروع أو تشريع فيدرالي في مسائل العمل، فاقترح على المجلس الوطني في 5 جوان 1856 دراسة إذا كان من الواجب على الحكومة السويسرية الدعوة لعقد معاهدة دولية، بقصد تنظيم مسائل العمل بطريقة موحدة في كل الدول الصناعية، وأشار في هذا الصدد إلى الأخطار الناجمة من المنافسة الصناعية الأجنبية في حال قيام دولة بمفردها بوضع تشريع في هذا الشأن"، حسن جمال شاهين، المرجع السابق، ص 16.

<sup>2</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 44.

<sup>3</sup> حسن جمال شاهين، المرجع السابق، ص 17.

الدول التي تتقاسم أسواق العمل، موضحاً أن الصعوبات التي تثيرها المنافسة الدولية في مجال التجارة يجب أن لا تكون سبباً للحيلولة دون تحسين ظروف العمل، ويمكن التغلب عليها (المنافسة الدولية) بواسطة اتفاقية دولية، حيث أرسل (بسمارك) الدعوات للمؤتمر المقترح في (برلين) في الفترة من 15 إلى 29 مارس 1890 فكان أمام المؤتمر مشروعين<sup>1</sup>:

- المشروع السويسري، والذي يقضي بالتزام الدول بتنفيذ ما ينتهي إليه المؤتمر من قرارات، فيها مصلحة للعمال وذلك بإصدار التشريعات اللازمة لذلك.

- أما المشروع الألماني فلم يعطي الصفة الإلزامية لما يتخذ من قرارات، بل ترك لكل دولة العمل على تنفيذها بمعرفتها وذلك بواسطة موظفون مع تعاون هؤلاء الموظفون مع الدول الأخرى.

وعليه، تم استبعاد المشروع الأكثر تشدداً وهو المشروع السويسري، وتم قبول المشروع الألماني مع استبعاد وجوب عقد المؤتمر بصفة دورية. أما النتيجة النهائية للمؤتمر فكانت محل خلاف بين أنصار اتفاقيات دولية في شؤون العمال، وخصوم هذه الاتفاقيات وهم من الاقتصاديين الأحرار الذين كانوا يعتبرون مثل هذه الاتفاقيات غير فعالة<sup>2</sup>.

ومهما كانت نتائج هذا المؤتمر، فإنها مهدت إلى خطوات أخرى بدأت بقيام الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال وانتهت بإنشاء منظمة العمل الدولية.

(3) قيام الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمال<sup>3</sup>: في أوت 1898 انعقد في ولاية

(زوريخ) بسويسرا مؤتمراً عمالياً، وقد طالب المؤتمر بأن يقوم المجلس الفيدرالي السويسري بالدخول في مفاوضات دبلوماسية بهدف الوصول إلى إقرار تشريع دولي لحماية العمال مع إنشاء مكتب "مكتب دولي" من أجل الوصول إلى هذا الهدف<sup>4</sup>، وفي سبتمبر 1898 انعقد مؤتمر بروكسل

<sup>1</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 47.

<sup>2</sup> حسن جمال شاهين، المرجع السابق ص 20.

<sup>3</sup> L'association International pour la protection des travailleurs.

<sup>4</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 48.

لدراسة تشريع دولي للعمل، ومن أهم نتائج هذا المؤتمر إنشاء لجنة لمتابعة تنفيذ أعماله، حيث رأت هذه اللجنة ضرورة إنشاء "اتحاد دولي للعمل".

بناءً على ما انتهى إليه مؤتمر (زوريخ) و(بروكسل)، انعقد مؤتمر آخر في باريس سنة 1900 وكان من أهم نتائجه إنشاء "اتحاد دولي للحماية القانونية للعمال"، وإقامة "مكتب دولي للعمل" يتولى تنظيمه الإتحاد الدولي، على أن يكون هذا الإتحاد مفتوح لكل دولة ترغب في الانضمام إليه<sup>1</sup>. هذا الإتحاد عرف مساندة من الحكومة السويسرية والحكومات الأخرى، من خلال تقديم إعانات مالية سنوية لمكتب العمل الدولي، وعقد دورته الأولى في سبتمبر 1901 وشارك فيه أعضاء من سبع دول هي: فرنسا، سويسرا، إيطاليا، هولندا، ألمانيا، النمسا، وبلجيكا. وتبدو أهمية هذا الإتحاد فيما قام به بشأن أول اتفاقية ثنائية خاصة بتنظيم موضوعات العمل بين فرنسا وإيطاليا والتي أبرمت في 15 أبريل 1904، وفي أثناء الدورة الثانية لاجتماع الإتحاد عينت لجنة تتولى دراسة إلغاء العمل الليلي للنساء في الصناعة، وكذلك إلغاء استخدام الفسفور في صناعة الكبريت<sup>2</sup>.

تواصلت جهود الإتحاد الدولي للحماية القانونية للعمال، من خلال مؤتمر (برن) الأول 1905 و1906، حيث وجه الإتحاد الدعوة لعقد مؤتمر دولي في 5 ماي 1905، لمناقشة المسألتين السابقتين وكان مؤتمراً تقنياً، وبناء على ما وصل إليه هذا المؤتمر انعقد في سبتمبر 1906 مؤتمراً دبلوماسياً، للنظر في إبرام اتفاقيتين بشأن إلغاء العمل الليلي، وإلغاء استخدام الفسفور في صناعة الكبريت، حيث تم التصديق على الاتفاقيتين من معظم الدول الموقعة ودخلتا حيز التنفيذ عام 1912<sup>3</sup>.

بعد مؤتمر (برن) الأول، تابع الإتحاد الدولي للحماية القانونية للعمال جهوده، لدراسة مسائل أخرى مثل العمل الليلي للأطفال، والحد الأقصى لساعات العمل، وأعدّ الإتحاد مشروعات

<sup>1</sup> حسن جمال شاهين، المرجع السابق، ص 20.

<sup>2</sup> حسن جمال شاهين، مرجع نفسه، ص 20.

<sup>3</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 50.

لتكون محل الدراسة من خلال مؤتمرا (فيينا) الذي انعقد في سبتمبر 1913، لدراسة مشروع اتفاقيتين:

- الأولى تحرم تشغيل الأطفال ليلا،
  - والثانية تحدد ساعات العمل بعشر ساعات للنساء والمراهقين.
- وتحدد شهر سبتمبر لانعقاد مؤتمر دبلوماسي لإقرار مشروع الاتفاقيتين، لكن اندلاع الحرب العالمية الأولى حال دون ذلك.

## المطلب الثاني

### ظروف نشأة منظمة العمل الدولية

خلال الحرب العالمية الأولى لم يتوقف نشاط الحركات العمالية، الذي رافقه نشاط حكومي رسمي، حيث أخذت الدول المتحالفة بصفة جادة مطالب العمال وآمالهم في إقامة تنظيم دولي للعمل، ومن خلال الدعوة لإنشاء منظمة العمل الدولية، سنتطرق للمؤتمرات التي نظمتها النقابات المختلفة خلال فترة الحرب العالمية الأولى، وموقف الدول من موضوعات العمل في هذه الفترة.

## الفرع الأول

### المؤتمرات

خلال هذه الفترة عقدت عدة مؤتمرات من طرف منظمات العمال للضغط على الحكومات من أجل تضمين اتفاقية السلام أحكاما تحقق مطالبهم المتعلقة بظروف العمل والعدالة الاجتماعية، ففي نوفمبر اقترح الإتحاد الأمريكي للعمل أن يجتمع ممثلو المنظمات العمالية من مختلف الدول في وقت ومكان اجتماع مؤتمر السلام لاقتراح ما يروونه ضروريا لحماية مصالحهم والمشاركة في وضع أسس السلام العالمي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 56.

نتيجة هذا الاقتراح والاتصالات، انعقد مؤتمر في ( ليدز) بإنجلترا في جويلية 1916، وأهم ما تضمنته مطالب المنظمات العمالية في هذا المؤتمر تضمين اتفاقية السلام، نص يكفل حد أدنى من الضمانات المادية والنفسية ذات الصلة بقانون العمل<sup>1</sup>، إنشاء لجنة دولية تتولى الإشراف على تنفيذ بنود اتفاقية السلام الخاصة بالعمال، الدعوة إلى إنشاء مكتب عمل دولي يتولى بحث ودراسة كل ما يرتبط بتشريعات العمل. وكان لقرارات هذا المؤتمر أهمية كبيرة في التمهيد لإقامة تنظيم دولي للعمل<sup>2</sup>.

وبناءً على دعوة اتحاد العمال السويسري انعقد مؤتمر (برن) (Bern) الثالث في عام 1917، وأهم ما قرره هذا المؤتمر، هو أن تعترف اتفاقية السلام بالإتحاد الدولي للحماية القانونية للعمال، الجهاز الذي يتولى تطبيق وتطوير تشريع دولي للعمل، والاعتراف كذلك باتحاد النقابات الدولي ليتولى الدعوة لعقد المؤتمرات الدولية لتطوير تشريع دولي للعمل<sup>3</sup>.

في بريطانيا وبناءً على دعوة حزب العمال البريطاني انعقد في لندن عام 1917، مؤتمراً حضره مندوبين عن الأحزاب الاشتراكية في دول أوروبا وقادة المنظمات النقابية، للتخطيط للحركة العمالية في فترة ما بعد الحرب، وانتهى هذا المؤتمر إلى إنشاء لجنة تضم ممثلين عن العمال وعن الأحزاب الاشتراكية للعمل من أجل الاشتراك في مؤتمر السلام، وفي سنة 1918 انعقد المؤتمر الثاني في نفس المدينة دعى إليه حزب العمال البريطاني، اقترح "صموئيل كومبرس" (Samuel Gompers) مؤسس الإتحاد الأمريكي للعمل، تضمين اتفاقية السلام موضوعات العمل وهذا من خلال النص على أن العمل ليس سلعة، وكفالة الحريات النقابية، وتحديد ساعات العمل بثمان ساعات<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> عبد العال الديري، إنفاذ التزامات العمل الدولية للمرأة والطفل في المجال الداخلي، دار النهضة العربية، مصر، 2014، ص18.

<sup>2</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص ص 56، 57.

<sup>3</sup> محمود سعد محمود، المرجع نفسه، ص 56.

<sup>4</sup> محمود سعد محمود، المرجع نفسه، ص 57.

وبعد نهاية الحرب العالمية الأولى انعقد مؤتمر (برن) الرابع في فبراير 1919، ومن أهم قراراته إنشاء لجنة دائمة مهمتها العمل على تطبيق تشريع دولي للعمل، ويكون ذلك بعقد مؤتمرات سنوية للبحث في تطوير التشريع الدولي للعمل<sup>1</sup>. خلال نفس الفترة التي تحركت فيها المنظمات العمالية للدفاع عن حقوق الطبقة العاملة، أخذت الدول المتحالفة في البحث عن ما يمكنه تحقيق آمال العمال، فهذه الحرب أعطت أبعاد جديدة لمسألة وضع تنظيم دولي للعمل<sup>2</sup>.

ففي فرنسا أنشأت الحكومة في عام 1917 لجنة وزارية للمعاهدات الدولية للعمل برئاسة وزير العمل، للبحث في الموضوعات التي تكون محلا لإبرام اتفاقيات دولية، وفي أكتوبر 1918 بحث البرلمان الفرنسي مواضيع العمل التي يمكن إدراجها في اتفاقية السلام، وطالب الحكومة بأن تنشأ مؤتمرا دوليا لإقرار قواعد دولية للعمل، وفي نوفمبر 1918 نسقت مع الحكومة الفرنسية لإقرار تشريع دولي للعمل عند إبرام اتفاقية السلام، كما تقدمت الولايات المتحدة في مؤتمر السلام بمشروع خاص لإقامة تنظيم دولي للعمل.

## الفرع الثاني

### مراحل إقرار النظام الأساسي لمنظمة العمل الدولية

#### أولاً: لجنة التشريع الدولي للعمل:

أثرت مطالب منظمات العمال من خلال مؤتمراتها المتعددة وكذا الاقتراحات المقدمة من مختلف الحكومات في القرار الذي أصدره المؤتمر التمهيدي للسلام في 25 يناير 1919 بتشكيل لجنة من 15 عضوا لدراسة ما يمكن اتخاذه فيما يتعلق بالعمل والعمال ومسألة التنظيم الدولي للعمل<sup>3</sup>. وقد شارك في أعمال اللجنة لأول مرة في تاريخ الدبلوماسية الدولية أربعة يمثلون عالم العمل،

<sup>1</sup> عبد العالي الديربي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، ط 1، المركز القومي للإصدارات القانونية، مصر، 2013، ص 134.

<sup>2</sup> دراقي هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، السنة الجامعية: 2000/2001، ص 12.

<sup>3</sup> حسن جمال شاهين، المرجع السابق، ص 23.

وكان على رأسها (Samuel Gompers) رئيس الاتحاد الأمريكي للعمل (AFL)، كما كانت تضم أعضاء من الإتحاد الدولي للحماية القانونية للعمال أمثال الفرنسي (Arthur Fontain) والبلجيكي (Ernest Mahaim) والبريطانيان (Sir Mlcom Delevingue) و(Harold Butler) والايطاليان (Angiolo Cabrini) و(Guglielmo Emaue)<sup>1</sup>.

وقد اتخذت اللجنة المشروع المقدم من الوفد البريطاني كأساس لمناقشتها، وعقدت 35 اجتماعا في الفترة ما بين 1 أبريل و 21 مارس من سنة 1919 و قد تم الاتفاق على<sup>2</sup>:

- تضمين معاهدة السلام إنشاء منظمة دائمة للعمل.
  - وجوب اشتراك تنظيمات العمال وكذلك تنظيمات أصحاب العمل في هذا الجهاز الذي يجب ألا يقتصر تشكيله على ممثلي الحكومات فقط.
  - يتولى هذا الجهاز إصدار الاتفاقيات الدولية التي تهدف إلى تحسين أوضاع العمال.
- الواقع أنه لم يكن هناك أي خلاف حول هذه النقاط الثلاث ولكن الذي كان محل جدال في اللجنة تعلق بعدة نقاط أساسية هي: عبارات مقدمة الدستور، وتشكيل مؤتمر العمل الدولي وسلطاته، الأثر القانوني للاتفاقيات الصادرة منه، مشاركة الدول المحايدة والأعداء في الجهاز، هل تتضمن معاهدة السلام نصوصا أساسية عن مسائل العمل كما تطالب به المنظمات النقابية، أم يترك هذا الأمر للجهاز الجاري تكوينه<sup>3</sup>.

ثانيا: مؤتمر السلام.

عرضت اللجنة تقريرها على مؤتمر السلام الذي وافق على قيام منظمة العمل الدولية، وعلى عبارات مقدمة الدستور في 18 أبريل من نفس السنة، وبعد الموافقة على باقي المسائل، وضعت

<sup>1</sup> Thomas Caye, Le Bureau international du travail et la modernisation économique dans les années 1920: Esquisse d'une dynamique institutionnelle, travail et emploi, 2007, N° 110, p15

<sup>2</sup> حسن جمال شاهين، المرجع السابق، ص 24.

<sup>3</sup> حسن جمال شاهين، المرجع نفسه، ص 25.

الصيغة النهائية للمشروع وأدمج في اتفاقية السلام مكونا الجزء الثالث عشر من معاهدة السلام من المواد 387 إلى 437، وهو النص التأسيسي لمنظم العمل الدولية<sup>1</sup>، وكان ذلك بجلسة مؤتمر السلام الدولي في 6 ماي 1919.

عند إحالة تقرير لجنة التشريع الدولي للعمل إلى مؤتمر السلام ظهرت عدة صعوبات<sup>2</sup>، منها ما أثاره الوفد البريطاني فيما يتعلق بانضمام الدول الأعضاء في عصبة الأمم إلى منظمة العمل الدولية، حيث تقدمت ألمانيا باقتراح مضاد وهو انضمام جميع دول العالم، وذلك بصرف النظر عما إذا كانت الدولة عضو في عصبة الأمم من عدمه<sup>3</sup>.

كم أثار الوفد الياباني مسألة المهلة المقررة لإحالة الاتفاقيات والتوصيات إلى السلطات المختصة والمحددة ب 12 شهرا، وأشار إلى الدول التي وضعها الاقتصادي لا يسمح بالتطبيق الفوري للاتفاقية<sup>4</sup>. كما أثرت في المؤتمر مسألة قبول ألمانيا ودول المحور كأعضاء في منظمة العمل الدولية، حيث قرر المجلس الأعلى للحلفاء ترك الأمر لمؤتمر العمل الدولي الأول<sup>5</sup>.

### ثالثا: مؤتمر العمل الدولي الأول:

انعقد أول مؤتمر دولي للعمل بواشنطن بالولايات المتحدة الأمريكية في 29 أكتوبر 1919، واستمرت دورة انعقاد المؤتمر من 29 أكتوبر إلى 29 نوفمبر، تخللتها 28 جلسة، وحضر هذا المؤتمر ممثلون عن 40 دولة<sup>6</sup>، وفي الجلسة الأولى للمؤتمر تقرر بالإجماع قبول كل من ألمانيا والنمسا أعضاء بمنظمة العمل الدولية، وقد عالج المؤتمر عددا من المسائل على شكل اتفاقيات وتوصيات

<sup>1</sup> Alfred Wisskirchen, le système normatif de L'OIT: Pratiques et question juridiques, Revue internationale du travail, vol, 144, n° 3, 2005, p 268

<sup>2</sup> عبد العالي الديري، المرجع السابق، ص 146.

<sup>3</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 69.

<sup>4</sup> عبد العالي الديري، المرجع السابق، ص 146.

<sup>5</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 70.

<sup>6</sup> محمود سعد محمود، المرجع نفسه، ص 71.

دولية<sup>1</sup>، تناولت مواضيع خاصة بتحديد ساعات العمل، وموضوعات خاصة بالبطالة، وأخرى خاصة باستخدام النساء قبل الولادة وما بعدها.

أما فيما يتعلق بتشكيل مجلس الإدارة، وافق المؤتمر على القائمة التي أعدها لجنة النظام والخاصة باختيار ثمانية دول لها أهمية اقتصادية، وانتخب المؤتمر إضافة إلى هذه القائمة ستة أعضاء عن أصحاب العمل وستة أعضاء عن العمال<sup>2</sup>، حيث اجتمع أول مجلس إدارة بتاريخ 27 و28 نوفمبر 1919، وبدأت منظمة العمل الدولية نشاطها الذي استمر لحد الآن.

#### رابعاً: إعلان فيلادلفيا:

قبل نهاية الحرب العالمية الثانية بفترة وجيزة في شهر ماي من سنة 1944، اعتمدت الدورة السادسة والعشرون لمؤتمر العمل الدولي "إعلاناً بشأن أهداف وغايات منظمة العمل الدولية" وعدد من المبادئ التي ينبغي أن تسترشد بها الدول الأعضاء في سياساتها، عرف بإعلان (فيلادلفيا)، وقد أدمج هذا الإعلان بدستور منظمة العمل الدولية بتاريخ 10 ماي 1946.

وقد أكد إعلان (فيلادلفيا) على المبادئ الأساسية التي أرساها في مجال حقوق الإنسان للعمال، فمن أجل إرساء دعائم القانون الدولي للعمل انطلقت منظمة العمل الدولية من مجموع المبادئ الأساسية التي جاء بها هذا الإعلان<sup>3</sup>، حيث أكد مؤتمر العمل الدولي على المبادئ التي تقوم عليها المنظمة وعلى وجه الخصوص<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> وهي، الاتفاقية رقم 1 (بشأن ساعات العمل (الصناعة)، لسنة 1919، الاتفاقية رقم 2، (بشأن البطالة) لسنة 1919، الاتفاقية رقم 3 (بشأن حماية الأمومة) لسنة 1919، الاتفاقية رقم 4 (بشأن عمل المرأة ليلاً) لسنة 1919، الاتفاقية رقم 5 (بشأن الحد الأدنى للسكن (الصناعة) لسنة 1919، الاتفاقية رقم 6 (بشأن عمل الأحداث ليلاً) لسنة 1919، التوصية رقم 1 (بشأن البطالة) لسنة 1919. التوصية رقم 2 (بشأن المعاملة بالمثل) لسنة 1919. التوصية رقم 3 (بشأن الوقاية من الجمره الخبيثة) لسنة 1919. التوصية رقم 4 (بشأن التسمم بالرصاص (النساء والأطفال) لسنة 1919. التوصية رقم 5: (بشأن تفتيش العمل) (الخدمات الصحية)، لسنة 1919. التوصية رقم 6 (بشأن الفسفور الأبيض) لسنة 1919.

<sup>2</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص71.

<sup>3</sup> عبد العالي الديري، 2014، المرجع السابق، ص44.

<sup>4</sup> البند الأول من إعلان (فيلادلفيا) الملحق بدستور منظمة العمل الدولية.

- أ) أن العمل ليس بسلعة،
- ب) أن حرية التعبير والاجتماع أمران لا غنى عنهما،
- ج) أن الفقر في أيّ مكان يشكّل خطراً على الرفاه في كل مكان،
- د) إن تحقيق النصر في الحرب ضد الفقر يتطلب جهد دولي يساهم فيه ممثلو العمال وممثلو أصحاب العمل، على قدم المساواة مع ممثلي الحكومات، مشتركين معهم في النقاش الحر والديمقراطي بغرض تحقيق رفاه الجميع.
- كما يرى مؤتمر العمل الدولي أن لا سبيل لإقامة سلام عالمي دائم إلا إذا بُني على أساس من العدالة الاجتماعية وفي هذه المجال فإنه يؤكد<sup>1</sup>:
- أ) أن لجميع البشر أياً كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص.
- ب) الهدف الأساسي لكل سياسة وطنية ودولية هو توفير الظروف التي تؤمن الحق في العمل.<sup>2</sup>
- ويعترف مؤتمر العمل الدولي بالتزام منظمة العمل الدولية أمام الملاء بنشر الدعوة بين مختلف أمم العالم إلى برامج من شأنها أن تحقق<sup>3</sup>:
- أ) العمالة الكاملة ورفع مستويات المعيشة.
- ب) توفير الوسائل لتدريب العمال وتيسير تنقلهم بما في ذلك الهجرة من أجل العمل.
- ج) تشغيل العمال في أعمال يمكن لهم أن يشعروا فيها بالارتياح ويساهمون على أحسن وجه في رفاهية الجميع.

<sup>1</sup> البند الثاني من إعلان (فيلادلفيا) الملحق بدستور منظمة العمل الدولية.

<sup>2</sup> البند الثاني من إعلان (فيلادلفيا) الملحق بدستور منظمة العمل الدولية.

<sup>3</sup> البند الثالث من إعلان (فيلادلفيا) الملحق بدستور منظمة العمل الدولية.

- (د) ظروف عمل تمكن الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمار التقدم، وتوفير أجر يضمن حد أدنى من مستوى المعيشة لجميع العمال.
- (هـ) الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.
- (و) الحق في الضمان الاجتماعي وتوفير رعاية طبية شاملة.
- (ي) رعاية الطفولة والأمومة.

وأكد إعلان (فيلادلفيا) أن المبادئ المذكورة فيه تنطبق كلياً على شعوب العالم، وأن تُراعى في كيفية تطبيقها مرحلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية التي بلغها كل شعب.

### المبحث الثالث

#### عضوية المنظمة وأجهزتها

منظمة العمل الدولية هي وكالة الأمم المتحدة المتخصصة الوحيدة التي يمثل أعضاؤها، ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال، وهذا ما جعل منظمة العمل الدولية تنفرد بخصائص لا تتوافر في المنظمات الدولية الأخرى، هذا التمثيل الثلاثي يمكن الحكومات والشركاء الاجتماعيين (ممثلو أصحاب العمل والعمال) من مناقشة تجاربهم ومقارنة سياساتهم الوطنية المتعلقة بقضايا العمل.

فيما يتعلق بأجهزة منظمة العمل الدولية فإنها تتشكل من ثلاثة أجهزة هي: مؤتمر العمل الدولي، مجلس الإدارة، ومكتب العمل الدولي، ومن أجل ضمان تطبيق وفعالية الأحكام الواردة في الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وضعت المنظمة أسلوبيين، الأول قائم على فحص التقارير الحكومية، والثاني قائم على تقديم الشكاوي والبلاغات.

## المطلب الأول

## عضوية المنظمة والتمثيل الثلاثي

لا يقتصر التمثيل في منظمة العمل الدولية على ممثلي الحكومات بل يضاف له ممثلون عن العمال وأصحاب العمل باعتبار أن كل دولة ممثلة في مؤتمر العمل الدولي بمندوبي الحكومات ومندوبي العمال ومندوبي أصحاب العمل، وهو ما يعرف بالهيكل الثلاثي أو التمثيل الثلاثي لمنظمة العمل الدولي.

## الفرع الأول

## عضوية المنظمة

طبقاً للمبدأ الذي أخذت به معاهدة (فرساي) في الربط بين عضوية عصبة الأمم وعضوية منظمة العمل الدولية، بلغ عدد الدول الأعضاء 29 دولة، وهي كل الدول التي وقعت على اتفاقية (فرساي)، فالدول الأعضاء في عصبة الأمم تكتسب تلقائياً صفة العضوية في منظمة العمل الدولية. أما الدول غير الأعضاء في العصبة فيتولى المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية تقدير القبول بعضويتها<sup>1</sup>، ولكن الرغبة في عالمية منظمة العمل الدولية، أجازت اختلاف تكوين المنظمة عن تكوين عصبة الأمم. ففي الدورة الأولى لمؤتمر العمل الدولي، قرر المؤتمر قبول كل من ألمانيا والنمسا، دون أن تكونا أعضاء في عصبة الأمم<sup>2</sup>، وهذا بعد جدل كبير في لجنة التشريع الدولي للعمل، وفي المؤتمر التمهيدي للسلام سنة 1919، ظهر اتجاه يربط بين عضوية منظمة العمل الدولية وعضوية عصبة الأمم، واتجاه آخر يرى ضرورة انضمام أكبر عدد من الدول بغض النظر عن العضوية في عصبة الأمم<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 94.

<sup>2</sup> حسن جمال شاهين، المرجع السابق، ص 26.

<sup>3</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 94.

كما ترتب عن انسحاب بعض الدول من عصبة الأمم انسحابها من منظمة العمل الدولية، كانسحاب ألمانيا سنة 1935، وانسحاب إيطاليا سنة 1939، لكن هذا الوضع لم ينطبق على انسحاب اليابان من عصبة الأمم وعدم انسحابها من منظمة العمل الدولية، ونفس الوضع ينطبق على كل من الصين، البرازيل، هايتي، بيرو، فتزويلا، والمجر حيث انسحبت هذه الدول من عصبة الأمم واستمرت في عضوية منظمة العمل الدولية<sup>1</sup>.

بعد قيام منظمة الأمم المتحدة عقب نهاية الحرب العالمية الثانية، اتضح أن ميثاق الأمم المتحدة لا يتضمن نصا يربط بين صفة عضوية الأمم المتحدة وصفة عضوية منظمة العمل الدولية. هذا ما أدى بمؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والعشرين المنعقدة في (باريس) في نوفمبر 1945، إلى تعديل المادة الأولى من دستور منظمة العمل الدولية المقابلة للمادة (387) من معاهدة (فرساي)، وذلك لتنظيم اكتساب عضوية منظمة العمل الدولية. طبقا لهذا التعديل أصبحت عضوية منظمة العمل الدولية، تنحصر في الدول الآتية<sup>2</sup>:

- جميع الدول الأعضاء في منظمة الأمم المتحدة في أول نوفمبر 1945.
- أعضاء الأمم المتحدة الذين يخطرون المدير العام لمكتب العمل الدولي بقبولهم الالتزامات الواردة في دستور المنظمة.
- الدول الأخرى التي تطلب الانضمام إلى منظمة العمل الدولية، حيث يقرر مؤتمر العمل الدولي قبولها بأغلبية ثلثي أصوات الوفود الحاضرة في الدورة، على أن يكون من بينهم ثلثي الأعضاء الحكوميين الحاضرين، و يتعين على العضو الجديد إبلاغ مدير مكتب العمل الدولي رسميا بقبول الالتزامات التي يفرضها دستور منظمة العمل الدولية.

وهكذا ازداد عدد الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، فبعدها كان عددها 52 دولة في عام 1945 وصل في سنة 2015 إلى 186 دولة عضو، حيث صاحب زيادة أعضاء منظمة العمل

<sup>1</sup> Nicolas Valticos, op.cit, p97.

<sup>2</sup> حسن جمال شاهين، المرجع السابق 27 ومحمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 95.

الدولية انسحاب بعض الأعضاء من المنظمة، كيوغسلافيا سنة 1949، وجنوب افريقيا سنة 1964، والولايات المتحدة الأمريكية سنة 1975 وعادت إلى المنظمة سنة 1980، وفي سنة 1919 بلغ عدد أعضاء منظمة العمل الدولية 187 عضو.

وبما أن العضوية في المنظمات الدولية المتخصصة تعد اختيارية فإنه يتفرع عن ذلك إمكانية الانسحاب منها<sup>1</sup>، فدستور المنظمة يجيز للدول الأعضاء الانسحاب منها، فطبقا للمادة (1) من دستور المنظمة يشترط إخطار المنظمة بذلك قبل سنتين من تاريخ التنفيذ، وانسحاب الدولة العضو لا يؤثر على الاتفاقيات التي سبق لها التصديق عليها، فالدولة تبقى ملتزمة بما تضمنته أحكام الاتفاقية المنسحب منها، طوال الفترة المنصوص عليها في الاتفاقية<sup>2</sup>.

اكتساب عضوية منظمة العمل الدولية وفي ظل ميثاق منظمة الأمم المتحدة، هو أمر يتوقف على إرادة المنظمة ويتم بمقتضى قبول صادر من المنظمة ذاتها<sup>3</sup>، فطبقا للمادة الأولى من دستور منظمة العمل الدولية فإنه على الدولة الراغبة في اكتساب عضوية المنظمة، أن تعلن رسميا قبولها للالتزامات التي يفرضها دستور المنظمة وهي احترام الحقوق والحريات الفردية العمالية.

## الفرع الثاني

### التمثيل الثلاثي

إذا كانت القاعدة العامة في المنظمات الدولية المتخصصة، قصر الانضمام إليها على حكومات الدول، فإن هذا لم يمنع الوثائق المؤسسة للبعض منها من السماح لبعض الوحدات

<sup>1</sup> حازم محمد عتلم، المنظمات الدولية العالمية المتخصصة، دار النهضة العربية، مصر، 2010، ص 23.

<sup>2</sup> حسن جمال شاهين، المرجع السابق، ص 28.

<sup>3</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 96.

القانونية من غير حكومات الدول الأعضاء<sup>1</sup> بالتواجد داخلها بدرجات متفاوتة حسب الوثيقة المؤسسة لها<sup>2</sup>.

غير أنه من الأمور الأساسية التي تنفرد بها منظمة العمل الدولية منذ إنشائها<sup>3</sup>، عدم اقتصار تشكيلها على مندوبين يمثلون الحكومات فقط، بل يمتد تشكيل المنظمة إلى ممثلين عن العمال وأصحاب العمل وهذا ما يعرف بالتمثيل الثلاثي في منظمة العمل الدولية، ويسمح لهؤلاء المساهمة في إصدار القرارات والسياسات الخاصة بمسائل العمل<sup>4</sup>. حيث تتعدد صور وأشكال مشاركة ممثلو أصحاب العمل والعمال في أنشطة منظمة العمل الدولية من خلال تحديد جدول أعمال المؤتمر أو المشاركة في صياغة وإصدار المعايير أو تقديم تقارير عن التطبيق الفعلي للاتفاقيات المصدق عليها وهذا ما يعزز الثقة بين العمال وأصحاب العمل وبين هؤلاء وحكوماتهم<sup>5</sup>.

فيقوم بتمثيل كل دولة في مؤتمر العمل الدولي أربعة أعضاء، ممثلين للحكومة وممثل للعمال وآخر لأصحاب العمل، أما في الجهاز التنفيذي لمنظمة العمل الدولية والممثل في مجلس الإدارة فإنه

<sup>1</sup> مثل هذه المنظمات الدولية المتخصصة، منظمة الصحة العالمية، منظمة اليونسكو، منظمة الأغذية والزراعة، أتاحت لمنظمة التحرير الفلسطينية (السلطة الفلسطينية) حق حضور اجتماعاتها بصفة مراقب أي دون المشاركة في التصويت.

<sup>2</sup> حازم محمد عتلم، المرجع السابق، ص 27.

<sup>3</sup> القسم الثالث عشر من معاهدة ( فرساي) كرس فكرة إشراك كل من ممثلي أصحاب العمال والعمال ومثلي الحكومات، كما أكد إعلان (فيلادلفيا) على هذا المبدأ في البند الأول، الفقرة (د) عندما نص على أن: "تحقيق النصر ضد الفقر يتطلب [...] جهد دولي متواصل متضافر يساهم فيه ممثلو العمال وأصحاب العمل على قدم المساواة مع ممثلي الحكومات، مشتركين معهم في النقاش الحر والقرار الديمقراطي بغرض تحقيق رفاه الجميع".

حيث انتقلت منظمة العمل الدولية من خلال هذا الإعلان، "إلى الترويج لدعوة تُخرج عملية ( إعداد وتطبيق التدابير الاجتماعية والاقتصادية) من كونها ( احتكار ) حكومياً تمارسه الحكومة منفردة إلى إطار جديد يهدف إلى أن يشترك العمال وأصحاب العمل مع الحكومة في هذه العملية"، يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، رؤية تحليلية من منظور مستقبلي، دار وائل للنشر، الأردن، ط1، 2008، ص 108.

<sup>4</sup> أحسن عمروش، الوكالات الدولية المتخصصة ذات الطابع الاجتماعي ودورها في حماية حقوق الإنسان، دار هومو للطباعة والنشر، الجزائر، 2010، ص 56.

<sup>5</sup> ثوابتي ربما سرور، القواعد الدولية للعمل المكرسة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، أطروحة دكتوراه في العلوم القانونية، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، السنة الجامعية، 2014/2015، ص 568.

يتشكل من 56 عضواً، نصفهم يمثل حكومات الدول الأعضاء والنصف الآخر يمثل العمال وأرباب العمل.

بالرجوع إلى المراحل التاريخية لاعتماد البنية الثلاثية، فإن مبدأ التمثيل الثلاثي عرف عدة محطات، ففي عام 1919 جمعت لجنة التشريع الدولي للعمل ممثلين عن الحركة النقابية الدولية (Léon Jouhaux) عن الإتحاد العمالي الفرنسي و(Samuel Gompers) عن الإتحاد الأمريكي للعمل، وممثلون حكوميون كالبريطاني (George Barnes) والتشيكوسلوفاكي (Edvard Bénès) يضاف إليهم كما جاء في دستور المنظمة ممثلون عن أصحاب العمل، فتنظيم الحوار بين هذه المجموعات الثلاثة هو أساس الهيكل الثلاثي الذي يغذي عمل منظمة العمل الدولية خلال مؤتمر العمل السنوي، وهذه الثلاثية هي عبارة عن رؤية إصلاحية ليبرالية تشجع التفاوض بين أصحاب العمل والعمال تحت رعاية الدولة<sup>1</sup>.

لكن مبدأ التمثيل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية عرف خلافات حادة في أول اجتماع للجنة التشريع الدولي للعمل، التي قررت تبني المشروع البريطاني كأساس للمناقشات الجارية، هذه الخلافات انصبت على منح الحكومات قوة تصويتية مزدوجة، باعتبار أن الدولة هي التي تلتزم وتحمل المسؤولية فيما يخص توقيعها على الاتفاقيات الصادرة. كما أثار مبدأ التمثيل الثلاثي إشكاليات تتعلق بتمثيل أصحاب العمل، تمثلت في مدى صحة تمثيل أصحاب العمل في الوفود الاشتراكية داخل المؤتمر، وإشكاليات أخرى تتعلق بتمثيل العمال داخل المؤتمر، منها إشكالية تمثيل العمال في دول التعددية النقابية، وإشكالية تمثيل العمال في دول لا تحترم التعددية النقابية، حيث اتجهت غالبية الآراء داخل المؤتمر، على أن حق المندوبين بالمشاركة في أعمال المؤتمر يستند لمبدأ العالمية، وأن مسائل الحرية النقابية والنظام النقابي لا يمكن أن تشكل عائقاً لهذه المشاركة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Sandrin Kott, Quelles normes pour quelle justice sociale ? 100 ans d'histoire normative, colloque «L'OIT et le droit sociale en Suisse: 100 ans et après » organisé le 10 mai 1919 à l'université de Genève, article disponible en ligne à l'adresse: [www.unige.ch/droit/brenstein/](http://www.unige.ch/droit/brenstein/)

<sup>2</sup> ثوابتي ربما سرور، المرجع السابق، ص ص، 576، 577.

الهدف من التمثيل الثلاثي في منظمة العمل الدولية، هو إيجاد تعاون بين الحكومات وممثلي العمال والمشاركة في اتخاذ القرارات والسياسات الخاصة بمسائل العمل بهدف إقامة السلام الاجتماعي، فالاتفاقية رقم 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية لسنة 1976، تنص في المادة الخامسة منها، على أن الغرض من الإجراءات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية هو إجراء مشاورات مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال بشأن المقترحات التي تقدم إلى السلطة أو السلطات المختصة فيما يتعلق بعرض الاتفاقيات والتوصيات، وكذلك إجراء مشاورات بشأن المسائل المترتبة على التقارير التي تقدم إلى مكتب العمل الدولي عن الاتفاقيات المصدقة، كما تنص المادة (22) من دستور منظمة العمل الدولية في الفقرة الثانية منها على أن: "تقوم كل دولة عضو بموافاة المنظمات المعترف بصفتها التمثيلية في مفهوم المادة (3) بنسخ المعلومات والتقارير التي أبلغتها إلى المدير العام عملاً بالمادتين (19) و(22)"، ومع أن تعيين ممثلي العمال وأصحاب العمل يأتي عن طريق حكومات الدول الأعضاء، فإنهم يدلون بأصواتهم بحرية وبن أدي توجيه من الحكومات التي عينتهم<sup>1</sup>.

وبالرغم من تضارب مصالح وأهداف كل من الحكومات وممثلي أصحاب العمل والعمال، إلا أن البنيان الثلاثي أضفى على التصرفات القانونية- من اتفاقيات وتوصيات- الصادرة عن منظمة العمل الدولية سلطة قانونية ومعنوية متميزة، كونها تأخذ في حسابها مواقف ومصالح الأطراف المعنية كافة<sup>2</sup>.

فالمنظمات التي تمثل أصحاب العمل والعمال تلعب دوراً أساسياً في وضع معايير العمل الدولية، إذ باستطاعتها أن تقدم احتجاجاً إلى مكتب العمل الدولي، إذا كان هناك تقصير من دولة

<sup>1</sup> أحسن عمروش، مرجع السابق، ص 56.

<sup>2</sup> عبد العالي الديري، المرجع السابق، ص 29؛ خالد عبد العزيز، آليات الرقابة الدولية في مجال حقوق الإنسان- دراسة حالة للوضع في منظمة العمل الدولية-، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، 2002، ص 91، 92.

عضو في التقيد الفعلي بأي اتفاقية هي طرفاً فيها، حيث يجوز لمجلس الإدارة أن يحيل الاحتجاج إلى الحكومة المعنية، وله أن يدعو الحكومة المذكورة إلى تقديم الرد الذي تراه مناسباً بشأن الموضوع<sup>1</sup>.

## المطلب الثاني

### أجهزة منظمة العمل الدولية

يُضطلع بأعباء منظمة العمل الدولية ثلاثة أجهزة رئيسية هي، مؤتمر العمل الدولي، مجلس الإدارة، ومكتب العمل الدولي<sup>2</sup>.

## الفرع الأول

### مؤتمر العمل الدولي

أولاً: تشكيل المؤتمر:

حسب نص المادة (3) الفقرة الأولى من دستور منظمة العمل الدولية ووفقاً للنظام الثلاثي، يتكون المؤتمر من أربعة ممثلين لكل من الدول الأعضاء، عضوين يمثلان الحكومة وعضو يمثل أصحاب الأعمال والآخر يمثل العمال والهدف من هذا التشكيل أن يكون التمثيل في المؤتمر شاملاً لكل المصالح<sup>3</sup>.

تُضيف الفقرة الثانية من المادة (3) على أنه: "يجوز لكل مندوب أن يصطحب ما لا يزيد عن اثنين من المستشارين من أجل كل بند مدرج في جدول أعمال الدورة، وحينما تعرض على المؤتمر مسائل تمس المرأة بصورة خاصة، ينبغي أن يكون أحد المستشارين على الأقل امرأة".

<sup>1</sup> المادة (24) من دستور منظمة العمل الدولية.

<sup>2</sup> المادة (2) من دستور منظمة العمل الدولية

<sup>3</sup> أحسن عمروش، نفس المرجع، ص 75.

وتبعاً لذلك تقوم حكومة كل دولة عضو بإبلاغ أسماء مندوبيها ومستشاريها إلى مكتب العمل الدولي<sup>1</sup>، حيث يتولى المؤتمر فحص أدوات الاعتماد، ويجوز له رفض أي مندوب أو مستشار بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين المقترحين إذا تبين بأن تعيينهم لم يتم طبقاً للمادة (3) من الدستور، أما الفقرة (5) من المادة (3) فتتضمن على أن الدول الأعضاء تتعهد بتعيين المندوبين والمستشارين غير الحكوميين بالاتفاق مع المنظمات المهنية الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال وذلك في حالة قيام مثل هذه المنظمات. لكل مندوب مطلق الحرية في أن يصوت فردياً في أي من المسائل المعروضة على المؤتمر وبهذا يحق لمندوب العمال أو مندوب أصحاب العمل أن يصوت في الجانب المضاد لحكومته<sup>2</sup>، ويقوم المجلس بانتخاب رئيساً له وثلاثة نواب للرئيس أحدهما من مندوبي الحكومات والثاني من مندوبي أصحاب العمل والثالث من مندوبي العمال<sup>3</sup>.

كما يتشكل المجلس من عدة لجان وهي:

- أ) اللجنة التنظيمية التي تنظم برنامج أعمال المؤتمر.
- ب) لجنة أوراق الاعتماد، حيث تفحص هذه اللجنة أوراق الاعتماد وأي اعتراض يتصل بأوراق اعتماد المندوبين ومستشاريهم، كما تفحص أي شكوى تتصل بفعل أو إهمال من جانب حكومة من الحكومات يكون بموجبه مندوب معتمد منع من المشاركة في المؤتمر.

<sup>1</sup> فيما عدا المندوبين والمستشارين، لا يسمح بدخول قاعة المؤتمر إلا الأشخاص المذكورين في نص المادة (2) من النظام الأساسي للمؤتمر وهم:

(أ) الوزراء الذين تدخل المسائل التي يناقشها المؤتمر في اختصاص وزارتهم والذين ليسو مندوبين أو مستشارين، (ب) ممثلو المنظمات الدولية الرسمية، (ج) أعضاء مجلس الإدارة الذين ليسو مندوبين أو مستشارين، (د) ممثلو مقاطعة في دولة اتحادية، (هـ) من عينتهم إحدى الدول المدعوة لحضور المؤتمر بصفتهم مراقبين، (و) المدير العام لمكتب العمل الدولي، (ز) مترجم واحد لكل وفد، (ح) أمناء مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال، (ط) ممثلو المنظمات غير الحكومية التي تقرر إقامة علاقات استشارية معها، (ك) ممثلو حركات التحرير التي تعترف بها منظمة الوحدة الإفريقية أو جامعة الدول العربية التي دعاها المؤتمر أو مجلس الإدارة إلى إيفاد من يمثلها في المؤتمر.

<sup>2</sup> حسن جمال شاهين، المرجع السابق، ص 32.

<sup>3</sup> المادة (3) فقرة (5) من دستور منظمة العمل الدولية.

(ج) لجنة الصيغة التابعة للمؤتمر، وتضطلع هذه اللجنة بالوظائف الخاصة بالوظائف الإجرائية الخاصة بالاتفاقيات والتوصيات، والقواعد الإجرائية الخاصة بتعديل دستور المنظمة.

(د) لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، مهمتها النظر في التدابير التي تتخذها الدول الأعضاء بغية إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي هي طرف فيها، والنظر في المعلومات والتقارير المتعلقة بالاتفاقيات والتوصيات التي تقدمه الدول الأعضاء عملاً بالمادة (19) من الدستور.

(هـ) اللجنة المالية لممثلي الحكومات، وتنظر في الترتيبات المتصلة بإقرار ميزانية المنظمة وتوزيع النفقات فيما بين الدول الأعضاء في المنظمة.

كما يمكن لمؤتمر العمل الدولي تشكيل لجان أخرى لدراسة أي موضوع وتقديم تقرير عنه<sup>1</sup>.

#### ثانياً: سلطات المؤتمر:

باعتباره جهازاً تشريعياً، فهو السلطة العليا في منظمة العمل الدولية وتنحصر سلطاته في النظر في الاتفاقيات والتوصيات المقترحة، وكذلك في الإجراء المنطبق على إلغاء اتفاقية نافذة أو سحب اتفاقيات غير نافذة أو توصية، وفي كلتا الحالتين يقتضي اعتماد الوثيقة بأغلبية ثلثي أصوات المندوبين الحاضرين في التصويت النهائي.

### الفرع الثاني

#### مجلس الإدارة

هو الجهاز المكلف بتنسيق جميع أعمال منظمة العمل الدولية والدعوة إلى مختلف الاجتماعات وتحديد تواريخها وجدول أعمالها، ومتابعة القرارات المتخذة خلال مؤتمر العمل الدولي، وهو بمثابة السلطة التنفيذية لمنظمة العمل الدولية، حيث يتم تنفيذ معظم مهام مجلس

<sup>1</sup> المادة (8) من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي.

الإدارة في لجان دائمة أو مؤقتة وتضاف إليها عمل اللجان الاستشارية التي تستجيب لمنطق اللامركزية الإقليمية (اللجان الاستشارية الإقليمية) واللامركزية القطاعية (كجان الصناعة)<sup>1</sup>.

وعلى غرار المؤتمر العام يتشكل مجلس الإدارة من خلال مبدأ الثلاثية من 56 عضواً، فحسب المادة (7) الفقرة الأولى من الدستور، يتألف المجلس من 56 عضواً دائماً (28 عضواً يمثلون الحكومات و14 أصحاب العمل و14 يمثلون العمال)، وحسب هذا التوزيع فنصف أعضاء المجلس يمثلون الحكومات والنصف الآخر يمثلون أصحاب العمل والعمال.

يتم انتخاب مندوبو الحكومات في المجلس حسب المادة (7) من دستور المنظمة على النحو التالي: "تعيين الدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية الرئيسية، عشرة أعضاء<sup>2</sup> من بين الأشخاص الثمانية والعشرين الذين يمثلون الحكومات، بينما يعين الثمانية عشر الباقين الأعضاء الذين يختارهم لهذا الغرض المندوبون الحكوميون في المؤتمر، بعد استبعاد مندوبي الدول الأعضاء العشرة سالفة الذكر"، ويتولى مجلس الإدارة بنفسه تحديد الدول ذات الأهمية الصناعية الكبرى<sup>3</sup>، وذلك بوضع قواعد تقوم بتطبيقها لجنة محايدة، وفي حالة الاعتراض على قرار المجلس يعرض الأمر على المؤتمر، ويتم تحديد هذه الدول حسب معايير متنوعة، كالمساهمة في ميزانية المنظمة، والدخل القومي وأهمية

<sup>1</sup> Cedric Leterme, op.cit, P18

<sup>2</sup> طرأ تعديل على عدد المقاعد المخصصة للدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية الرئيسية من ثمانية أعضاء إلى عشرة أعضاء سنة 1954، وهي: البرازيل، الصين، فرنسا، ألمانيا، الهند، إيطاليا، اليابان، روسيا، بريطانيا، الولايات المتحدة الأمريكية.

<sup>3</sup> تنص المادة (3) من دستور منظمة العمل الدولية على أن: "يحدد مجلس الإدارة، عند الاقتضاء، الدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية الرئيسية، ويضع قواعد تكفل قيام لجنة محايدة بالنظر في جميع المسائل المتصلة باختيار الدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية الرئيسية قبل أن يبت فيها مجلس الإدارة [...]"، في هذا المجال يجب الإشارة إلى عدم رضى الأعضاء الإفريقيين في الاجتماع الإقليمي الإفريقي الحادي عشر لمنظم العمل الدولية ( أديس أبابا، إثيوبيا، أبريل 2007) على الهيكل الحالي للمقاعد الحكومية في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، حيث اعتبر الأعضاء الإفريقيين أن عدم وجود أي دولة إفريقية من بين الدول الأعضاء العشرة الحالية ذات الأهمية الصناعية أمر تمييزي. مكتب العمل الدولي، مجلس الإدارة، الوثيقة GB. 301/5 الدورة 301، مارس 2008، الفقرة 2.

التجارة الخارجية وحجم القوى العاملة، حيث يمكن تعديل قائمة هذه الدول كلما دعت الحاجة إلى ذلك<sup>1</sup>.

بينما الثمانية عشر عضوا الآخرين فينتخبهم المندوبين الحكوميين في المؤتمر وهذا بعد استبعاد الأعضاء العشرة، وهذا لمدة 3 سنوات. أما بخصوص ممثلي أصحاب العمل والعمال فيقوم مندوب كل طرف في المؤتمر بانتخاب الأشخاص الذين يمثلون هاتين الفئتين، ويختار مجلس الإدارة رئيسا من بين الأعضاء الحكوميين وكذلك نائبين للرئيس من ممثلي العمال وأصحاب العمل<sup>2</sup>. مدة ولاية الرئيس عام واحد تبدأ مع انتهاء أعمال دورة المؤتمر وتنتهي مع بداية الدورة التالية<sup>3</sup>، ووفقا للمادة (3) الفقرة (3) من النظام الداخلي لعمل مجلس إدارة مكتب العمل الدولي فإنه لا يجوز انتخاب الرئيس إلا بعد مرور ثلاث سنوات على انتهاء مدة رئاسته.

### الفرع الثالث

#### مكتب العمل الدولي

يشكّل مكتب العمل الدولي باعتباره الجهاز الإداري، العمود الفقري في أجهزة منظمة العمل الدولية، كما أن الانتشار الواسع لفروع مكتب العمل الدولي ساهم بشكل فعال من التقليل من انتهاكات حقوق العمال<sup>4</sup>، وهو بمثابة الأمانة العامة للمنظمة باعتباره الجهاز المنفذ لمختلف نواحي النشاط ويعتمد عليه كل من المؤتمر والمجلس في كل ما يصدر منهما من قرارات.

<sup>1</sup> أحسن جمال شاهين، المرجع السابق، ص35.

<sup>2</sup> وسيلة شاو، المرجع السابق، ص 78.

<sup>3</sup> وهذا تلافيا لعب استمرارية رئاسة مجلس الإدارة في شخص واحد، حيث تولى (Artur Fontaine 1860-1931)، رئاسة مجلس إدارة مكتب العمل الدولي منذ نشأة منظمة العمل الدولية وحتى عام 1931 تاريخ وفاته، عبد العالي الديري، المرجع السابق، ص31.

<sup>4</sup> الطيب فرجان، آليات عمل مكتب العمل الدولي في الرقابة على حقوق العمال، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد الثالث، 2014، ص129

يضم المكتب عددا كبيرا من الموظفين الدائمين ويعتبرون جميعا من قبيل الموظفين الدوليين<sup>1</sup>، ولممارسة وظائفهم المتصلة بالمنظمة يتمتع موظفو المكتب بامتيازات وحصانات تحدد باتفاق منفصل تعده المنظمة بغية قبول الدول الأعضاء له. للمكتب فروع وبعثات في مختلف أنحاء العالم، ولا يجوز لهم أن يتلقوا تعليمات من أي حكومة وأية سلطة خارجية عن المنظمة<sup>2</sup>، ومن مهام مكتب العمل الدولي<sup>3</sup> جمع ونشر كافة المعلومات المتعلقة بالتنظيم الدولي لظروف العمل وبوجه خاص بحث المواضيع التي يعتزم عرضها على المؤتمر بغية عقد اتفاقيات دولية، بالإضافة إلى تلقي توجيهات من مجلس الإدارة فيما يخص إعداد الوثائق المتعلقة بينود جدول الأعمال المعروضة على دورات المؤتمر، ومساعدة الدول في حدود سلطاته فيما يخص صياغة القوانين واللوائح على أساس قرارات المؤتمر، خصوصا بالنسبة للدول النامية والتي تحتاج المزيد من المساعدات الفنية<sup>4</sup>.

ومن أجل معالجة مشاكل الصناعة والعمل ذات الأهمية الدولية يقوم مكتب العمل الدولي بإصدار مطبوعات باللغات التي يعتبرها مجلس الإدارة مناسبة، وهناك عدد كبير من المكاتب الإقليمية ومكاتب الاتصال في مختلف أرجاء العالم حيث تقوم بتحديد أولويات المنظمة طبقا للاتفاقيات الإقليمية وذلك بهدف تادية خدمات المنظمة بطريقة لامركزية.

بالإضافة إلى نشاط منظمة العمل الدولية بمقرها في (جنيف)، فإنها تمتلك أيضا شبكة كبيرة

من الهيئات اللامركزية، فمكتب العمل الدولي لديه أكثر من 40 مكتبا جهويا حول العالم.

<sup>1</sup> الطيب فرجان، المرجع السابق، ص 135.

<sup>2</sup> عبد العالي الديري، المرجع السابق، ص 154.

<sup>3</sup> المادة (10) من دستور منظمة العمل الدولية.

<sup>4</sup> أحسن عمروش، المرجع السابق، ص 57.

## المطلب الثالث

## آليات الرقابة لحماية حقوق العمال في منظمة العمل الدولية

الهدف من الإشراف المعمول به في إطار منظمة العمل الدولية هو ضمان تطبيق وفعالية الأحكام الواردة في الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وتشجيع وتحفيز الدول على وضع المعايير الدولية موضوع التنفيذ<sup>1</sup>. فالهدف من إقرار هذه المعايير، تأليف مدونة دولية لقضايا العمل ونقل هذه المعايير إلى ممارسة وطنية بإدخالها في قوانينها الداخلية<sup>2</sup>.

ولأهمية الرقابة على تطبيق قواعد العمل الدولية، كانت موضوع محل بحث في وقت مبكر<sup>3</sup>، فمن أسباب الاعتراض على تنظيم العمل دوليا هو عدم إمكانية رقابة تنفيذه في كل مكان، فالرقابة على تطبيقه ستكون غير مقبولة كما أن الرقابة المتروكة لكل دولة غير كافية، حيث اعترض (بسمارك) عام 1880 على اقتراح تنظيم دولي للعمل معلنا أن مثل هذا التنظيم لا يمكن رقابته في كل مكان<sup>4</sup>. وفي سنة 1909 وفي مؤتمر (بيرن) اقترح المندوب الإنجليزي إنشاء لجنة دولية تختص بالإشراف على تطبيق ما يصل إليه المؤتمر من قرارات، ولكن هذه اللجنة لم تنشأ نظرا لمعارضة المندوب الألماني<sup>5</sup>.

فكرة الرقابة على قواعد العمل الدولية تأكدت مع قيام عصبة الأمم، فقد وضع دستور منظمة العمل الدولية سنة 1919 أسس الرقابة المعمول بها حاليا ويتضمن أسلوب الرقابة الحالي أسلوبين من إجراءات الرقابة، أسلوب الرقابة الدورية القائم على فحص التقارير الحكومية، حيث توضح الحكومات في هذه التقارير ما قامت به وما ستقوم به فيما يخص تنفيذ التزاماتها الدولية.

<sup>1</sup> عبد العالي الديري، المرجع السابق، ص 179.

<sup>2</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 32.

<sup>3</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 394.

<sup>4</sup> حسن جمال شاهين، المرجع السابق، ص 178.

<sup>5</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 394.

أما الأسلوب الثاني فهو أسلوب الرقابة القائم على تقديم الشكاوي والبلاغات، وهذا يعتبره البعض<sup>1</sup> أكثر تطوراً، حيث يسمح للحكومات ومنظمات أصحاب العمل والعمال بالاشتراك في أعمال الرقابة على تطبيق قواعد العمل الدولية.

## الفرع الأول

### الرقابة على أساس التقارير

التزام الدول بإرسال تقرير سنوي عن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها نص عليه دستور منظمة العمل الدولية سنة 1919، أما الاتفاقيات التي لم يصدق عليها والتوصيات، وعرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات المختصة، فقد أُضيف هذا الالتزام بتطبيقها سنة 1946 عند تعديل دستور المنظمة. كما دفعت الصعوبة العملية لمنظمة العمل الدولية سنة 1959، إلى تعديل التقارير السنوية إلى تقارير تقدم كل سنتين، ويرجع هذا التعديل إلى الزيادة الكبيرة في عدد التقارير نظراً لازدياد عدد الدول الأعضاء في المنظمة، وكذلك عدد الاتفاقيات المصدق عليها<sup>2</sup>.

يمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من التقارير تلتزم الدول الأعضاء بتقديمها لمنظمة العمل الدولية، فهناك التقارير حول الاتفاقيات المصادق عليها، والتقارير حول الاتفاقيات غير المصادق عليها، وهناك التقارير التي تلزم الدول بتقديمها بشأن التزامها بعرض النصوص على السلطات المختصة.

### أولاً: التقارير حول الاتفاقيات المصادق عليها:

تنص المادة (22) من دستور المنظمة على ما يلي: "تتعهد كل دولة عضو، بتقديم تقرير سنوي إلى مكتب العمل الدولي عن التدابير التي اتخذتها من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفاً فيها، ويتم إعداد هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس الإدارة لمنظمة ما يطلبه من بيانات".

<sup>1</sup> محمود سعد محمود، مرجع نفسه، ص 395

<sup>2</sup> حسن جمال شاهين، المرجع السابق، ص 179

من خلال هذا النص فإن الدول الأعضاء في المنظمة ملزمة بتقديم تقارير عما اتخذته لتنفيذ أحكام الاتفاقية التي لم تصدق عليها. كما أن هذا النص يمثل عبئا ثقيلا جدا على مكتب العمل الدولي وعلى أجهزة الإشراف والمتابعة في المنظمة، نظرا لتزايد عدد الدول الأعضاء في المنظمة وعدد الاتفاقيات الدولية<sup>1</sup>، ولتخفيف هذا العبء وافق مجلس الإدارة في نوفمبر 2001، ومارس 2002، على نظام جديد لتقديم التقارير أصبح ساري المفعول في 2003، ويجب تقديم التقارير بشأن الاتفاقيات المصدقة إما كل سنتين للاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة<sup>2</sup> أو كل خمس سنوات لجميع الاتفاقيات الأخرى، وفي مارس 2007 ناقش مجلس الإدارة إمكانية تمديد دورة تقديم التقارير من سنتين إلى ثلاث سنتين<sup>3</sup>، فمنظمة العمل الدولية أصبحت تعتمد كثيرا على التقارير لأنها بمثابة أداة للرقابة وتقييم الأنشطة في هذا المجال، والتقارير الدورية نوعان<sup>4</sup>:

الأولى: التقارير المفصلة: وتقدم هذه التقارير بإتباع النموذج الذي يوافق عليه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، حيث أقر مجلس الإدارة نموذجا للتقرير المفصل، يتضمن جملة من الأسئلة وذلك لإعداد معلومات تمكن هيئات الإشراف من تقييم طريقة تطبيق الاتفاقيات<sup>5</sup>. والغرض من الإجابة وفق هذا النموذج، هو تسهيل عملية استخلاص المعلومات التي تسمح للهيئات الإشرافية بتقييم طريقة تنفيذ الاتفاقية.

الثانية: التقارير المبسطة: وهي تختلف عن التقارير المفصلة من حيث المعلومات التي تتضمنها<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 40

<sup>2</sup> اتفاقيات الإدارة السديدة تتمثل في: (1) اتفاقية تفتيش العمل رقم 81، (2) اتفاقية سياسة العمالة رقم 122، (3) اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة) رقم 129، (4) اتفاقية المشاورات الثلاثية رقم 144.

<sup>3</sup> مكتب العمل الدولي، دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، 2012، الفقرة 35، ص 18.

<sup>4</sup> وسيلة شابو، المرجع السابق، ص 365.

<sup>5</sup> مكتب العمل الدولي، 2012، المرجع السابق، الفقرة 36، ص 21.

<sup>6</sup> يقتصر مضمون هذه التقارير على: (أ) الردود على تعليقات هيئات الإشراف، (ب) معلومات عن حدوث أي تغيير في القوانين واللوائح تؤثر على تطبيق الاتفاقية، (ج) تنفيذ الاتفاقية، (د) إرسال نسخ من التقارير إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، (هـ) ملاحظات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، مكتب العمل الدولي، 2012، المرجع السابق، الفقرة 37، ص 22.

ثانيا: التقارير حول الاتفاقيات غير المصادق عليها:

وفقا للفقرات 5،6،7 من المادة (42) من دستور منظمة العمل الدولية، تلتزم الدول الأعضاء في المنظمة بإخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي في فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة حول التشريع والممارسة بشأن الموضوعات الواردة في الاتفاقية غير المصادق عليها من قبلها، مع بيان الصعوبات التي تحول دون التصديق على الاتفاقية المعنية أو تأخر التصديق عليها<sup>1</sup>. فيما يتعلق بالمعايير الواردة في توصية ما، فإن الدول الأعضاء تلتزم بإخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة بتقارير حول أوضاع التشريع داخل الدولة، وتقوم لجنة الخبراء بدراسة هذه التقارير واستخلاص استنتاجات منها وتنشر نتائج دراستها في شكل دراسة شاملة<sup>2</sup>.

فيما يتعلق بمتابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لسنة 1998، فإنها تستند إلى التقارير التي تُطلب من الدول الأعضاء بموجب الفقرة الخامسة من المادة (19) من دستور المنظمة، وتتضمن معلومات عن أي تغييرات في قوانينها وممارستها، ويمكن لمنظمات أصحاب العمل والعمال أن تعبر عن آرائها بشأن هذه التقارير. أما متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة لسنة 2008، فتتطلب التزام ممثلو الحكومات وأصحاب العمل والعمال بتعزيز قدرة المنظمة على تحقيق الأهداف الإستراتيجية<sup>3</sup> من خلال برنامج العمل اللائق<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 401.

<sup>2</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 43.

<sup>3</sup> عملا بمتابعة إعلان العدالة الاجتماعية، تم وضع نظام للمناقشات المتكررة السنوية في إطار المؤتمر لتمكين المنظمة من التوصل إلى فهم أفضل لوضع الدول الأعضاء فيها ولاحتياجاتها المتغيرة فيما يتعلق بالأهداف الإستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية لاسيما: العمالة، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. مكتب العمل الدولي، تطبيق معايير العمل الدولية، تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث، 2014، ص 2.

<sup>4</sup> مكتب العمل الدولي، 2012، المرجع السابق، الفقرات 48، 49، 50، 51، ص 28.

## ثالثاً: فحص التقارير:

تقديم التقارير للمدير العام لمكتب العمل الدولي يعتبر الخطوة الأولى لوجود الرقابة، فالرقابة الحقيقية تكمن في فحص هذه التقارير والبيانات الواردة بها، ومطابقة التشريع الداخلي مع الالتزام الدولي المقرر حتى يمكن القول بوجود رقابة دولية فعلاً<sup>1</sup>.

في نظام الرقابة الذي تقرر بمقتضى دستور منظمة العمل الدولية لسنة 1919 نصت المادة (1/23) على ما يلي: "على المدير العام أن يعرض على المؤتمر في دورة انعقاده التالية ملخصاً للبيانات والتقارير التي تُبلغ إليه من الدول الأعضاء بالتطبيق لأحكام المادتين 15 و 22". وبالنظر إلى أن هذه المهمة جد صعبة تبعا للعدد الكبير من الاتفاقيات التي اعتمدت والتقارير التي تتطلب الفحص والدراسة، أنشئت أجهزه متخصصة وهي: لجنة الخبراء لتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، ولجنة المؤتمر لتطبيق الاتفاقيات والتوصيات.

**1) لجنة الخبراء:** إنشاء لجنة خاصة للقيام بفحص تقارير الحكومات، اقترح من طرف المندوب الحكومي لايرلندا في دورة انعقاد المؤتمر الثامن في سنة 1926، حيث وافق المؤتمر على هذا الاقتراح وأصدر قراره بإنشاء اللجنة<sup>2</sup>. تتمثل الوظيفة الأساسية لهذه اللجنة في معرفة مدى اتفاق موقف كل دولة مع التزاماتها وفقاً للاتفاقيات ووفقاً لدستور المنظمة، ويكون ذلك بتبيان الفارق الموجود بين سلوك وقوانين الدولة من ناحية ونصوص الاتفاقية أو التوصية من ناحية أخرى<sup>3</sup>.

- **تشكيل اللجنة ومهامها:** تتكون اللجنة في الوقت الحالي من 20 عضواً ويختار أعضاء هذه اللجنة من الشخصيات المستقلة، حيث يتم تعيينهم بواسطة مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بناءً على توصية من المدير العام وليس بترشيح من الحكومات لمدة ثلاثة سنوات قابلة للتجديد.

<sup>1</sup> حسن جمال شاهين، المرجع السابق 180.

<sup>2</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 405.

<sup>3</sup> أحمد أبو الوفاء، الحماية الدولية لحقوق الإنسان (دراسة لآليات ومضمون الحماية عالمياً وإقليمياً ووطنياً) ط 4، دار النهضة العربية مصر، 2015، ص 318.

ويكونون من ذوي الخبرة من مختلف دول العالم ممن تتوفر لديهم مؤهلات عليا في مجال القانون الاجتماعي ومعرفة كاملة في شؤون العمل وإدارته<sup>1</sup>، ويراعى في اختيارهم أيضا التنوع الجغرافي، فتشكيلة اللجنة يجب أن تمثل مختلف أنحاء العالم، وتشتمل وظائف اللجنة أساسا على ثلاثة مهام:

**أولاً:** فحص التقارير المنصوص عليها في المادة (22) من دستور المنظمة والمتعلقة بمدى امتداد أحكام الاتفاقيات المصادق عليها في التشريع الداخلي للدولة.

**ثانياً:** فحص التقارير المنصوص عليها في المادة (19) من دستور المنظمة المتعلقة بعرض الاتفاقيات والتوصيات التي يعتمدها المؤتمر على السلطة المختصة.

**ثالثاً:** فحص التقارير المتعلقة ببعض الاتفاقيات غير المصادق عليها والتوصيات وحالة التشريع الداخلي والممارسة المادة (19) من دستور المنظمة.

بالنسبة لالتزامات الدول الخاصة بالاتفاقيات المصدقة عليها أو الالتزام المتعلق بعرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطة المختصة، فهو التزام يقع على الدول بالتنفيذ، وتصدر اللجنة تعليقا فرديا<sup>2</sup>.

كان الخبراء يكرسون جهودهم نحو الاتفاقيات المصادق عليها على أساس تقدير مدى مطابقة أو عدم مطابقة التشريع الداخلي مع أحكام الاتفاقيات، حيث كان تعليق اللجنة يأخذ شكل ملاحظات، ومنذ عام 1957 أخذت ملاحظات اللجنة بصدد التزام الدول الأعضاء بتطبيق الاتفاقيات المصادق عليها شكلين مختلفين:

الأولى، عبارة عن ملاحظات تلفت النظر إلى وجود اختلاف بين أحكام الاتفاقية والتشريع الداخلي؛ الثانية طلبات صادرة عن المنظمة بفعل شيء أو الامتناع عنه، إلا إذا أظهرت استمرار

<sup>1</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 47.

<sup>2</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 411.

عدم تنفيذ الالتزامات من طرف الحكومة المعنية<sup>1</sup>. أما فيما يخص التزام الدولة اتجاه عرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات المختصة وموقفها من الاتفاقيات غير المصادق عليها، فإن مهمة اللجنة تختلف، لأن التزام الدول في هذا المجال هو التزام بتحديد الموقف وليس التزام بالتنفيذ، حيث تكتفي اللجنة بإجراء دراسة شاملة للأوضاع القائمة في مختلف الدول، وتكتفي بملاحظة ما تحقق من تقدم أو ما يعترض من صعوبات، لتعطي في نهاية الأمر صورة واضحة للموقف الدولي بالنسبة لتلك النصوص<sup>2</sup>.

ولا يقصد من وراء هذا رقابة قانونية، إنما الهدف هو مجرد توفير فعالية لهذه الأدوات<sup>3</sup>، كما تشمل مهمة اللجنة فحص التقارير المقدمة فيما يخص الالتزامات التي تقع على عاتق الدول أو الحكومات، طبقاً للمادة (19) من دستور منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بعرض الاتفاقيات على السلطات المختصة حيث يظهر تعليق اللجنة في شكل ملاحظات أو طلبات<sup>4</sup>.

(2) لجنة المؤتمر: تعد لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير الدعامية الثانية في الإشراف على متابعة تنفيذ المعايير الدولية للعمل<sup>5</sup>، ويقوم المؤتمر في كل دورة منذ سنة 1926 بتشكيل لجنة خاصة تعرف باسم (لجنة المؤتمر) تتكون من ممثلي الحكومات والتنظيمات المهنية لأصحاب العمل والعمال<sup>6</sup>، بحيث تتوازن أصوات المجموعات الثلاث<sup>7</sup>، مهمتها دراسة التقارير الواردة من الحكومات وتقارير

<sup>1</sup> حسن شاهين، المرجع السابق، ص 184.

<sup>2</sup> Nicolas Valticos, op cit P 556, 568

<sup>3</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 41.

<sup>4</sup> حسن شاهين، المرجع السابق، ص 185.

<sup>5</sup> وسيلة شاو، المرجع السابق، ص 348.

<sup>6</sup> تنتخب اللجنة في كل دورة هيئة مكتبها المؤلفة من عضوا حكوميا رئيسا لها، ونائبين للرئيس، أحدهما من ممثلي أصحاب العمل والآخر من ممثلي العمال ومقررا لها وهو عضو حكومي.

<sup>7</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 50.

الخبراء، حيث تقوم بدعوة حكومات الدول الأعضاء في المنظمة إلى شرح الإجراءات التي اتخذتها لتطبيق قواعد العمل الدولية، أو ذكر الأسباب والظروف التي تدفعها إلى رفضها<sup>1</sup>.

فأعضاء لجنة المؤتمر بإمكانهم الإطلاع على أهم ما ورد في الأجوبة الكتابية على تعليقات لجنة الخبراء، وعلى المعلومات الإضافية التي وصلت إلى مكتب العمل الدولي بعد اجتماع لجنة الخبراء<sup>2</sup>. تبدأ اللجنة عملها كل عام بمناقشة عامة، تستعرض خلالها المسائل المتعلقة بالتصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، حيث تقوم اللجنة بالتعرض إلى مدى التزام الدول الأعضاء بالأحكام الواردة في دستور المنظمة.

وبالنظر لعدد المسائل المعروضة فإن المناقشة في لجنة المؤتمر تتم على الوجه الآتي: تختار لجنة المؤتمر من بين الملاحظات المقدمة من لجنة الخبراء، تلك التي تتعلق بنواحي أكثر أهمية وتستوجب دعوة الحكومات لتوفير معلومات إضافية حولها إلى اللجنة، ومن ثمة تنظر اللجنة في تقرير لجنة الخبراء الذي تعده عملاً بالمادة (58) من النظام الأساسي للجنة، وتتولى المناقشة العامة. كما يمكن للجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير، النظر في الحالات الفردية من خلال دعوة الحكومات المعنية إلى تقديم معلومات إلى اللجنة، وتتاح لهذه الحكومات فرصة لتقديم ردود خطية، ويمكن للجنة المؤتمر الحصول على معلومات شفوية إضافية فتدعو ممثل الحكومة إلى الحضور لجلسة مناقشة الملاحظات محل البحث.

وفي ختام المناقشة تعتمد لجنة المؤتمر استنتاجات حول الحالة محل البحث، حيث تعقد لجنة المؤتمر في كل دورة من دوراتها جلسة خاصة، لمناقشة مدى تطبيق إحدى الدول لالتزام معين، وفي التقرير الذي تقدمه للمؤتمر يمكن للجنة أن تدعو الدولة العضو التي جرت مناقشة حالتها إلى استقبال بعثة مساعدة تقنية من مكتب العمل الدولي وهذا لمساعدتها على الوفاء بالتزاماتها<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> سعد محمود، المرجع السابق، ص 413.

<sup>2</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 51.

<sup>3</sup> وسيلة شابو، المرجع السابق، ص 351، 352.

## الفرع الثاني

## الرقابة على أساس تقديم الشكاوي والبلاغات

إضافة إلى آليات الإشراف والمتابعة التي أشرنا إليها في الفرع الأول، يقدم دستور منظمة العمل الدولية آليات إضافية تعزز آلية الرقابة على أساس التقارير، وتتمثل هذه الآلية في الرقابة على أساس تقديم الشكاوي والبلاغات، وما يميز هذا النوع من الرقابة فإنه لا يقوم إلا بناء على شكوى أو بلاغ عكس النوع الأول الذي يمارس تلقائياً دون حاجة إلى تقديم شكوى أو بلاغ. فالمادة (24) من دستور المنظمة تتيح لكل من منظمات أصحاب العمل والعمال أن تتقدم إلى مكتب العمل بتظلم بشأن عدم تقييد أي من الدول الأعضاء فعلياً بالمعايير التي تتضمنها اتفاقية مصادق عليها من قبل تلك الدولة. أما المادة (1/16)<sup>1</sup>، فتكفل لكل من الدول الأعضاء حق التقدم إلى مكتب العمل الدولي بشكوى ضد أي دولة أخرى، لم تلتزم باتفاقية سبق وأن صادقت عليها، بشرط أن الدولة الشاكية تكون هي أيضاً صادقت على الاتفاقية<sup>2</sup>.

## أولاً: البلاغات:

يستند نظام البلاغات على أساس قانوني ثابت يجد مصدره في دستور منظمة العمل الدولية. تنص المادة (24) منه على أنه: "إذا قدمت إحدى منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال المهنية إلى مكتب العمل الدولي احتجاجاً بأن دولة عضوا ما قصرت على أي نحو عن تأمين التقييد الفعلي في نطاق ولايتها القضائية بأي اتفاقية هي طرف فيها، يجوز لمجلس الإدارة أن يحيل الاحتجاج إلى الحكومة المعنية، وله أن يدعو الحكومة المذكورة إلى تقديم الرد الذي تراه مناسباً بشأن الموضوع".

<sup>1</sup> نص المادة (16): "لكل من حكومات الدول الأعضاء أن تعترض رسمياً على إدراج أي بند أو بنود في جدول الأعمال. وعليها أن تعرض أسانيد هذا الاعتراض في مذكرة موجهة إلى المدير العام الذي يعممها على جميع الدول الأعضاء في المنظمة".

<sup>2</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 152..

طبقاً لهذه المادة فإن دستور المنظمة، أعطى لمنظمات أصحاب العمل والعمال الحق في تقديم شكاوى أو بلاغات ضد أي من الدول الأعضاء التي ترى أنها لم تقم بتنفيذ التزاماتها المترتبة اتجاه الاتفاقية التي انضمت أو صادقت عليها. المادة (24) لم تبين من هي المنظمة التي لها حق تقديم شكاوى، عكس ما نصت عليه الفقرة الخامسة من المادة (3) من دستور المنظمة، والتي تقضي أن تلتزم الدول الأعضاء بتعيين المندوبين والمستشارين الفنيين غير الحكوميين بالاتفاق مع المنظمات الصناعية الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال<sup>1</sup>. ومن ثم يحق لأي نقابة تقديم شكاوى إلى المنظمة فيما يخص عدم تنفيذ أي من الحكومات أو الدول لالتزاماتها الدولية، وحق التقدم بالبلاغات يكون بشأن تلك القواعد التي تأخذ شكل اتفاقية وتم التصديق عليها، وبالتالي فإن التوصيات لا يجوز أن تكون محلاً لتقديم البلاغات<sup>2</sup>.

كما أن نص المادة (24) من دستور المنظمة يخول لمجلس إدارة المنظمة أن يجبل هذا التظلم إلى حكومة الدولة المعنية للإدلاء برأيها بشأن الموضوع محل البلاغ<sup>3</sup>. حيث يرى البعض<sup>4</sup>: "أن نص المادة (25) من دستور منظمة العمل يحمل في طياته عقوبة على مخالفة قواعد العمل الدولية، وهذه العقوبة تتوافر بمجرد نشر "البلاغ" فالعلانية في حد ذاتها جزء يوقع على الدولة". فإذا لم تفعل الدولة ذلك خلال فترة زمنية معقولة أو فعلته ولكن بطريقة غير مقنعة، كان لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي نشر الإدعاء وكذلك إذا اقتضى الحال الإجابة التي تمت بخصوصه مرفقة بالبيانات والإيضاحات المقدمة من الأطراف.

<sup>1</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 420.

<sup>2</sup> سعد محمود سعد، المرجع نفسه، ص 420.

<sup>3</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 51.

<sup>4</sup> أحسن عمروش، المرجع السابق، ص 5.

## ثانيا: الشكاوي:

وفقا لدستور منظمة العمل الدولية، وبالضبط من خلال المواد (26 إلى 34)، يجوز لكل دولة عضو تقديم شكوى ضد أي عضو آخر لا ينفذ بطريقة مرضية اتفاقية صدقت عليها تلك الدولة، وتقديم الشكوى في هذه الحالة لا يشترط وجود ضرر مباشر للدولة الشاكية نفسها أو أحد رعاياها فلا يوجد نص صريح في هذا الشأن، فالمادة (26) من دستور المنظمة وغيرها من المواد التي تنظم موضوع الشكوى جاءت خالية من أي تحديد صريح بهذا الموضوع<sup>1</sup>. بحيث تتمتع كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية بالقدرة على تقديم الشكاوي من منطلق أن الحقوق الاجتماعية للعمال تعكس وجود مصلحة مشتركة للجماعة الدولية<sup>2</sup>. كما تقدم الشكوى بمبادرة من مجلس الإدارة أو بناءً على شكوى مندوب في المؤتمر سواء الحكوميين أو العمال أو أصحاب العمل للمتابعة.

(1) إجراءات الشكوى: تضع المادة (16) من دستور منظمة العمل الدولية مجلس إدارة المنظمة في حالة تلقيه شكوى من أحد الدول الأعضاء ضد دولة أخرى أمام الخيارات التالية<sup>3</sup>:

الأول: أن يتصل بالحكومة المشكو منها إذا رأى ذلك مناسبا، ويدعوها إلى تقديم ردها على ما ورد في شكوى الدولة المشتكية، حيث نصت المادة (2/26) من دستور منظمة العمل الدولية على أنه: "يجوز لمجلس الإدارة، إذا رأى ذلك مناسبا أن يباشر الاتصال بالحكومة التي يخصها الأمر على النحو المبين في المادة (24)، وذلك قبل إحالة الشكوى على لجنة التحقيق المنصوص عليها فيما بعد"، فيكون لمجلس الإدارة أن يجري اتصالات بالحكومات التي يعينها الأمر بشأن ما قد يصله من شكاوي، ودعوة الحكومات المقدم ضدها الشكاوي للإدلاء ببيان بالنسبة لموضوع الشكوى<sup>4</sup>،

<sup>1</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 436.

<sup>2</sup> وسيلة شابو، المرجع السابق، ص 378.

<sup>3</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 52.

<sup>4</sup> علي الديربي، المرجع السابق، ص 195.

وهذه الإجراءات المتخذة من طرف مجلس الإدارة الهدف منها، التوفيق بين وجهات النظر المختلفة بشأن الموضوع محل النزاع، بدلا من أن يتطور وما يترتب عن ذلك من الإحالة إلى لجنة التحقيق ثم إلى محكمة العدل الدولية<sup>1</sup>.

**الثاني:** يجوز لمجلس الإدارة أن يجيل ما قد يصله من شكاوي إلى لجنة تحقيق، وذلك في الأحوال التالية:<sup>2</sup>

- إحالة الشكوى مباشرة إلى لجنة التحقيق إذا رأى المجلس صعوبة الوصول إلى حل لموضوع الشكوى.

- إذا لم يتلقى المجلس ردا خلال فترة معقولة من الحكومة المعنية بالشكوى.

- إذا تلقى المجلس ردا غير مقنع من الحكومة المعنية بالشكوى.

وتتكون لجنة التحقيق عادة من ثلاثة أعضاء يعينهم مجلس الإدارة بصفتهم الشخصية<sup>3</sup>، بناءً على اقتراح من مدير عام مكتب العمل الدولي، ومهمة اللجنة ذات صفة قضائية، مما يستلزم معه أن يتعهد أعضاؤها القيام بمهامهم بمراعاة النزاهة الكاملة والتجرد والشرف، وألا يخضعوا لغير ضمائرهم<sup>4</sup>.

**الثالث:** الإحالة لمحكمة العدل الدولية، تنظم المادة (29) من دستور منظمة العمل الدولية الإجراءات اللاحقة لتقديم لجنة التحقيق تقريرها وتمثل في ما يلي:<sup>5</sup>

- يقوم المدير العام لمكتب العمل الدولي بإبلاغ تقرير لجنة التحقيق إلى مجلس الإدارة وإلى كل الحكومات ذات العلاقة بالشكوى مع نشره<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 430.

<sup>2</sup> محمود سعد محمود، المرجع نفسه، ص 431.

<sup>3</sup> حسن شاهين، المرجع السابق، ص 192.

<sup>4</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 432.

<sup>5</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 53.

<sup>6</sup> المادة (29) من دستور المنظمة.

- أن تخطر الحكومات المعنية المدير العام خلال ثلاثة أشهر قبولها، أو عدم قبولها تلك التوصيات التي اشتمل عليها تقرير اللجنة.
- في حالة عدم قبول إحدى الحكومات المعنية تلك التوصيات، فعليها أن تفصح عما كانت ترغب في إحالة الشكوى إلى محكمة العدل الدولية.

المادة (29) من دستور منظمة العمل الدولية تستلزم موافقة الحكومات المعنية على عرض الشكوى على محكمة العدل الدولية، وعليه لا نكون بصدد طلب صادر من منظمة العمل الدولية، ولكننا نكون بصدد مباشرة المحكمة لوظيفة القضاء في المنازعات الدولية، طبقاً لنص المادة (1/36) من النظام الأساسي للمحكمة، وعليه لا بد من موافقة أطراف النزاع جميعاً على الالتجاء إليها، فإذا رفضت أي من الدول المعنية عرض الشكوى على المحكمة استحال نظر الشكوى أمامها<sup>1</sup>.

كما تتضمن المادتان (31) و(32) من دستور المنظمة أحكاماً خاصة بقرار المحكمة، فلمحكمة العدل الدولية أن تثبت أو أن تعدل أو تلغي أي نتائج أو توصيات تكون لجنة التحقيق قد خلصت إليها، والقرار النهائي للمحكمة بشأن الشكوى "يعتبر قراراً نهائياً ولا يقبل الطعن عليه بالاستئناف بالنسبة لأي شكوى أو أي مسألة أحيلت إليها عملاً بأحكام دستور المنظمة"<sup>2</sup>. يتناول دستور منظمة العمل الدولية الجزاءات التي تتخذ في حالة التخلف عن تنفيذ توصيات لجنة التحقيق بإرسال تقرير يتضمن ما يراه مناسباً إلى مجلس الإدارة، ويقوم هذا الأخير بتقديم توصياته إلى مؤتمر العمل الدولي بناءً على ما قرره اللجنة.

<sup>1</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 433.

<sup>2</sup> المادة (29) من دستور المنظمة.

## المطلب الرابع

## التصرفات القانونية لمنظمة العمل الدولية

يصدر عن منظمة العمل الدولية العديد من الأعمال القانونية الخاصة بحقوق الإنسان خصوصاً حقوق العمال<sup>1</sup>، فهذه منظمة العمل الدولية هو تأكيد وإعلاء حقوق الإنسان العامل، والوسيلة الأساسية لتحقيق هذا الهدف هو إصدار الاتفاقيات والتوصيات. ينص دستور منظمة العمل الدولية في المادة (19)، على أن ممارسة المنظمة لاختصاصاتها في وضع قواعد قانونية دولية للعمل يكون بمعرفة مؤتمر العمل الدولي، فالصورة النهائية التي تتخذها التصرفات الصادرة عن المنظمة في ممارستها لاختصاصاتها في وضع قواعد قانونية للعمل، قد تتخذ شكل اتفاقيات كما تتخذ شكل توصيات<sup>2</sup>.

## الفرع الأول

## مفهوم القواعد الدولية للعمل

يستخدم الفقه عدة مصطلحات للتعبير عن التصرفات الصادرة عن منظمة العمل الدولية من بينها، "المعايير الدولية للعمل"، "المستويات الدولية للعمل"، "القواعد الدولية للعمل"، "الأدوات الدولية للعمل" وجميعها يدخل ضمن المفهوم العام للقانون الدولي للعمل<sup>3</sup>.

فالبعض<sup>4</sup> يعرف معايير أو مستويات العمل الدولية بأنها: "قواعد دولية يعتمدها جهاز يملك سلطة التشريع في هيكل منظمة دولية (عالمية أو إقليمية) وهي تتخذ إحدى صيغتين: الأولى، اتفاقية، وهي معاهدة دولية يعتمدها المؤتمر في إطار المنظمة المعنية وتصبح ملزمة لأي دولة من

<sup>1</sup> أحمد أبو الوفاء، المرجع السابق، ص 307.

<sup>2</sup> نص المادة (19): "متى قرر المؤتمر اعتماد مقترحات تتعلق ببند في جدول الأعمال، يكون عليه أن يقرر ما إذا كان ينبغي أن تصاغ هذه المقترحات: (أ) في شكل اتفاقية دولية، (ب) في شكل توصية حينما لا يعتبر الموضوع محل البحث، أو جانب من جوانبه، مناسباً أو صالحاً في ذلك الحين، لأن يكون مادة لاتفاقية".

<sup>3</sup> ثوابتي ربما سرور، المرجع السابق، ص 38.

<sup>4</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق ص 16.

الدول الأعضاء، والثانية، توصية، وهي مجموعة من المبادئ الموجهة للدول الأعضاء، تستكمل وتوضح المعايير الواردة في الاتفاقية التي اقترنت بها".

والبعض الآخر<sup>1</sup> يعرفها على أنها: "مجموعة المبادئ والأحكام المتفق عليها بين الدول الأعضاء في منظمة العمل بشأن أوضاع العمل والعمال، وفقا للإجراءات المنصوص عليها في المادة (19) من دستور المنظمة".

أما القواعد الدولية للعمل، فبمعناها الواسع، فهي جميع القواعد التي تخص تنظيم مسائل العمل والعمال، أيا كان مصدرها، اتفاقية، توصية، قرار دولي، أو رأي استشاري، ومهما كانت الجهة التي أصدرتها. أما بمعناها الضيق، فهي مجموعة الوثائق الصادرة عن منظمة العمل الدولية في إطار وظيفتها التشريعية والرقابية<sup>2</sup>.

إنّ معايير العمل الدولية لم تصمم لتكون بمثابة مدونة قانونية شاملة، ولكنها مجموعة من الاتفاقيات والتوصيات المنفردة، فحينما تقوم دولة بالتصديق على اتفاقية ما فإنها تتعهد بتطبيق أحكام تلك الاتفاقية دون غيرها، فليست هناك صلة قانونية بين مختلف الاتفاقيات ما لم ينص على ذلك صراحة، لكن أثر معايير العمل الدولية يتجاوز الأثر الذي يتم قياسه من خلال التصديقات على اتفاقيات المنظمة، لأن الاتفاقيات غير المصدقة عليها لديه أثر غير مباشر فكثيرا ما تستخدم كنماذج لوضع القوانين الوطنية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> أحمد الرشدي، إنشاء قواعد القانون الدولي للعمل وآليات تطبيقها، مجلة قضايا حقوق الإنسان، المجلد الثالث، المنظمة العربية لحقوق الإنسان، مصر، 1998، ص 33.

<sup>2</sup> ثوابتي ربما سرور، المرجع السابق، ص 41.

<sup>3</sup> مكتب العمل الدولي، أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهنية - التقرير السادس، ط1، الدورة 91، 2003، الفقرة 3، ص 3.

## الفرع الثاني

## الاتفاقيات

تلعب الاتفاقيات الدولية للعمل دورا هاما في كفالة حقوق العمال، وهذا على أساس أنها تتميز بالقوة الملزمة بعد التصديق عليها من السلطات الوطنية المختصة لكل دولة عضو<sup>1</sup>، الوضع القانوني للاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية جاء إيراده بصفة خاصة في المواد (20-24) من دستور منظمة العمل الدولية، في هذا المجال ستتم دراسة هذا الفرع من خلال ثلاثة نقاط: إجراء اعتماد الاتفاقيات والتوصيات، إعادة النظر في هذه الاتفاقيات، وتفسيرها.

## أولا: إجراءات اعتماد الاتفاقيات والتوصيات الدولية:

تقتضي الطبيعة المميزة لاتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية أن تتبع إجراءات دقيقة في اعتمادها، وهذا بسبب الصفة العالمية لاتفاقيات منظمة العمل الدولية، وما تقتضيه هذه الصفة من وجوب التوفيق بين مصالح عدد كبير من الدول المتفاوتة في درجة التقدم الاقتصادي والاجتماعي<sup>2</sup>، لكي يكون لها تأثير إيجابي على التشريعات الداخلية للدول الأعضاء. طبقا للنظام القانوني الذي يحكم منظمة العمل الدولية فإن اتفاقيات العمل الدولية يتم تكوينها على النحو التالي<sup>3</sup>:

- إدراج بند في جدول أعمال المؤتمر.
- يقرر مجلس الإدارة جدول أعمال المؤتمر على أن يضع في اعتباره اقتراحات الحكومات، ومنظمات أصحاب العمل، ومنظمات العمال في الدول الأعضاء<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> أحسن عمروش، المرجع السابق، ص 86.

<sup>2</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 86.

<sup>3</sup> مكتب العمل الدولي، 2012، المرجع السابق، من الفقرة (2) إلى الفقرة (11)، (يتضمن هذا الدليل وصفا للإجراءات المعمول بها في إطار منظمة العمل الدولية، فيما يتصل باعتماد الاتفاقيات والتوصيات وتنفيذها، وتراعي هذه الطبعة التعديلات التي أدخلت على نظام الإشراف على معايير العمل الدولية، والتي قررها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته المنعقدة في مارس 2012.

<sup>4</sup> المادة (14) من دستور منظمة العمل الدولية والمادة (3/24) والمادة (36) من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي.

ويجوز لمجلس الإدارة أن يقرر أيضا إحالة مسألة ما إلى مؤتمر تحضيرى، ومن جهة ثانية يجوز للمؤتمر ذاته أن يقرر إدراج مسألة ما في جدول أعمال دورة مقبلة بأغلبية ثلثي المندوبين الحاضرين، وفقا للفقرة الثالثة من المادة (16) من دستور المنظمة.

(1) إجراءات المناقشة المزدوجة: بإدراج بندا على جدول أعمال المؤتمر، تبدأ ما يعرف بإجراءات المناقشة المزدوجة، وتتمثل في العديد من الخطوات أهمها<sup>1</sup>:

- يعدّ مكتب العمل الدولي تقريرا عن القوانين والممارسات في مختلف الدول ويرفقه باستبيان، ويطلب التقرير والاستبيان من حكومات هذه الدول، أن تستشير أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمال<sup>2</sup>، قبل الرد على الاستبيان، حيث يبعث الاستبيان إلى الحكومات قبل 18 شهرا على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر<sup>3</sup>.
- يجب أن تصل ردود الحكومات إلى مكتب العمل الدولي قبل 11 شهرا على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي يناقش فيها الموضوع<sup>4</sup>.
- يعد المكتب على أساس الردود المتلقاة، تقرير جديد يبين فيه المسائل الرئيسية التي يجب أن يناقشها المؤتمر، ويبعث بهذا التقرير إلى الحكومات قبل 4 أشهر على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي سيناقش فيها المسألة<sup>5</sup>.
- في إطار إحدى اللجان، ينظر المؤتمر في هذين التقريرين، فإذا قرر أن المسألة لا تصلح لأن تكون موضوع اتفاقية أو توصية، كان عليه أن يعتمد الاستنتاجات المناسبة في هذا الخصوص، ويقرر

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، المرجع السابق، الفقرة (3).

<sup>2</sup> كما تنص المادة (5) من الاتفاقية رقم 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية والفقرة (5) من التوصية رقم 152 لسنة 1976 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية على إجراء مشاورات مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال، بشأن ردود الحكومات على الاستبيانات المتعلقة بالبنود المدرجة في جدول أعمال المؤتمر وتعليقات الحكومة على النصوص المقترحة لمناقشة المؤتمر.

<sup>3</sup> المادة (1/39) من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي.

<sup>4</sup> المادة (2/39) من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي

<sup>5</sup> المادة (4/39) من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي.

إدراج المسألة في حدود جدول أعمال الدورة التالية أو يطلب من مجلس الإدارة إدراجها في جدول أعمال دورة لاحقة<sup>1</sup>.

- يعدّ المكتب على أساس الردود المتلقاة وعلى ضوء المناقشة الأولى في المؤتمر، اتفاقية أو توصية ويرسلها إلى الحكومات خلال شهرين من اختتام دورة المؤتمر<sup>2</sup>، ويطلب من الحكومات مرة أخرى أن تستشير أو تبدي أي تعليقات وأن توافي بردها خلال فترة أقصاها شهرين من اختتام دورة المؤتمر.

- يعدّ المكتب على أساس ردود الحكومات تقريراً نهائياً يتضمن النص المعدل للاتفاقيات والتوصيات، بحيث يصلها قبل ثلاثة أشهر على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي تناقش فيها المسألة<sup>3</sup>.

- يقرّر المؤتمر ما إذا كان سيستخدم من الاتفاقيات أو التوصيات التي أعدها المكتب أساساً لمناقشة ثانية، بحيث يحيل المؤتمر المشروع إلى إحدى اللجان، هذه الأخيرة التي تقدم تقريراً بنتائج مناقشتها إلى المؤتمر، الذي يناقش في جلسة عامة بمفرده لاعتماده، ثم يحال المشروع المعتمد إلى لجنة صياغة لإعداد نصوص الاتفاقية أو التوصية.

- يجوز للمؤتمر إذا رفض اتفاقية واردة في تقرير لجنة من اللجان، أن يحيل الاتفاقية مرة أخرى إلى اللجنة لتحويلها إلى توصية<sup>4</sup>.

- إذا لم تحصل اتفاقية ما لدى التصويت النهائي عليها، على أغلبية الثلثين اللازمة ولكنها على الأغلبية النسبية، يقرر المؤتمر ما إذا كان ينبغي إحالة الاتفاقية إلى لجنة الصياغة لكي تضعها في شكل توصية<sup>5</sup>، وباعتماد الاتفاقية أو التوصية تكون إجراءات المناقشة المزدوجة قد استكملت.

<sup>1</sup> المادة (4/39) من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي.

<sup>2</sup> المادة (6/39) من النظام الأساسي.

<sup>3</sup> المادة (7/39) من النظام الأساسي.

<sup>4</sup> المادة (6/40) من النظام الأساسي.

<sup>5</sup> المادة (41) من النظام الأساسي.

(2) إجراءات المناقشة المنفردة: ويمكن الخروج على هذه الإجراءات وإتباع إجراءات المناقشة المنفردة بناء على قرار يتخذه مجلس الإدارة في حالات الاستعجال الخاصة، أو إذا وجدت ظروفًا تستدعي ذلك بأغلبية ثلاثة أخماس الأصوات المقترح بها<sup>1</sup>. وبهذه الإجراءات تختزل الخطوات والمدة الزمنية التي تعتمد في المناقشة المزدوجة، بحيث تعتمد الاتفاقية أو التوصية بعد مناقشتها في دورة واحدة من دورات المؤتمر<sup>2</sup>.

### ثانياً: إعادة النظر في اتفاقيات منظمة العمل الدولية:

لم يتعرض الفصل الثالث عشر من اتفاقية (فرساي) للسلام سنة 1919 لموضوع مراجعة، أو إعادة النظر لنصوص اتفاقية منظمة العمل الدولية<sup>3</sup>. كما لم يرد نص في دستور المنظمة يشير إلى مثل هذه المراجعة. لكن الاتفاقيات الصادرة من الدورة الأولى لمؤتمر العمل الدولي أدرجت فيها مادة أخيرة، تُلزم مجلس إدارة المنظمة أن يقدم على الأقل كل عشر سنوات تقريراً للمؤتمر العام بشأن تطبيق أحكام هذه الاتفاقيات، مبيناً في التقرير ما إذا كان هناك ما يدعو إلى إدراج موضوع إعادة النظر في هذه النصوص في حدود أعمال المؤتمر التالي. وقد طُرحت للمناقشة مسألة إدخال مراجعة للاتفاقيات منذ إنشاء منظمة العمل الدولية، وخاصة في الأعوام، 1921، 1922، 1923، وبصفة خاصة في مؤتمر العمل الدولي سنة 1928، بمناسبة اقتراب نهاية العشر سنوات المنصوص عليها في الاتفاقيات التي تقرر في الدورة الأولى لمؤتمر العمل الدولي<sup>4</sup>.

وكان التساؤل هو، معرفة ما إذا كان إقرار اتفاقية جديدة يعني إلغاء الاتفاقيات القديمة، أم أنها تبقى سارية ومفتوحة لتصديق الدول رغم سريان الاتفاقية الجديدة؟ وما هو الوضع بالنسبة للدول التي تصدق على الاتفاقية الجديدة، هل هذا التصديق يجعلها تتحرر من التزاماتها المترتبة على

<sup>1</sup> المادة (7/34) من النظام الأساسي.

<sup>2</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 28.

<sup>3</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 161.

<sup>4</sup> حسن شاهين، المرجع السابق، ص 148.

الاتفاقية القديمة أم أنها تبقى ملتزمة بها؟<sup>1</sup>. وانتهت المناقشات في هذا الصدد سنة 1933 إلى ترك الحرية للمؤتمر ليقرر ما يراه في هذا الشأن عند إصداره اتفاقية معدلة لأخرى سابقة<sup>2</sup>.

تسفر المراجعة الرسمية لاتفاقية ما أو لعدة اتفاقيات في بعض الأحيان، عن اعتماد اتفاقية جديدة، كما يمكن للمؤتمر أن يقوم بالمراجعة الجزئية لاتفاقية ما، من خلال اعتماد أحكام في اتفاقية جديدة يضع القبول بها حداً للالتزامات الناشئة عن الأحكام المماثلة لاتفاقية سابقة<sup>3</sup>. بالرجوع إلى دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية فإن<sup>4</sup>:

- الاتفاقيات من رقم 1 إلى 26 لا تتضمن أحكاماً خاصة بالنتائج المترتبة على اعتماد أو تصديق اتفاقية جديدة مراجعة، ولا يؤدي اعتماد المؤتمر لاتفاقية مراجعة بالتالي إلى إقفال الباب أمام المزيد من التصديق على الاتفاقية السابقة، ولا إلى نقضها تلقائياً.
- الاتفاقيات من 27 وما بعدها، تتضمن مادة ختامية تنص على أنه، ما لم تنص الاتفاقية المراجعة على خلاف ذلك، فإن الآثار التالية تترتب على التصديق على اتفاقية مراجعة لاحقة ودخولها حيز التنفيذ:

(أ) تصديق الدولة العضو على الاتفاقية الجديدة المراجعة ينتج عنه النقص المباشر للاتفاقية السابقة ابتداءً من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة المراجعة<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> محمود سعد محمود، المرجع السابق، ص 162.

<sup>2</sup> حسن شاهين، المرجع السابق، 163.

<sup>3</sup> كالاتفاقية رقم 173 التي تراجع الاتفاقية رقم 95، وكذلك الأحكام المماثلة للاتفاقية رقم 102 أصبحت غير منطبقة بعد التصديق على الاتفاقيات ذات الأرقام 121، 128، 130.

<sup>4</sup> مكتب العمل الدولي، 2012، المرجع السابق، الفقرة 73.

<sup>5</sup> كالاتفاقية رقم 138 التي تنص في الفقرة (5) من المادة (10) على أن "يستتبع قبول الالتزامات الناشئة عن هذه الاتفاقية:

(أ) نقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) 1915 بموجب مادتها (12).

(ب) فيما يتعلق بالزراعة، نقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة) 1921 بموجب مادتها (9).

(ج) فيما يتعلق بالعمل البحري، نقض اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) 1920 بموجب مادتها (10)، ونقض اتفاقية

الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدوهم) 1921 بموجب مادتها (12). شريطة بدء نفاذ هذه الاتفاقية".

ب) يقفل باب التصديق الدول الأعضاء على الاتفاقية السابقة ابتداء من تاريخ نفاذ الاتفاقية الجديدة.

ج) تظل الاتفاقية السابقة نافذة في شكلها ومضمونها الحاليين بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقت عليها ولم تصدق على الاتفاقية المراجعة.

وبالرجوع إلى المواد من 43 إلى 54 من النظام الأساسي نجد أنها تتضمن إجراءات مستقلة يجب إتباعها لمراجعة الاتفاقيات والتوصيات، بيد أن هذه الإجراءات في هذا الصدد مماثلة لتلك الإجراءات التي تكون متبعة عند تبني الاتفاقية، حيث يتولى مجلس الإدارة بعد إعلامه من طرف مكتب الدولي للعمل وبعد استشارة الحكومات، تقرير تسجيل إعادة النظر في الاتفاقية بجدول أعمال المؤتمر، كما يحدد الموضوع المطروح للتسجيل لأجل إعادة النظر الجزئي أو الكلي<sup>1</sup>، وبعد ذلك يضع مجلس الإدارة مشروع التعديل أمام المؤتمر.

### ثالثاً: تفسير اتفاقيات منظمة العمل الدولية:

نص دستور منظمة العمل الدولية على نظامين لتفسير اتفاقيات العمل الدولية، بموجب المادة (1/37) من الدستور، فنص على إجراءين مختلفين فيما يتعلق بتفسير اتفاقيات منظمة العمل الدولية، والإجراء الجوهري ورد في الفقرة الأولى من هذه المادة، فتعتبر محكمة العدل الدولية، الهيئة الوحيدة المختصة بإعطاء تفسيرات موثوقة لاتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية<sup>2</sup>، وهذا الإجراء لم يشر عملياً إلا في عام 1932 عندما دعت محكمة العدل الدولية لإعطاء تفسير الاتفاقية رقم (4) المتعلقة بالعمل الليلي للنساء<sup>3</sup>، بحيث نصت هذه المادة على ما يلي: "تحال إلى محكمة العدل الدولية، للبت فيها، أي مسألة أو منازعة بشأن تفسير هذا الدستور أو تفسير أي اتفاقية لاحقة عقدتها الدول الأعضاء عملاً بأحكام هذا الدستور".

<sup>1</sup> محمد فاروق الباشا، المرجع السابق، ص 114.

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، 2012، المرجع السابق، الفقرة (68).

<sup>3</sup> محمود فاروق الباشا، المرجع السابق، ص 108.

وإضافةً إلى ذلك وعملاً بالفقرة الثانية من نفس المادة، يجوز لمصلحة إدارة المنظمة ودون التقيد بأحكام الفقرة الأولى وبعد موافقة المؤتمر، أو كانت تقضي بذلك أحكام الاتفاقية ذاتها، أن يُكوّن محكمة للبت في أي نزاع يتصل بتفسير اتفاقية من الاتفاقيات، وتكون أي محكمة مكونة بمقتضى هذه الفقرة ملزمة بجميع الأحكام أو الفتاوى الصادرة من محكمة العدل الدولية، ويتم إبلاغ الدول الأعضاء في المنظمة بكل حكم يصدر عن تلك المحكمة، وتعرض على المؤتمر ما قد تبديه الدول من ملاحظات عن هذه الأحكام<sup>1</sup>.

بالإضافة إلى الأسلوب القضائي الوارد في دستور منظمة العمل الدولية، فإنه يمكن اللجوء إلى الرأي غير الرسمي لمكتب العمل الدولي<sup>2</sup>. رغم أنه لا يوجد نص صريح في دستور المنظمة يمنحه هذا الاختصاص، فهو يقدم المساعدة للحكومات عندما يطلب الحصول على رأيه وموافاتها بتفسيرات لنصوص الاتفاقيات الدولية، وعندما تكون القضية المثارة مدعاة لاجتماع عام، فإن التفسيرات التي يقوم بها مكتب العمل الدولي لاتفاقيات العمل الدولية تصدر في النشرة الرسمية لمكتب العمل الدولي متضمنة رأيه.

كما يمكن اللجوء إلى التوضيحات التي تبديها هيئات الإشراف "حيث يمكن الإطلاع على التوضيحات المتعلقة بنطاق ومفهوم أحكام الاتفاقيات في تقارير لجنة الخبراء وتقارير لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير، ولجان التحقيق المعنية بموجب المادة (26) من دستور منظمة العمل الدولية ولجنة مجلس الإدارة المعنية بالحرية النقابية"<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> سعد محمود سعد، المرجع السابق، ص 165.

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، 2012، المرجع السابق، الفقرة 75.

<sup>3</sup> مكتب العمل الدولي، 2012، المرجع السابق، الفقرة 71.

## الفرع الثالث

## الطبيعة القانونية لاتفاقيات وتوصيات المنظمة

إن القواعد التي تصدر عن منظمة العمل الدولية تأخذ صورتين، الأولى مشتقة من دستور المنظمة، والثانية اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، وهذه الأخيرة دورا هاما في كفالة حقوق الإنسان المرتبطة بالعمل.

- **الاتفاقية:** هي معاهدة جماعية تهدف بما تتضمنه من قواعد عالمية إلى خلق التزامات قانونية في ميدان العمل على عاتق الدول التي تصادق عليها، وهي تحتاج للتمتع بالقوة التشريعية الداخلية إلى تحقيق شرط التصديق عليها، وهناك من يرى أن اتفاقيات منظمة العمل الدولية هي بمثابة حل توفيق بين مفهوم المعاهدة العقد، والمعاهدة القانون، لذلك يعرفها البعض يعرفها البعض بأنها نصوص تشريعية<sup>1</sup>.

والوضع القانوني لهذه الاتفاقيات يرتبط بمدى تصديق الدولة العضو عليها، ففي حالة امتناع الدولة العضو على التصديق عليها، فإن دستور المنظمة ووفقا للمادة (19) الفقرة الخامسة أعطاهذا ذات القيمة القانونية لتوصيات منظمة العمل الدولية. أما في حالة التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية فإن الدولة ملزمة بالعديد من التدابير، بداية بتقديم تقرير سنوي عن التدابير المتخذة من أجل إنفاذ هذه الاتفاقيات، وحق منظمات أصحاب العمل والعمال في إيداع الشكاوى لدى مكتب العمل الدولي.

- **التوصية:** وهي غير ملزمة للدول ولا تحتاج إلى تصديق حتى يؤخذ بها من قبل الدول الراغبة في تطبيقها، وهي عبارة عن رغبات المنظمة في المسائل التي يصعب فيها الاتفاق، أو الإجماع حولها حتى تتخذ بشأنها اتفاقية، وتصدرها المنظمة في شكل توصية تعرضها على الدول، التي تبقى حرة

<sup>1</sup> محمود فاروق الباشا، المرجع السابق، ص 108.

في الأخذ بها أو عدم الأخذ بها. وبهذا الشكل فإن توصيات منظمة العمل الدولية لا تتمتع بالإنفاذ الفوري في القانون الداخلي للدول الأعضاء، وهذا ما يضعف من فعاليتها إلى حد بعيد<sup>1</sup>.

وتعتبر التوصيات أكثر مرونة من الاتفاقيات لما تتضمنه من محتويات واختصاصات، أما من حيث عملية الاعتماد والتعديل ومشاهدة للاتفاقيات، ومعظم التوصيات تكون مرافقة أو مكملة للاتفاقيات بشأن الموضوع نفسه فهي تأتي بالكثير من التوضيحات والتفاصيل المتعلقة بتنفيذ أحكام الاتفاقيات، كما يمكن أن تتناول التوصية مسائل لم تكن مدرجة في الاتفاقيات على نحو يؤدي إلى توسيع أو وضع معايير أعلى، ويمكن للتوصية أن تكون مستقلة ذاتياً بتنظيمها موضوع ما دون اتفاقية مصاحبة لها<sup>2</sup>.

### الفرع الرابع

#### التصرفات الأخرى لمنظمة العمل الدولية

##### أولاً: الإعلان:

حيث استخدمت منظمة العمل الدولية شكل الإعلان في عدة مناسبات وهي، الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية، إعلان (فيلادلفيا) سنة 1944، الإعلان الخاص بمساواة المرأة العاملة في الفرص والمعاملة سنة 1975، إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته سنة 1998، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة سنة 2008، وهو الإعلان الرابع الذي يعتمده مؤتمر العمل الدولي منذ دستور منظمة العمل الدولية سنة 1919، وهو يجسد رؤية منظمة العمل الدولية في عصر العولمة.

<sup>1</sup> حازم محمد عتلم، المرجع السابق، ص 69.

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، 2003، المرجع السابق، الفقرة 28، ص 10.

ثانياً: الأنظمة النموذجية ومدونات قواعد الممارسات:

في سنة 1951 قرر مجلس الإدارة استعمال تعبير "مدونة قواعد الممارسات" عوض "نظام نموذجي"<sup>1</sup>، من أجل إيضاح أن المقصود من هذه المدونات هو أن تكون بمثابة مبادئ توجيهية لا يترتب عليها أي التزامات قانونية بالنسبة للدول الأعضاء في المنظمة.

مدونة قواعد الممارسات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، معايير تقنية، تتضمن تفصيلات ذات طابع علمي وتقني، مرشدة لقطاعات معينة، وتستخدم كمبادئ توجيهية للإدارات الوطنية والمنشآت وأصحاب العمل والعمال، وهي تكمل المعايير المنصوص عليها في الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن المنظمة، ولكنها غير ملزمة. عملية وضع مدونات قواعد الممارسات هي أقل تعقيداً، حيث يتم القيام بها من خلال اجتماع للخبراء الذين يرشحهم مجلس الإدارة، وبمجرد وضع هذه المدونة من طرف الخبراء يُدعى مجلس الإدارة إلى الموافقة على نشرها. تجدر الإشارة إلى أنه لا توجد أي آلية لتقييم أثرها أو استمرار ملائمتها، وعلاوة على ذلك فإنه ليست هناك أي إجراءات محددة للتشجيع على تطبيقها في الدول الأعضاء<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> مجال السلامة والصحة المهنية هو المجال الذي نشأت فيه الحاجة إلى وجد الأنظمة النموذجية السابقة على وضع مدونات قواعد الممارسات، من بين هذه الأنظمة النموذجية، نظام نموذجي اعتمد سنة 1937 ملحق بالتوصية رقم 53 المتعلقة بأحكام السلامة في البناء، ومن بين مدونات قواعد الممارسات نذكر، السلامة والصحة في مناجم الفحم سنة 1986، السلامة والصحة في البناء سنة 1992، نظم إدارة السلامة والصحة المهنتين سنة 2001.

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، 2012، المرجع السابق، الفقرات، 32 و 41، ص ص 11 و 13.

## الفصل الثاني

## الحقوق الأساسية

حدّد إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية المعتمدة من مؤتمر العمل الدولي سنة 1998، في أربعة مبادئ وحقوق أساسية وردت في ثمانية اتفاقيات أساسية، تأثيرها يتخطى الالتزامات الناتجة عن التصديق، فالالتزام بها ناتج عن الانضمام لمنظمة العمل الدولية لا عن التصديق، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل، وتعتبر الإطار الأساسي لحماية حقوق العمال<sup>1</sup> وهي:

- حرية الاشتراك في الجمعيات والتنظيم النقابي، اتفاقيتان (رقم 87 و98).
- إلغاء العمالة القسرية، اتفاقيتان رقم (29 و105).
- القضاء على عمالة الأطفال، اتفاقيتان (138 و182).
- المساواة في العمل اتفاقيتان، (رقم 100 و111).

فالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وسيلتان لإقامة حوار اجتماعي يساهم في وضع سياسات العمالة والحماية الاجتماعية، ويشكل العمل الجبري وعمل الأطفال انتهاكات جسيمة لحقوق الإنسان، لما يخلفه من عواقب وخيمة على مسارهم الدراسي وصحتهم البدنية والنفسية، فكان تقرير حد أدنى لسن التشغيل، وحظر استغلاله في مجال العمل من أولى المسائل التي حظيت باهتمام المجتمع الدولي.

<sup>1</sup> في حين أن الاتفاقيات الأساسية الثمانية تحدد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، هناك اتفاقيات أخرى لمنظمة العمل الدولية ملائمة جدا لتحقيق تلك المبادئ والحقوق، على سبيل المثال: اتفاقية ممثلي العمال، رقم 135 لسنة 1971، اتفاقية علاقة العمل في الخدمة العامة، رقم 151 لسنة 1978، اتفاقية المفاوضة الجماعية، رقم 154 لسنة 1989، اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، رقم 156 لسنة 1989، اتفاقية حماية الأمومة، رقم 183 لسنة 2000، مكتب العمل الدولي، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير السادس، ط 1، 2012، الفقرة 223، ص 71.

كما يقترن الحق في العمل بمبدأ المساواة وعدم التمييز في التشغيل والمهنة، فيتعين أن يكون العمل متاحاً للأفراد بصورة اختيارية، لا أن يفرض عليهم جبراً لأن في ذلك تقييداً لحقوق الإنسان وتقييداً لحرية. هذه المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، هي من حقوق الإنسان المعترف بها في مواثيق دولية أخرى كإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهدين الدوليين للحقوق المدنية والسياسية، والحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية<sup>1</sup>.

ترابط هذه الحقوق الأساسية، يجعل من تخلف فئة واحدة من هذه المبادئ والحقوق الأساسية أثراً ضاراً على احترام وتحقيق الفئات الأخرى<sup>2</sup>. وهذه الحقوق والمبادئ مصنفة على أنها أساسية لدورها في تعزيز معايير العمل الدولية بشكل عام وباعتبارها وسيلة رئيسية لتحقيق جميع الأهداف الدستورية لمنظمة العمل الدولية<sup>3</sup>.

وفقاً للمدير العام لمنظمة العمل الدولية في ذلك الوقت، فإن اعتماد الإعلان كان يهدف إلى أن يكون استجابة للتحديات التي تطرحها العولمة والتي لم يتم النظر إليها إلا من الناحية الاقتصادية، فكان لمنظمة العمل الدولية أن تتصرف بسرعة لصالح العدالة الاجتماعية عندما تبنت هذا الإعلان<sup>4</sup>، حيث ذهب البعض إلى القول أن احترام المبادئ والحقوق الأساسية قد يشكل عبئاً على القدرة التنافسية الاقتصادية، وارتبط الجدل أساساً بمسألة الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية،

<sup>1</sup> بالإضافة إلى الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، 1965، اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، 1979، اتفاقية حقوق الطفل، 1989، الاتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، 1990، اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، 2006.

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، 2012، المرجع السابق، الفقرة (21)، ص 7.

<sup>3</sup> مكتب العمل الدولي، نفس المرجع، الفقرة (15)، ص 5.

<sup>4</sup> «Aux dires du Directeur général de l'OIT de l'époque, Michel Hansenne, l'adoption de la Déclaration se voulait une réponse aux défis soulevés par une mondialisation considérée jusqu'à maintenant seulement au plan économique, c'est-à-dire au travers d'une libéralisation du commerce international, de l'investissement et des flux de capitaux. Dès les années 1990, l'aspect inéquitable des retombées économiques de cette mondialisation d'un pays à l'autre, voire d'une région à l'autre, était pourtant devenu manifeste et intolérable pour certains observateurs de la scène internationale [...]. Ce document visait précisément à arrimer la croissance économique au progrès social en établissant un minimum de règles sociales universelles et applicables indépendamment des actes de volonté des États pris individuellement », Isabelle Duplissis, La déclaration de L'OIT relative aux droits fondamentaux au travail, une nouvelle forme de régulation efficace? Relations industrielles, Volume 59, 2004, p53, article disponible sur: <https://www.erudit.org/en/journals/ri/2004-v59-n1-ri773/009127ar.pdf>

ودحضت منظمة العمل الدولية هذا الافتراض، وشددت على أهمية تخطي التركيز الضيق على آثار تكلفة العمل،<sup>1</sup> فالفقرة الخامسة من إعلان 1998 تشدد على أنه: "لا يجوز استخدام معايير العمل لغايات تجارية حمائية[...]" وهذا ما أكدته مرة أخرى، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، الذي أشار إلى، "أن انتهاك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لا يمكن أن يستشهد به أو أن يستخدم بشكل آخر كميزة نسبية مشروعة، وأن معايير العمل ينبغي ألا تستخدم لأغراض تجارية حمائية"<sup>2</sup>.

## المبحث الأول

### حرية الاشتراك في الجمعيات والتنظيم النقابي

سيتم تناول موضع حرية الاشتراك في الجمعيات والتنظيم النقابي من خلال ثلاثة محاور، نشأة التنظيم النقابي والاهتمام الدولي بالحقوق النقابية، أسس ومبادئ الحقوق والحريات النقابية، المفاوضات الجماعية، فعند تناولنا لنشأة التنظيم النقابي والاهتمام الدولي بالحقوق النقابية، نجد أن النقابات كانت نتيجة لظروف العمل القاسية التي أعقبت الثورة الصناعية، والتي جعلت من العمل أحد مكونات الإنتاج، ومن العمال أداة استخدام، فكانت لها بدايات وأخذت تتطور إلى أن بدأت تنتظم في القرن التاسع عشر، وأصبحت لها من القوة أرغمت السلطات الوطنية إلى الاعتراف بها، كما أقرت العديد من المواثيق الدولية العالمية أو الإقليمية، مبدأ الحرية النقابية، وضمن المجموعة الواسعة من الحقوق في العمل، وضعت منظمة العمل الدولية معايير تعترف بالحرية النقابية من

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، 2012، المرجع السابق، الفقرة 24، ص 8. كما قدم المدير العام لمكتب العمل الدولي إلى المؤتمر الدولي خلال الاحتفال بالعيد الخامس والسبعين للمنظمة، تقريراً رد فيه على الدعوات المطالبة بإدراج الشرط الاجتماعي في اتفاقيات تحرير التجارة العالمية وأكد فيه، أن القيم التي قامت للمنظمة من أجلها لا تزال ملائمة للواقع الجديد، وأن الثلاثية هي السمة المميزة للمنظمة، ويجب أن تبقى الإطار الذي يتحقق من خلاله السعي الدائم إلى تحقيق رؤية مشتركة للعدالة الاجتماعية ووسائل الإسهام فيها، يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 63، 64، 65.

<sup>2</sup> الفقرة الرابعة من البند الأول من إعلان المنظمة بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة الذي اعتمده المؤتمر الدولي في دورته السابعة والتسعين جوان 10 جوان 2008.

خلال مجموعة من المبادئ والحقوق، توفر الحماية والضمانات الضرورية لممارسة هذا الحق، كما وضعت المفاوضات الجماعية موضع عدة اتفاقيات وتوصيات.

### المطلب الأول

#### نشأة التنظيم النقابي والاهتمام الدولي بالحقوق النقابية

يرجع ظهور النقابات إلى شعور الأفراد الذين يوجدون في ظروف اقتصادية واجتماعية ومهنية متماثلة، بالحاجة إلى الإتحاد فيما بينهم، لذلك فإن بداية العمل الجماعي سواء في إنجلترا أو في فرنسا، تميز بالتجمع في نطاق جمعيات يسمح بها القانون أو بتشكيل جمعيات سرية من أجل تحقيق مطالب العمال<sup>1</sup> (فرع أول)، أما الاهتمام الدولي بهذه الحقوق، فقد تجسد من خلال الاعتراف بهذه الحقوق في العديد من الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة، أو المنظمات الإقليمية، أو تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية (فرع ثان).

### الفرع الأول

#### نشأة التنظيم النقابي

نشأة التنظيم النقابي في كل من إنجلترا، باعتبارها من أولى الدول الصناعية ومن الدول الرائدة في إقرار الحق النقابي، وفرنسا حيث استطاع العمال الفرنسيين فرض مطالبهم على السلطات عبر نضال طويل، لتجيز لهم حقهم في الدفاع عن مصالحهم<sup>2</sup>.

#### أولاً: ظهور النقابات في إنجلترا:

من أسباب ظهور النقابات في إنجلترا، اتحاد العمال للحصول على ظروف أحسن في العمل، فبالرغم من وجود قانون 1563 الذي حرم التكتل لرفع أو خفض الأجور، وإعادة تقرير هذا

<sup>1</sup> محمد فاروق الباشا، المرجع السابق، ص 49.

<sup>2</sup> سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2013، ص 19.

التحريم في صناعات معينة سنتي 1720 و1725<sup>1</sup>، شرع العمال في تكوين جمعياتهم خلال القرن الثامن عشر بداية من سنة 1770، رغبة منهم في أن يحصلوا كعمال على ما يقابل عملهم من أجر كاف لهم ولأفراد أسرهم، فتكوّن في هذه السنة الإتحاد الوطني لعمال صناعة القبعات، وفي سنة 1778 الإتحاد الوطني لعمال صناعة الأحذية، لكن البرلمان الإنجليزي أصدر القوانين لمنع هذه الجمعيات<sup>2</sup>. هذا ما دفع بالعمال للعمل تحت ستار جمعيات لتبادل المساعدة، وطالبوا المشرع بالاعتراف بنقابات العمال، وفي مرحلة لاحقة وبعد الأزمة الاقتصادية التي وقعت عام 1815 بدأ العمال ينظمون اجتماعات ومظاهرات من أجل إصلاح أحوالهم.

إلى أن أصدر البرلمان الإنجليزي أول قانون يسمح "بحرية التحالف" صدر في سنة 1824 لكن نتج عنه احتجاج أرباب العمل، ما جعل الترخيص يقتصر على التحالفات التي تستهدف البحث في قضايا الأجور وساعات العمل<sup>3</sup>، فبدأ العمال في تكوين جمعيات مهنية، منها الإتحاد العام لعمال الغزل في سنة 1829، والإتحاد العام لعمال البناء في سنة 1833، والإتحاد الوطني لحماية العمل سنة 1834 والذي يعد بمثابة الإتحاد العام للعمال<sup>4</sup>. وبعد ذلك صدر أول قانون ينظم نقابات العمال الإنجليزية في 29 جوان 1871، الذي أقر تكوين الجمعيات ومن خلال هذا القانون تحصلت النقابات الإنجليزية على شرعية وجودها، لكن هذا القانون لم يمنع القضاء البريطاني من تقرير أن الإضراب ينهي علاقة العمل للعمال المضربين وكذا تعرضهم للمسائلة الجنائية، هذا ما أدى إلى صدور قانون 1875، الذي قرر أن جمعيات العمال لا تشكل تكتلا جنائيا على أن يكون تصرفها في إطار نزاع بين العمال وأصحاب العمل، كما أباح الإضراب بشرط عدم اللجوء إلى العنف.

أما قانون التزاغات العمالية الصادر سنة 1906، فقد ميز بين الإضراب المشروع والإضراب غير المشروع، حيث تعتبر النقابة مسؤولة إذا دعت إلى الإضراب دون مراعاة النصوص التشريعية

<sup>1</sup> سمغوني زكرياء، المرجع السابق، ص 20.

<sup>2</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 393.

<sup>3</sup> محمد فاروق الباشا، المرجع السابق، ص 50.

<sup>4</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 395.

في هذا الشأن<sup>1</sup>، وقد ترك هذا الاعتراف التشريعي أثره على النقابات العمالية في إنجلترا، حيث دخلت الميدان السياسي حينما أسست حزب العمال سنة 1906<sup>2</sup>.

### ثانيا: ظهور النقابات في فرنسا:

المنظمات النقابية في فرنسا مرت بمراحل عديدة حتى تم الاعتراف القانوني بهذه النقابات، فنظرا لتحريم القانون لكل جمعيات عمالية، بمقتضى قانون (le Chapelier) الصادر في 14 جوان 1791<sup>3</sup>، والذي بموجبه منع على أصحاب العمل والعمال تكوين أي تجمع، تحت أي شكل كان، ولأي سبب كان، وقانون 14 يناير 1794 الذي جاء تأكيدا للقانون المعمول به<sup>4</sup>، وقانون 12 أبريل 1803 الذي جرّم كافة أشكال التكتل سواء بالنسبة لأصحاب العمل أو العمال، فبموجب هذا القانون كان يتعين على العامل أن يكون حاملا "دفتر العامل" و الذي استغله أصحاب العمل، لجعل العمال غير قادرين على ترك عملهم والالتحاق بعمل آخر<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، دراسة مقارنة، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2012، ص ص، 116، 118.

<sup>2</sup> سمغوني زكرياء، نفس المرجع، ص 21.

<sup>3</sup> جاء في المادة الأولى من هذا القانون: "أن القضاء على كل تجمع مهني أو طائفي هو أحد الأسس التي يقوم عليها الدستور الفرنسي، لذلك يحظر إعادة تكوين هذه التجمعات تحت أي شكل كان، ولأي سبب كان"، وهذه المادة تحرم وتحظر ذوي المهن الواحدة، أن يعينوا فيما بينهم رئيسا أو سكرتيرا أو وكيلًا، ولا أن يمسكوا دفاتر ولا سجلات ولا أن يتخذوا قرارات أو يضعوا قواعد حول مصالحهم المشتركة، أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ص، 31، 354. الفقيه (Duguit) في تعليقه على هذا القانون يرى أن: "المشرع بتجريمه تجمع وتكتل العمال وأصحاب العمل، قد انتهك أو خالف مبادئ حرية العمل وحرية التعاقد [...] حيث حرم العمال من مناقشة شروط العمل"، إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص ص 86، 87.

<sup>4</sup> الجديد في هذا القانون هو حظره لأي تكتل للعمال في صناعة الورق، فحظر التكتل الوارد في قانون 1791، لم يمنع العمال من القيام بالعديد من الإضرابات وخاصة في صناعة الورق، هذه الصناعة التي تساهم في إنتاج الأوراق الحكومية اللازمة

لمصلحة الدولة، إبراهيم الصرايرة، المرجع السابق، ص 87

<sup>5</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ص، 357، 358.

تدعيماً لهذه القوانين، جاء قانون العقوبات الفرنسي الصادر سنة، 1810 الذي جرم التكتل المهني أو الحرفي في المواد، 414، 415، 416<sup>1</sup>، والتي عبرت عن معاداة المذهب الفردي لكل تصرف جماعي<sup>2</sup>.

كرد فعل لهذه القوانين، لجأ العمال إلى استخدام بعض الجمعيات السابقة على الثورة الفرنسية، أهمها تلك الجمعيات الحرفية التي كان لها أكثر من نشاط لتقديم المساعدة للعمال، هذه الجمعيات التي تولت قيادة النضال العمالي وتمويل الحركات الاضرابية<sup>3</sup>.

كما شارك العمال في العديد من الحركات السياسية والثورية، فبعد ثورة 1830 انتظر العمال أن تلبى مطالبهم لكنهم لم يحصلوا على نصيبهم، مما دفعهم إلى القيام بالعديد من المظاهرات والإضرابات التي ووجهت بشدة من طرف الجيش، إلى أن قاموا في عام 1871 بإعلان الثورة المسلحة واستطاعوا الاستيلاء على مدينة باريس، وتم إعلان الحكومة العمالية وهي أول حكومة عمالية في العالم التي أسقطت فيما بعد بتحالف القوى البرجوازية، كما كان للعوامل الفكرية أثر في إعطاء العمال حقوقهم، حيث ساهم العديد من المفكرين في إرساء الفكر الاشتراكي، وعلى رأسهم (كارل ماركس) الذي طالب بالتغيير الثوري من خلال العمال<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> وفقاً لنص المادة (114): "يعاقب على تكتل أصحاب العمل متى كان هدفه تخفيض الأجور بصورة تعسفية وغير عادلة، وتكون العقوبة الحبس مارس من ستة أيام حتى شهر والغرامة من 200 إلى 300 فرنك"، المادة (515) جاء فيها: "كل تجمع عمالي يسعى إلى وقف العمل لمدة معينة، أو لمنع العمل في إحدى الورش أو المصانع، أو إلى منع دخول العمال أو استمرارهم في عملهم، وبصفة عامة كل تجمع يرمي إلى تعطيل العمل أو إيقافه أو اضطراب سيره، يعاقب المشاركون فيه بعقوبة الحبس من شهر إلى ثلاثة أشهر، وتتراوح مدة الحبس من سنتين إلى خمس سنوات، بالنسبة لرؤساء التجمع أو المحرضين عليه " أما المادة (516) فقد عاقبت بالمدة القصوى، متى كانت الأفعال المذكورة في المادة (415) مرتكبة ضد مديري الورشات أو المقاولين مع صاحب العمل [...] " أنظر، محمد إبراهيم خيرى الوكيل، المرجع السابق، ص 26، 27، وإبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 88، 89، وأحمد حسن البرعي، المرجع السابق، من ص، 355، إلى ص 358.

<sup>2</sup> إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق، ص 88.

<sup>3</sup> محمد إبراهيم خيرى الوكيل، المرجع السابق، ص 30.

<sup>4</sup> محمد إبراهيم خيرى الوكيل، المرجع نفسه، ص 31.

ثم جاء قانون 21 مارس 1884 ليقرر مبدأ الحرية النقابية والاعتراف القانوني بها، بحيث يكون من حق العمال تكوين النقابات للدفاع عن مصالحهم، كما أخذت النقابة مكانا بارزا في اتفاقيات العمل الجماعية. بمقتضى قانون 12 مارس 1920، لكن النشاط النقابي أصيب بنكسة بعد أن أصدرت الحكومة الفرنسية قانون 16 أوت 1940، حيث حولت لنفسها سلطة حل اتحاد النقابات والنقابات التي ترى أن نشاطها ضار بأحد فروع النشاط الاقتصادي، العودة إلى حرية العمل النقابي كانت بصدور الدستور الفرنسي لسنة 1946، حيث نص في ديباجته<sup>1</sup> على أن الحرية النقابية هي أحد المبادئ الاجتماعية الضرورية<sup>2</sup>.

## الفرع الثاني

### الاهتمام الدولي بالحقوق والحريات النقابية

من خلال اعتماد منظمة الأمم المتحدة العديد من الاتفاقيات الدولية، تجسد الاعتراف الدولي بالحقوق والحريات النقابية، حيث تم إقرار حق العمال في الانتماء إلى جمعية أو نقابة دون الخضوع لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون<sup>3</sup>. كما ساهمت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها وحتى الآن في ترسيخ الحرية النقابية من خلال إصدار العديد من معايير العمل الدولية<sup>4</sup>.

### أولاً: تطور الاهتمام الدولي بالحقوق والحريات النقابية خارج إطار منظمة العمل الدولية:

مظاهر اهتمام الأمم المتحدة بحماية الحقوق والحريات النقابية تتجسد بشكل أساسي في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر في سنة 1948 والاتفاقيات الدولية الصادرة عنها.

<sup>1</sup> نصت الفقرة الخامسة من هذه الديباجة على واجب العمل والحق في العمل، أما الفقرة السادسة فكرست الحق النقابي، وتتعلق الفقرة السابعة بحق الإضراب، حيث قضت هذه الفقرة بأن يمارس حق الإضراب في إطار القوانين التي تنظمه، وكرست الفقرة الثامنة مبدأ التفويض العمالي للمساهمة في التحديد الجماعي لشروط العمل، يرى الفقيهان (Vedél) و(Rivero) أن هذه الديباجة تشكل نظاما حقيقيا للعمال، إبراهيم صالح الصرايرة، المرجع السابق ص 108.

<sup>2</sup> محمد فاروق الباشا، المرجع السابق، ص 52.

<sup>3</sup> محمد إبراهيم خيرى الوكيل، المرجع السابق، ص 101.

<sup>4</sup> أسامة عرفات، المرجع السابق، ص 616.

1) الحرية النقابية في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان<sup>1</sup>: أهمية هذا الإعلان تكمن في أنه: " قام بجمع حقوق الإنسان في وثيقة واحدة بصورة واضحة ومبسطة على مستوى العالم كله"<sup>2</sup>، وتضمن فقرة موجزة عن حرية إنشاء النقابات والانضمام إليها، أي المادة (4/23) التي تنص على أنه: " لكل شخص الحق في أن ينشئ وينظم إلى النقابات، حماية لمصلحته". هذه الفقرة تنص على الحق في إنشاء النقابات وليس مجرد الانضمام إليها، وأهمية هذا الحق تتمثل في أن بعض الأنظمة الشمولية تتكرح إنشاء النقابات وتكون النصوص عن الحرية النقابية في الانضمام وليس التكوين.

البعض يرى<sup>3</sup>: "إن هذا النص في حد ذاته لا يتناول سوى الحق الفردي للإنسان في إنشاء النقابات والانضمام إليها، ولكنه لا يتناول مبدأ استقلال النقابات عن الدولة ولا يذكر حرية الانسحاب من النقابة". وقبل أن تصدر الأمم المتحدة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في سنة 1948، كان أمامها مذكرتان من أكبر اتحادين نقابيين في العالم وقتئذ، وهما الإتحاد العالمي للنقابات الذي تكون سنة 1945، والإتحاد الأمريكي للعمال الذي تكون سنة 1884، الذي قدم مذكرة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة في 20 أوت 1946 تضمنت مشروعاً تحت عنوان " الحقوق الأساسية للإنسان".

هذه المذكرة نصت في الفقرة الثانية منها على أن: "[...] الحرية الحقيقية تعني الحق في التجمع والتنظيم في المنظمات المتنوعة، ثقافية، دينية، سياسية، أو نقابية، دون خوف من الرقابة المباشرة أو غير المباشرة التي تمارسها الحكومة أو غيرها من الهيئات". أما المذكرة التي تقدم بها

<sup>1</sup> تضمن الإعلان 30 مادة شملت كلا من الحقوق المدنية والسياسية (المواد من 3 إلى 12)، والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (من 22 إلى 27)، وهو يمثل "مستوى مشتركاً ينبغي تحقيقه لجميع الشعوب وجميع الأمم"، رودريك إيليا أبي خليل، موسوعة العولمة والقانون الدولي الحديث بين الواقعية السياسية والحاكمة العالمية، منشورات الحلبي الحقوقية، ط1، 2013، ص ص، 174، 175.

<sup>2</sup> رودريك إيليا أبي خليل، نفس المرجع، ص 175،

<sup>3</sup> زعموش فوزية، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، في القانون العام، فرع القانون الدستوري، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 1، السنة الجامعية، 2011/2012، ص71.

الإتحاد العالمي للنقابات للأمم المتحدة سنة 1945، فقد تضمن توصية لتقرير مجموعة من الحقوق من بينها:

- الاعتراف بالحقوق النقابية حماية للمصالح الاجتماعية والمهنية للعمال.
  - كل التشريعات التي تضع قيودا على الحرية النقابية تعتبر مناقضة للتعاون الاقتصادي والاجتماعي الذي وضعه ميثاق الأمم المتحدة.
- إضافة إلى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، فإن الجمعية العامة للأمم المتحدة كانت قد أصدرت عام 1947 قرارا جاء فيه: " أن الجمعية ترى أن حق النقابات في الحرية النقابية الذي هو أساس لتحسين مستوى معيشة العمال ورفاهيتهم الاقتصادية، وتعلن أنها تؤيد المبادئ التي أعلنها مؤتمر العمل الدولي بالنسبة لحقوق النقابات".

(2) الحرية النقابية في العهدين: بعد صدور الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وبالرغم من أهميته كوثيقة حقوقية هامة، إلا أن الواقع العملي أثبت محدوديته باعتباره مجرد إرشادي، فهو مجرد توصية ليست لها صفة الإلزام قانونا<sup>1</sup>، صدر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة العهدين الدوليين للحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية سنة 1966.

فالعهد دولي للحقوق المدنية والسياسية يتضمن مادة مفصلة لحرية التجمع، وهي المادة (22) حيث تتضمن الفقرة الأولى من هذه المادة نفس الأحكام التي جاءت بها الفقرة (4) من المادة (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. أما الفقرة الثانية، فتتضمن على أنه لا يجوز وضع قيود على حرية مشاركة الفرد مع الآخرين في تكوين جمعيات والانضمام إليها لحماية مصالحه المشروعة، عدا تلك القيود التي ينص عليها القانون، والتي تستوجبها في مجتمع ديمقراطي، مصالح الأمن القومي، أو السلامة العامة، أو النظام العام، أو حماية الصحة العامة، أو حماية حقوق الغير وحرياتهم. لذلك

<sup>1</sup> محمد إبراهيم خيرى الوكيل، المرجع السابق، ص 109.

تنص نفس المادة على جواز تقييد هذا الحق بموجب القانون بالنسبة لأفراد القوات المسلحة والشرطة.

أما الفقرة الثالثة فقد نصت على أنه: "ليس في هذه المادة أي حكم يميز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها، أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية" هذا النص الاستثنائي الوارد كذلك في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية تضمن التطابق التام مع الأحكام الواردة في الاتفاقية رقم 87<sup>1</sup>. أدرجت هذه الفقرة في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، تجنباً لفهم خاطئ، بأن إغفال تلك الإشارة قد يعني أن العهد الدولي لا يعتبر حرية تكوين النقابات حقاً مكفولاً للعمال<sup>2</sup>.

- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية يعالج الحرية النقابية بطريقة أكثر تفصيلاً في المادة (8) منه حيث نصت على أن تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:
- حق كل شخص في تكوين النقابات، بالاشتراك مع آخرين في الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دون قيد، سوى قواعد المنظمة المعنية على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها.
  - لا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون، وكل التدابير الضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين.
  - حق المنظمات النقابية في تكوين اتحادات قومية، أو اتحادات نقابية على المستوى الدولي.

<sup>1</sup> Lee Swepston, Droit de l'homme et liberté syndicale: Evolution sous le contrôle de loi, Revue internationale du travail, vol, 137, n° 2, 1998, p 190.

<sup>2</sup> محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، الحقوق الحمية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ج 2، ط1، ص 265.

– حق النقابات في العمل بحرية دون أن تخضع لأي قيود، سوى ما نص علي القانون، مما يكون ضروريا في مجتمع ديمقراطي لصالح الأمن الوطني أو النظام العام أو من أجل حماية الآخرين وحررياتهم.

كما تضمنت الفقرة الثالثة من المادة (8) من العهد نصا يؤكد، أن تطبيق هذه المادة لا يؤدي إلى عرقلة أحكام اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948، أي ليس هناك تعارض بين العهد وبين هذه الاتفاقية، إلا أن العهد كان أكثر وضوحا وصراحة في تكريس مبدأ المساواة في التمتع بهذا الحق، وهذا ما أشارت إليه المادة (3) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية<sup>1</sup>.

(3) الحرية النقابية في بعض النصوص الإقليمية: أشارت معظم المواثيق الإقليمية إلى حق العمال في تكوين الجمعيات والنقابات العمالية، فعلى المستوى الجهوي موضوع حماية الحريات والحقوق النقابية كان أكثر دعما في أوروبا، فأول ميثاق أوروبي لحقوق الإنسان كان الميثاق الأوروبي لحقوق الإنسان لسنة 1950، الذي نص في المادة (11) على حرية الاجتماع وحماية حق تكوين الجماعات مع آخرين، وعدم وضع قيود على ممارسة هذه الحقوق غير تلك المنصوص عليها في القانون<sup>2</sup>، المادة (11) من هذا الميثاق تضمنت حقين في وقت واحد، هما الحق في التجمع السلمي، والحق في الانضمام لجماعات، بما في ذلك تكوين والانضمام لاتحادات ونقابات العمال الذي تعترف به المادة (20) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان<sup>3</sup>، من جهة أخرى الميثاق الاجتماعي الأوروبي لعام 1961 أخذ مسعى مشابها لمعايير العمل الدولية، في المادة (5) حول الحق

<sup>1</sup> تاج عطاء الله، المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، دراسة مقارنة، د م ج، الجزائر، 2006، ص165.

<sup>2</sup> تنص الفقرة الثانية من المادة (11) على أنه: "لا يجوز وضع قيود على ممارسة هذه الحقوق غير تلك المنصوص عليها في القانون والتي تشكل تدابير ضرورية في المجتمع الديمقراطي، للأمن العام أو حماية النظام أو الصحة أو الأخلاق العامة، أو لحماية حقوق الغير وحرياته. لا تحول هذه المادة دون فرض قيود على ممارسة هذه الحقوق من أفراد القوات المسلحة أو الشرطة أو موظفي الإدارة العامة".

<sup>3</sup> محمد إبراهيم خيرى الوكيل، المرجع السابق، ص 142.

النقابي، والمادة (6) حول الحق في المفاوضة الجماعية، أما في الفقرة (4) من هذه المادة، فأول مرة نجد اتفاقية دولية ترخص صراحة بالحق في الإضراب<sup>1</sup>.

المواثيق الأمريكية هي الأخرى تضمنت أحكاما حول الحريات النقابية، فالمادة (16) من الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان لسنة 1969 نصت على حق كل شخص بالتجمع وتشكيل اتحادات، ولا تخضع ممارسات هذا الحق إلا لتلك القيود المفروضة قانونا، أما ذكر حق التجمع بشكل مفصل فقد جاء في المادة (8) من البرتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية لسنة 1988، باعتبار أن هذا البرتوكول خاص بهذه الحقوق<sup>2</sup>.

### ثانيا: الحرية النقابية في اتفاقيات منظمة العمل الدولية:

إنّ منظمة العمل الدولية ليست هي المنظمة الأهم في مجال الحريات والحقوق النقابية، بل هي الأهم في وضع المعايير في هذا المجال بسبب طبيعتها المستندة إلى التمثيل الثلاثي القائم على فكرة التشاور الثلاثي<sup>3</sup>، لذلك فقد أصدرت عددا من الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بالحرية النقابية. فمنذ تأسيس منظمة العمل الدولية سنة 1919 اهتمت بموضوع الحرية النقابية، حيث أدرج في ديباجة دستورها باعتباره مبدأ من المبادئ التي تسعى إلى تحقيقها<sup>4</sup>.

خلال الفترة بين الحرب العالمية الأولى والثانية لم تبذل المنظمة جهدا يذكر في مجال الحريات النقابية، حيث لم يصدر عنها خلال هذه الفترة سوى اتفاقية واحدة عام 1921، وهي الاتفاقية

<sup>1</sup> Lee Swepston, op cit, p 192.

<sup>2</sup> نصت هذه المادة على أن: "تضمن كل الدول الأطراف حق العمال في تنظيم نقابات مهنية، وحق الانضمام إلى النقابات التي يختارونها، بغرض حماية وتعزيز مصالحهم، وإعمالا لهذا الحق، تسمح الدول الأطراف لهذه الاتحادات المهنية بتكوين أو الانتساب إلى اتحادات وطنية أو إقليمية أو دولية".

<sup>3</sup> عبد المجيد الصغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، السنة الجامعية 2003/2004، ص53.

<sup>4</sup> دراقي هبة خديجة، المرجع السابق، ص 42.

رقم 11، المتعلقة بحق العمال الزراعيين في الاجتماع والتكتل، والتي جاءت بمعيار وحيد يقضي بإلزام الدولة العضو التي تصادق على الاتفاقية، بتحقيق المساواة بين عمال الزراعة وعمال الصناعة في الاستفادة من حق التجمع، والتزام كل دولة تصادق عليها بإلغاء قوانينها التي تقلص من حقوق عمال الزراعة في هذا المجال.

إنّ ما يميز هذه الاتفاقية هو كونها تخص طائفة من العمال دون سواها، لذلك استمر نشاط منظمة العمل الدولية بشأن الحريات النقابية<sup>1</sup>، ففي سنة 1927 أدرج مؤتمر العمل الدولي مشروع اتفاقية حول الحرية النقابية، وكانت المنظمة تدرك أن تشريعات الدول المختلفة متباينة فيما يتعلق بالحرية النقابية، لذلك أرادت عبر اتفاقية دولية رسم الخطوط العريضة لمبدأ الحرية النقابية، مع ترك التفاصيل لتقدير كل دولة<sup>2</sup>، إلا أن هذه المحاولة فشلت بسبب الصراع بين النظام الاشتراكي والنظام الرأسمالي، وفي سنة 1944 أعاد إعلان (فيلادلفيا) النص على مبدأ حرية الرأي وحرية التجمع، وبهذا يكون دستور المنظمة وإعلان "فيلادلفيا" قد أرسيا المبادئ الأساسية التي تقوم عليها المعايير الدولية بشأن الحرية النقابية<sup>3</sup>.

الأدوات الأساسية لمنظمة العمل الدولية في التعامل مع الحرية النقابية وحماية الحق النقابي هي:

- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم 87 لسنة 1948.

- اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية رقم 98 لسنة 1949.

حيث تشكل هذه الاتفاقيات المبادئ الأساسية لضمان الحرية النقابية، وهناك وسائل أخرى

لمنظمة العمل الدولية ذات علاقة بهذا الموضوع وهي:

- اتفاقية منظمة العمال الريفيين رقم 141 لسنة 1975، والتوصية رقم 149.

- اتفاقية علاقات العمل في الوظيف العمومي رقم 151 لسنة 1978 والتوصية رقم 151.

<sup>1</sup> وسيلة شابو، المرجع السابق ص 96.

<sup>2</sup> ثوابتي ربما سرور، المرجع السابق، ص 512.

<sup>3</sup> أسامة عرفات، المرجع السابق، ص، 637.

- اتفاقية ممثلي العمال رقم 135 لسنة 1971 والتوصية رقم 143.

## المطلب الثاني

### أسس ومبادئ الحقوق والحريات النقابية

يعدّ احترام الحرية النقابية والحرية في المفاوضة الجماعية أمران أساسيان في منظمة العمل الدولية، حيث نص عليهما دستور منظمة العمل الدولية وإعلان "فيلادلفيا" الملحق بدستور المنظمة<sup>1</sup>، وعادت منظمة العمل الدولية لتؤكد على هذان الحقان في إعلان 1998، المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وتتطلب ممارسة حق الحرية النقابية مجموعة من المبادئ والحقوق، توفر الحماية والضمانات الضرورية لممارسة هذا الحق.

## الفرع الأول

### حق العمال في تكوين منظماتهم بكل حرية وبدون تمييز

وفقاً لنص المادة (2) من الاتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1947: "للعامل ولأصحاب العمل، دون أي تمييز، الحق، دون ترخيص سابق، في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها، بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات"، فعبارة "دون أي تمييز" لا تترك أي مجال يحتتمل الاختلاف في التأويل والتطبيق فيما يخص استفادة العمال بمختلف فئاتهم من الحرية النقابية والنشاط النقابي<sup>2</sup>، ووجود هذه الصيغة العامة يفتح المجال لتوسيع المشمولين بالحماية لأنهما تمنع التمييز من أي نوع<sup>3</sup>. فهذا الحق هو لكل فئات المجتمع دون تفرقة أو استبعاد<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> يرى مؤتمر العمل الدولي أن ديباجة دستور المنظمة تعلن أن: "إقرار مبدأ الحرية النقابية" وسيلة لتحسين ظروف العمل وإقرار السلم، أما إعلان فيلادلفيا فيؤكد على أن: "حرية الرأي وحرية الاجتماع أمران لا غنى عنهما لاطراد التقدم"، الفقرتين (3) و(4) من ديباجة الاتفاقية رقم 87.

<sup>2</sup> ثوابتي ربما سرور، المرجع السابق، ص 525.

<sup>3</sup> محمد إبراهيم خيرى الوكيل، المرجع السابق، ص 121.

<sup>4</sup> عبد العالي الديري، المرجع السابق، ص 363.

كما نصت المادة (3) من نفس الاتفاقية على أن "منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الحق في إعداد لوائح النظام الأساسي والقواعد الإدارية له، وانتخاب ممثليها في حرية تامة وتنظيم إدارتها وأوجه نشاطها وصياغة برامجها"، وفي الفقرة الثانية نصت على: "امتناع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذا الحق أو يعوق الممارسة المشروعة له".

إنّ الحقوق النقابية حسب هذه الاتفاقية تمنح لكل من العمال وأرباب العمل، ومؤدى هذا الحق أنه لا يجوز حصر تكوين النقابات على أنشطة أو مهن معينة، كما لا يجوز تحديد حق العمال في مهنة معينة على تكوين نقابة واحدة<sup>1</sup> وعدم السماح بقيام نقابات منافسة مما يشكل اعتداء على حق الاختيار في التكوين. فأول الحقوق هو حق العمال وأرباب العمل في تأسيس التنظيمات، التي يختارونها بحرية ودون وجود ترخيص سابق. فممارسة الحريات النقابية ترتبط باحترام الحريات المدنية، لأنه في حالة إنكار الحريات المدنية والحريات الديمقراطية فإن العمال وأصحاب العمل يواجهون إنكاراً لحقوقهم الأساسية، لا سيما عندما لا يتقبل النظام السياسي السائد وجود المنظمات النقابية المستقلة أو أنشطتها<sup>2</sup>.

حسب نص المادة (10) من هذه الاتفاقية فإنه: "يقصد بكلمة 'منظمة' في هذه الاتفاقية أي منظمة للعمال أو أصحاب الأعمال تعمل لحماية مصالح العمال أو أصحاب الأعمال وتنميتها". من هذا التعريف يستنتج البعض<sup>3</sup>: أن التنظيمات يمكن أن يكون موضوعها الأساسي تعزيز وحماية المصلح المهنية، ولكن أيضاً متابعة المصلح الأكثر عمومية التي تتجاوز المجال المهني، وهذه المصلح تتيح القيام بنشاط سياسي دون أن يؤدي إلى فقدانها الحماية الدولية.

<sup>1</sup> أسامة عرفات، المرجع السابق، ص 659.

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، المرجع السابق، الفقرة 40، ص 18.

<sup>3</sup> محمد إبراهيم خيرى الوكيل، المرجع السابق، 123.

مؤدى هذا الحق أنه لا يجوز قصر حق تكوين النقابات على مهن معينة، كما لا يجوز قصر هذا الحق على تكوين نقابة واحدة في مهنة معينة، أي عدم السماح بقيام نقابات منافسة<sup>1</sup>. بحيث يجب أن يكون لدى الأفراد القدرة على اختيار التنظيم الذي يعتبرونه أكثر جدارة في الدفاع عن مصالحهم أو متناسبا مع نزاعاتهم السياسية<sup>2</sup>.

فالأساس الذي تقوم عليه الحرية النقابية هو أن يتمتع كل العمال وأصحاب العمل بالحق والحرية في تأسيس والانضمام للمنظمات التي يعتبرونها أنها الأفضل لتقوية مصالحهم المهنية، وهذا يعني أن اختيار المنظمة هو أمر يعود إليهم ويجب ألا يفرض عليهم فرضا، كأن يكون ذلك على سبيل المثال بفرض من القانون أو الحكومة أو صاحب العمل<sup>3</sup>.

ولقد جاء في أحد تقارير لجنة الحريات النقابية التابعة لمكتب العمل الدولي، تفسيرا لهذا المبدأ حيث نص على أن: "وضعا يحرم فيه فردا من إمكانية الاختيار ما بين النقابات المختلفة بحكم أن التشريع لا يسمح بغير وجود منظمة واحدة في مجال عمله، لا يعد أمرا متفقا مع مبادئ الاتفاقية رقم 87، وفي الواقع أن مثل هذا النص ينشئ بحكم التشريع احتكارا نقائيا، ويجب أن نميزه عن الحالات التي تشكل فيها النقابات طوعية إتحادا واحدا"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> أسامة عرفات، المرجع السابق، ص 659.

<sup>2</sup> محمد إبراهيم خيرى الوكيل، المرجع السابق، ص 125.

<sup>3</sup> منظمة العمل الدولية، البرنامج المكثف حول الحوار الاجتماعي وقانون العمل وإدارة العمل، الفصل السابع، إزالة التمييز فيما يخص التشغيل والمهنة، الفقرة 43، على الموقع الإلكتروني التالي:

<https://www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/lhg/main.htm>

<sup>4</sup> مكتب العمل الدولي، الحريات النقابية، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية، منظمة العمل الدولية، ط4، 1996.

## الفرع الثاني

## حق المنظمات في ممارسة أنشطتها دون إذن سابق

لتكريس حرية التنظيم بالنسبة لمنظمات العمال وأصحاب العمل، أكدت المادة (2) من الاتفاقية رقم 87، أنه للعمال وأصحاب العمل دون أي تمييز، الحق ودون إذن سابق في تكوين منظمات يختارونها، فمن المكونات الأساسية لحرية التنظيم، أنه بمجرد تأسيس منظمات العمال وأصحاب العمل بحرية كاملة وبدون إذن مسبق، أن تكون قادرة على العمل بحرية أيضا، حيث يتوجب على السلطات العامة أن لا تتدخل في جهود هذه المنظمات فلهذه الأخيرة الحرية في: وضع أنظمتها الداخلية، انتخاب ممثليها بحرية تامة، تنظيم إدارتها ونشاطاتها، وصياغة برامجها.

نص المادة الثانية على عدم اشتراط إذن مسبق، هدفه تحرير العمال من هذا الإذن المسبق حتى لا تفرض السلطات العامة قيود على تكوين النقابات. هذه الاتفاقية في نظر البعض<sup>1</sup>، أخذت بنظام الإخطار وليس الترخيص، وفي هذا دعم للحرية النقابية من أجل تكوينها سواء أ كان هذا الإذن قبل إنشاء النقابة وفي المراحل الأولى للإعداد لتكوينها، أو من أجل إصدار نظامها الداخلي وتنظيم إدارتها ونشاطاتها.

وقد رأت لجنة الخبراء للحرية النقابية بمكتب العمل الدولي، أن أي نص تشريعي يجعل الحق في التجمع يخضع لترخيص تمنحه إدارة الحكومة بناء على إرادتها الخاصة، لا يتفق ومبدأ الحرية النقابية<sup>2</sup>.

ولكن هذا لا يعني أن تأسيس النقابات معني من أي إجراء قانوني، فالمادة (2) من الاتفاقية نصت على مبدأ عام بعدم الخضوع لإذن سابق، وهذا لا يمنع من أن تنظم كل دولة طريقة إنشاء التنظيمات النقابية الخاصة بها، بشرط أن لا يؤدي إلى عرقلة إنشاء هذه التنظيمات النقابية<sup>3</sup>. ومن

<sup>1</sup> محمد إبراهيم خيرى الوكيل، المرجع السابق، ص 124.

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية، المرجع السابق، الفقرة 22.

<sup>3</sup> محمد إبراهيم الخليل الوكيل، المرجع السابق، ص 124.

جهة أخرى فإن المادة (7) أكدت على أنه: "لا يخضع اكتساب منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل واتحاداتهم العامة الشخصية الاعتبارية لشروط من شأنها أن تقيد من تطبيق الضمانات الواردة في الاتفاقية"، علاوة على ذلك رأت لجنة الحريات النقابية، أن إمكانية الطعن أمام المحاكم ضد قرار إداري برفض التسجيل هي ضمانات مهمة للغاية<sup>1</sup>.

### الفرع الثالث

#### حق المنظمات النقابية في وضع نظامها الأساسي ولوائحها الداخلية

أكدت المادة (3) من الاتفاقية رقم 87 على أن النظام الداخلي، هو حق للمنظمات النقابية حيث نصت على أن: "لمنظمات العمال ولمنظمات أصحاب العمل الحق في وضع دساتيرها ولوائحها الداخلية وفي انتخاب ممثليها بحرية كاملة، وفي تنظيم إدارتها ونشاطها وفي إعداد برامج عملها. تمتنع السلطة العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو يعوق ممارسته".

مفهوم أو مضمون الحرية النقابية، يتضمن أن يتولى مؤسسو النقابات وضع قوانينها الداخلية مع مراعاة ما تنص عليه المادة (8) من الاتفاقية رقم 87، من أن يحترم العمال وأصحاب العمل في إطار ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية قانون البلد المعني، وتضيف في فقرتها الثانية على أنه، لا ينبغي أن يمس التشريع الوطني بالضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية. في هذا الإطار ترى لجنة الحريات النقابية أن أي إلزام للنقابة لوضع دستورها طبقاً لنموذج إجباري، يعد انتهاكاً لمبادئ الحرية النقابية ما لتكن هذه النماذج مجرد نماذج للاهتمام بها، دون أن يصاحب ذلك أي ضغط على النقابات لإتباعها<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Lee Swepston, op cit, p 200.

<sup>2</sup> أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، لبنان، 1985، ص 318.

كما صدرت عن مؤتمر العمل الدولي العديد من القرارات التي تمس موضوع الحريات والحقوق النقابية، فالقرار المعتمد بتاريخ 26 جوان 1952 يدعو من خلاله مؤتمر العمل الدولي، إلى وضع بعض المبادئ اللازمة لحماية حرية واستقلالية الحركة النقابية منها<sup>1</sup>:

- أن تصان حرية واستقلالية الحركة النقابية في كل بلد لتمكينها من أداء رسالتها الاقتصادية والاجتماعية دون أن تتأثر بالمتغيرات السياسية التي يمكن أن تحدث.
- من الشروط التي تضمن هذه الحرية وهذه الاستقلالية، هو أن تشكل النقابات دون النظر إلى الاعتبارات المتعلقة بالعرق، والأصل الوطني، أو الانتماء السياسي لأعضائها، وأن تسعى لتحقيق أهدافها النقابية على أساس تضامن جميع العمال ومصالحهم الاقتصادية والاجتماعية.

أما القرار المعتمد بتاريخ 25 جوان 1970، فأكد على الحريات الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وذلك بالنظر إلى أهميتها الأساسية بالنسبة للممارسة العادية للحقوق النقابية وهي<sup>2</sup>:

- الحق في الحرية والأمان الشخصي، والحق في الحماية من الاعتقال والحجز تعسفا.
- حرية الاجتماع.
- الحق في محاكمة عادلة أمام محكمة مستقلة ومحيدة.
- الحق في حماية ممتلكات النقابة.

<sup>1</sup> ثوابتي ربما سرور، المرجع السابق، ص، 540، عن مكتب العمل الدولي، القانون النقابي لمنظمة العمل الدولية، ط1، 1998، ص ص، 111، 112.

<sup>2</sup> ثوابتي ربما سرور، المرجع السابق، ص541، عن مكتب العمل الدولي، المرجع السابق، ص ص، 113، 115.

## المطلب الثالث

## الحق في المفاوضة الجماعية

بلغ اهتمام منظمة العمل الدولية بالحريات النقابية والحقوق الأساسية في العمل أقصاه، عندما وضعت المفاوضة الجماعية موضع عدة اتفاقيات وتوصيات تتعلق بالموضوع<sup>1</sup>. فإذا كانت منظمة العمل الدولية، المنظمة الدولية الوحيدة التي أتاحت للمرة الأولى مشاركة المجتمع المدني في عملية صنع القرار في منظمة دولية، من خلال اعتمادها صيغة الثلاثية أساسا في هيكلها وأنشطتها المختلفة، فإنها سعت إلى أن تنقل صيغة الحوار والتشاور داخل الدول الأعضاء لتكون منهجا في مناقشة مجمل السياسات الاقتصادية والاجتماعية في الدولة<sup>2</sup>.

منذ النصف الأول من القرن العشرين والمفاوضة الجماعية تمثل محور المعايير الدولية، باعتبارها أحد أهم الحقوق التي تتبناها المنظمة، وأحد أهم الآليات التي تسعى المنظمة من خلالها لتحقيق أهدافها<sup>3</sup>.

ويعدّ إعلان فيلادلفيا، الإعلان الصريح الأول عن حق المفاوضة الجماعية، فقد أرسى المبادئ الأساسية التي تقوم عليها المعايير الدولية بشأن علاقات العمل الجماعية، باعتبار تلك المبادئ جزء من دستور المنظمة، ولا يجب أن تتضمن تشريعات الدول الأعضاء أي أحكام أو ممارسات تناقض هذه المبادئ<sup>4</sup>، حيث يقرر أنه على المنظمة: "التزام أمام الملاء بنشر الدعوة إلى برامج من شأنها تحقيق تعاون العمال وأصحاب العمل، في إعداد وتطبيق التدابير الاجتماعية والاقتصادية"، فمنظمة العمل الدولية ومن خلال هذا النص تسعى إلى الترويج إلى إطار جديد، يهدف إلى أن يشترك

<sup>1</sup> تامر يوسف محمد سعفان، المرجع السابق، ص 205.

<sup>2</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 107.

<sup>3</sup> تامر يوسف محمد سعفان، المرجع السابق، ص 206.

<sup>4</sup> تامر يوسف محمد سعفان، المرجع نفسه، ص 2007.

العمال وأصحاب العمل مع الحكومة في إعداد وتطبيق التدابير الاجتماعية والاقتصادية، حتى لا تكون هذه العملية احتكارا حكوميا تمارسه الحكومة منفردة<sup>1</sup>.

وبقدر اهتمامها بتقرير الحق في التنظيم النقابي، من خلال الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي، عملت الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 والمتعلقة بالحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية، وتحديدًا في الفصل الرابع على إقرار حق المفاوضة الجماعية وتنظيمه سواء من حيث تحديد أطراف المفاوضة الجماعية أو موضوعها أو نطاق تطبيقها<sup>2</sup>.

## الفرع الأول

### تعريف المفاوضة الجماعية وتحديد نطاقها وأطرافها

الاهتمام البالغ لمنظمة العمل الدولية بالمفاوضة الجماعية جعلها تصدر مجموعة من الاتفاقيات والتوصيات الدولية الخاصة بالمفاوضة الجماعية، فهي تعمل على توفير نصوص قانونية حول المفاوضة الجماعية، موجهة أساسا كدليل لأطراف علاقة العمل من أجل مدهم بالآليات العامة للمفاوضة الجماعية وأدواتها ودور السلطات العامة فيها<sup>3</sup>.

### أولا: تعريف المفاوضة الجماعية:

هناك اتجاهات مختلفة في تعريف المفاوضة الجماعية، فمن حيث الهدف هي "المشاورات والمناقشات التي يجريها أو يقوم بها ممثلو العمال مع صاحب العمل، أو منظمات أصحاب العمل أو ممثليهم، من أجل التوصل إلى حسم المنازعات العمل الجماعية، أو من أجل إبرام اتفاق العمل الجماعي بينهما"<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 108.

<sup>2</sup> محمد الشرقاوي، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية (الحوار الاجتماعي)، دار الأفاق المغربية، المغرب، ط1، 2014، ص24.

<sup>3</sup> محمد الشرقاوي، نفس المرجع، ص 22.

<sup>4</sup> تامر يوسف سعفان، المرجع السابق، ص 87، عن الهاشمي بناني، علاقات العمل الجماعية، دراسة مقارنة، منظمة العمل العربية، مطبوعات مكتب العمل العربي، د.ت، ص ص، 41، 42.

بالرغم من العديد من الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والتي تناولت موضوع المفاوضات الجماعية، إلا أنها لم تورد تعريفا للمفاوضة الجماعية، باستثناء الاتفاقية رقم 154 المتعلقة بتشجيع المفاوضات الجماعية لسنة 1981، التي قدمت أهم تعريف جاءت به المادة (2) من هذه الاتفاقية<sup>1</sup>، التي تنص على أن: "يشمل تعبير الاتفاقية الجماعية في مفهوم هذه الاتفاقية جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب عمل ومجموعة أصحاب العمل، أو واحدة أو أكثر من منظمات أصحاب العمل من جهة، أو منظمة عمل أو أكثر من جهة أخرى من أجل:

- تحديد شروط العمل وأحكام الاستخدام و/أو؛
- تنظيم علاقات العمل بين أصحاب العمل والعمال، و/أو؛
- تنظيم العلاقات بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمة عمال".

فحسب هذه المادة أصبح مصطلح "المفاوضة الجماعية" ينطبق على جميع المفاوضات التي تجري بين صاحب العمل، أو مجموعة من أصحاب العمل، أو منظمة أو عدة منظمات لأصحاب العمل من جهة، ومنظمة أو عدة منظمات للعمال. كما أن هذه المادة عرفت التفاوض الجماعي انطلاقا، من حصر مضمونه "الشروط العامة للعمل والتشغيل" وتحديد أطرافه "أصحاب العمل والعمال أو منظمات العمل ومنظمات العمال".

لذلك هذا التعريف، يبدو في نظر البعض الآخر<sup>2</sup> غير مكتمل وغير مناسب بالنظر لما قضت به المادة (3) من الاتفاقية المذكورة، حيث وسعت نطاق أطراف التفاوض الجماعي ليشمل ممثلين آخرين غير نقابيين منتخبين من قبل العمال لغرض التفاوض نيابة عنهم، وذلك حسب ما يحدده تشريع أو ممارسة على المستوى الوطني، ويعرفها بأنها: "وسيلة تكوين القواعد الاتفاقية لتنظيم

<sup>1</sup> أهمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، د م ج، الجزائر، ط 2، 2013، ص 24.

<sup>2</sup> محمد الشرقاوي، المرجع السابق، ص 25.

شرط العمل وظروفه وعلاقاته عن طريق تفاوض طرفي علاقة العمل في صورة حوارات ومناقشات تنتهي إلى اختلافهم حول بعض القواعد والاتفاق حول البعض الآخر<sup>1</sup>.

أما الحوار الاجتماعي فتعرفه منظمة العمل الدولية بأنه: "جميع أنواع التفاوض أو التشاور أو تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال بشأن القضايا ذات الاهتمام المشترك"، فالحوار الاجتماعي يستخدم بمعنى الثلاثية أو التعامل الثلاثي بين الحكومة بصفتها ممثلة للدولة، ومنظمات أصحاب العمل والعمال، وهو المصطلح الذي يصف مشاركة الأطراف الثلاثة في صنع القرار بشأن مسائل العمل<sup>2</sup>، حيث تقع المفاوضة الجماعية في صميم الحوار الاجتماعي<sup>3</sup>.

### ثانياً: نطاق المفاوضة الجماعية:

حدّدت المادة (1) من الاتفاقية رقم (154) لسنة 1981 نطاق المفاوضة الجماعية، فهي تشمل كافة قطاعات النشاط الاقتصادي، فمن حيث المستفيدون من حق المفاوضة الجماعية، نلاحظ أن منظمة العمل الدولية أحالت صراحة على التشريعات الوطنية مدى انطباق أحكام المفاوضة على رجال الشرطة والقوات المسلحة، سواء في إطار الاتفاقية الدولية رقم (98) المتعلقة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية من خلال المادة الأولى، أو الاتفاقية الدولية رقم 151 لسنة 1978 المتعلقة بحماية حق التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الوظيفة العمومية من خلال المادة الأولى منها<sup>4</sup>.

فيما يخص استفادة الموظفين العموميين من حق المفاوضة الجماعية فإن الاتفاقية رقم 151 نصت في مادتها الثامنة على إمكانية التفاوض لحل النزاعات بين السلطات العمومية والعمالين بما بخصوص تحديد ظروف العمل أو إمكانية اللجوء إلى الوساطة أو المصالحة أو التحكيم.

<sup>1</sup> محمد الشرقاوي، المرجع السابق، ص 26.

<sup>2</sup> بلعيدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013/2014، ص 102.

<sup>3</sup> مكتب العمل الدولي، المفاوضة الجماعية، دليل للسياسات، ط 1، 2018، ص 4.

<sup>4</sup> محمد الشرقاوي، المرجع السابق، ص 25.

ثالثاً: أطراف المفاوضة الجماعية:

حدّدت المعايير الدولية أطراف المفاوضة الجماعية بصورة أكثر تفصيلاً في المادة الثانية من الاتفاقية رقم 154، حيث يتضح أن أطراف المفاوضة الجماعية هم أصحاب العمل أو منظماتهم من جانب ومنظمات العمال من جانب آخر.

غير أن المادة الثالثة من الاتفاقية المذكورة، تجيز في الفقرة الأولى منها للقانون الوطني أو الممارسة الوطنية إضفاء صفة المفاوضة الجماعية على المفاوضات، التي قد تجري مع الممثلين المنتخبين للعمال، غير أولئك الممثلين النقابيين، وذلك حسب ما يحدده التشريع أو الممارسة على المستوى الوطني شرط أن لا يستخدم هؤلاء الممثلين في إضعاف مكانة نقابات العمال<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني

### المفاوضة الجماعية ومعايير العمل الدولية

الاهتمام البالغ لمنظمة العمل الدولية بالمفاوضة الجماعية جعلها تصدر مجموعة من الاتفاقيات والتوصيات الدولية الخاصة بالمفاوضة الجماعية، فبالإضافة إلى الاتفاقية رقم 98 لسنة 1948، جاءت الاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 المتعلقة بترقية المفاوضة الجماعية بصيغة مباشرة ودقيقة لحق التفاوض الجماعي، الذي أخذ مفهومه أبعاداً واسعة عما كان عليه في الاتفاقية السابقة، إضافة إلى الاتفاقية رقم 144 لسنة 1976 بشأن المشاورات الثلاثية، والتوصية رقم 94 لسنة 1952 المتعلقة بالتعاون على مستوى المنشأة، والتوصية رقم 163 لسنة 1964 بشأن التشاور على المستويين الصناعي والوطني. وأعيد التأكيد على أهمية المفاوضة الجماعية في إعلان منظمة العمل الدولية حول مبادئ وحقوق العمل 1998<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 132.

<sup>2</sup> تامر يوسف شعبان، المرجع السابق، ص ص 208، 209.

أولاً: الاتفاقية رقم 98 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة 1949:

هذه الاتفاقية تعتبر تفصيلاً للاتفاقية رقم 87 السابقة الذكر، وهي تقدم العديد من الضمانات لحماية الحرية النقابية من أي اعتداء، يقع من جانب أرباب العمل أو من منظماتهم<sup>1</sup>، وتنظم المادة (4) من هذه الاتفاقية أحد أهم جوانب علاقات العمل وهي المفاوضة الجماعية الاختيارية<sup>2</sup>، حيث نصت على أن: "تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين، لإجراءات التفاوض الإداري بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، بغية تنظيم أحكام وشروط الاستخدام باتفاقات جماعية"، ولقد صيغت نصوص هذه الاتفاقية بطريقة مرنة حتى لا تفرض على الدول الموقعة عليها، طرقاً محددة من أجل تطبيق الضمانات الواردة في هذه الاتفاقية.

ثانياً: الاتفاقية رقم 151 المتعلقة بحماية حق التنظيم وإجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة لسنة 1978:

بعد أن لاحظ مؤتمر العمل الدولي، أن نصوص الاتفاقية رقم 98 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لا تغطي بعض فئات الموظفين العموميين والتوسع الكبير في أنشطة الخدمة العامة، وضرورة إقامة علاقات عمل سليمة بين السلطات العامة ومنظمات الموظفين العموميين، اعتمد مؤتمر العمل الدولي هذه الاتفاقية<sup>3</sup>، فمن حيث نطاقها تنطبق هذه الاتفاقية على كل الأشخاص الذين تستخدمهم السلطات العامة، حيثما لا تنطبق عليهم أحكام أكثر مواتاة في اتفاقيات العمل الدولية الأخرى<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> ثوابتي ربما سرور، المرجع السابق، ص 579.

<sup>2</sup> محمد إبراهيم خيرى الوكيل، المرجع السابق، ص 129.

<sup>3</sup> الفقرتين (3) و(4) من ديباجة الاتفاقية رقم 151.

<sup>4</sup> الفقرة (1) من المادة (1) من الاتفاقية رقم 151.

من أجل تمتع منظمات المستخدمين العموميين<sup>1</sup> بالاستقلال الكامل عن السلطات العامة، اعتبرت هذه الاتفاقية أن الأعمال الرامية إلى تشجيع إقامة منظمات للمستخدمين العموميين تحت سيطرة سلطة عامة، أو دعم منظمة للموظفين العموميين بالمال أو بأي طريقة أخرى بهدف إخضاعها لسلطة عامة، بمثابة تدخل بمفهوم المادة (5)<sup>2</sup> من هذه الاتفاقية.

في مجال إجراءات تحديد شروط وظروف الاستخدام نصت هذه الاتفاقية في المادة السابعة منها، على أن تتخذ عند الاقتضاء شروط تتناسب مع الظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير والاستخدام الكاملين لآلية التفاوض، بشأن هذه الشروط بين السلطات العامة المعنية ومنظمات المستخدمين العموميين أو أي أساليب أخرى تسمح لمثلي المستخدمين العموميين بالمشاركة في تحديد هذه الأمور. كما تعتبر المادة (8) من نفس الاتفاقية أن التفاوض الجماعي هو إحدى الآليات لتسوية المنازعات الناشئة عن تحديد شروط وظروف الاستخدام.

### ثالثاً: الاتفاقية رقم 154 المتعلقة بتشجيع المفاوضة الجماعية لسنة 1981:

من أجل بذل المزيد من الجهود لتحقيق المبادئ العامة الواردة في المادة (4) من الاتفاقية رقم 98، اعتمدت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 154، والتوصية رقم 163 المكمل لها، وتعتبر الاتفاقية رقم 154 أحدث وأهم الاتفاقيات الدولية التي عاجلت موضوع المفاوضات الجماعية بشكل متخصص<sup>3</sup>، فالمادة (5) من هذه الاتفاقية نصت على أن تتخذ تدابير تكيف مع الظروف الوطنية من أجل تشجيع المفاوضة الجماعية، هذه التدابير تتضمن:

– تيسير إمكانية المفاوضة الجماعية لجميع أصحاب العمل وكافة مجموعات العمال في فروع الأنشطة التي تغطيها هذه الاتفاقية.

<sup>1</sup> وفقاً للمادة (3) من الاتفاقية رقم 151: "يعني تعبير 'منظمات المستخدمين العموميين' أي منظمة تستهدف تعزيز مصالح المستخدمين العموميين والدفاع عنها أي كان تكوينها".

<sup>2</sup> الفقرتين (1) و(3) من المادة (5) من الاتفاقية رقم 151.

<sup>3</sup> ثوابي ربما سرور، المرجع السابق، ص 580.

- تشمل المفاوضات الجماعية تدريجياً لجميع المسائل الفرعية الواردة في المادة (2) من هذه الاتفاقية.

- تشجيع وضع قواعد إجرائية متفق عليها بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، وعدم إعاقة المفاوضات الجماعية في حالة عدم وجود هذه القواعد، بسبب عدم كفايته أو عدم ملائمتها.

- تشكيل هيئات تساعد على المفاوضات الجماعية.

وأضافت المادة الثامنة، أن هذه التدابير التي تتخذ لتعزيز المفاوضات الجماعية، يجب أن لا تنفذ بطريقة تعيق حرية المفاوضات الجماعية، ومن أجل وضع تدابير ملائمة تستهدف تشجيع المفاوضات الجماعية اعتمد مؤتمر العمل الدولي، التوصية رقم 163، التي وضعت أساليب تشجيع المفاوضات الجماعية ومنها:

- اتخاذ تدابير مكيفة مع الظروف الوطنية لتسهيل إقامة منظمات حرة، مستقلة، وممثلة لأصحاب العمل والعمال لأغراض المفاوضات الجماعية، وذلك من أجل الاعتراف بالمنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال لأغراض المفاوضات الجماعية.

- اتخاذ تدابير لكي تكون المفاوضات الجماعية ممكنة على كافة المستويات على مستوى المؤسسة، وعلى المستوى الوطني والإقليمي.

ولاستكمال هذه التدابير نصت هذه التوصية على ضرورة تلقي تدريب ملائم لكافة أطراف المفاوضات الجماعية، حيث يظهر دور السلطات العامة في تقديم المساعدة إلى منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، على شرط أن لا يمس بحق منظمات العمال وأصحاب العمل لاختيار ممثلها لأغراض المفاوضات الجماعية

## رابعاً: اتفاقيات وتوصيات أخرى ذات صلة بالمفاوضة الجماعية

هذه الاتفاقيات والتوصيات تقدم التوجيه والمساعدة للدول الأعضاء، الساعية إلى اتخاذ تدابير لتعزيز المفاوضة الجماعية<sup>1</sup>، ولأن المفاوضة الجماعية وظيفتها الأساسية هي الوصول إلى إبرام اتفاقية جماعية للعمل تضبط شروط وظروف العمل داخل المؤسسات الاقتصادية<sup>2</sup>، جاء البند الأول من التوصية رقم 91<sup>3</sup>، بعنوان آلية المفاوضة الجماعية، ونص على أن تقام آلية عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية، للتفاوض بشأن الاتفاقات الجماعية وعقدتها ومراجعتها وتجديدها، ولتوسيع تطبيق كل أو بعض الأحكام الواردة في اتفاق جماعي، تتخذ تدابير تقرر عن طريق القوانين أو اللوائح الوطنية وفقاً للممارسات الراسخة في مجال المفاوضة الجماعية<sup>4</sup>.

التوصية رقم 92 المتعلقة بالتوفيق والتحكيم الاختيارين لسنة 1951، تنص على إنشاء آلية للتوفيق الاختياري للمساعدة في تفادي المنازعات الصناعية بين أصحاب العمل والعمال وتسويتها<sup>5</sup>، وتنص الاتفاقية رقم 150 المتعلقة بإدارة العمل (دورها ووظائفها وتنظيمها) لسنة 1978، على أنه في إطار نضام إدارة العمل، ينبغي على كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية أن تتخذ ترتيبات من أجل قيام مشاورات وتعاون ومفاوضات بين السلطات العامة والمنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، أو ممثلي أصحاب العمل والعمال عند الاقتضاء.

كما تنص التوصية رقم 198 المتعلقة بعلاقة الاستخدام لسنة 2006، على أن وضع سياسة وطنية لحماية العمال في علاقة الاستخدام ينبغي أن تكون ثمرة مشاور مع الشركاء الاجتماعيين، وينبغي أن تقدم الإرشاد للأطراف المعنية في مكان العمل، وكجزء من هذه السياسة ينبغي للدول

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، المفاوضة الجماعية، دليل للسياسات، المرجع السابق، ص 12.

<sup>2</sup> بلعدون عواد، المرجع السابق، ص 163

<sup>3</sup> التوصية رقم 91 المتعلقة بالاتفاقيات الجماعية لسنة 1951.

<sup>4</sup> البند الرابع من التوصية رقم 151.

<sup>5</sup> البند الأول من التوصية رقم 92.

الأعضاء في منظمة العمل الدولية، أن تشجع دور المفاوضات الجماعية والحوار الاجتماعية كأحدى الوسائل لإيجاد الحلول للمسائل المتصلة بنطاق علاقة الاستخدام على المستوى الوطني.

## المبحث الثاني

### القضاء الفعلي على جميع أشكال العمل الجبري وعمل الأطفال

يلقى العمل الجبري وأشكال الرق والاتجار بالأشخاص اهتماما على المستوى الدولي، حيث اعتمدت منظمة الأمم المتحدة اتفاقيتين رئيسيتين هما، الاتفاقية الخاصة بالرق لسنة 1926، والاتفاقية التكميلية لإلغاء الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق لسنة 1956، كما اعتمدت عدة اتفاقيات أخرى تتضمن أحكاما ذات صلة بالعمل الجبري.

في إطار منظمة العمل الدولية يعتبر القضاء على جميع أشكال العمل الجبري، أحد المبادئ والحقوق الأساسية الأربعة في العمل، التي وردت في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لسنة 1998 ونظمتها الاتفاقيتان رقمي 29 و105 المتعلقتان بالقضاء على العمل الجبري.

يشمل العمل الجبري أيضا أحد أسوأ أشكال عمل الأطفال كما هو معرف في اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم 182 لسنة 1999، حيث يتساوى عمل الأطفال بالعمل الجبري ليس فقط عندما يجبر الأطفال بقوة القانون على العمل تحت التهديد بعقوبة، وإنما أيضا عندما يندرج عمل الطفل في إطار العمل الجبري الذي تقوم به العائلة ككل<sup>1</sup>.

وعرف موضوع حماية الأحداث اهتمام الدول منذ وقت مبكر، حيث بذل المجتمع الدولي جهودا كبيرة لمواجهة ظاهرة عمالة الأطفال وذلك عن طريق تنظيم عملهم، وحظر استغلالهم في

1 مكتب العمل الدولي، تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، التقرير العالمي بموجب متابعة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول، الدورة 39، 2005، الفقرة 17.

بمجال العمل من خلال مجموعة من المواثيق الدولية ذات الصلة<sup>1</sup>. فكان تقرير حد أدنى لسن التشغيل ومنع تشغيل من لم يبلغ هذا السن من أولى المسائل التي حظيت بهذا الاهتمام، حيث أصبحت مبدءا نصت عليه قوانين العمل في مختلف الدول<sup>2</sup>، وذلك لأهميته البالغة من حيث المخاطر المختلفة سواء تعلق بإتمام مرحلة التعليم الإلزامي، أو من حيث نموهم الجسدي والنفسي وجميع المشاكل والآثار النفسية المرتبطة بذلك<sup>3</sup>. لهذا فإن المنهج التشريعي في التعامل مع الأطفال يختلف عنه في التعامل مع عمل النساء، فالمنهج التشريعي في التعامل مع الأطفال يقوم على حظره كقاعدة عامة وإجازته استثناءا بشروط معينة، أما عمل النساء فيقوم المنهج التشريعي على إباحته كقاعدة عامة وتقييده بشروط، تتعلق بالمساواة في المعاملة بينها وبين الرجل، ووفقا لقدراتها البدنية، وتمكينها من التوفيق بين عملها ووظيفتها الاجتماعية<sup>4</sup>.

### المطلب الأول

#### الإطار القانوني للقضاء على العمل الجبري

يتعيّن أن يكون العمل متاحا للأفراد بصورة اختيارية، لا أن يفرض عليهم جبرا، فالأفراد كلهم يتمتعون بالحق في الحصول على عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية، حيث يمثل العمل الجبري خرقا خطيرا لحقوق الإنسان وتقييدا لحرية الإنسان، كما هو معرف في اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

<sup>1</sup> منتصر سعيد حمودة، حماية حقوق الطفل في القانون الدولي العام والإسلام، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2007، ص 140.

<sup>2</sup> عدنان العابد، القواعد المنظمة لعمل الأحداث في القوانين العربية، مجلة القانون الجديد للنشر، مصر، 2007، ص 140.

<sup>3</sup> بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار المقارن، جامعة بغداد، العدد 5، ط 2، 1983، ص 39

<sup>4</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 247، 248.

## الفرع الأول

## الإطار القانوني للقضاء على العمل الجبري خارج إطار منظمة العمل الدولية

اعتمدت منظمة الأمم المتحدة عددا من الاتفاقيات التي تتضمن أحكاما ذات صلة بالعمل الجبري، من خلال: ربط العمل الجبري بالرق (أولا)، ربط العمل الجبري بالاتجار بالأشخاص (ثانيا)، وحماية بعض الأطراف الضعيفة (ثالثا).

## أولا: صلة العمل الجبري بالرق:

يمثل الرق والعمل الجبري ممارستين، يجري التصدي لهما الواحدة بمعزل عن الأخرى في معظم الوثائق الدولية لحقوق الإنسان، ففي اتفاقية 1926 الخاصة بالرق، عرفت الرق على أنه: "حالة أو وضع أي شخص تمارس عليه السلطات المتعلقة بحق الملكية كلها أو بعضها". وحسب التقرير العالمي بموجب متابعة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فإن أوضاع العمل الجبري تتوزع على ثلاثة أنواع رئيسية<sup>1</sup>:

- العمل الجبري الذي تفرضه الدولة، ويتضمن العمل الجبري الذي تفرضه قوات الجيش عنوة، والمشاركة في الأشغال العامة قسرا، والعمل الجبري في السجون.
- العمل الذي يفرضه القطاع الخاص للاستغلال الجنسي التجاري، وهو يشمل النساء والرجال بغير إرادتهم، أو أشكال أخرى من النشاطات الجنسية التجارية، كما يشمل الأطفال الذين أجبروا على ممارسة نشاطات جنسية تجارية.
- العمل الذي يفرضه القطاع الخاص للاستغلال الاقتصادي و يتضمن العمل سدادا لدين، أو عمل المنازل الإجباري، أو العمل الإجباري في الزراعة، وفي المناطق الريفية النائية، فالعمل سدادا لدين ينشأ من أوضاع التبعية الاقتصادية، عندما يعطي أصحاب العمل أو ملاك الأراضي

1 مكتب العمل الدولي، تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري 2005، المرجع السابق، الفقرة 40.

قروضا أو سلفا للعمال لأغراض الغذاء، أو السكن، أو أغراض أخرى، والتي يجب تسديدها عن طريق العمل.

كما يشمل العمل الجبري حالات الرق والممارسات المشابهة له وعبودية الدين والقنانة، حيث تنص الاتفاقية الخاصة بالرق لسنة 1926 في مادتها الخامسة على أن: "تتخذ جميع الدول التدابير الضرورية للحؤول دون تحول العمل الجبري (القسري) أو عمل السخرة إلى ظروف تماثل ظروف الرق"، وترد مسألة العمل الجبري في الاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والممارسات الشبيهة بالرق لسنة 1956، فمن بين الممارسات التي يجب اتخاذ التدابير التشريعية وغير التشريعية الضرورية للوصول تدريجيا إلى إبطالها أو هجرها حيثما استمر وجودها "القنانة"، ويراد بها وضع أي شخص ملزم بالعرف أو بالقانون أو عن طريق الاتفاق، بأن يعيش أو يعمل على أرض شخص آخر، وأن يقدم خدمات معينة لهذا الشخص، بعوض أو بلا عوض، ودون أن يملك حرية تغيير وضعه"<sup>1</sup>، وهي بهذا تنص على التحريم الكلي لعبودية الدين والقنانة<sup>2</sup>. وفي الظروف التي لا يملك فيها العامل بدائل غير القبول بتلك القروض وفي ظل القيمة المتدنية لعمل العامل أو خدماتهم أو منتجاتهم، فإن العمال يواجهون صعوبة بالغة لتسديد ديونهم التي يمكن أن يتوارثوها وذلك من خلال عبودية المديونية وبذلك فإنها تمتد إلى أجيال أخرى<sup>3</sup>. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان هو الآخر يحظر الرق والعبودية من خلال نص المادة (4)<sup>4</sup>، وفي الفقرة الأولى من المادة (23)<sup>5</sup>، كما ترد هذه الحقوق في اتفاقيات أخرى لمنظمة الأمم المتحدة، فحظر العمل الجبري

<sup>1</sup> الفقرة (ب) من المادة (2) من الاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والممارسات الشبيهة بالرق، لسنة 1956.

<sup>2</sup> ديباجة الاتفاقية رقم 105 المتعلقة بإلغاء العمل الجبري لسنة 1957.

<sup>3</sup> منظمة العمل الدولية، البرنامج المكثف حول الحوار الاجتماعي، المرجع السابق، الفصل السادس.

<sup>4</sup> نص المادة (4) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان: "لا يجوز استرقاق أحد أو استعباده، ويحظر الرق والاتجار بالرقيق بجميع صورهما".

<sup>5</sup> ما ورد في الفقرة الأولى من المادة (23) من نفس الإعلان " لكل شخص الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله[...]".

يرد في المادة (8)<sup>1</sup> من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966، ونفس الحظر يرد في الفقرة الأولى من المادة (6)<sup>2</sup> من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966.

### ثانيا: صلة العمل الجبري بالاتجار بالأشخاص:

الاتفاقيات الدولية الأولى التي تحظر الاتجار بالأشخاص اعتنت بصورة حصرية بالاتجار بالنساء، خاصة النساء البيضاوات الأوروبيات اللواتي يتم استغلالهن لأغراض جنسية<sup>3</sup>، أما النظام القانوني للاتجار بالأشخاص فيتألف من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية لسنة 2000<sup>4</sup>، وبروتوكول منع ومعاينة الاتجار بالأشخاص وخاصة النساء والأطفال لسنة 2000، المكمل لهذه الاتفاقية، هذا الأخير يعتبر أول اتفاقية دولية تقدم تعريفا للاتجار بالأشخاص يشتمل على العمل الجبري<sup>5</sup>، وهو يعرف الاتجار بالأشخاص<sup>6</sup> باعتباره يتألف من ثلاثة أركان<sup>7</sup>:

<sup>1</sup> تنص المادة (8) من العهد على أنه: "(1) - لا يجوز استرقاق أحد، ويحظر الرق والاتجار بالرق بجمع صورهما، (2) - لا يجوز أن يخضع أحد للعبودية، (3) - لا يجوز إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي".

<sup>2</sup> نص المادة (6): "تعترف الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذه الحق".

<sup>3</sup> الاتفاق الدولي لقمع الاتجار بالرقيق الأبيض لسنة 1904، الاتفاقية الدولية لقمع الاتجار بالرقيق الأبيض لسنة 1910، اتفاقية حظر الاتجار بالأشخاص واستغلال دعارة الغير لسنة 1949.

<sup>4</sup> هذه الاتفاقية مكتملة بثلاثة بروتوكولات وهي: بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو، وبروتوكول منع وقمع ومعاينة الاتجار بالأشخاص، وبخاصة النساء والأطفال، وبروتوكول مكافحة صنع الأسلحة النارية وأجزائها ومكوناتها والذخيرة والاتجار بها بصورة غير مشروعة.

<sup>5</sup> مكتب العمل الدولي بالقاهرة، العمل الجبري والاتجار بالبشر مرجع أحكام قضائية، دليل تدريبي للقضاة والمدعين العموميين والعاملين بالسلك القانوني، ط 1، 2018، ص 15.

<sup>6</sup> حسب نص المادة (3) من هذا البروتوكول: "يقصد بتعبير 'الاتجار بالأشخاص' تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تنقلهم أو إيواؤهم أو استقبالهم بواسطة التهديد بالقوة أو استعمالها أو غير ذلك من أشكال القسر أو الاختطاف أو الاحتيال أو الخداع، أو استغلال السلطة، أو استغلال حالة استضعاف، أو بإعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر لغرض الاستغلال، كحد أدنى، استغلال دعارة الغير، أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسرا، أو الاسترقاق، أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء".

<sup>7</sup> مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، فيينا، مفهوم الاستغلال في بروتوكول الاتجار بالأشخاص، 2015، ص 11.

(1) "الفعل": وهو تجنيد أشخاص أو نقلهم أو تنقلهم أو إيوائهم أو استقبالهم.

(2) "وسيلة" يتحقق بها ذلك الفعل (التهديد بالقوة أو استعمالها، أو الاختطاف، أو الاحتيال، أو استغلال السلطة، أو استغلال حالة استضعاف، أو إعطاء أو تلقي مبالغ مالية أو مزايا، لنيل موافقة شخص له سيطرة على شخص آخر).

(3) "الغرض": أي الاستغلال ويشمل كحد أدنى "استغلال دعارة الغير أو سائر أشكال الاستغلال الجنسي، أو السخرة أو الخدمة قسرا، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد، أو نزع الأعضاء".

ويجب أن تتوافر هذه الأركان الثلاثة ليشكل "الاتجار بالأشخاص"، ولاحظت لجنة خبراء منظمة العمل الدولية أن مفهوم استغلال العمل في التعريف الذي يقدمه بروتوكول الاتجار بالأشخاص يسمح بإقامة الصلة مع الاتفاقية رقم 29 المتعلقة بالعمل الجبري، كما لاحظت اللجنة كذلك أن "الوسيلة" التي تشكل عنصرا من عناصر تعريف الاتجار بالأشخاص كالتهديد بالقوة أو الاختطاف، أو الاحتيال، أو الخداع، تستبعد الموافقة الحرة والواعية للدخول في علاقة استخدام<sup>1</sup>.

ويشمل الاتجار بالأشخاص، الاتجار بالرجال لغرض العمل الجبري وغيره من سبل الاستغلال، فهذا الشكل من أشكال الاتجار آخذ في التفشي، فالرجال والأطفال بوجه خاص يتاجر بهم لأغراض الاستغلال في أعمال البناء، وفي الزراعة، وفي صيد الأسماك والتعدين<sup>2</sup>، ومع أن بروتوكول منع ومعاقة الاتجار بالأشخاص لا سيما النساء والأطفال، يميز بين الاستغلال لغرض العمل الجبري أو الخدمات القسرية والاستغلال الجنسي، فإن الاستغلال الجنسي القسري والبغاء القسري يندرجان ضمن نطاق تعريف العمل الجبري أو العمل الإلزامي، فطبيعة العلاقة بين

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، تعزيز الإجراءات لوضع حد للعمل الجبري، التقرير الرابع، ط1، 2013، الفقرة 37، ص9.

<sup>2</sup> مجلس حقوق الإنسان، الجمعية العامة، الأمم المتحدة، تقرير مقدم من المقررة الخاصة المعنية بالاتجار بالأشخاص، لاسيما النساء والأطفال، 2009، الفقرة 16، ص 7.

الشخص و"صاحب العمل"، هي التي تحدد حالة العمل الجبري، وليس نوع النشاط المؤدى أو قانونيته أو عدم قانونيته. بمقتضى القانون الوطني، أو الاعتراف به على أنه نشاط اقتصادي<sup>1</sup>.

### ثالثاً: صلة العمل الجبري بالفئات المهشة في علاقات العمل:

كما وردت المبادئ ذات الصلة بالعمل الجبري في الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990، حيث أخذت الدول الأطراف في هذه الاتفاقية في اعتبارها، حالة الضعف التي كثيراً ما يجد العمال المهاجرين وأفراد أسرهم فيها، حيث يستخدمون في ظروف عمل غير مناسبة، فجاءت بأحكام في المادة (11) من هذه الاتفاقية، تمنع أن يعرض العامل المهاجر أو أي فرد من أسرته للاسترقاق أو الاستعباد أو بالعمل سخرة أو قسراً.

أما اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006، ومن خلال المادة (27) التي تتضمن العمل والعمالة، يشمل الحق في العمل لهذه الفئة "إتاحة الفرصة لهم لكسب الرزق في عمل يختارونه أو يقبلونه بحرية في سوق عمل وبيئة عمل منفتحتين أمام الأشخاص ذوي الإعاقة [...]"<sup>2</sup>. وسن تشريعات لتحقيق عدة أهداف منها "حظر التمييز على أساس الإعاقة فيما يخص جميع المسائل المتعلقة بكافة أشكال العمالة، ومنها شروط التوظيف والتعيين والعمل، واستمرار العمل، والتقدم الوظيفي، وظروف العمل الآمنة والصحية"<sup>3</sup>، فهذا النص يجعل الدول الأطراف في هذه الاتفاقية، تكفل عدم إخضاع الأشخاص ذوي الإعاقة للرق أو العبودية من خلال حمايتهم على قدم المساواة مع الآخرين من العمل الجبري أو القسري.

<sup>1</sup> الفريق العامل المعني بالاتجار بالأشخاص، فيينا، تحليل المفاهيم الأساسية الواردة في بروتوكول الاتجار بالأشخاص، 2010، الفقرة 18، ص 8. وفقاً للفقرة الثالثة من المادة (32) تم إنشاء فريق عامل مؤقت مفتوح العضوية، من أجل إسداء المشورة إلى مؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية، ومساعدته فيما يتعلق ببروتوكول الاتجار بالأشخاص.

<sup>2</sup> الفقرة (1) من المادة (27).

<sup>3</sup> الفقرة (1) من المادة (27).

## الفرع الثاني

## الإطار القانوني للقضاء على العمل الجبري في معايير العمل الدولية

القضاء على العمل الجبري هو واحد من الحقوق الأساسية الأربعة في العمل التي يشملها إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وتعتبر الاتفاقيتان رقم 29 و رقم 105 ، الوسائل الأساسية لمنظمة العمل الدولية الهادفة إلى تحريم العمل الجبري.

## أولاً: تعريف العمل الجبري:

تعرف منظمة العمل الدولية في اتفاقيتها الأولى المتعلقة بالموضوع، أي اتفاقية العمل الجبري رقم 29 لسنة 1930<sup>1</sup> على أنه: "كل أعمال أو خدمات<sup>2</sup> تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة<sup>3</sup> ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره"<sup>4</sup>، هذه الاتفاقية لا تشير إلى وضع العمل الذي يزاوله العامل، ما يعني أن شخصاً يعمل لحسابه الخاص قد يكون ضحية للعمل الجبري من دون أن يكون بالضرورة في علاقة عمل نظامية أو غير نظامية،<sup>6</sup> وتضع هذه الاتفاقية بعض الاستثناءات في الفقرة الثانية من نفس المادة، وهي: أعمال ذات صبغة العسكرية بحتة، الأعمال التي

<sup>1</sup> اعتمدت الاتفاقية رقم (29) عندما كان ينظر إلى العمل الجبري على نطاق واسع كمارسة تتبعها الدول الاستعمارية وبعض الدول المستقلة، لكن لم تعد الأحكام الانتقالية المنصوص عليها في المادة (1) الفقرتين (2) و (3) والمواد من (3) إلى (24) من الاتفاقية رقم 29 قابلة للتطبيق، فالمادة (29) تنص على أنه: "يجوز اللجوء إلى العمل الجبري أو الإلزامي، خلال الفترة الانتقالية، إلا للأغراض العامة وكتدبير استثنائي[...]"، حيث اعتبرت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية أن اللجوء إلى العمل الجبري لا يمكن تبريره من خلال التذرع بهذه الأحكام الانتقالية " مكتب العمل الدولي، تعزيز الإجراءات لوضع حد للعمل الجبري، التقرير الرابع، 2014، ط1، الفقرات، 17، 18، 19، ص5.

<sup>2</sup> تشير عبارة "كل أعمال أو خدمات" إلى الأعمال والخدمات بجميع أنواعها لأي نشاط أو صناعة بما في ذلك الاقتصاد غير المنظم.  
<sup>3</sup> تشمل عبارة "التهديد بأي عقوبة" طائفة واسعة من العقوبات بما في ذلك العقوبات الجزائية ومختلف أشكال الإكراه المباشر وغير المباشر، كالعنف الجسدي والتهديدات النفسية وعدم دفع الأجور.

<sup>4</sup> وتشير عبارة "بمحض إرادته" إلى الموافقة الحرة والواعية للدخول في علاقة استخدام وحریتهم في أن يغادروا عملهم في أي وقت. وردت هذه الإشارات في تقرير مكتب العمل الدولي، تعزيز الإجراءات لوضع حد للعمل الجبري، 2014، المرجع السابق.

<sup>5</sup> المادة (2) من الاتفاقية رقم 29.

<sup>6</sup> مكتب العمل الدولي، صعب الإدراك عصي الإحصاء، الخطوط التوجيهية للمسح التقديري لظاهرة العمل الجبري في صفوف الراشدين والأطفال، ط1، 2013، ص13. ( تعرض هذه المبادئ التوجيهية الخبرات والدروس التي اكتسبتها منظمة العمل الدولية بين عامي 2008 و2010).

تمثل جزءاً من الواجبات المدنية الطبيعية للمواطنين، أعمال تغتصب من أي شخص بناء على إيداع من محكمة قانونية تحت إشراف ورقابة سلطة عامة، أعمال تغتصب في حالة الطوارئ أو في حالة حرب أو وقوع كارثة، والخدمات الاجتماعية التي يؤديها أفراد المجتمع لتحقيق نفع مباشر لهذا المجتمع.

كما وضعت منظمة العمل الدولية تعريف عملي للعمل الجبري لدى الكبار على أنه: "عمل لا يكون الشخص قد تطوع بأدائه. محض اختياره (مفهوم "اللاإرادية")، والذي يفرض عنوة تحت التهديد بأي عقاب (مفهوم "الإكراه") من قبل صاحب عمل أو طرف ثالث، وقد تتم ممارسة الإكراه خلال عملية توظيف العامل لإجباره على قبول الوظيفة، أو بعد بداية العمل لإجبار الشخص على أداء مهام لم يتم الاتفاق عليها عند التوظيف أو لمنع العامل من ترك الوظيفة"<sup>1</sup>، على سبيل المثال عند إغراء العمال المهاجرين بالخدعة والوعود الكاذبة و احتجاز وثائق الهوية، أو عندما يجبرون على البقاء رهن إشارة صاحب العمل<sup>2</sup>.

حسب تعريف منظمة العمل الدولية يشمل العمل الجبري حالات الرق والممارسات المشابهة له وعبودية الدين والقنانة، وهذا ما نلاحظه في نص المادة (5) من الاتفاقية الخاصة بالرق لسنة 1926 السابقة الذكر في مادتها الخامسة: "تتخذ جميع الدول التدابير الضرورية للحؤول دون تحول العمل القسري أو عمل السخرة إلى ظروف تماثل ظروف الرق" كما ترد مسألة العمل الجبري في الاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والممارسات الشبيهة بالرق لسنة 1956، فمن بين الممارسات التي يجب اتخاذ التدابير التشريعية وغير التشريعية الضرورية للوصول تدريجياً إلى إبطالها أو هجرها حيثما استمر وجودها، "القنانة، ويراد بها وضع أي شخص ملزم بالعرف أو بالقانون أو عن طريق الاتفاق، بأن يعيش أو يعمل على أرض شخص آخر، وأن يقدم خدمات معينة لهذا

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، صعب الإدراك عصي الإحصاء، نفس المرجع، ص 13.

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، ثمن الإكراه، التقرير العالمي. بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية، ط 1، 2009، الفقرة 33، ص 7.

الشخص، بعوض أو بلا عوض، ودون أن يملك حرية تغيير وضعه"<sup>1</sup>، وهي بهذا تنص على التحريم الكلي لعبودية الدين والقنانة.<sup>2</sup> ولأن أشكال العمل الجبري تشكل انتهاكا لحقوق الإنسان المشار إليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، أشارت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 105 المتعلقة بإلغاء العمل الجبري لسنة 1957، على أن العمل الجبري لا يمكن استخدامه في خمس حالات معينة.<sup>3</sup>

- كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية أو آراء تتعارض مذهبيا مع النظام السياسي أو الاقتصادي أو الاجتماعي؛
- كوسيلة لحشد الأيدي العاملة أو استخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية؛
- كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة؛
- كعقاب على المشاركة في الإضرابات؛
- كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني.

#### ثانيا: معايير العمل الدولية الأخرى ذات الصلة بالموضوع:

اهتمت منظمة العمل الدولية بالفئات الهشة في علاقات العمل، فهي تحظر عبر معاييرها صراحة العمل الجبري وما يتصل به من ممارسات في صفوف فئات محددة من العمال المستضعفين<sup>4</sup>، ويمكن استعراض هذه الاتفاقيات في ما يلي:

- الاتفاقية رقم 143 المتعلقة بالهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين لسنة 1975: في مادتها الثالثة نصت على أن تعتمد كل دولة عضو جميع التدابير

<sup>1</sup> الفقرة (ب) من المادة (2) من الاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والممارسات الشبيهة بالرق، لسنة 1956.

<sup>2</sup> دياحة الاتفاقية رقم 105 المتعلقة بإلغاء العمل الجبري لسنة 1957.

<sup>3</sup> المادة (1) من الاتفاقية رقم 105.

<sup>4</sup> مكتب العمل الدولي، تعزيز الإجراءات لوضع حد للعمل الجبري، المرجع السابق، الفقرة 26، ص 7.

الضرورية والمناسبة للقضاء على حركات الهجرة الخفية من أجل العمل وعلى استخدام المهاجرين بصورة غير قانونية.

- الاتفاقية رقم 169 المتعلقة بالشعوب الأصلية والقبلية لسنة 1989: التي جاء في ديباحتها، أن هذه الشعوب في أجزاء كثيرة من العالم، لا تتمكن من التمتع بحقوق الإنسان الأساسية داخل الدول التي تعيش فيها بنفس درجة تمتع بقية سكان هذه الدول بهذه الحقوق، فالمادة (11) منها تحظر قيام أفراد هذه الشعوب بخدمات جبرية، وفي المادة (20) طالبت الحكومات أن تتخذ تدابير فعالة لحماية العمال الذين ينتمون إلى هذه الشعوب من بينها عدم إخضاع هؤلاء العمال لنظم التشغيل القسري، بما في ذلك العمل سداد لدين والأشكال الأخرى من عبودية الديون.

- الاتفاقية رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المتزليين لسنة 2011: العمل المتزلي في حد ذاته لا يعتبر عملا قصريا، ولكن العمال المتزليون ميبأون للعمل بشكل منعزل وغالبا ما يستثنون من التغطية التي توفرها تشريعات العمل، ولذلك فإن العمل المتزلي في ظل ظروف معينة قد ينتج عنه عمل إجباري، فطالبت هذه الاتفاقية من خلال مادتها الثالثة من كل دولة عضو، أن تتخذ تدابير فعالة لتعزيز وحماية حقوق الإنسان لجميع العمال المتزليين بما في ذلك القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي.

كما ذكرت لجنة الخبراء في الدراسة الاستقصائية التي أجرتها سنة 2007 بشأن استتصال العمل الجبري، بأن حظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي قاعدة آمرة من قواعد القانون الدولي الحديث لحقوق الإنسان، وتنطبق الاتفاقيتان رقم 29 ورقم 105 اللتان ترميان إلى ضمان عدم تعرض جميع البشر للعمل الجبري في القانون والممارسة على جميع العمال بمن فيهم العمال المتزليين<sup>1</sup>.

1 مكتب العمل الدولي، العمل اللائق من أجل العمال المتزليين، التقرير الرابع، الدورة 2010، الفقرة 14.

- الاتفاقية رقم 122 المتعلقة بسياسة العمالة لسنة 1964: أدرجت منظمة العمل الدولية في هذه الاتفاقية مبدأ مهما وهو أن كل دولة عضو ينبغي أن تتبع سياسة فعالة لتعزيز العمالة الكاملة والمنتجة و"المختارة بحرية" فمفهوم "العمالة المختارة بحرية"<sup>1</sup>، يتجاوز مسألة فرض العمل الجبري، ويشمل جميع الحالات التي تكون فيه حرية العامل في اختيار العمل مقيدة بشكل من الأشكال.<sup>2</sup>

- التوصية رقم 198 المتعلقة بعلاقة الاستخدام لسنة 2006: تشير هذه التوصية في الفقرة الرابعة (ب) من البند الأول إلى: أنه ينبغي للدول الأعضاء في المنظمة أن تضع سياسة وطنية تنص على عدة تدابير من بينها: "مكافحة علاقات الاستخدام المستترة [...] وتكون هناك علاقة استخدام مستترة عندما يعامل صاحب العمل شخصا ما بطريقة مختلفة عن معاملته لشخص مستخدم، لإخفاء وضعه القانوني كمستخدم، وقد تنشأ مثل هذه الأوضاع حينما تفضي الترتيبات القانونية إلى حرمان العمال من الحماية التي يحق لهم بها".

هذه الاتفاقيات لا تقدم حولا فورية أو بسيطة، فهي تقدم الإرشاد حول كيفية معالجة مختلف القضايا المتصلة بالعمل الجبري بما فيها الاتجار بالبشر، عندما يؤخذ بها مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالعمل الجبري.<sup>3</sup>

## المطلب الثاني

### القضاء الفعلي على عمل الأطفال

القضاء الفعلي على عمل الأطفال والرفع التدريجي يشكلان محور اهتمام منظمة العمل الدولية فمنذ إنشائها سنة 1919، اهتمت المنظمة بتحديد سن أدنى لقبول الطفل في مجال العمل،

<sup>1</sup> تنص المادة (1) من الاتفاقية رقم 122، في فقرتها الأولى: "على كل دولة عضو أن تعلن وتتابع، كهدف أساسي، سياسة نشطة ترمي إلى تعزيز العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية، بغية تنشيط النمو الاقتصادي والتنمية [...]".

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، ثم الإكراه، المرجع السابق، الفقرة 44، ص 8.

<sup>3</sup> مكتب العمل الدولي، ثم الإكراه، نفس المرجع، الفقرة 45، ص 8.

وذلك بسبب الوضع السيئ الذي كان يعيشه الأطفال في مجال العمل آنذاك. وأصبح عمل الأطفال مشكلة مزمنة للدول المتقدمة والنامية على سواء، فالدول المتقدمة تطالب برفع الحد الأدنى لعمل الأطفال، وتطالب بوضع آليات معينة لضبط هذا الحد وعدم تجاوزه، كمنع قبول صادرات الدول النامية التي تخالف الحد الأدنى لسن التشغيل، أما الدول النامية فتبرر اعتمادها في مجالات النشاط الاقتصادي على الأيدي العاملة صغيرة السن بالتنمية، لذلك تُعارض ربط معايير العمل الدولية بالتجارة، من خلال وضع دول ذات مستويات اقتصادية واجتماعية متباينة على قدم المساواة.<sup>1</sup>

وقد نجحت منظمة العمل الدولية في التوفيق بين هذين الاتجاهين<sup>2</sup>، بإصدار العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي حظيت بالتصديق عليها من أغلب الدول، ففي إطار منظمة العمل الدولية، هناك 27 اتفاقية عمل دولية و14 توصية، تتعلق كلها باستخدام وعمالة الأطفال، وتوجت هذه الاتفاقيات بالاتفاقية رقم 138 لعام 1973.

حيث كان نطاق سريان هذه الاتفاقيات يشمل في المرحلة الأولى القطاع الصناعي ثم امتد إلى الأنشطة الاقتصادية الأخرى، مفرقة في ذلك بين العمل الصناعي والعمل غير الصناعي وبين الأعمال البحرية والأعمال الزراعية<sup>3</sup>، وهذا في إطار سعيها للقضاء على عمل الأطفال إن أمكن أو تقليصه والحد من آثاره السلبية على الأقل<sup>4</sup>، لذلك فإن معايير العمل الدولية في التعامل مع عمل الأطفال، تهدف إلى حماية الأطفال من ثلاث جوانب هي:

**أولاً:** الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل ويهدف هذا التحديد إلى مراعاة القدرة البدنية والسماح بالنمو البدني والعقلي في ظروف طبيعية وتمكينه من الحصول على تعليم أساسي.

<sup>1</sup> محمد مختار القاضي، عمالة الأطفال في ظل العولمة ( الأبعاد الاقتصادية )، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2014، ص ص 36، 37، 38.

<sup>2</sup> صلاح علي علي حسن، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، 2012، ص 75.

<sup>3</sup> عبد العالي الديري، إنفاذ التزامات العمل الدولية للمرأة والطفل في المجال الداخلي، شركة الدليل للدراسات والتدريب وأعمال الطباعة والنشر، مصر، 2012، ص 153

<sup>4</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 247.

ثانيا: تنظيم وقت عمل الأطفال بما يتلاءم وقدرتهم البدنية، وفي ظروف تضمن لهم الحماية.

ثالثا: الفحص الطبي للتأكد من قدرتهم الصحية قبل التحاقهم بالعمل وأثناء العمل.

## الفرع الأول

### تعريف الطفل والطفل العامل

#### أولا: تعريف الطفل:

لتحديد مفهوم الطفل يعتمد في الغالب على معيار قانوني (السن)، و ورد مصطلح الطفل والطفولة في العديد من الاتفاقيات الدولية والإعلانات الدولية لحقوق الإنسان<sup>1</sup>، لكنها لم تحدد على وجه الدقة تعبير "الطفل" و"الطفولة"، وذلك لاهتمامها بحاجات الطفل وحمايته دون البحث عن تعريف مجرد له، والوثيقة الدولية التي عرفت الطفل تعريفا واضحا<sup>2</sup> هي اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل لسنة 1989، فعرفت الطفل في المادة (1) بأنه: "كل إنسان لم يتجاوز الثامنة عشرة ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه". وفقا لهذا التعريف لا بد من توافر شرطين: الأول: ألا يتجاوز الثامنة عشر، والثاني: ألا يكون القانون الوطني قد حدد سنا للرشد أقل من ذلك<sup>3</sup>. هذه الاتفاقية أخذت باتجاه يميل إلى رفع الحد الأقصى للسن ليعتبر طفلا، من أجل إعطائه مزيدا من الحماية باعتبار حقوقه هي حقوق الإنسان بصفة عامة<sup>4</sup>.

#### ثانيا: تعريف الطفل العامل:

تشير منظمة العمل الدولية إلى عدة تعريفات أهمها:

<sup>1</sup> من بينها، إعلان جنيف لحقوق الطفل سنة 1924، إعلان حقوق الطفل سنة 1959، اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل سنة

1989، الإعلان العالمي لبقاء الطفل وحمايته ونمائه سنة 1990، إعلان عالم جدير بالأطفال سنة 2002.

<sup>2</sup> حاج سودي محمد، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال، دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون الخاص، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2015/2016، ص 18.

<sup>3</sup> محمد مختار القاضي، المرجع السابق، ص 30.

<sup>4</sup> كيرواني ضاوية، التنظيم الدولي للعمل في مواجهة عمل الأطفال، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق العلوم السياسية، جامعة مولود معمري، بدون تاريخ المناقشة، ص 102.

1) الطفل الناشط اقتصاديا (L'enfant économiquement actifs): إن الطفل يكون ناشطا اقتصاديا، إذا كان منخرطا في نشاط السوق، فعمل الأطفال يشمل كل الأنشطة التي يكون متوجهها موجه إلى السوق<sup>1</sup>، فعمل الطفل هو كل شكل من أشكال النشاط الاقتصادي الذي يمارسه الطفل ويؤثر على صحته الجسدية والنفسية ويتعارض مع تعليمه الأساسي، هذا التعريف لعمل الأطفال يسمح بوضع عدة مجموعات من الأطفال الذين يعانون من وضعيات مختلفة، حيث ميزت منظمة العمل الدولية بين أربع فئات<sup>2</sup>:

- أولئك الذين يتمتعون بوضع العمال، أي الذين يكرسون كل وقتهم للعمل.
- أولئك الذين يكرسون كل وقتهم للمدرسة.
- أولئك الذين يجمعون بين التعليم والعمل، هؤلاء يعملون إما لتمويل تعليمهم أو تعليم الأطفال الآخرين في الأسرة.
- أولئك الذين ليسوا في المدرسة ولا في العمل، تشير منظمة العمل الدولية إلى هذه الفئة، باعتبارها فئة وضعها غير محدد بدقة.

2) الطفل العامل (Child Work) عمالة الأطفال (Child Labour): لإدراك منظمة العمل

الدولية صعوبة القضاء على عمل الأطفال بالكامل، ميزت بين فئتين رئيسيتين هما عمل الأطفال (Child Work) وعمالة الأطفال (Child Labour)، حيث يتم استخدام تعبير عمل الأطفال (Child Work)، بالنسبة للنشاط الذي يقوم به الطفل ولا يضر بالنمو البدني والعقلي للأطفال ولا يتعارض مع حصولهم على حقهم في التعليم، في حين يستخدم تعبير عمالة الأطفال (Child Labour) في أنشطة تعتبر خطيرة على نموهم وتعرقل حصولهم على حقهم في التعليم<sup>3</sup>. لذلك فإن منظمة العمل

<sup>1</sup> « Un enfant est économiquement actif s'il est impliqué dans une activité marchande, c'est-à-dire un travail dont le produit est destiné au marché. La définition du travail des enfants retient toutes les activités dont la production est destinée au marché», Agendra Bhukuth, Le travail des enfants: Limites de la définition, revue monde en développements, no 146, 2009, p 27, Article disponible: <https://www.cairn.info/revue-mondes-en-developpement-2009-2-page-27.htm>.

<sup>2</sup> Ibid.

<sup>3</sup> Agendra Bhukuth, op cit, 2009, p 27.

الدولية حددت مهمة عاجلة تمثلت في القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، لهذه الغاية أصدرت الاتفاقية رقم 182.

3) تعريف منظمة الأمم المتحدة للأطفال (اليونيسيف): هذه المنظمة تعرف ظاهرة تشغيل الأطفال على أنها: " كل عمل ضار بصحة الطفل، أو بنموه ورفاهيته، باستثناء الأعمال التي تتناسب مع أعمارهم والتي تساعد في تطورهم الجسماني، والعقلي، والروحي، والأخلاقي، والاجتماعي دون أن تؤثر على دراستهم"<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني

### جهود منظمة العمل الدولية للقضاء على عمل الأطفال

من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بعمل الأطفال، هناك 11 اتفاقية و5 توصيات، تتناول جميعها السن الآمن للالتحاق بالعمل<sup>2</sup>، شملت مختلف القطاعات المهنية، وتوجت هذه الاتفاقيات بالاتفاقية رقم 138 لسنة 1973.

### أولاً: في الصناعة والأعمال غير الصناعية:

1) في الصناعة: يمكن القول أن الاتفاقية (5) لسنة 1919 المتعلقة بتحديد السن الأدنى للعمل في قطاع الصناعة تعتبر أول وثيقة دولية تنظم سن العمل وتحدده كحد أدنى<sup>3</sup>، و التي مهدت الطريق أمام تنظيم تشريع دولي للحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل<sup>4</sup>، حيث منعت تشغيل الأطفال الأقل من 14 سنة في المؤسسات والوحدات الصناعية العامة والخاصة، باستثناء الوحدات العائلية التي يشتغل فيها أفراد العائلة الواحدة فقط، والعمل في المدارس المهنية في حالة إقرارها من قبل السلطة العامة مع الإشراف عليها.

<sup>1</sup> محمد مختار القاضي، مرجع سابق، ص31، عن منظمة الأمم المتحدة للأطفال، (اليونيسيف) 1997، وضع الأطفال في العالم، تقرير خاص عن عمالة الأطفال، مكتب (اليونيسيف) الإقليمي بالشرق الأوسط وشمال إفريقيا، عمان، الأردن، 1997.

<sup>2</sup> محمد يوسف علوان، خليل الموسى، 2007، المرجع السابق، ص 549.

<sup>3</sup> منتصر سعيد حمودة، المرجع السابق، ص 141.

<sup>4</sup> عبد العالي الديري، 2013، المرجع السابق، ص 249.

هذه الاتفاقية نصت في المادة (2) على أنه: "لا يجوز استخدام وتشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن الرابعة عشرة في المنشآت الصناعية الخاصة، فيما عدا المنشآت التي تقتصر على أفراد الأسرة الواحدة، و يشترط أن تكون هذه الأعمال بطبيعتها لا تشكل خطورة على المشتغلين بها". كما فرضت على مسيري المؤسسات الصناعية، مسك دفاتر خاصة تدون فيها كل حالات توظيف أطفال دون سن السادسة عشر (16) السن الأدنى للالتحاق بالعمل، وذلك لضمان الرقابة والإشراف.

وفي سنة 1938 أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم (59)، حيث أصبح الحد الأدنى لاستخدام الأطفال وتشغيلهم في المنشآت الصناعية خمس عشر (15) عاماً، سواء كانت هذه المنشأة تابعة للدولة أو خاصة، وكانت هذه المراجعة الجزئية بهدف تطوير الاتفاقية رقم (5)<sup>1</sup>.

(2) في الأعمال غير الصناعية: في سنة 1932 صدرت الاتفاقية رقم (33) المتعلقة بالحد الأدنى لسن التشغيل الأحداث في الأعمال غير الصناعية، حيث أوضحت المادة (1) في الفقرة الأولى منها، المقصود بالأعمال الغير صناعية، فحسب هذه المادة تنطبق هذه الاتفاقية على أي عمل لم تتناوله الاتفاقيات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دوراته الأولى، والثانية، والثالثة على التوالي<sup>2</sup>.

كما أكدت على المعيار العام وهو 14 سنة بالنسبة للأطفال الخاضعين للتعليم الإلزامي الابتدائي حيث نصت المادة (2) من الاتفاقية رقم 33 على أنه: "لا يجوز تشغيل الأطفال دون 14 سنة أو الأطفال فوق 14 سنة، الذين مازالت القوانين أو اللوائح الوطنية تلزمهم بالالتحاق بالمدارس الابتدائية، في أي عمل تطبق عليه هذه الاتفاقية".

<sup>1</sup> منتصر سعيد حمودة، المرجع السابق، ص 141.

<sup>2</sup> وهي: اتفاقية تحديد الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأطفال في الأعمال الصناعية لسنة 1919، واتفاقية تحديد الحد الأدنى للسن، التي يجوز فيها تشغيل الأطفال في العمل البحري لسنة 1920، واتفاقية تحديد الحد الأدنى للسن التي يجوز فيها تشغيل الأطفال في الزراعة لسنة 1921.

أما الاتفاقية رقم 60 لسنة 1937 والخاصة بتحديد الحد الأدنى للمشتغلين بالأعمال غير الصناعية، فقد أعادت أحكام المادة (2) من الاتفاقية رقم 33، وهذا برفع الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل من 14 سنة، إلى 15 سنة، وهذا باعتبار أن هذه السن مناسبة في أغلب دول العالم لالتهاء من مرحلة التعليم الابتدائية الإلزامية<sup>1</sup>، وفي نفس المجال أصدرت منظمة العمل الدولية التوصية رقم 41 لسنة 1932، لتكملة أحكام هذه الاتفاقية متناولة الأعمال السهلة والمهن في دور العرض.

### ثانياً: في الأعمال البحرية والأعمال الزراعية:

(1) في الأعمال البحرية: في عام 1920 أصدرت منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 7 المتعلقة بتحديد السن الأدنى للقبول في العمل بالبحر، مؤكدة على المعيار العام المحدد بـ 14 سنة كسن أدنى للتشغيل حيث نصت في المادة (2) منها على أنه: "لا يجوز تشغيل الأحداث الذين يقل سنهم عن الرابعة عشرة".

أما الاتفاقية رقم 58 لسنة 1936 بشأن الحد الأدنى للسن (الأعمال البحرية)، فإنها رفعت المعيار إلى 15 سنة<sup>2</sup>، إلا أنها تجيز استخدام الأطفال الذين هم في الرابعة عشرة، وذلك في حالة حصولهم على شهادة تفيد بأن الجهات المدرسية أو أي جهة أخرى مختصة قد تأكد لها أن هذا العمل هو لمصلحة الطفل<sup>3</sup>.

الاتفاقية 112 لسنة 1959 بشأن تحديد السن الأدنى لمن يسمح لهم العمل كصيادين، جاءت بنفس الحكم الوارد في المادة (2) من الاتفاقية رقم 58، ولكن هذا الاستثناء الوارد في المادة

<sup>1</sup> صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 84

<sup>2</sup> المادة (2) من الاتفاقية رقم 58.

<sup>3</sup> تنص المادة (2/2) من الاتفاقية رقم 58 على أنه: "يجوز للقوانين واللوائح الوطنية أن تسمح بمنح شهادات تخول للأطفال الذين يقل عمرهم عن 14 سنة، أن يعملوا في الحالات التي تكون فيها السلطات التعليمية أو غيرها من السلطات المعنية التي تحددها القوانين أو اللوائح، مقتنعة بأن هذا العمل سيفيد الطفل، وذلك بعد إيلاء الاعتبار الواجب لحالته الصحية والبدنية والفوائد المحتملة و الفورية التي تعود عليه من العمل المقترح".

(2) من الاتفاقية رقم 58 والاتفاقية 112، يكون قد ألغي بصدور الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973، وذلك بالنسبة للدول الأعضاء التي صدقت على الاتفاقية رقم 138<sup>1</sup>.

(2) في الأعمال الزراعية: فيما يتعلق بالمجال الزراعي أصدرت المنظمة الاتفاقية رقم 10 لسنة 1920، حيث وضعت معيار يتسم بالمرونة، فهذه الاتفاقية لا تتضمن تنظيمًا خاصًا يحظر مباشرة العمل في الأعمال الزراعية للأحداث الذين لم يبلغوا سن معينة، بل اكتفت بالنص على أن صغار السن دون 14 من عمرهم، لا يجوز استخدامهم أو تشغيلهم في أية منشأة زراعية عامة كانت أو خاصة، إلا خارج الساعات المحددة للتعليم بالمدارس<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث

#### المعيار العام للسن الأدنى للاستخدام والقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال

يتضمن الإطار القانوني الدولي المتعلق بعمل الأطفال وأسوأ أشكاله والعمل الجبري كذلك، الاتفاقية رقم 138 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام لسنة 1973، التي قيدت عمل الأطفال وحددت السن الدنيا للالتحاق بالعمل، والاتفاقية رقم 182 المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال لسنة 1999.

#### أولاً: السن الأدنى للقبول في العمل في الاتفاقية رقم 138:

بغرض الارتفاع بالحد الأدنى لسن التشغيل دون الدخول المبكر للأطفال إلى سوق العمل، وضعت منظمة العمل الدولية هذه الاتفاقية، لكي تلغي التباين في السن بين مختلف القطاعات

<sup>1</sup> صلاح على علي حسين، المرجع السابق، ص 88.

<sup>2</sup> المادة (1) من الاتفاقية رقم 10 لسنة 1921

المهنية<sup>1</sup>، فهي وثيقة شاملة تضع معايير دولية أكثر وضوحاً وأكثر منهجية واكتمالاً، فمن حيث المبدأ تغطي جميع القطاعات الاقتصادية وكافة أنواع العمل والاستخدام<sup>2</sup>، وقد استكملت هذه الاتفاقية بالتوصية رقم 146 حول ذات الموضوع، حيث تدعو الدول إلى إعطاء الأسبقية الكاملة من أجل التخطيط لاحتياجات صغار السن ومواجهتها، ضمن سياسات وبرامج التنمية، مع هدف الارتفاع التدريجي إلى سن 16 سنة كحد أدنى للقبول في العمل في كافة قطاعات النشاط الاقتصادي<sup>3</sup>.

### ثانياً: أهمية الاتفاقية رقم 138:

تكمن أهمية هذه الاتفاقية، بالإضافة إلى الاتفاقية الدولية رقم 182 لسنة 1999 المتعلقة بالقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، في كونها إحدى الاتفاقيات الأساسية في إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، كما تعد من الاتفاقيات الثمانية، التي تتابع بالإجراءات الخاصة المقررة

<sup>1</sup> تنص المادة (10) من هذه الاتفاقية على أن هذه الأخيرة تعد مراجعة للاتفاقيات التالية:

- الاتفاقية رقم 5 بشأن اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) 1919.
- الاتفاقية رقم 7 بشأن اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) 1920.
- الاتفاقية رقم 10 بشأن اتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة) 1921.
- الاتفاقية رقم 15 بشأن اتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدوهم) 1921.
- الاتفاقية رقم 33 بشأن اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) 1932.
- الاتفاقية رقم 58 بشأن اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري - مراجعة) 1936.
- الاتفاقية رقم 59 بشأن اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة - مراجعة) 1937.
- الاتفاقية رقم 60 بشأن اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية - مراجعة) 1937.
- الاتفاقية رقم 112 بشأن اتفاقية الحد الأدنى للسن (صيادو الأسماك) 1959.
- الاتفاقية رقم 113 بشأن اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض) 1965.

<sup>2</sup> Anne Bourget, le travail domestique des enfants accompli dans un cadre familial: proposition pour un meilleur encadrement juridique par l'organisation internationale du travail, mémoire de maîtrise, université Sherbrooke faculté de droit, Canada, 2011, p39.

<sup>3</sup> عبد العالي الديربي، 2013، المرجع السابق، ص 255.

للتابعة الإعلان المذكور<sup>1</sup>. فمن خلالها تهدف المنظمة إلى القضاء التدريجي على عمالة الأحداث<sup>2</sup>، من خلال تقيده ووضع حد أدنى لسن الاستخدام.

(1) **تقييد عمل الأطفال:** في المادة (1) من هذه الاتفاقية، عملت الاتفاقية ليس فقط من أجل وضع سن أدنى لعمل الأطفال وإنما على التشديد و التقييد من عمل الأطفال<sup>3</sup>، حفاظا على نموهم الجسدي والنفسي وذلك لتكريس المزيد من الحماية للأطفال، حيث نصت على أن: "تنفذ كل دولة طرف، بإتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء على عمل الأطفال فعليا، وإلى رفع الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل، بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث".

(2) **الحد الأدنى لسن الاستخدام:** حددت هذه الاتفاقية السن الدنيا للالتحاق بالعمل بـ15 سنة مع خيار تحديدها بـ 14 سنة كتدبير انتقالي، فنصت المادة (3) في فقرتها الثالثة على أن: "لا يجوز أن يكون الحد الأدنى للسن المقرر، أدنى من سن إنهاء الدراسة الإلزامية". أما في الفقرة الرابعة فأجازت لأي دولة عضو: "لم يبلغ اقتصادها وتسهيلاتهما التعليمية درجة كافية من التطور، أن تقرر في البداية حد أدنى للسن يبلغ 14 سنة، وذلك بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنيين حيثما وجدت".

بالنسبة لممارسة الأعمال الخفيفة أجازت الاتفاقية في الفقرة الأولى من المادة (7) استخدام الأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 13 و15 سنة، بشرط أن لا تكون ضارة بصحتهم أو بنموهم، ولا تعطل مواظبتهم في المدرسة، ولا تضعف قدرتهم على الاستفادة من التعليم الذي يتلقونه، أما في الفقرة الرابعة فحددت سن استخدام الأطفال ما بين 12 سنة و14 سنة بالنسبة للدول التي لم يبلغ اقتصادها وتسهيلاتهما التعليمية درجة كافية من التطور.

<sup>1</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 260.

<sup>2</sup> صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 89.

<sup>3</sup> محمد مجدي فؤاد عبد القادر، العمل المتري ومدى موائمة لمعايير قانون العمل والاتفاقيات الدولية (بالتطبيق على اتفاقية العمل اللائق 2011)، دار النهضة العربية، مصر، 2012، ص 164.

أما العمل الذي يخطر على ذهننا أن يعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأطفال، بسبب طبيعة هذا العمل أو الظروف التي يؤدي فيها، فإن هذه الاتفاقية فقد حددته بـ 18 سنة في الفقرة الأولى من المادة الثالثة، ورغم كل الجهود التي بذلتها منظمة العمل الدولية للقضاء على عمل الأطفال، فإنها لم تتمكن من القضاء عليه بأكمله لذلك توجهت من خلال الاتفاقية رقم 182 إلى القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال<sup>1</sup>.

### الفرع الرابع

#### القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال

أولاً: حماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي خارج إطار منظمة العمل الدولية:

استخدام مصطلح 'الاستغلال' في القانون الدولي يجسد ازدواجية المعنى، فلدى الإشارة إلى "شيء" كالمورد الاقتصادي مثلاً، يكون لمعنى الاستغلال معنى محايداً وحتى إيجابياً، على سبيل المثال اتفاقية الأمم المتحدة لقانون البحار التي تضع إطاراً تنظيمياً للاستغلال الاقتصادي للموارد الطبيعية البحرية، ولدى الإشارة إلى "شخص" فإن دلالة مصطلح 'الاستغلال' تكون سلبية، فعلى سبيل المثال يحظر القانون الدولي لحقوق الإنسان في المادة (6) من اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979، "جميع أشكال الاتجار بالمرأة واستغلال بغاء المرأة"، كما ينص على حماية الطفل من "الاستغلال الاقتصادي" في المادة (34) من اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 260.

<sup>2</sup> مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، فيينا، مفهوم "الاستغلال" في بروتوكول الاتجار بالأشخاص، 2015، ص 21. هذا المنشور من إعداد قسم مكافحة الاتجار بالأشخاص وتهريب المهاجرين، التابع لمكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة.

بروتوكول الاتجار بالأشخاص لم يعرف الاستغلال، فقدم بدلا من ذلك في المادة (3) منه قائمة مفتوحة بأمثلة تشمل كحد أدنى<sup>1</sup> "استغلال دعارة الغير، أو سائر الاستغلال الجنسي، أو السخرة، أو الخدمة قسرا، أو الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق، أو الاستعباد أو نزع الأعضاء" وهذه الممارسات لم تعرف هي الأخرى في هذا البروتوكول<sup>2</sup>، أما اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 فتعترف في المادة (19) منها، بحماية الطفل من كافة أشكال الاستغلال "بما في ذلك الإساءة الجنسية وهو في رعاية الوالد (الوالدين) أو الوصي القانوني (الأوصياء القانونيين) عليه، أو أي شخص آخر يتعهد برعايته".

فيما يتعلق بالاستغلال الاقتصادي، أكدت المادة (1/32) من الاتفاقية، على أن الدول الأطراف تعترف "بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يرجع أن يكون خطيرا أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضارا بصحة الطفل أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي". أما الفقرة الثانية من نفس المادة، فألزمت الدول الأطراف باتخاذ "التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية التي تكفل تنفيذ هذه المادة، ولهذا الغرض، ومع مراعاة أحكام الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، تقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يلي:

- تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للالتحاق بالعمل.
- وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه.
- فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة لضمان إنفاذ هذه المادة بفعالية".

<sup>1</sup> تقدم الاتفاقية معايير دنيا يتعين، أن تفي بها الدول الأطراف، ولكن كل دولة طرف تظل حرة في استخدام الأحكام الإلزامية في الاتفاقية تصلح لاستخدامها كحد أدنى، من خلال اتخاذ تدابير فعالة، بشرط أن تستوفي المعايير الدنيا، مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، الدليل التشريعي لتنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة عبر الوطنية، البند الثالث، الفقرة 59، بدون سنة النشر، ص 28. يمكن الإطلاع على هذا الدليل على الموقع الإلكتروني:

[https://www.unodc.org/documents/treaties/legislative\\_guide\\_2017/legislative/guide\\_A.pdf](https://www.unodc.org/documents/treaties/legislative_guide_2017/legislative/guide_A.pdf)

<sup>2</sup> مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، فيينا، مفهوم "الاستغلال" في بروتوكول الاتجار بالأشخاص، المرجع السابق، ص 22.

المادة (32) من الاتفاقية محل الدراسة لم تحدد سن أدنى يعينه لعمالة الأطفال، فالدولة الطرف في الاتفاقية تلزم بموجب هذه المادة باتخاذ التدابير اللازمة بمختلف أشكالها لحماية الطفل من الاستغلال الاقتصادي، وأن تحدد عمرا أدنى أو أعمارا دنيا للالتحاق بالعمل، وبالإضافة إلى هذا الالتزام، يتعين إلزام كل الدول الأطراف بضمان الحيلولة دون تمكين القوى الاجتماعية وأصحاب المصالح من الشركات والأفراد من فرض أمر واقع، يجعل استخدام الأطفال والتحاقهم بالعمل، أدنى من السن الذي يمنع من استضعافهم، أو استغلالهم، أو الإضرار بنموهم البدني، والعقلي، والروحي، الأخلاقي، والاجتماعي<sup>1</sup>.

المادة (34) من هذه الاتفاقية حددت ممارسات باعتبارها تندرج ضمن الاستغلال الجنسي<sup>2</sup> وهي:

- حمل أو إكراه طفل على تعاطي أي نشاط جنسي غير مشروع؛
- الاستخدام الاستغلالي للأطفال في الدعارة أو غيرها من الممارسات الجنسية غير المشروعة؛
- الاستخدام الاستغلالي للأطفال في العروض والمواد الداعرة.

أما في المادة (36) فأقرت حكما قانونيا عاما بوجوب حماية الطفل من سائر أشكال الاستغلال الضارة بأي جانب من جوانب رفاه الطفل، وفي مواد أخرى حرمت الاتفاقية أنماط وأشكال معينة من الاستغلال، وهي الاستغلال الاقتصادي والاستغلال الجنسي وبيع الأطفال أو الاتجار بهم.

1 محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، ج 2، 2007، المرجع السابق، ص 550-551.

<sup>2</sup> ورد في التقرير المقدم إلى الجمعية العامة، للمقررة الخاصة المعنية بمسألة بيع الأطفال واستغلالهم جنسيا، بما في ذلك بغاء الأطفال واستغلالهم في المواد الإباحية وغيرها من المواد المنطوية على انتهاك جنسي، أن " التقديرات لعام 2016 أظهرت أن مليون طفل تعرضوا للاستغلال الجنسي لأغراض تجارية، وأن 3 ملايين طفل عملوا بالسخرة أو في أشكال أخرى من أشكال الاستغلال في العمل، هذه التقديرات لا تغطي سوى 70 في المائة من سكان العالم من الأطفال، الذين تتراوح أعمارهم بين 5 سنوات و18 سنة، وتؤكد منظمة العمل الدولية صعوبة الحصول على بيانات وطنية موثوق بها بشأن الأطفال في العمل الجبري أو القسري أو بشأن الاستغلال الجنسي " الأمم المتحدة، الجمعية العامة، 17 جويلية 2018، الفقرة 33، ص 8.

دائماً في سياق الإطار القانوني الدولي بشأن عمل الأطفال وأسوأ أشكاله والعمل القسري، يقدم البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية لسنة 2000، جانبا من الاستغلال الاقتصادي للأطفال في الفقرة الأولى من المادة (2) منه، وهو الجانب المتعلق ببيع الأطفال حيث "يقصد ببيع الأطفال أي فعل أو تعامل يتم بمقتضاه نقل طفل من جانب، أي شخص، أو مجموعة من الأشخاص إلى شخص آخر، لقاء مكافئة أو أي شكل آخر من أشكال العوض"، وفي الفقرتين (2) و(3) من نفس المادة، يقدم البروتوكول تعريفا لاستغلال الأطفال في البغاء والمواد الإباحية، فيقصد باستغلال الأطفال في البغاء "استخدام طفل لغرض أنشطة جنسية لقاء مكافئة أو أي شكل آخر من أشكال العوض"، أما استغلال الأطفال في المواد الإباحية فيقصد به "تصوير أي طفل، بأي وسيلة كانت، يمارس ممارسة حقيقية أو بالحاكاة أنشطة جنسية صريحة أو أي تصوير للأعضاء الجنسية للطفل لإشباع الرغبة الجنسية أساسا".

ولما كانت عمالة الأطفال تعد انتهاكا جسيما لحقوق الإنسان بشكل عام، غطت المادة (10) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية مسألة حماية الأطفال، حيث يشدد العهد على ضرورة حماية الأطفال من أي عمل يحتمل أن يؤثر في نموهم أو صحتهم البدنية أو العقلية، حيث نصت هذه المادة على واجب: "[...] حماية الأطفال والمراهقين من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي، كما يجب جعل القانون يعاقب على استخدامهم في أي عمل من شأنه إفساد أخلاقهم، أو الإضرار بصحتهم، أو تهديد حياتهم بالخطر، أو إلحاق الأذى بنموهم الطبيعي، وعلى الدول أيضا أن تفرض حدود دنيا للسن، بحيث يحظر القانون استخدام الصغار الذين لم يبلغوها في عمل مأجور". وتؤكد اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على ضرورة حماية الأطفال من الاستغلال الاقتصادي، لتمكينهم من مواصلة نموهم الكامل والحصول

- على التعليم التقني والمهني على النحو المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة (6) من هذا العهد<sup>1</sup>.  
تبعاً لهذه النصوص فإن جريمة بيع الأطفال لأغراض العمل القسري تتضمن العناصر التالية<sup>2</sup>:
- بيع الطفل، يحصل فيه الأشخاص الذين يعرضون الطفل على مقابل مادي أو أي مكسب آخر
  - يصبح الشخص الذي يتلقى الطفل مسيطراً على الطفل، ويفقد هذا الأخير حريته نتيجة الإكراه، وأشكال الإكراه التي تتعلق بالأطفال تكون أخف كثيراً من تلك التي تفرض على البالغين وذلك لقابلية تأثر الطفل؛
  - موافقة الطفل أو والديه أو أحدهما أو الوصي عليه، لا صلة لها بالموضوع؛
  - يُراعى تعريف العمل الجبري من منظور حقوق الطفل أوجه الضعف المحددة للأطفال، فظروف العمل وفصلهم عن أسرهم يضر بنموهم.

### ثانياً: حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال في معايير العمل الدولية:

عالجت الاتفاقية رقم 182 أسوأ أشكال عمل الأطفال في ستة عشرة مادة، وضعت من خلالها الإطار العام لحظر عمالة الأطفال دون 18 سنة<sup>3</sup>، وعمل الأطفال حسب الاتفاقية محل الدراسة، لا يقصد به العمل الذي لا يؤثر على صحتهم أو نموهم الشخصي أو تحصيلهم الدراسي، فهذا العمل لا يمكن أن يتساوى مع أسوأ أشكال عمل الأطفال، والتي حددتها هذه الاتفاقية في المادة (3) منها، وهي كالاتي:

- كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق، كبيع الأطفال والمتاجرة بهم، وعبودية الدين، بما في ذلك التجنيد الإجباري للأطفال لاستخدامهم في النزاعات المسلحة.

<sup>1</sup> اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 18 (الحق في العمل).

<sup>2</sup> التقرير المقدم إلى الجمعية العامة، للمقررة الخاصة لمجلس حقوق الإنسان المعنية ببيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية، الأمم المتحدة، الجمعية العامة، 1 أوت 2016، الفقرة 24، ص 9.

<sup>3</sup> وفقاً للمادة (2) من هذه الاتفاقية: "يطبق تعبير 'الطفل' في مفهوم هذه الاتفاقية على جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة".

- استخدام طفل، أو تشغيله، أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة، و لاسيما إنتاج المخدرات بالشكل الذي حددته المعاهدات الدولية ذات الصلة، والاتجار بها.
- استخدام طفل، أو تشغيله، أو عرضه لأغراض الدعارة، أو لإنتاج أعمال إباحية، أو أداء عروض إباحية.
- الأعمال التي يرحح أن تؤدي بفعل طبيعتها، أو بفعل الظروف التي تزاوّل فيها، إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.

موقف القوانين والسلطة المختصة من أسوأ أشكال عمل الأطفال، وضحته المادة (4) من الاتفاقية حيث نصت على ضرورة أن تختص القوانين، أو الأنظمة القانونية، أو السلطة المختصة بعد التشاور مع المنظمات المعنية لأصحاب العمل و العمال، بتحديد أنواع العمل المشار إليه في المادة الثالثة، ومكان وجود هذه الأعمال التي يمكن أن تؤدي بطبيعتها أو بفعل ظروف مزاولتها إلى الإضرار بصحة الأطفال وسلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي، ومراجعة هذه الأعمال بصفة دورية، فمن خلال هذه المادة تنص الاتفاقية على ثلاثة عمليات مستقلة<sup>1</sup>:

**الأولى:** تحديد أنواع الأعمال التي يمكن أن تعرض صحة الأطفال أو سلوكهم الأخلاقي للخطر،

**الثانية:** تحديد مكان وجود الأعمال التي حددت على أنها تشكل خطراً،

**الثالثة:** مراجعة هذه الأعمال بصفة دورية.

كما أشارت التوصية رقم 190 لسنة 1999، بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليه، المكملة للاتفاقية محل الدراسة، في البند الثاني منها إلى الأعمال الخطرة الواردة في المادة (3) من الاتفاقية رقم 182 وطالبت أن يُؤخذ بالاعتبار عدّة أمور من بينها:

- الأعمال التي تعرض الأطفال للاستغلال البدني أو النفسي أو الجنسي،

<sup>1</sup> كيرواني ضاوية، المرجع السابق، ص 179.

- الأعمال التي تزاول في باطن الأرض،
  - الأعمال التي تستخدم فيها آلات ومعدات وأدوات خطيرة،
  - الأعمال التي تزاول في بيئة غير صحية يمكن أن تعرض الأطفال، على سبيل المثال لمواد خطيرة، أو لدرجات حرارة أو مستويات ضوضاء ضارة بصحتهم.
- وتقوم الدولة بتصميم وتنفيذ برامج عمل من أجل القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، وهذا بالتشاور مع المؤسسات الحكومية ومنظمات أصحاب العمل والعمال<sup>1</sup>، كما قررت الاتفاقية أن تتخذ كل دولة كافة التدابير الضرورية لكفالة تطبيق وإنفاذ الأحكام المنفذة لها بشكل فعال، مع اتخاذ تدابير فعالة من أجل الحيلولة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال العمل<sup>2</sup>، حيث وضعت التوصية رقم 190 مجموعة من التدابير من بينها:

- توعية الجماهير العامة، بما في ذلك القيادات السياسية الوطنية والمحلية والسلطات القضائية؛
- إشراك منظمات أصحاب العمل والعمال وتوفير التدريب لها؛
- تبسيط الإجراءات القانونية والإدارية والتحقق من كونها ملائمة وسريعة؛
- وضع إجراءات خاصة لبحث الشكاوي ووضع أحكام لحماية الأشخاص، الذين يكشفون بصورة شرعية عن انتهاكات أحكام الاتفاقية.

تسعى الاتفاقية رقم 182 إلى القضاء على ما أسمته، أسوأ أشكال عمل الأطفال، وكأن المنظمة قبلت تقسيم عمل الأطفال إلى درجات، بما أن الجهود الدولية لم تتمكن من القضاء عليه بأكمله توجهت إلى القضاء على أسوأ أشكاله<sup>3</sup>. فالممارسات الواقعية تؤكد أن الإلغاء الكامل

<sup>1</sup> المادة (6) من الاتفاقية رقم 182.

<sup>2</sup> من بين هذه التدابير والتي نصت عليها المادة (7) من الاتفاقية رقم 182، توفير المساعدة المباشرة الضرورية والملائمة لانتشال الأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال وإعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً، ضمان حصول جميع الأطفال المنتشليين من أسوأ أشكال عمل الأطفال على التعليم المجاني الأساسي وعلى التدريب المهني حيثما كان ذلك ممكناً وملائماً، إقامة صلات مباشرة مع الأطفال المعرضين للمخاطر، أخذ الوضع الخاص للفتيات بعين الاعتبار.

<sup>3</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 260.

والفعال لعمل الأطفال يبدو غير واقعي، وصعب المنال والتحقق في ظل ظروف اجتماعية وثقافية، لذا وإلى أن يتحقق هذا الإلغاء المنشود، يستوجب وضع حد قدر الإمكان لمختلف أشكال ومخاطر الاستغلال الشائع لعمل الأطفال<sup>1</sup>، ويلاحظ البعض<sup>2</sup> في هذا المجال، أن دور منظمة العمل الدولية فيما يخص القضاء على عمل الأطفال، هو وضع الأهداف أما مسألة التنفيذ فتعود للسلطات الوطنية في كل من البلدان وليس من المهمات الأساسية لمنظمة العمل الدولية أن تتدخل فيها.

كما تبنت منظمة العمل الدولية سنة 1992 البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال (IPEC) والذي يهدف إلى حشد التحرك الدولي للقضاء على عمل الأطفال، وهو أكبر برنامج عمل عالمي في مجال عمل الأطفال، كما أنه برنامج ميداني يوفر الدعم المالي للبلدان من خلال مشاريعه، ومن مهامه دعم الدول في بلوغ هدف القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بحلول عام 2016، لكن منظمة العمل الدولية سجلت في سنة 2010 تباطؤ في معدل انخفاض عمل الأطفال<sup>3</sup>، وفي حال استمرار هذا التباطؤ يتعذر القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال في سنة 2016<sup>4</sup>، ويعتمد البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال على دعم الدول المانحة، وهو بذلك يعبر تعبيرا بارزا على التضامن الدولي النابع من المادة (8) من الاتفاقية رقم 182<sup>5</sup>، حيث يتم تمويله من قبل الدول الغنية، فحصة الولايات المتحدة في برنامج (IPEC) تزداد على مر السنين ويتساءل البعض<sup>6</sup>، إذا

<sup>1</sup> مجدي فؤاد عبد القادر، المرجع السابق، ص 128.

<sup>2</sup> كيرواني ضاوية، المرجع السابق، ص 181.

<sup>3</sup> وفقا لتقديرات منظمة العمل الدولية " شهد عدد الأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 5 سنوات و 14 سنة الضالعين في الأعمال الخطرة انخفاضا سريعا إذ أن عددهم تدن إلى النصف ما بين عام 2000 وعام 2008 متراجعا من 111 مليون إلى 53 مليون طفل، وشهدت الفترة ما بين 2004 و2008 ارتفاعا بنسبة 20 في المائة في عدد الأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين 15 سنة و 17 سنة العاملين في الأعمال الخطرة، وهذا من 51 مليون إلى 26 مليون" مكتب العمل الدولي، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، المرجع السابق، الفقرة 61، ص 25.

<sup>4</sup> مكتب العمل الدولي، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، نفس المرجع، الفقرة 60، ص 24.

<sup>5</sup> تنص المادة (8) من الاتفاقية رقم 182 على أن " تتخذ الدول الأعضاء تدابير ملائمة لمساعدة بعضها بعضا في إنفاذ أحكام هذه الاتفاقية من خلال تعزيز التعاون و/أو المساعدة الدوليين، بما في ذلك تدابير لتقديم الدعم للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولبرامج احتثاث الفقر والتعليم على الصعيد العالمي".

<sup>6</sup> « On est en droit de se demander si la lutte contre le travail des enfants ne devient pas un outil de plus pour maintenir la pression des pays du Nord sur ceux du Sud » Michel Bonnet, Bernard Schlemmer, Aperçus sur le travail des enfants, Monde en développement, n°149, 2009, P21, Article disponible en ligne à l'adresse: <https://www.cairn.info/revue-mondes-en-developpement-2009-2-page-11.htm>

كانت مسألة مكافحة عمل الأطفال لا تصبح أداة أخرى للحفاظ على ضغط بلدان الشمال على بلدان الجنوب.

### المطلب الثالث

#### ظروف عمل الأطفال

بالإضافة إلى تحديد السن الأدنى للالتحاق بالعمل، والتوجه نحو وضع حد لأسوأ أشكاله، قامت منظمة العمل الدولية باعتماد اتفاقيات وتوصيات تقيد وتنظم استخدام الأطفال وشروط العمل الذين يلتحقون به، ويمكن التمييز في إطار اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بظروف عمل الأطفال، بين ثلاثة طوائف، أولها: الاتفاقيات التي تحظر استخدام الأطفال في بعض المهن أثناء الليل، ثانيها: التي تحظر استخدام الأطفال في عدد من المهن أو الأعمال الخطرة، وثالثها: تضع وسائل لرقابة تنفيذ القواعد المنظمة لعمل الأحداث.

#### الفرع الأول

##### العمل الليلي

في هذا المجال أصدرت منظمة العمل الدولية، الاتفاقية رقم 6 لسنة 1919 المتعلقة بعمل الأطفال ليلاً في الصناعة، والتي تمت مراجعتها بموجب الاتفاقية رقم 90 لسنة 1948، بالإضافة إلى اتفاقيات أخرى في المجالات غير الصناعية.

عمقت الاتفاقية رقم 6، تم منع تشغيل الأطفال الأقل من ثمانية عشر (18) سنة ليلاً من الساعة العاشرة ليلاً إلى السادسة صباحاً، في كافة المؤسسات والوحدات الصناعية العامة والخاصة، بخلاف المنشآت التي يعمل فيها أفراد نفس الأسرة<sup>1</sup>، ويمكن تشغيل صغار السن الذين يتجاوزن السادسة عشر (16) استثناءً، في بعض الأشغال التي تستدعي طبيعة عملياتها القيام بها بشكل

<sup>1</sup> المادة (1/2) من الاتفاقية رقم 6 المتعلقة بعمل الأطفال ليلاً في الصناعة لسنة 1919.

متواصل ليلا ونهارا. مفهوم هذه الاتفاقية لفترة الليل، محددة بأحد عشرة ساعة متوالية، تدخل فيها الفترة الواقعة من الساعة العاشرة مساء والساعة الخامسة صباحا.

أما الاتفاقية رقم 90 لسنة 1948 المتعلقة بعمل الأطفال ليلا في الصناعة، فقد رفعت فترة الليل التي يحظر فيها عمل الأطفال من إحدى عشرة ساعة إلى اثنتا عشرة ساعة متوالية، كما اشتملت هذه الاتفاقية على مرونة واسعة من خلال منح بعض الترخيصات في تشغيل الأطفال ليلا، في إطار التكوين بالنسبة للأطفال الذين تتراوح أعمارهم من 16 إلى 18 سنة، وأحالت على التشريعات الوطنية مهمة رقابة تطبيق الأحكام الواردة في هذه الاتفاقية، والتحكم في تطبيق الاستثناءات الواردة فيها وفرض العقوبات المناسبة عند مخالفتها.

القطاع الفلاحي، أصدرت بشأنه منظمة العمل الدولية التوصية رقم 14، التي أوصت فيه بأن تتخذ كل دولة عضو تدابير لتنظيم استخدام الأطفال دون سن الرابعة عشرة، في المشاريع الزراعية أثناء الليل بطريقة تكفل لهم فترة استراحة، تتناسب مع احتياجاتهم البدنية ولا تقل عن عشر ساعات متوالية<sup>1</sup>. أما الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين الرابعة عشرة والثامنة عشرة، فتمنح لهم فترة استراحة لا تقل عن تسع ساعات متوالية.

القطاع غير الصناعي كالنشاط التجاري وقطاع الخدمات، نظمت الاتفاقية رقم 79، المتعلقة بتقييد العمل الليلي للأطفال والأحداث في المهن غير الصناعية لسنة 1946، التي أرست أسس الحماية القانونية من مخاطر العمل الليلي في المهن غير الصناعية التي يمارسها عدد كبير من العمال الأطفال.

وتنطبق هذه الاتفاقية حسب المادة الأولى منها على الأطفال والأحداث المستخدمين بأجر، أو الذين يعملون للكسب في مهن غير صناعية<sup>2</sup>. وفقا للمادة الثانية منها، لا يجوز استخدام

<sup>1</sup> البند الأول من التوصية رقم 14 المتعلقة بعمل الأطفال ليلا.

<sup>2</sup> يشمل تعبير "المهن غير الصناعية" في مفهوم هذه الاتفاقية، كل المهن، باستثناء تلك التي تعتبرها السلطة المختصة مهنا صناعية، أو زراعية، أو بحرية.

الأطفال دون الرابعة عشرة والأطفال فوق الرابعة عشرة الذين مازالوا خاضعين للتعليم الإلزامي طيلة الوقت أو جزء من الوقت، أثناء الليل، فترة لا تقل عن أربعة عشرة ساعة متصلة، تشمل الفترة بين الساعة الثامنة مساءً والساعة الثامنة صباحاً.

إيضفاء مرونة على بعض أحكام هذه الاتفاقية، نظراً لتنوع الأعمال التي تنطبق عليها، وعملاً بأحكام المادة (5) من هذه الاتفاقية، فإنه يجوز للقوانين واللوائح أن تخوّل سلطة مناسبة، حق منح تراخيص فردية لتمكين الأطفال أو الأحداث دون الثامنة عشرة، من الظهور ليلاً كمؤدين في عروض الترفيه العام أو المشاركة ليلاً كمؤدين في الأفلام السينمائية. هذه التراخيص تخضع للشروط التالية:

- أن لا تستمر فترة الاستخدام إلى ما بعد منتصف الليل.
  - أن تقرر ضمانات صارمة لحماية صحة الطفل وأخلاقه، ولضمان حسن معاملته، وتجنب عرقلة تعليمه.
  - أن يسمح للطفل أو الحدث بفترة راحة متصلة لا تقل عن أربع عشرة ساعة.
- لكن إذا كانت هذه العروض تشكل خطراً على حياة الطفل أو صحته أو أخلاقه بسبب طبيعة الترفيه أو الظروف التي يؤدي فيها، فلا يجوز منح هذه التراخيص.
- التوصية رقم 80 الملحقة بهذه الاتفاقية، وبعد أن عدت المنشآت والأقسام المرتبطة بالمهن غير الصناعية، فإنها في الفقرة الثانية من البند الثاني، أكدت على أن هذه التراخيص تصدر لفترات محددة وتخضع لجميع الشروط اللازمة لحماية الطفل، وتمنح في حالات استثنائية للأطفال دون الرابعة عشرة، عندما يكون هذا المنح مبرراً بضرورة التدريب المهني للطفل أو بموهبته وتخضع للشروط التالية:

- يقتصر منح هذه التراخيص كقواعد عامة على الأطفال الذين يتلقون دروساً في معاهد الفنون المسرحية أو الموسيقية.

- يقتصر العمل الليلي بقدر الإمكان على ثلاث أمسيات في الأسبوع.
- يتوقف العمل في العاشرة مساءً، أو تمنح فترة راحة من ستة عشرة ساعة.

## الفرع الثاني

### الأعمال الخطرة

تنص الاتفاقية رقم 59 لسنة 1937، والخاصة بتحديد الحد الأدنى لست التشغيل في الصناعة في المادة (5) منها، على ضرورة أن تحدد التشريعات الوطنية سناً، أكبر من سن الخامسة عشر (15) لقبول الأحداث أو المراهقين في الأعمال التي تكون بطبيعتها أو لظروف أدائها، خطرة على حياة، أو صحة، أو أخلاق الذين يشتغلون بها، أو أن تعطي هذه التشريعات للسلطات المختصة، الحق في تحديد سن أو أكثر أعلى من سن الخامسة عشر لقبول الأحداث أو المراهقين في تلك الأعمال.

التوصية رقم 96 لسنة 1953، المتعلقة بالحد الأدنى لسن القبول في العمل تحت سطح الأرض في مناجم الفحم، دعت في نص مادتها الأولى، إلى حظر تشغيل الأحداث الذين تقل أعمارهم عن ستة عشرة سنة في هذا العمل.

وتمت الموافقة على تحديد السن بالسادسة عشر، لعجز العديد من الدول من التوفيق بين السن المرتفعة والانتهاؤ من فترة الدراسة، وذلك نظراً لظروف التشغيل في الدول النامية المتمثلة في قلة عدد المدارس وحاجة العائلات الفقيرة لعمل الأطفال<sup>1</sup>.

ولما لاحظت منظمة العمل الدولية، أنه من المستحسن وضع معايير دولية تحدد سناً أعلى من الخامسة عشرة للاستخدام تحت سطح الأرض في المناجم، أصدرت الاتفاقية رقم 123 لسنة 1965، المتعلقة بالحد لسن الاستخدام تحت سطح الأرض في المناجم، ونصت في مادتها (2) على أنه: لا يجوز تشغيل الأحداث الذين يقل سنهم بأية حال عن سن 16 سنة.

<sup>1</sup> صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 96.

أما التوصية رقم 124 المكملة للاتفاقية رقم 123، فتدعو جميع الدول الأعضاء إلى رفع الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في بعض الأعمال، أو عدم تشغيلهم في الأعمال الضارة بهم.

كما تطالب بعدم تشغيل المراهقين الذين تتراوح أعمارهم من 16 سنة إلى 18 سنة، في الأعمال القائمة تحت سطح الأرض إلا بعد تدريبهم مهنيًا، وفي هذا المجال نصت التوصية في البند السادس منها على إجراءات معنية يجب إتباعها، فيتعين أن يتضمن العمل فوق سطح الأرض حصصًا خاصة بالتدريب المهني سواء أثناء الاشتغال بهذه الأعمال، أو بعد تخرج الحدث من المدرسة.

وبالرجوع إلى الاتفاقيتين الدوليتين محل الدراسة، نلاحظ أنهما عهدت إلى التشريع الداخلي، ضرورة الاهتمام بتحديد الأعمال الضارة وتحديد سن أدنى يناسب هذه الأعمال.

الاتفاقية رقم 138، نصت على ضرورة ألا يقل الحد الأدنى عن 18 سنة للقبول في أي نوع من أنواع الاستخدام أو العمل الذي يحتمل أن يعرض صحة الأحداث للخطر، أو سلامتهم أو أخلاقهم بسبب طبيعته أو الظروف التي يؤدي فيها.

### الفرع الثالث

#### وسائل الرقابة على القواعد المنظمة لعمل الأحداث

من أجل توفير مزيد من الحماية لهذه الفئة وضعت منظم العمل الدولية وسائل لرقابة تنفيذ القواعد المنظمة لعمل الأحداث، تشمل الفحص الطبي ومسك سجلات و وثائق رسمية أخرى<sup>1</sup>.

#### أولاً: الفحص الطبي:

إنّ الحفاظ على صحة الأطفال الأقل من 18 سنة عند تشغيلهم، تعد من الأهداف التي تسعى منظمة العمل الدولية لتحقيقها و السبيل إلى ذلك الفحص الطبي، فمنذ السنوات الأولى لإنشائها سارعت المنظمة إلى إصدار الاتفاقية رقم 16 لسنة 1921، المتعلقة بفرض الفحص الطبي

<sup>1</sup> صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 328.

على الأطفال الأقل من 18 سنة الذين يشتغلون على ظهر السفن، وكان يجب انتظار ربع قرن لكي توسع المنظمة هذه الحماية الطبية، لتشمل القطاعات الصناعية وغير الصناعية<sup>1</sup>، وذلك بمقتضى الاتفاقيتين رقم 77 و78 المتعلقتين بإقرار نظام الفحص الطبي عند تشغيل الأطفال في القطاع الصناعي وغير الصناعي، حيث حرصت اتفاقيات منظمة العمل الدولية على وضع مجموعة من الإجراءات، التي يجب توافرها عند تشغيل الأحداث في مختلف القطاعات، من هذه الإجراءات الفحص الطبي الابتدائي و الفحص الدوري، وهي من المبادئ الأساسية التي حرصت اتفاقيات منظمة العمل الدولية النص عليها وهي بصدد تنظيم عمل الأطفال.<sup>2</sup>

(1) **الفحص الطبي الابتدائي:** إذا كان الفحص الطبي شرطاً لازماً لتشغيل الطفل فإنه يسمى بالابتدائي لكونه أول فحص يجري للطفل، وهذا الفحص يعد أهم الفحوص الطبية، يتسم بالطبيعة الوقائية البحتة<sup>3</sup>، فالطفل في هذه السنة غير مهياً لما يتعرض له البالغين من مخاطر، ونتائج هذا الفحص تنحصر في عدم قبول الطفل للعمل لعدم أهليته طبيًا.

في المجال الصناعي فرضت الاتفاقية رقم 77 لسنة 1946، المتعلقة بالفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث والشباب للعمل في الصناعة، على مسيري المؤسسات الصناعية إجراء الفحوص الطبية عند كل طفل أقل من 18 سنة قبل تشغيله، و ألا يتم التشغيل إلا بالنسبة للأطفال التي تكشف الفحوص الطبية على أهليتهم البدنية و الصحية للتشغيل.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> أهمية سليمان، المرجع السابق، ص 215.

<sup>2</sup> كيرواني ضاوية، المرجع السابق، ص 75.

<sup>3</sup> باسم محمد شهاب، الأبعاد الرئيسية للفحص الطبي للعامل في منظومة التشريعات العربية، مجلة الحقوق، كلية الحقوق، جامعة البحرين، العدد 4، 2007، ص 190.

<sup>4</sup> المادة (1/2) من الاتفاقية رقم 77.

ويتولى طبيب مؤهل توافق عليه السلطة المختصة، إثبات اللياقة للعمل بشهادة طبية أو بتأشيرة على تصريح العمل أو في سجل العمل، لتقرير شروط استخدام معينة، أو من أجل عمل أو مجموعة من الأعمال تنطوي على مخاطر صحية<sup>1</sup>.

أما الأعمال التي تتضمن مخاطر من الناحية الصحية، فالاتفاقية تقضي بامتداد الفحص الطبي حتى يبلغ سن 21 سنة على الأقل<sup>2</sup>، وهو ما نصت عليه التوصية رقم 79 لسنة 1946 المتعلقة بإجراء الفحص الطبي على الأحداث و المراهقين، بدعوة الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية إلى سن الفحص الطبي على الشباب دون سن 21 سنة، أما المادة (4) من هذه الاتفاقية ولتحديد الأعمال الضارة التي يتقرر تمديد الفحص الطبي بشأنها، فوضت التشريع الوطني أو السلطة المتخصصة في ذلك لتحديدتها. فيما يخص الأحداث الذين يثبت الفحص الطبي عدم لياقتهم لممارسة العمل المسند إليهم، فإن الاتفاقية رقم 77 تضمنت أحكاما خاصة، بهم تتضمن التوجيه المهني، وإعادة التأهيل البدني أو المهني للأحداث الذين تفيد شهادتهم الطبية بعدم قدرتهم على العمل<sup>3</sup>.

أما الاتفاقية رقم 124 لسنة 1965 المتعلقة بإجراء الفحص الطبي على الأحداث في النشاط المنجمي أو المشتغلين في المناجم، فقد جاءت لتنظم مجالا محمدا لحماية الأحداث المشتغلين في المناجم، كما تجدر الإشارة أن هذه الاتفاقية لم تأتي بأحكام مماثلة للاتفاقية رقم 177 في مجال إعادة التأهيل البدني و المهني للحدث خاصة و أن العمل في المناجم أكثر خطورة.

بالنسبة للقطاعات غير الصناعية كالنشاطات التجارية والفلاحية والخدمات، سواء في المؤسسات العامة أو الخاصة، أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 78 لسنة 1946، المتعلقة بالفحص الطبي على الأحداث المشتغلين في هذه القطاعات، ونصت على نفس الأحكام التي

<sup>1</sup> المادة (2/2) من الاتفاقية رقم 77.

<sup>2</sup> المادة (1/4) من الاتفاقية رقم 77.

<sup>3</sup> المادة (1/6) من الاتفاقية رقم 77.

جاءت بها الاتفاقية رقم 77، فوجود اتفاقيتين يعطي الدول الأعضاء خيار التصديق على أحدهما بما يتناسب مع تشريعاتها الداخلية في هذا المجال.

في مجال العمل البحري، بالإضافة إلى الاتفاقية رقم 16 السالفة الذكر، أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية 113 لسنة 1959، المتعلقة بإجراء الفحص الطبي على كل البالغين العاملين بالصيد و الأحداث، ونصت المادة (2) من هذه الاتفاقية، على عدم جواز تشغيل أي شخص على متن سفن الصيد، إلا بعد استخراج شهادة طبية تثبت لياقته البدنية لممارسة العمل البحري والموقعة من طبيب يتم تعيينه من طرف سلطة مختصة.

**2) الفحص الطبي الدوري:** الفحص الطبي الدوري المنتظم يكون في حالة الاستمرار في أداء العمل، وتكمن أهميته في كونه يعطي صورة واضحة للمستوى الصحي الذي يتمتع به الطفل العامل، وما مدى ملائمة الطفل للعمل المكلف به<sup>1</sup>، كما يهدف هذا الفحص إلى الوقاية من الأمراض والكشف المبكر عنها<sup>2</sup> والفحص الطبي الدوري يرتبط بعاملين أساسيين هما<sup>3</sup>: عامل مرور الزمن وعامل تغير الظروف، حيث اشترطت منظمة العمل الدولية توقيع الفحص الطبي الدوري للأحداث من أجل توفير قدر أكبر من الحماية للأحداث العاملين في مختلف القطاعات الاقتصادية<sup>4</sup>.

بالرجوع إلى الاتفاقية رقم 77، فإنها تنص في الفقرة الأولى من المادة الثالثة على أن: "تظل لياقة الأحداث والشباب للعمل الذي يمارسوه خاضعة للإشراف الطبي حتى بلوغهم سن الثامنة

<sup>1</sup> باسم محمد شهاب، المرجع السابق، ص 139.

<sup>2</sup> أهم المخاطر الناتجة عن الأمراض المهنية وحوادث العمل، أ) زيادة حوادث العمل بين الأطفال، نتيجة نقص الخبرة والشعور بالإجهاد، ب) التعرض لمخاطر البيئة، حيث تمثل الضوضاء الشديدة خطراً ينتج عنها الصمم المهني وعدم التركيز، ج) التعرض لمخاطر الكيماويات، فهي تؤدي إلى أمراض الدم، والسرطان، والتسمم، د) مخاطر الإعاقة في سن مبكرة كعاهات في العمود الفقري، محمد مختار القاضي، المرجع السابق، ص 138.

<sup>3</sup> حاج سودي محمد، المرجع السابق، ص 176.

<sup>4</sup> صلاح علي علي حسن، المرجع السابق.

عشر"، وتضيف في الفقرة الثانية: "يشترط لمواصلة استخدام الأحداث والشباب الذين تقل سنهم عن الثامنة عشرة إخضاعهم لفحوص طبية متكررة على فترات لا تفصلها أكثر من سنة"، حيث تتولى القوانين أو اللوائح الوطنية النص على الظروف الخاصة<sup>1</sup> التي يشترط فيها إعادة الفحص الطبي، بالإضافة إلى الفحص السنوي أو إجرائه على فترات أكثر تقارباً لضمان الإشراف بفعالية على الحياة الصحية للحدث<sup>2</sup>.

نظراً للمخاطر الصحية الناتجة عن الاستخدام في المناجم تحت سطح الأرض، اعتمدت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 124<sup>3</sup>، والتي تشترط الفحص الطبي وإعادة الفحص دورياً لضمان اللياقة للاستخدام في المناجم تحت سطح الأرض حتى سن الحادية والعشرين، وتحدد طبيعة هذه الفحوص<sup>4</sup>. حيث نصت في الفقرة الأولى من المادة (2) على اشتراط فحص طبي دقيق، وإعادة الفحوص الطبية الدورية على فترات لا تزيد عن سنة، لضمان لياقة الأشخاص دون الحادية والعشرين للاستخدام أو العمل في المناجم تحت سطح الأرض، كما يمكن إتباع وسائل أخرى أكثر كثافة للإشراف الطبي على الأشخاص الذين يتراوح سنهم ما بين 18 و 21 سنة بناء على مشورة طبية<sup>5</sup>.

في مجال العمل البحري جاءت الاتفاقية رقم 16<sup>6</sup>، بنص يمنع استمرار استخدام الأطفال الذين تقل سنهم عن الثامنة عشرة في العمل البحري، إلا إذا أعيد فحصهم طبياً على فترات لا تتجاوز كل منها سنة واحدة، وبعد تقديم شهادة طبية تثبت لياقتهم للعمل البحري، أما الاتفاقية

<sup>1</sup> من الأمثلة التي تعتبر ظروفًا خاصة، تلك الحالات التي يجوز فيه تشغيل الأحداث لأغراض تتعلق بالتدريب المهني في بعض الأعمال الخطور مزاولتها بسبب المخاطر التي تنجم عنها، صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 248.

<sup>2</sup> الفقرة (3) من المادة (3) من الاتفاقية رقم 77.

<sup>3</sup> الاتفاقية رقم 124 المتعلقة بالفحص الطبي للأحداث لضمان لياقتهم للاستخدام في المناجم تحت سطح الأرض لسنة 1965.

<sup>4</sup> الفقرة ما قبل الأخيرة من ديباجة الاتفاقية رقم 124.

<sup>5</sup> الفقرة (2) من المادة (2) من الاتفاقية رقم 124.

<sup>6</sup> الاتفاقية رقم 16 المتعلقة بالفحص الطبي الإجباري للأطفال والأحداث المستخدمين على ظهر السفن لسنة 1921.

رقم 113<sup>1</sup> فتذهب إلى أبعد من ذلك، حيث نصت في المادة (4) على أن تجديد الكشف الطبي بصفة دورية يتعلق بالشباب الذين لم يبلغوا 21 سنة وصلاحيّة الشهادة الطبيّة سنة واحدة من تاريخ منحها.

لتنظيم أوقات العمل أثره على الحالة الصحيّة للطفل، لكن من بين خمس عشرة اتفاقية وإحدى عشرة توصية، لا توجد اتفاقية أو توصية خاصة بتحديد ساعات عمل الأطفال،<sup>2</sup> الإشارة الوحيدة لهذه الفئة<sup>3</sup> وردت بصدور التوصية رقم 116،<sup>4</sup> حيث نصت في الفقرة التاسعة من البند الأول على أن: " تعطى الأولوية عند تنفيذ تدابير التخفيض التدريجي لساعات العمل للصناعات والمهن التي تنطوي على جهد بدني أو ذهني ثقيل أو مخاطر صحيّة على العمال المعيّنين، وخاصة حين يتألف هؤلاء أساساً من النساء أو الأحداث" سبب عدم الاهتمام بأوقات عمل الأطفال يرجعه البعض إلى أن التخفيض التدريجي لساعات عمل الأطفال لم يكن الهدف الأساسي لمنظمة العمل الدوليّة، بقدر ما كان القضاء على عمل هذه الفئة<sup>5</sup>.

### ثانياً: مسك السجلات:

ورد نظام القيد لأحكام الرقابة على كافة الاتفاقيات الخاصة بالحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث وتتميز هذه الاتفاقيات بصفة العمومية، ويتعين على الدول المصدقة على هذه الاتفاقيات إعداد الطرق اللازمة للتطبيق<sup>6</sup>.

(1) في مجال العمل البحري: تسهلاً لإنفاذ أحكام الاتفاقية رقم 58 المتعلقة بالحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث في العمل البحري لسنة 1936<sup>7</sup>، ألزمت المادة (4) منها كلّ ربّان بأن

<sup>1</sup> الاتفاقية رقم 113 المتعلقة بالفحص الطبي لصيادي الأسماك لسنة 1959.

<sup>2</sup> صلاح علي علي حسن، المرجع السابق ص 302.

<sup>3</sup> ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص 186.

<sup>4</sup> التوصية رقم 116 المتعلقة بتخفيض ساعات العمل لسنة 1962.

<sup>5</sup> ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص 186.

<sup>6</sup> صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 322.

<sup>7</sup> هذه الاتفاقية عدلت الاتفاقية رقم 7 لسنة 1921.

يمسك سجلاً أو قائمة بجميع الأشخاص العاملين على سفينته ممن تقل سنهم عن السادسة عشرة، مع بيان تاريخ ميلادهم.

(2) في مجال العمل تحت سطح الأرض في المناجم: في هذا المجال رأت منظمة العمل الدولية أن تحديد سن أعلى من الخامسة عشرة للاستخدام تحت سطح الأرض في المناجم، أمر مستحسن بسبب طبيعة هذا العمل، حيث اعتمدت الاتفاقية رقم 123<sup>1</sup>، ومن أجل اتخاذ التدابير المناسبة لضمان التنفيذ الفعال لأحكام هذه الاتفاقية، نصت في الفقرة الرابعة من المادة (4)، على أن يحتفظ صاحب العمل بسجلات توضع تحت تصرف المفتشين، تبين الأشخاص الذين يعملون تحت سطح الأرض ولا يزيد سنهم عن الحد الأدنى المقرر إلا بعامين على الأكثر، وتتضمن هذه السجلات، تاريخ الميلاد، التاريخ الذي استخدم فيه الشخص تحت سطح الأرض للمرة الأولى، ويمكن وضع هذه المعلومات تحت تصرف ممثلي العمال بناء على طلبهم<sup>2</sup>.

كما وضعت الاتفاقية رقم 124<sup>3</sup> نصاً أكثر وضوحاً في الفقرة الرابعة من المادة (4)، عندما نصت على أن يحتفظ صاحب العمل بسجلات توضع تحت تصرف المفتشين، تتضمن معلومات خاصة بالأشخاص دون الحادية والعشرين العاملين تحت الأرض وهي:

- تاريخ الميلاد، مع الشهادة المثبتة حيثما أمكن،
- الإشارة إلى طبيعة مهنتهم،
- شهادة تؤكد لياقتهم للاستخدام دون أن تحوي بيانات طبية.

(3) في مجال الأعمال الصناعية وغير الصناعية: الاتفاقية رقم (33) لم تنص ضمن أحكامها على القاعدة المتضمنة مسك سجل، لكن الاتفاقية المراجعة لها وهي الاتفاقية رقم (60)، المتعلقة

<sup>1</sup> الاتفاقية رقم 123 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام تحت سطح الأرض، لسنة 1965.

<sup>2</sup> الفقرة الرابعة من المادة (4) من الاتفاقية رقم 123.

<sup>3</sup> الاتفاقية رقم 124 المتعلقة بالفحص الطبي للأحداث لضمان لياقتهم للاستخدام في المناجم تحت سطح الأرض لسنة 1965.

بسبب استخدام الأحداث في الأعمال غير الصناعية لسنة 1937<sup>1</sup> نصت في الفقرة (ب) من المادة (7) منها، على أن تلتزم القوانين واللوائح الوطنية كل صاحب عمل بإمساك سجل يبين أسماء وتواريخ ميلاد كل من يستخدمهم دون الثامنة عشرة (18) في أي عمل تنطبق عليه هذه الاتفاقية بخلاف عمل الباعة المتجولون التي يمارسها الأحداث.

كما ألزمت الاتفاقيتان رقم 77 و رقم 78 في المادة (7) في كل منهما، أصحاب العمل بوضع سجلات تحت إشراف مفتش العمل فنصتا على أن "صاحب العمل ملزم بأن يحفظ ويضع تحت تصرف مفتش العمل الشهادات الطبية الخاصة باللياقة للعمل، أو تصاريح العمل، أو سجلات العمل، التي تبين عدم وجود موانع طبية تحول دون الاستخدام، وفقا لما تقرره القوانين واللوائح الوطنية"<sup>2</sup>.

في المهن غير الصناعية تولت الاتفاقية رقم 79 تنظيم هذا المجال<sup>3</sup>، حيث أرست أسس الحماية القانونية من مخاطر العمل الليلي في هذه المهن التي يمارسها عدد كبير من العمال الأحداث، ولضمان تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية، نصت في الفقرة (ب) من المادة (6) على أن صاحب العمل ملزم بوضع سجل يبين أسماء وتواريخ ميلاد كل من يستخدمهم من أشخاص دون الثامنة عشرة وساعات عملهم، ويبين السجل الخدمة المتفق عليها في عقد الاستخدام والأحداث العاملين في الشوارع أو في الأماكن المفتوحة للجمهور.

<sup>1</sup> بدأ نفاذ هذه الاتفاقية في 29 ديسمبر 1950، بداية من هذا التاريخ لم تعد الاتفاقية رقم 33 مفتوحة للتصديق.

<sup>2</sup> نفس النص ورد في الاتفاقية رقم 78.

<sup>3</sup> الاتفاقية رقم 79 المتعلقة بتقييد العمل الليلي للأطفال والأحداث في المهن غير الصناعية لسنة 1946، تولت هذه الاتفاقية تحديد مفهوم المهن غير الصناعية، فنصت في الفقرة الثانية من المادة (2) على: "يشمل تعبير 'المهن غير الصناعية' في مفهوم هذه الاتفاقية كل المهن باستثناء تلك التي تعتبرها السلطة المختصة مهن صناعية أو زراعية أو بحرية".

ولتدعفم أسالف المراقبة أولت التوفصفة رقم (80)<sup>1</sup> المكملة للاتفاقفة رقم 79، أهففة كبفره للسجلات باعبارها أداة تسمح لأقسام التففشف بالإشراف على تفنفذ اللوائج المقفدة للعمل اللفلف، فهف تسهل التعرف على العامل الحدث وتحدد ظروف عمله.

الاتفاقفة رقم 138<sup>2</sup> سلكت مسلكا أكثر تقدما فف مجال الرقابة على القواعد المنظمة لعمل الأحداث<sup>3</sup>، فنصت فف المادة (9) منها على: "أن تقرر القوائن أو اللوائج الوطنفة أو السلطة المختصة السجلات أو اللوائج الأخرى الفف ففعلن على صاحب العمل الاحتفاظ بها وتقدفبها، وتتضمن هذه السجلات أو اللوائج أسماء وأعمار وتوارفخ مفلاذ الأشخاص، الذفن ففستخدملهم أو فعملون من أجله وتقل أعمارهم عن 18 سنة، على أن تكون مصدقة حسب الأصول عند الإمكان".

عمل الأحداث لفلا فف الأعمال الصناعفة نظمته أولا، الاتفاقفة رقم 6<sup>4</sup> بدون أن تتضمن أحكاما حول وضع سجلات تسهل عملفة المراقبة، لكن الاتفاقفة رقم 90<sup>5</sup> المراجعة لها نصت فف الفقرة (هـ) من المادة (6) على أن القوائن أو اللوائج الفف توضع لتنفذ أحكام هذه الاتفاقفة، أن تلزم كل صاحب عمل فف منشأة صناعفة، سواء كانت عامة أو خاصة ففمساك سجلات تبفن أسماء وتارفخ مفلاذ جمففع المستخدملن لفده ممن تقل سنهم عن الثمانية عشرة سنة.

4) وثائق رسمفة أخرى: معاففر العمل الدولفة تُلزم صاحب العمل بالاحتفاظ بوثائق رسمفة أخرى تشمل كافة المعلومات الخاصة بالأطفال العاملن الذفن تقل سنهم عن الثمانية عشرة سنة، فف الاتفاقتفن رقمف 77، و78، وردت أحكاما تتضمن توفير وثفقة تثبت الفحص الطف للطفل

<sup>1</sup> التوفصفة رقم 80 المتعلقة بتقففد العمل اللفل للأطفال والأحداث فف المهن ففر الصناعية لسنة 1946.

<sup>2</sup> الاتفاقفة رقم 138 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدامل لسنة 1976.

<sup>3</sup> صلاح على على حسن، المرجع السابق، ص 312.

<sup>4</sup> الاتفاقفة رقم 6 المتعلقة بعمل الأحداث لفلا فف الصناعة لسنة 1919.

<sup>5</sup> الاتفاقفة رقم 90 المتعلقة بعمل الأحداث لفلا فف الصناعة لسنة 1948، بدأ نفاذ هذه الاتفاقفة سنة 1951 وعدلت (مراجعة جزئفة) الاتفاقفة رقم 6 المتعلقة بعمل الأحداث لفلا (الصناعة) لسنة 1919.

العامل، وذلك بشهادة طبية أو بتأشيرة على تصريح العمل، أو في سجل العمل، وتصدر هذه الوثيقة من أجل عمل معين أو من أجل مجموعة من الأعمال أو المهن التي تنطوي على مخاطر صحية مصنفة من قبل السلطة المسؤولة عن تنفيذ القوانين واللوائح المتعلقة بالفحوص الطبية<sup>1</sup>، كما يوضع تحت تصرف مفتش العمل الشهادات الطبية أو تصريح العمل الذي يبين أنه لا توجد اعتراضات طبية للعمل وفقا لما تقرره القوانين واللوائح<sup>2</sup>.

كما تطالب التوصية رقم 80،<sup>3</sup> في البند الثالث المتضمن أساليب المراقبة، كافة الأحداث العاملين بأجر، حمل وثيقة تعلق على صدورهم تسمح بالتعرف عليهم خارج المنشأة، وذلك بوضع اسم الطفل، وسنه، وصورته، واسم وعنوان صاحب العمل، كما تلزم نفس التوصية صاحب العمل بالاحتفاظ بأي وثيقة تسهل التعرف على العامل الحدث<sup>4</sup>.

### المبحث الثالث

#### القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة

يعتبر التساوي في الفرص والمعاملة في التشغيل والمهنة جانبا من جوانب المبدأ الشامل للمساواة، وهو مدرج في الكثير من المواثيق الدولية، منها الاتفاقية الدولية لسنة 1965 حول محو كل أشكال التمييز العنصري، والعهد الدوليين لسنة 1966، حول الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والحقوق المدنية والسياسية، واتفاقية إلغاء كل أشكال التمييز ضد النساء لسنة 1979. كما أن هذا المبدأ يعتبر أحد الاهتمامات المركزية البالغة لمنظمة العمل الدولية، وهو

<sup>1</sup> الفقرتان (2) و(3) من المادة (2) من الاتفاقية رقم 77 بشأن الفحص الطبي لتقرير لياقة الأحداث والشباب للعمل في الصناعة لسنة 1946

<sup>2</sup> الفقرة الأولى من المادة (7) من الاتفاقية رقم 78 بشأن الفحص الطبي للياقة الأطفال والأحداث للاستخدام في المهن غير الصناعية لسنة 1946

<sup>3</sup> التوصية رقم 80 المتعلقة بتقييد العمل الليلي للأطفال والأحداث في المهن غير الصناعية لسنة 1946.

<sup>4</sup> البند الثالث من التوصية رقم 80.

يتمشى مع روح دستور منظمة العمل الدولية، حيث أكد على ضرورة ضمان معاملة اقتصادية منصفة لكل العمال المقيمين في البلاد بطريقة قانونية.

يحتل هذا المبدأ مكانا بارزا في إعلان (فيلادلفيا)<sup>1</sup>، والذي بين أن "لكل الكائنات البشرية بغض النظر عن العرق، أو العقيدة، أو الجنس، الحق في السعي لتحقيق رفاهيتهم المادية وتطورهم الروحي، في ظروف من الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي و المساواة في الفرص".

كما يذكر إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام 1998، محور التمييز بخصوص التشغيل والمهنة، باعتباره واحد من المبادئ الأساسية التي يجب على كل الدول الأعضاء احترامها وتشجيعها، وتحقيقها انطلاقا من حقيقة عضويتها في منظمة العمل الدولية<sup>2</sup>.

## المطلب الأول

### القضاء على التمييز في اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة

أكثر المعايير شمولا نجده في الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 المتعلقة بالتمييز في مجال الاستخدام والمهنة، واتفاقية الأجور رقم 100 لسنة 1951، والتوصيات المرتبطة بهما<sup>3</sup>، وهما تشكلان وثيقتان هامتان وشاملتان لمشكلة التمييز في كل من القطاع العام والقطاع الخاص<sup>4</sup>. ومن التوصيات الدولية الأخرى ذات العلاقة الخاصة بإزالة التمييز فيما يخص التشغيل والمهنة، التوصية المشتركة بين (اليونسكو) ومنظمة العمل الدولية بشأن حالة المدرسين لسنة 1966، فهي تنص على أنه يجب أن تكون كل جوانب الإعداد والتشغيل للمعلمين، خالية من أي شكل من أشكال

<sup>1</sup> وسيلة شاو، المرجع السابق، ص 128.

<sup>2</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 261.

<sup>3</sup> اعمر يجايوي، المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007، ص 35.

<sup>4</sup> علي عمارة، المساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة في مجال العمل، بين الجهود الدولية والعربية والتشريع المصري، دار الاتحاد للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2011، ص 103.

التمييز على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو المنشأ الوطني، أو الاجتماعي أو الظروف الاقتصادية<sup>1</sup>.

## الفرع الأول

### تعريف التمييز

بدايةً يجب التذكير بأن منظمة العمل الدولية، تناولت مبدأ عدم التمييز في التشغيل في الاتفاقية رقم 82 حول السياسة الاجتماعية لسنة 1947. كما تناولت نفس المبدأ في الاتفاقية 117، بشأن الأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية لسنة 1962 والتي عدلت الاتفاقية رقم 82. وتستند منظمة العمل الدولية على ركيزتين أساسيتين من المعايير الدولية للعمل، هما الاتفاقية رقم 111 والتوصية المكملة لها<sup>2</sup>.

فيما يتعلق بالاتفاقية رقم 111 ووفقاً لنص المادة (1) الفقرة الأولى يشمل التمييز " أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو الأصل الاجتماعي، ويكون من شأنه إبطال أو إضعاف تطبيق تكافؤ الفرص أو المعاملة في الاستخدام أو المهنة ". يلاحظ البعض<sup>3</sup> أن الاتفاقية رقم 111 أخذت بمفهوم واسع للتمييز الذي يتعين عدم ممارسته، حيث أخذ على التعداد الوارد في المادة (1) من الاتفاقية محل الدراسة غياب تعريف دقيق للمصطلحات، حيث طرحت أسئلة حول بعض الأسس الواردة في الاتفاقية، مثلاً ما المقصود من التمييز على أساس العرق أو الأصل الاجتماعي<sup>4</sup>، فلم يعد يوجد في الوقت الحالي

1 اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 13، الخاص بالحق في التعليم، الدورة الحادية والعشرون، 1999، الفقرة 27.

<sup>2</sup> ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص 82.

<sup>3</sup> ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع نفسه، ص 85.

<sup>4</sup> « La race s'avère difficile à définir scientifiquement on peut d'ailleurs s'interroger, en ce qui nous concerne, sur son utilité, dans la mesure où c'est moins la race, la couleur ou l'origine ethnique de la personne visée qui est réellement en cause, que les valeurs négatives que l'auteur de la discrimination croit déceler chez la victime », Jean-Michel Servais, Égalité dans l'emploi ou droit à la différence? Un point de vue international. Les Cahiers de droit, Vol. 33, n° 2, 1992, P 522, Article disponible en ligne à l'adresse: <https://doi.org/10.7202/043147a>

وجود علمي دقيق لمفهوم العرق، فأمام تمازج مختلف الأعراق البشرية أصبح هذا المفهوم مبهما<sup>1</sup>. أهمية الاتفاقية رقم 111 والتوصية المكتملة لها يعود إلى عموميتها وشمولها لمختلف صور الاستخدام والمهن<sup>2</sup>، وإمكانية إضافة أسباب أخرى للتمييز، فنطاق تطبيقها يشمل كافة الوظائف عامة أو خاصة، والوصول إلى التدريب المهني، وكذلك شروط الاستخدام وظروفه<sup>3</sup>، كما أنه يمكن للدول الدول وفقا لنص الفقرة الثانية من المادة (1)، إضافة أسباب أخرى للتمييز، وإذا فعلوا ذلك تنص الاتفاقية على أنه يجب عليهم أولا استشارة ممثلي منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال وهيئات أخرى متخصصة.

إلا أن هناك استثناءات عن المعاملة التمييزية، فنص الفقرة الثانية من المادة (1) لا يعتبر من قبيل التمييز "أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معينة"، أما المادة الرابعة فاعتبرت أن التدابير التي تتخذ ضد الشخص "الذي يشتهه عن وجه حق قيامه بأنشطة فيها أضرار بأمن الدولة"، لا تعتبر تمييزا "شريطة أن يكون لهذا الشخص الحق في الطعن أمام هيئة مختصة أقيمت وفقا للممارسات الوطنية"، ولمراعاة الاحتياجات الخاصة لبعض الفئات الهشة في علاقات العمل، كالأطفال والنساء، وكبار السن، والمعاقين، نصت المادة (5) أن التدابير الخاصة للحماية والمساعدة التي تنص عليها اتفاقيات أو توصيات أخرى اعتمدها مؤتمر العمل الدولي، لا تعتبر من قبيل التمييز<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن نطاق الإثبات والتطبيق، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد 1، 2009، ص 17.

<sup>2</sup> علي عمارة، المرجع السابق، ص 102.

<sup>3</sup> نص المادة (3) من الاتفاقية رقم 111: "يشمل تعبير 'الاستخدام' و'المهنة' إمكانية الوصول إلى التدريب المهني، والوصول إلى الاستخدام وإلى مهن معينة، وكذلك شروط الاستخدام وظروفه".

<sup>4</sup> مثلا وضعت الاتفاقية رقم 159 المتعلقة بالتأهيل المهني والعمالة لفئة ذوي الاحتياجات الخاصة في المواد من (2) إلى (5) مبادئ التأهيل المهني وسياسات استخدام الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، ونصت في المادة (4) منها على أن "التدابير الإيجابية التي تستهدف تحقيق المساواة الفعلية في الفرص والمعاملة بين العمال ذوي الاحتياجات الخاصة وغيرهم من العمال لا يعتبر بمثابة تدابير تمييزية ضد غيرهم من العمال"

إن استخدام تعبير « بحيث تحدث أثرا على شكل إلغاء أو إعاقة » إنما هو أسلوب في الصياغة لمواجهة قضية التمييز المباشر وغير المباشر<sup>1</sup>. فالتمييز المباشر، يوجد عندما تكون المعاملة غير متساوية، نابعة مباشرة من القوانين واللوائح والممارسات، التي تفرق بشكل صريح استنادا إلى أساس واحد محدد.

أما التمييز غير المباشر، فإنه يشير إلى الأوضاع واللوائح والممارسات التي تبدو محايدة، ولكنها بالممارسة تقود إلى مساوئ تعاني منها بشكل رئيسي فئة محددة من الأشخاص<sup>2</sup>، ومنها على سبيل المثال وضع شروط ليس لها علاقة بالوظيفة المعنية، والتي يمكن تليتها فقط من قبل الرجال، مثل اشتراط طول معين، الأمر الذي يمثل تمييزا غير مباشر على أساس الجنس.

## الفرع الثاني

### أسس التمييز في الاتفاقية

تشير الاتفاقية الخاصة بالاستخدام والمهنة بشكل صريح إلى الأسس السبعة المحرمة التالية: العرق، اللون، الجنس، الدين، الرأي السياسي، الأصل القومي، والمنشأ الاجتماعي<sup>3</sup>، وتنص الاتفاقية على أنه يجوز لكل دولة صادقت عليها، أن تضع في بنودها القانونية أسسا أخرى للتمييز، بالشكل الذي تراه مناسبا بعد التشاور مع منظمات العمل والعمال.

فهذه الاتفاقية تسمح بإدراج معايير إضافية، بعد إجراء مشاورات تقوم بها الحكومات مع منظمات أصحاب العمل والعمال، واستنادا إلى المعلومات التي تم جمعها من الدول الأعضاء، أشارت لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، إلى أنه قد تم الإقرار في العديد من البلدان

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية، البرنامج المكثف حول الحوار الاجتماعي وقانون العمل وإدارة العمل، الفصل السابع، إزالة التمييز فيما يخص التشغيل والمهنة، يمكن الاطلاع عليه على الموقع الإلكتروني:

<http://www.ilo.org/public/arabic/dialogue/ifpdial/1lg/ch7/index.htm>

<sup>2</sup> اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 20، عدم التمييز في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (الفقرة 2) من المادة (2) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، 2009، الفقرة 10.

<sup>3</sup> المادة (1) من الاتفاقية رقم 111.

بوجود أسباب أخرى للتمييز، بالإضافة إلى تلك الواردة في الاتفاقية رقم 111، بحيث أصبحت تشمل الإعاقة والسن والحالة الصحية (بما في ذلك الإصابة الفعلية أو المحتملة بفيروس نقص المناعة البشرية "الإيدز") أو العضوية النقيية، والوضع العائلي بالإضافة إلى أسباب أخرى.

وهذا ما أظهره تقرير زمن المساواة في العمل، من أن التمييز في العمل هو هدف متحرك، ففي حين تستمر أسس التمييز المقر بها منذ أمد طويل، القائمة على الجنس والعرق والدين، والتي تكتسب في الغالب أشكالاً جديدة<sup>1</sup>. تبرز أنماط جديدة أخرى من التمييز، وهي<sup>2</sup>:

- التمييز القائم على الإعاقة<sup>3</sup>.

- التمييز الجيني القائم على عامل الوراثة<sup>4</sup>: عرف الاختبار الجيني، على أنه: "الاستعانة باختبار علمي للحصول على معلومات بشأن بعض الجوانب المتعلقة بالوضع الوراثي لشخص ما، والتي تدل على وجود مشكلة طبية حالية أو مستقبلية"، وقد يؤدي هذا الاختبار إلى اتخاذ قرار بشأن توظيف شخص ما أو عدم توظيفه، استناداً إلى احتمال إصابته بمرض معين، وقد تم الطعن في التمييز الجيني في بلدان عديدة. ففي ألمانيا يخضع المعلمون إلى فحص طبي قبل الحصول على وظيفة دائمة، حيث أجرى الطبيب المسؤول عن السلامة المهنية كشفاً عن معلمة شابة، ووجد أنها في صحة جيدة، ولكن خلال الإجابات التي تقدمت بها، تبين أن والدها كان مريضاً بمرض وراثي

1 "فهذه الأشكال الجديدة تكتسب مظاهر أكثر تخفياً، وقد تضيء عليها الشرعية بحجج مصقولة بشكل أفضل، فعلى سبيل المثال ساهمت السياسات بشأن الإرهاب و الأمن منذ 11 سبتمبر 2001 في زيادة الشكوك حيال المسلمين والعرب، مما أثار مسائل هامة تتعلق بالعمل، فتبريرات العنصرية التي كانت تقوم في الأمس على الإدعاء بتفوق ثقافة على أخرى أصبحت ترافقها اليوم، مبررات تقوم على الحاجة إلى حماية الهويات الوطنية، من القيم ذات الثقافة المختلفة". مكتب العمل الدولي، تقرير المساواة في العمل (مواجهة التحديات)، 2007، الفقرة 10.

2 وردت هذه الأنماط في تقرير المساواة في العمل (مواجهة التحديات)، 2007، نفس المرجع.

3 "إن احتمال حصول شخص معوق على عمل يتناقض مع تزايد نسبة الإعاقة، ففي أوروبا يتمتع شخص عمره بين 16 و 64 بنسبة 66 في المائة من الحظ للحصول على عمل، و تتراجع هذه النسبة إلى 47 من المائة لشخص مصاب بإعاقة متوسطة، و إلى 25 في المائة لشخص مصاب بإعاقة حادة" مكتب العمل الدولي 2007، نفس المرجع، الفقرة 162.

4 مكتب العمل الدولي، تقرير المساواة في العمل (مواجهة التحديات)، 2007، الفقرة 10، نفس المرجع.

- ورفضت المعلمة الخضوع لفحص جيني وبالتالي لم توظف، فطعنت بنجاح في القرار الذي اتخذته المحكمة الإدارية الألمانية سنة 2004.
- التمييز القائم على نمط الحياة المتبع<sup>1</sup>.
  - التمييز ضد الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية «الإيدز».
- فيما يخص النقطة الأخيرة، نصت مدونة ممارسات المنظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية (الايديز) و عالم العمل لسنة 2001 على عدة مبادئ من بينها<sup>2</sup>:
- إجراء اختبارات الكشف عن الإصابة بغرض الاستبعاد من العمل أو الالتحاق بالعمل: ينبغي ألا يُطلب من الأشخاص المتقدمين للعمل إجراء كشف عن الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز).
  - مبدأ السرية: ليس هناك ما يبرر مطالبة المتقدمين للعمل أو الملتحقين به، بالكشف عن معلومات شخصية مرتبطة بفيروس نقص المناعة البشرية (الإيدز)، وينبغي عدم إجبار العامل على الكشف عن معلومات شخصية من هذا النوع تتعلق بملاء آخرين.
  - استمرار علاقة الاستخدام: لا تشكل الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية - الإيدز - سبباً لإنهاء الاستخدام، وينبغي للأشخاص المصابين بأمراض مرتبطة بفيروس نقص المناعة البشرية الاستمرار في العمل ما دموا لاثقين طبياً لشغل وظيفة متاحة ومناسبة.

1 "يمكن أن يشكل الوزن الزائد لشخص، أو كونه مدخناً عوامل تؤثر على إمكانية الحصول على عمل، وقد أعلنت منظمة الصحة العالمية ابتداءً من 2005/12/01 أنها لن توظف أشخاص يدخنون، كما أعلنت لجنة حقوق الإنسان وإدارة العمل في نيوزلندا، أن رفض الشركات توظيف المدخنين لا يعتبر إجراء غير قانوني، وهذه الوقائع أدت إلى احتدام النقاش، وعبرت نقابات العمال في أوروبا عن قلقها معتبرة أن السماح بهذا النوع من التمييز سيفتح الباب أمام أنواع أخرى من التمييز". المرجع السابق، الفقرتين 182 و 184.

2 مكتب العمل الدولي، القاهرة، مصر، مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية متلازمة نقص المناعة وعالم العمل، ط1، 2001، ص ص، 9، 10. يمكن الإطلاع عليها على الموقع الإلكتروني:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms\\_250968.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_250968.pdf)

- إجراءات التظلم والإجراءات التأديبية: ينبغي لأصحاب العمل أن يرتبوا إجراءات - تحدد الأحوال التي يمكن أن تفرض فيها الإجراءات التأديبية ضد أي موظف يمارس تمييزاً على أساس الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية - يمكن أن يستخدمها العاملون وممثلوهم في حالات التظلم المرتبطة بالعمل.

### الفرع الثالث

#### مفهوم التشغيل والمهنة

بمقتضى الفقرة الثالثة من المادة (1) من الاتفاقية رقم 111 يشمل تعبير التشغيل و المهنة، "إمكانية الوصول إلى التدريب المهني، والوصول إلى الاستخدام وإلى مهن معينة، وكذلك شروط الاستخدام وظروفه"، وتنص التوصية المرفقة رقم 111 في الفقرة الثانية على أنه: ينبغي تطبيق سياسة عدم التمييز عن طريق التشريع أو الاتفاقات الجماعية ويشمل تعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة في الاستخدام في المجالات التالية:

- الحصول على خدمات التوجيه المهني والتشغيل.
- أن يكون التدريب المهني والحصول على العمل باختيار الفرد وفق استعداده الشخصي للتدريب.
- أن يكون الترقى وفقاً لخبرة العامل وقدراته واجتهاده.
- الحصول على الأجر لقاء القيام بعمل متكافئ القيمة.
- ظروف وشروط العمل بما في ذلك ساعات العمل وفترات الراحة والإجازات السنوية مدفوعة الأجر وتدابير السلامة والصحة المهنتين.
- تدابير الضمان الاجتماعي.

كما حددت الاتفاقية رقم 122 المتعلقة بسياسة العمالة لسنة 1964، في نص الفقرة الثانية من المادة (1) مبادئ سياسة تعزيز العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية وهي:

- توفير فرص عمل لجميع المتاحين للعمل والباحثين عنه،

- أن يكون هذا العمل منتجا بقدر الإمكان،
- أن يتاح لكل عامل حرية اختيار العمل الذي يناسب قدراته ومؤهلاته، بغض النظر عن العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي.
- بعد عشرين سنة من اعتماد الاتفاقية رقم 122 والتوصية المكتملة لها،<sup>1</sup> وعلى ضوء ازدياد ترابط الاقتصاد العالمي وانخفاض معدلات النمو الاقتصادي، دعت منظمة العمل الدولية إلى ضرورة تنسيق السياسات الاقتصادية والنقدية والاجتماعية من أجل الحد من التفاوت القائم بين الدول المتقدمة والبلدان النامية، بغية تحقيق أفضل استخدام ممكن للموارد من أجل خلق فرص العمل<sup>2</sup>، وفي هذا الإطار وضعت المنظمة التوصية رقم 169 المتعلقة بسياسة العمالة (أحكام تكميلية) سنة 1984، ففي البند الأول من هذه التوصية المتضمن المبادئ العامة لسياسة العمالة، فإن التطبيق العملي للحق في العمل يكون من خلال تشجيع العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية، وأن تكون أولوية في سياسات الدول الأعضاء الاقتصادية والاجتماعية.

أما في البند الثالث ولحماية الفئات الهشة في علاقات العمل، دعت هذه التوصية الدول الأعضاء إلى اتخاذ تدابير لتلبية احتياجات هذه الفئات من بينها، إقامة نظام للتدريب يكون مرتبطا بنظام التعليم و عالم العمل، من خلال توفير برامج للتوجيه والتدريب المهنيين لمساعدة هذه الفئات في الحصول على عمل، وفي القطاع غير النظامي ينبغي للدول أن تتخذ تدابير لزيادة إمكانات الاستخدام وتحسين ظروف العمل في هذا القطاع<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> بالإضافة إلى الاتفاقية رقم 122 والتوصية رقم 169، لمنظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات وتوصيات مرتبطة بسياسات التشغيل وهي: اتفاقية تنمية الموارد البشرية رقم 142، اتفاقية تنظيم إدارات التشغيل رقم 88، توصية وكالات الاستخدام الخاصة رقم 181، توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة رقم 189، توصية تعزيز التعاونيات رقم 193، اتفاقية التأهيل المهني والتشغيل للمعاقين رقم 159، توصية علاقة الاستخدام رقم 198، توصية العمال المسنين رقم 162، اتفاقيتي العمال المهاجرين رقم 97 و رقم 143.

<sup>2</sup> دياحة التوصية رقم 169 المتعلقة بسياسة العمالة (أحكام تكميلية) لسنة 1984.

<sup>3</sup> البند الخامس من التوصية رقم 169.

## الفرع الرابع

## التزامات الدول الأعضاء

صياغة الأحكام المتعلقة بالتزامات الدول الأعضاء الواردة في الاتفاقية في نص المادتين (2) و(3) وصفها البعض<sup>1</sup> بالعمومية والمرونة، فالدول لديها حرية اختيار الوسائل والآليات التي تتناسب مع الظروف والممارسات الوطنية فيما يتعلق بالتعهد بصياغة وتطبيق سياسة وطنية تهدف إلى تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة، لكن هذه المرونة في وضع الأحكام المتعلقة بالتزامات هو أسلوب متبع في كل اتفاقيات منظمة العمل الدولية، والتي من خلاله تبحث المنظمة عن توافق بين كل الدول الأعضاء نظرا لاختلاف المستويات الاقتصادية والاجتماعية بين الدول.

وإذا كانت المنظمة عبر اتفاقياتها تركت للدول حرية اختيار الوسائل والآليات التي تتناسب مع الظروف الوطنية، فإن الالتزام بعدم التمييز هو في حد ذاته التزام فوري، فالفقرة الثانية من المادة(2) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، تقضي بأن تضمن الدول الأطراف في العهد عدم التمييز بين الأشخاص في ممارسة كل حق من الحقوق الواردة في العهد، وبأنه لا يمكن تطبيق العهد إلا بممارسة هذه الحقوق، وذلك باعتماد تشريعات محددة تحظر التمييز، وكذلك من خلال نص هذه التشريعات على عل آليات ومؤسسات تتصدى بفعالية للضرر الذي يخلفه التمييز، ومن هذه المؤسسات الهيئات القضائية والمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان، والتي ينبغي أن يكون الوصول إليها متاحا للجميع دون تمييز<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص ص، 85، 86.

<sup>2</sup> اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 20، المرجع السابق، الفقرات: 7، 37، 38.

## المطلب الثاني

## القضاء على التمييز في اتفاقية تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل

يعتبر موضوع الأجر هو الأكثر ارتباطاً بمسألة مساواة المرأة والرجل في مجال العمل، وانطلاقاً من ذلك، فقد عمل المجتمع الدولي جاهداً للتأكيد على ضرورة تساوي أجر المرأة والرجل عند تساوي العمل<sup>1</sup>، كما يعد مبدأ المساواة في الأجر بين الرجل والمرأة متى تماثلت الأوضاع من أهم تطبيقات مبدأ المساواة بين الجنسين، فمستوى معيشة العامل يرتبط أساساً بالأجر الذي يحصل عليه<sup>2</sup>.

ومنذ إنشاء منظمة العمل الدولية حرصت على تأكيد مبدأ المساواة في الأجر كحق من الحقوق الأساسية للإنسان، هذا المبدأ احتواه النص الأصلي لدستور منظمة العمل الدولية سنة 1919، كما أن إعلان (فيلادلفيا) الذي اعتمده منظمة العمل الدولية سنة 1944 يؤكد "على أن لجميع البشر، أيّاً كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص"<sup>3</sup>، وبعض النصوص الأخرى كالإعلان العالمي لحقوق الإنسان، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، والعهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، حيث أصبح مبدأ عالمياً تبنته مختلف التشريعات.

تناولت الاتفاقية رقم 100 الخاصة بالمساواة في الأجور بين العمال والعاملات، - وهي أول اتفاقية تخصص لهذا الموضوع - والتوصية رقم 90 المكمل لها، التمييز بين العمال والعاملات في الأجور إن قدموا أعمالاً متماثلة.

<sup>1</sup> أسى خضر، قوانين العمل وحقوق الإنسان في الوطن العربي، حقوق الإنسان في الفكر العربي، (دراسات في النصوص)، مركز دراسات الوحدة العربية، ط1، بيروت، 2002، ص 927.

<sup>2</sup> علي عمارة، المرجع السابق، ص 106.

<sup>3</sup> مكتب العمل الدولي، المساواة في الأجور دليل تعريفي، ط1، 2013، القسم الأول، ص 2.

## الفرع الأول

## مفهوم الأجر ومساواة العمال والعاملات في الأجر

حدّدت المادة الأولى من الاتفاقية رقم 100 مفهوم الأجر ومساواة العمال والعاملات في الأجر، فقررت أن مفهوم الأجر يشمل الأجر أو الراتب العادي (الأساسي والأدنى) وجميع التعويضات الأخرى التي يقدمها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عينا. وتشير عبارة " مساواة العمال و العاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية"، إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز قائم على الجنس<sup>1</sup>، فدفع أجر للنساء أدنى مستوى من الأجر المدفوع للرجال سواء بنفس العمل أو العمل المتكافئ في القيمة، هو أحد السمات المميزة لهذا النوع من التمييز<sup>2</sup>. وترى اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية،<sup>3</sup> أن "المكافئة المتساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، تتطلب أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل"، فمبدأ المساواة في الأجر يتضمن مبدأً أساسياً مرتبطاً بالمساواة في الأجر:<sup>4</sup>

المبدأ الأول هو "الأجر المتساوي للعمل المتساوي"؛ ويعني أنه يجب دفع أجر متساوية للعمل ذاته الذي يتطلب المهارات والجهود والمسؤوليات ذاتها.

المبدأ الثاني هو "الأجر المتساوي لعمل ذات قيمة متساوية"؛ ويعني أن حتى الأعمال المختلفة كل الاختلاف ولكن مرتكزة على معايير موضوعية خالية من التحيز الجنسي هي أعمال ذات قيمة متساوية، وإذا كانت الدولة تمارس تأثيراً مباشراً وتتدخل في تحديد الأجر، فينبغي تحقيق المساواة

<sup>1</sup> الفقرة (ب) من المادة (1) من الاتفاقية رقم 100.

<sup>2</sup> علي عمارة، المرجع السابق، ص 109

<sup>3</sup> اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 23، (الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية)، 2016، الفقرات: 11، 12، 13، 14، 15.

<sup>4</sup> منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية، ط1، 2014، ص 31.

في القطاع العام بأسرع ما يمكن، أما إذا كانت الدولة غير مستخدمة ولا تتدخل في تحديد الأجور، وذلك في حالة تحديد الأجور عن طريق الاتفاقيات الجماعية فلا بد للدولة أن تشجع تطبيق المبدأ، فلا يمكن للدولة التخلي عن مسؤوليتها في هذا المجال<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني

### تطبيق مبدأ المساواة في الأجر

في سبيل تطبيق هذا المبدأ فقد وضعت الاتفاقية عدة طرق، حيث تلتزم الدول الأعضاء بتطبيق هذا المبدأ بوسائل تتلاءم مع الأساليب السائدة لتحديد معدلات الأجور<sup>2</sup> في البلدان المعينة وعلى الأخص:

- القوانين واللوائح؛
- أية وسيلة يحددها المشرع لتحديد الأجور؛
- الاتفاقيات الجماعية من أصحاب العمل و العمال؛
- الجمع بين هذه الطرق والأساليب المختلفة.

ولأنّ تطبيق مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي في القيمة، يطرح منازعات صعبة بين مختلف أنواع العمل، فقد نصت الاتفاقية عن ضرورة اتخاذ إجراءات لتشجيع التقويم الموضوعي للوظائف، بالاعتماد على الأعمال المؤداة من أجل وضع تصنيف الوظائف، يعتمد على طبيعة الوظيفة لا على أساس الجنس، فالاختلافات في معدلات الأجور بين العمال التي تتجاوز مع الاختلافات في الأعمال لا تعد مناقضة لمبدأ الأجر المتساوي، على أن يتم وضع هذه الوسائل من قبل السلطات العامة ومن قبل الاتفاقيات الجماعية من أجل تحديد نسبة الأجر<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> ثوابتي إيمان ربما سرور، المرجع السابق، ص ص 477، 478.

<sup>2</sup> تاج عطى الله، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، دراسة مقارنة، د.و.ج، الجزائر، 2006، ص 116.

<sup>3</sup> تاج عطى الله، المرجع نفسه، ص 116.

هذه الاتفاقية وضعت خطوطاً عريضة لمبدأ المساواة في الأجر بين الرجال والنساء<sup>1</sup>، أهمها ضرورة وضع قواعد موضوعية لما أُصطلح على تسميته بتصنيف الوظائف<sup>2</sup>، فتطبيق طرق مختلفة لتصنيف الوظائف يساعد على إقامة العلاقات العادلة بين أجور الرجال وأجور النساء، ويعتمد في تصنيف الوظائف على الشهادة، أو المستوى التعليمي، أو التكويني، التجربة أو الخبرة المهنية، حجم المسؤولية، الجهد أو ظروف العمل. وطبقاً لهذه الأساليب في تصنيف الوظائف فإن التباين في الأجر يجب أن يقوم على الصفات المطلوبة لكل وظيفة وليس على الجنس.

استكملت هذه الاتفاقية بالتوصية رقم 90 المؤرخة في 29 جوان 1951، التي سجلت بعض المبادئ التي ثبتت من الممارسة والتجربة أنها تعطي أفضل النتائج، وذلك لكي تسترشد بها الدول الأعضاء<sup>3</sup> ونصت على الإجراءات المناسبة من أجل:

- ضمان تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين الجنسين على كل العمال المستخدمين في الإدارات العمومية المركزية، وتشجيع تطبيق هذا المبدأ على كل العمال المستخدمين في الإدارات العمومية المحلية، عندما يكون أمر تحديد نسبة الأجر من اختصاص هذه الهيئات.
- الالتزام باتخاذ الإجراءات المناسبة من أجل ضمان التطبيق السريع لهذا المبدأ على كل العمال باختلاف قطاعات نشاطهم.
- وتدعو التوصية الدول الأعضاء بالاتفاق مع منظمات أرباب العمل والعمال، إلى إعداد طرق التقييم الموضوعي للوظائف دون أي اعتبار للجنس، و من الأحكام التي جاءت بهذه التوصية من أجل رفع مردودية العاملات:
- ضمان حصول العمال من الجنسين على تسهيلات متساوية في مجال التدريس والتكوين المهني.
- اتخاذ التدابير المناسبة لتشجيع النساء من أجل استعمال هذه التسهيلات.

<sup>1</sup> تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 117

<sup>2</sup> الفقرة الأولى من المادة (3) من الاتفاقية رقم 100.

<sup>3</sup> البند (ا) من التوصية رقم 30 المتعلقة بتطبيق آلية لوضع الحدود الدنيا للأجور لسنة 1928.

- توفير الخدمات الاجتماعية التي تلي احتياجات العاملات، وخاصة ذوات المسؤوليات العائلية.
  - تعزيز المساواة بين العمال و العاملات فيما يتعلق بالوصول إلى المهن والوظائف.
- من كل هذا يتبين أن هذه التوصية ألزمت الدول، بوضع طرق لتقويم أو تصنيف مناصب العمل بصورة موضوعية بغض النظر عن الجنس، كما جاءت بنصوص شملت كل طوائف العمال سواء كانوا في القطاع العام أو الخاص.

### المطلب الثالث

#### القضاء على التمييز في اتفاقية تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين

لضمان تكافؤ الفرص في المعاملة بين الجنسين العمال ذوي المسؤوليات العائلية، يجب اتخاذ إجراءات اجتماعية لتمكين الوالدين من التوفيق بين الالتزامات العائلية، والمشاركة في ممارسة المهن والوظائف<sup>1</sup>، وإدراكا من المؤتمر العمل الدولي بأن المساواة الكاملة بين الجنسين ضرورية للمجتمع، فقد اعتمد سنة 1981 الاتفاقية رقم 156 والتوصية رقم 165 بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية.

### الفرع الأول

#### مبررات اعتماد الاتفاقية والتوصية المكملة لها

تمكين النساء ذوات المسؤوليات العائلية من الاندماج في القوى العاملة ظهر في القانون الدولي للعمل في إطار التوصية رقم 123 لسنة 1965 حول تشغيل النساء ذات مسؤوليات عائلية<sup>2</sup>، وكانت هذه التوصية تخص النساء العاملات وحدهن فقط، اللاتي تعملن خارج البيت وذلك من أجل التوفيق بين أعباء المنزل ومسؤوليات العمل. حيث أوصى باتخاذ إجراءات للنساء اللاتي لا يتمكن من الالتحاق بعملهن فورا، بسبب مسؤولياتهن العائلية بعد انتهاء المدة العادية

<sup>1</sup> اعمر يجياوي، المرجع السابق، ص 59.

<sup>2</sup> تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 243.

لعطلة الأمومة المحددة في التشريعات الوطني، أن يمدد عطلتهن لبعض الوقت مع ضمان كلّ الحقوق المرتبة على ذلك.

التطور الذي حدث في القانون الدولي للعمل، جاء من خلال الاتفاقية الدولية رقم 156 لسنة 1981 و التوصية رقم 165 لنفس السنة، حيث وسع من نطاق الاستفادة حيث شمل الجنسين الرجال والنساء<sup>1</sup>، تطبيقاً لمبدأ تكافئ الفرص وتساوي المعاملة بالنسبة للرجال والنساء ذوي المسؤوليات العائلية، و هذا بعد أن أوقفت منظمة العمل الدولية العمل بالتوصية رقم 123 المتعلقة بتشغيل النساء ذوات المسؤوليات الأسرية لسنة 1965.

أشار المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في دورته السابعة والستين سنة 1981 إلى أن مشاكل العمال ذوي المسؤوليات العائلية أوسع، وتمس الأسرة والمجتمع ككل وينبغي أخذها في الحسبان في السياسات الوطنية، وأشار إلى أن اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم 111 لا تغطي صراحة التمييز المبني على أساس المسؤوليات العائلية، وبالتالي كان من الضروري وضع معايير جديدة تعالج هذه الموضوع، كما أن التوصية رقم 123 المتعلقة باستخدام النساء ذوات المسؤوليات العائلية، لم تعد تتلاءم مع التغيرات التي طرأت منذ اعتمادها، لذلك فإن هؤلاء العمال هم بحاجة إلى إقامة مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من الجنسين، وبين هؤلاء والعمال الآخرين<sup>2</sup>.

## الفرع الثاني

### نطاق تطبيق الاتفاقية

بدايةً حددت المادة (3) من الاتفاقية رقم 156 معنى التمييز الذي يتعين القضاء عليه، بأنه نفس المعنى الوارد في الاتفاقية رقم 111 والتوصية رقم 111 لسنة 1958، وتنطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى فئات العمال كافة:

<sup>1</sup> تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 264.

<sup>2</sup> ديباجة الاتفاقية رقم 156.

- الذين لديهم مسؤوليات تتعلق بأطفالهم الذين يعولونهم، عندما تحد هذه المسؤوليات من إمكانات الاستعداد من أجل مزاولة نشاط اقتصادي.
- الذين لديهم مسؤوليات تتعلق بأعضاء آخرين في أسرهم المباشرة ويحتاجون بصورة واضحة إلى رعايتهم عندما تحد هذه المسؤوليات من إمكانيات الاستعداد من أجل مزاولة نشاط اقتصادي والالتحاق به، والمشاركة والترقي فيه.

وتركت هذه الاتفاقية والتوصية المكتملة لها للدول الأعضاء حرية تحديد مفهوم "الطفل المعال"، وعبارة "عضو آخر في الأسرة المباشرة يحتاج بصورة واضحة إلى رعاية أو إعالة" وهذا وفقا للممارسات والظروف الوطنية، حيث يمكن تحديد الأشخاص المعرفين بهذه الصفة في كل بلد بإحدى الوسائل الآتية، عن طريق القوانين واللوائح، أو الاتفاقات الجماعية، أو اللوائح الداخلية للمنشآت، أو قرارات التحكيم، أو الأحكام القضائية، أو بأي طريقة أخرى ملائمة<sup>1</sup>. وبمقتضى هذا التحديد فهؤلاء العمال يشار إليهم بـ "العمال ذوي المسؤوليات العائلية"<sup>2</sup>، فهذه الاتفاقية ذات طابع عام و لها نطاق واسع بحيث تنطبق على جميع فروع النشاط الاقتصادي و كل فئات العمال كافة من الجنسين الرجال والنساء معاً<sup>3</sup>.

### الفرع الثالث

#### التزامات الدول الأعضاء

تُطالب هذه الاتفاقية الدول الأعضاء المصدقة، بأن تأخذ في اعتبارها الاحتياجات الخاصة للعمال ذوي المسؤوليات العائلية، حيث نصت المادة (4) من هذه الاتفاقية على وجوب اتخاذ جميع التدابير التي تتفق مع الظروف والإمكانيات الوطنية، من أجل إيجاد مساواة فعلية في الفرص والمعاملة بين العمال من الجنسين وذلك لـ "تمكين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من ممارسة

<sup>1</sup> الفقرة الثالثة من المادة (1) والمادة (9) من الاتفاقية رقم 156.

<sup>2</sup> الفقرة الرابعة من المادة (1) من الاتفاقية رقم 156.

<sup>3</sup> علي عمارة، المرجع السابق، ص 119.

حقهم في حرية اختيار عملهم، ولأخذ احتياجاتهم في الحسبان عند وضع أحكام وشروط الاستخدام، وفي الضمان الاجتماعي".

ولضمان أن تكون أحكام وشروط الاستخدام كفيلة بتمكين العمال ذوي المسؤوليات العائلية من التوفيق بين مسؤولياتهم المهنية ومسؤولياتهم المهنية، ينبغي إيلاء اهتمام خاص للتدابير التي يقصد منها تحسين ظروف العمل ونوعية الحياة في موقع العمل<sup>1</sup>، من خلال:

- التخفيض التدريجي لساعات العمل اليومية، وتخفيض ساعات العمل الإضافية، وإضفاء مزيد من المرونة على أوقات العمل وفترات الراحة والإجازات.
- كما ينبغي أن تؤخذ في الحسبان احتياجات العمال الخاصة، كمكان عمل الزوج وإمكانات تعليم الأطفال عند نقل العمال من موقع إلى آخر<sup>2</sup>.
- أن تتاح لأي من الوالدين، خلال فترة تعقب إجازة الأمومة مباشرة، إمكانية الحصول على إجازة تغيب (إجازة والدية)، دون أن يفقد عمله، مع احتفاظه بالحقوق الناجمة عن العمل<sup>3</sup>.
- الهدف من الإجازة هو السماح للوالدين بأخذ وقت معين من الراحة، فالتربية في مفهوم القانون الدولي للعمل ليست من مهام الأم وحدها بل يشترك الأب في ذلك، وهذا من أجل تحقيق التوازن المنشود بين أعباء الأم والأب المهنية والعائلية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> الفقرة (17) و(18) من البند الرابع من التوصية رقم 165.

<sup>2</sup> الفقرة (19) و (20) من البند الرابع من التوصية رقم 156.

<sup>3</sup> الفقرة (22) من البند الرابع من التوصية رقم 156.

<sup>4</sup> تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 265

# الباب الثاني

الحقوق المكتملة وحماية الفئات المهمشة

في إطار دراسة الحقوق المكتملة وحماية الفئات المهنة في علاقات العمل، ومن خلال فصلين سنحاول الإجابة على تساؤل يطرح في إطار تناول دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق الإنسان المرتبطة بالعمل، وهو مدى مساهمة ونجاح منظمة العمل الدولية في وضع وإرساء أحكام شاملة تضمن الحق في التمتع بظروف عمل آمنة ومنصفة لجميع العمال، وتضمن الحماية اللازمة من ممارسات الإقصاء التي تتعرض لها بعض الفئات في ميدان العمل؟ للإجابة على هذا التساؤل ولاستحالة دراسة كافة حقوق الإنسان المرتبطة بالعمل، ارتأينا دراسة الحقوق المكتملة في الفصل الأول، والتي تعتبر عنصرا مهما من حقوق أخرى من حقوق العمل، وهي مجموعة من الحقوق التي تكفل الحماية للعامل، وتتضمن حقوقا قبل الدخول إلى ميدان العمل وأثناء العمل وفي حالة الانقطاع عن العمل.

هذه الحقوق كرسها منظمة العمل الدولية في اتفاقياتها وتوصياتها، وهي تعزز أيضا أعمال المبادئ والحقوق الأساسية التي جاء بها إعلان المبادئ والحقوق الأساسية لسنة 1998، حيث يعد الحق في شروط عمل منصفة وآمنة شرطا مكملا للتمتع بالحقوق الأساسية في العمل، ومن هذه الحقوق ضمان حرية اختيار العمل أو قبوله، وتوفير خدمات التوجيه وبرامج التدريب المهني.

أما في مرحلة العمل، يبرز الحق في تقاضي أجر منصف يوفر مستوى معيشي لائق، والحق في التمتع بأعلى مستوى من الصحة البدنية والعقلية يمكن بلوغه لتفادي الحوادث والأمراض المهنية، حيث يتعين على السلطات الوطنية، أن تعتمد سياسة وطنية للوقاية من الحوادث والأمراض المهنية المتصلة بالعمل، ومن أجل تفادي الإجهاد والحوادث والأمراض المهنية المتصلة بالعمل ينبغي تحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية، وتحديد فترات الراحة اليومية والأسبوعية، والحق في إجازة سنوية مدفوعة الأجر، ولتأمين احتياجات العامل واحتياجات من يعملهم في حالة الانقطاع عن العمل، للعامل الحق الضمان الاجتماعي ليساعده في تأمين هذه الاحتياجات.

وفي الفصل الثاني حاولنا الإجابة على الشرط الثاني من التساؤل المطروح أعلاه، وهو مدى مساهمة ونجاح منظمة العمل الدولية في حماية الفئات المهنة في علاقات العمل من ممارسات

الإقصاء؟ وتمثل الفكرة الأساسية من حماية فئات من الأشخاص، في أن الحقوق المعترف بها عموماً للأفراد ليست كافية ولا تستجيب وحدها لاحتياجات هذه الفئات، مما يستدعي منحها حماية إضافية، بغية مساواتها الفعلية بغيرها، حيث اهتم المجتمع الدولي اهتماماً خاصاً بهذه الفئات العاملة ومنحها رعاية خاصة بالنظر لاعتبارات معينة، كالجنس، العمر، الهجرة، فدخول المرأة إلى سوق العمل طرح العديد من الإشكاليات حاولت منظمة العمل الدولية معالجتها من خلال العديد من الاتفاقيات والتوصيات، كما وضعت منظمة العمل الدولية معايير في مجال حماية العمال المهاجرين، ولأن العمال المتزليين معرضون لخطر العمل الجبري بسبب ظروف العزلة داخل المنازل، تولت منظمة العمل الدولية بوضع معايير ذات صلة بالعمل المتزلي.

## الفصل الأول

## الحقوق المعملة

من المبادئ المستقرة التي يقوم عليها تنظيم العمل في اتفاقيات منظمة العمل الدولية، مبدأ حرية العمل، هذا المبدأ الذي استقر عقب زوال الرق والسخرة وغيرها من الأنظمة التي كانت تمكن من توارث بعض الأعمال أو احتكارها طائفيًا، حيث كان يشكل هذا النظام قيودًا على حرية أصحاب الأعمال سواء من حيث توظيف الأيدي العاملة أو من حيث التنظيم الداخلي للمهنة، ونوع العمل الذي يقوم به الإنسان يعتمد على الأخذ بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق عمالة كاملة ومنتجة، كما يعتمد على إمكانية انتفاعه بموارد التعليم والتدريب.

فيجب على الدولة بغية الممارسة الكاملة للحق في العمل، توفير برامج التوجيه والتدريب المهني، لتعزيز قدرة الفرد ومؤهلاته للاستفادة من الفرص المتاحة للحصول على عمل (مبحث أول)، وفي مرحلة العمل تقدم اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية توجيهات وإرشادات لتحديد مستويات الأجور وحمائتها، وتحديد ساعات العمل وأوقات الراحة والإجازة السنوية وتوفير شروط عمل آمنة وصحية (مبحث ثان) وللحماية من ظروف الحياة المفاجئة وفي حالة الانقطاع عن العمل يبرز الضمان الاجتماعي كحق من حقوق الإنسان والذي يهدف إلى إعطاء مكانة خاصة للمتفعين من خدمات الضمان الاجتماعي وذوي حقوقهم من خلال التكفل بجميع الأخطار التي يتعرضون لها وخاصة التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية (مبحث ثالث).

## المبحث الأول

## حقوق الإنسان قبل دخوله ميدان العمل

يقتضي الالتزام بإعمال أو تيسير الحق في العمل من الدول، أن تقوم باتخاذ تدابير إيجابية لتمكين الأفراد من التمتع بالحق في العمل ومساعدتهم على ذلك، عن طريق تنفيذ خطط التعليم التقني والمهني لتيسير إمكانية الحصول على العمل<sup>1</sup>، ووضع تنفيذ سياسة عمالة تهدف إلى تنشيط النمو الاقتصادي والتنمية، والتغلب على البطالة من خلال زيادة الموارد المكرسة لخفض معدل البطالة واتخاذ تدابير الملائمة لإنشاء خدمات العمالة العامة أو الخاصة على الصعيدين الوطني والمحلي<sup>2</sup>.

في مجال التشغيل فإن معايير العمل الدولية الأولى الصادرة عن منظمة العمل الدولي بعد الحرب العالمية الثانية للتعامل مع قضية العمالة، هي الاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة العمالة لسنة 1964 هذه الاتفاقية المصنفة على أنها أولوية<sup>3</sup>، استكملت في عام 1984 بموجب التوصية رقم 169<sup>4</sup> بشأن سياسة العمالة، حيث اعتبرت تشجيع العمالة الكاملة والمنتجة و المختارة بحرية بمثابة وسيلة لتأمين التطبيق العملي للحق في العمل.

<sup>1</sup> تعليق اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التعليق العام رقم 18، (الحق في العمل)، 2005، الفقرة 27.

<sup>2</sup> التعليق العام رقم 18، نفس المرجع، الفقرة 18.

<sup>3</sup> Notons que les conventions prioritaires détiennent « une place centrale au sein du système normatif de l'OIT selon le groupe de travail sur la politique de révision des normes Elles sont au nombre de quatre: une concernant la politique de l'emploi (la Convention n° 122 sur la politique de l'emploi de 1964), deux concernant l'inspection du travail (la Convention n° 81 sur l'inspection du travail de 1947 et la Convention n°129 sur l'inspection du travail (agriculture) de 1969) et une concernant les consultations tripartites (la Convention n° 144 sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail de 1976) ». Marion Barrault, l'évolution de la réponse normative de l'OIT en situation de crise économique et financière. Mémoire présenté à la faculté de droit, Université de Montréal en vue de l'obtention du grade de maîtrise en droit , option droit international; 2012, p 61, accessible sur:

[https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/9093/Barrault\\_Marion\\_2012\\_memoire.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/9093/Barrault_Marion_2012_memoire.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

<sup>4</sup> Ibid, p 60.

وعلى نطاق أوسع تجدر الإشارة إلى أنه في عام 1966، بعد عامين من اعتماد الاتفاقية رقم 122، اعتمدت الأمم المتحدة العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الذي ينص في الفقرة الأولى من مادته السادسة على " أن الحق في العمل [...] يشمل حق كل شخص في إتاحة الفرصة لكسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية [...] " فاستمرار الأمم المتحدة للهدف الذي تحاول منظمة العمل الدولية تحقيقه من خلال الاتفاقية رقم 122 يوضح التوافق بين المنظمتين من أجل تعزيز العمالة الكاملة.

## المطلب الأول

### سياسة الاستخدام (العمالة)

تنص ديباجة دستور منظمة العمل الدولية على "مكافحة البطالة وعلى توفير أجر، يكفل ظروف معيشة مناسبة"، كما يقر إعلان فيلادلفيا (1944) بدور منظمة العمل الدولية في تعزيز التشغيل الكامل، على ضوء الهدف الأساسي الذي ينص على أن: "جميع البشر أيا كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسيتهم، الحق في العمل من أجل تحقيق رفاههم المادي والروحي، وفي ظل ظروف تسودها الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي والمساواة في الفرص".

وينص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة (23) على أن: "لكل فرد الحق في العمل، وفي حرية اختياره، وفي الحصول على شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة"، كما أن اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية ترتبط ارتباطا مباشرا بسياسة العمالة، وخاصة اتفاقية وتوصية إدارات الاستخدام<sup>1</sup>، وتوصية التوجيه المهني<sup>2</sup>، وتوصية التدريب المهني<sup>3</sup>، واتفاقية وتوصية التمييز في الاستخدام والمهنة<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> الاتفاقية رقم 88 بشأن تنظيم إدارات التوظيف لسنة 1948 والتوصية رقم 83 بشأن تنظيم إدارات التوظيف لسنة 1948.

<sup>2</sup> التوصية رقم 87 بشأن التوجيه المهني لسنة 1949.

<sup>3</sup> التوصية رقم 117 بشأن التدريب المهني لسنة 1962.

<sup>4</sup> الاتفاقية رقم 111 بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة والتوصية رقم 111 المكتملة لها لنفس السنة.

## الفرع الأول

## أهداف ومبادئ سياسة التشغيل (العمالة)

اهتمت منظمة العمل الدولية بقضايا العمالة، فكرست لهذا الموضوع أكثر من مؤتمر، وأصدرت له أكثر من اتفاقية، هذه الاتفاقيات قد راعت ظروف كل بلد، وتركت له حرية رسم سياسة التشغيل والتوجيه المهني بالشكل الذي ينسجم وظروفه الاقتصادية والاجتماعية وطبيعة مشكلات اليد العاملة، فعلى الدول الأعضاء في المنظمة عند المصادقة على هذه الاتفاقيات أن تقوم بتوفير خدمات التوجيه، من خلال فتح مكاتب للتشغيل بالشكل الذي ينسجم مع ظروف كل دولة<sup>1</sup>.

**أولاً: التشغيل:** "تنصرف عبارة 'التشغيل' في مفهومه الواسع، إلى عملية توجيه العمال في مناصب معينة، وأساليب وكيفيات ضمان استمرارية العمل وترقيتهم"<sup>2</sup> أما سياسة التشغيل فهي "رؤية وإطار منسق ومتناسك يربط بين جميع تدخلات التشغيل وأصحاب المصلحة في بلد ما"<sup>3</sup> وعليه لا يمكن تنفيذ سياسة التشغيل من قبل الوزارة المكلفة بها فقط.

**ثانياً: الأهداف:** هذه الأهداف مصدرها اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بموضوع التشغيل، ففي هذا المجال أصدرت المنظمة الاتفاقية رقم 122 المتعلقة بسياسة العمالة سنة 1964، والتوصية رقم 122 الملحق بها لنفس السنة.

كهدف رئيسي، ينبغي لكل دولة عضو، أن تعلن وتتبع سياسة نشطة ترمي إلى تعزيز العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية، من أجل تنشيط النمو الاقتصادي ورفع مستويات المعيشة والتغلب على البطالة الجزئية. وفي إطار هذه السياسة ينبغي أن تجري عملية التشغيل على نحو يحترم ويحمي

1 سليمان بدري الناصري، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2010، ص 168.

2 وسيلة شاو، المرجع السابق، ص 125.

3 منظمة العمل الدولية، سياسات التشغيل الوطنية، (دليل استرشادي) ط1، 2014، ص 15.

حقوق الإنسان المعترف بها دولياً، ووفقاً لاتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، وبصورة خاصة منع العمل الجبري، وعمل الأطفال وعدم التمييز، حيث تكفل الدول التي صدقت على هذه الاتفاقية ما يلي<sup>1</sup>:

- توفير فرص عمل لجميع المتاحين للعمل والباحثين عنه.
  - أن يكون هذا العمل منتجا بقدر الإمكان.
  - أن يتاح لكل عامل حرية اختيار العمل الذي يناسب قدراته ومؤهلاته بغض النظر عن العرق، أو اللون، أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي.
- ثالثاً: المبادئ:** نصت التوصية رقم 169<sup>2</sup> على هذه المبادئ العامة لسياسة العمالة، في البند الأول منها وهي<sup>3</sup>:

- تشجيع العمالة الكاملة والمنتجة، والمختارة بحرية كوسيلة لتأمين التطبيق العملي للحق في العمل؛
- ارتباط اعتراف الدول الأعضاء بالحق في العمل بتنفيذ سياسات اقتصادية واجتماعية، الهدف منها النهوض بالعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية؛
- أولوية النهوض بالعمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية في سياسات الدول الأعضاء الاقتصادية والاجتماعية؛
- في إطار هذه السياسات ينبغي إزالة كل تمييز وضمان المساواة في الفرص والمعاملة لجميع العاملين من حيث الوصول إلى العمل، وظروف العمل والأجر وفي التوجيه والتدريب المهني، والترقية في المجال المهني؛

<sup>1</sup> المادة (2/2) من الاتفاقية رقم 122.

<sup>2</sup> التوصية رقم 169 تكمل الاتفاقية رقم 122 والتوصية رقم 122 المكمل لها.

<sup>3</sup> هذه المبادئ وردت في الفقرات من (1) إلى (8) من التوصية رقم 169 المتعلقة بسياسة العمالة.

- اتخاذ تدابير تمكن من انتقال العمال تدريجياً من القطاع غير النظامي إلى القطاع النظامي؛
- اتخاذ تدابير لمكافحة الاستخدام غير القانوني، ويقصد بذلك الاستخدام الذي لا يتفق مع أحكام القوانين واللوائح والممارسة الوطنية؛
- في إطار تدابير تنفيذ سياسة العمالة، يجب استشارة أصحاب العمل أو العمال وممثليهم عند وضع السياسات الخاصة بتنمية واستخدام القدرات البشرية يمكن التفاوض بشأن اتفاقات جماعية تتعلق بمسائل ذات تأثير على العمالة مثل النهوض بالعمالة وحمايتها.
- وركزت أيضاً التوصية رقم 169 على السياسة السكانية من خلال وضع برامج تستهدف رعاية وتنظيم الأسرة من خلال تنفيذ برامج إعلامية وتنقيفية تتناول القضايا السكانية<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني

### الإجراءات العامة لسياسة العمالة

وضعت التوصية رقم 122 السابقة الذكر إجراءات عامة على المدى الطويل وعلى المدى القصير، فعلى المدى الطويل، ينبغي تصميم التدابير الاقتصادية العامة لتنشيط اقتصاد مستقر ويتوسع بصورة مستمرة، أما على المدى القصير فينبغي التخطيط لاتخاذ تدابير لمنع ظهور البطالة الكاملة أو الجزئية المصحوبة بمستوى غير كاف للنشاط الاقتصادي الناجمة عن التغيرات الهيكلية<sup>2</sup>.

كما نصت هذه التوصية على أهمية توقيت الإجراءات المضادة لمكافحة الكساد أو التضخم وذلك من خلال ضرورة التخطيط لاتخاذ تدابير لزيادة الطلب على المنتجات والخدمات التي يقدمها العمال، ولتحقيق هذه الغاية، ينبغي أن تضع الدول الأعضاء برامج مالية كافية لمعاونة العمال وإعدادهم لوظائف جديدة، وتشمل هذه البرامج:

<sup>1</sup> الفقرة (14) من التوصية رقم 169.

<sup>2</sup> "يعني تعبير "التغيير الهيكلي" التغيير طويل المدى والواسع النطاق الذي يتخذ شكل تحولات في الطلب أو تغيرات في حجم القوة العاملة"، الفقرة (2) من التوصية رقم 122.

- تشغيل مكاتب استخدام فعالة، مع مراعاة أحكام الاتفاقية رقم 88 لسنة 1948 والتوصية رقم 83 لنفس السنة المتعلقة بإدارات الاستخدام.
- تشجيع وإقامة تسهيلات للتدريب وإعادة التدريب المصممة لتمكين العمال من اكتساب المهارات التي تتطلبها وظائف دائمة مع مراعاة أحكام توصية التدريب المهني رقم 117 لسنة 1962.
- التنسيق بين سياسة الإسكان وسياسة العمالة، عن طريق إتاحة تسهيلات سكنية كافية في المناطق التي توجد فيها وظائف شاغرة، ومنح العمال ومن يعولونهم منح انتقال من قبل صاحب العمل أو من الأموال العامة.
- إعطاء أولوية خاصة للإجراءات التي تستهدف علاج مشكلة البطالة بين الأحداث، مع مراعاة الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقية والتوصية المتعلقة بإدارات الاستخدام لسنة 1948، والتوصية رقم 87 المتعلقة بالتوجيه المهني لسنة 1949، والتوصية رقم 117 المتعلقة بالتدريب المهني لسنة 1962.

أما في الدول النامية فقد قدمت هذه التوصية أحكاما ترتبط بسياسة العمالة في هذه الدول<sup>1</sup>، والتي ينبغي أن تكون عنصرا أساسيا في أي سياسة تهدف إلى تعزيز النمو والتفاسم العادل للدخل الوطني. فينبغي على الدول لتحقيق توسع سريع في العمالة أن تسعى للحصول على آراء منظمات أصحاب العمل والعمال ومشاركتهم النشطة في وضع سياسة وطنية للتنمية الاقتصادية ومختلف جوانب السياسة الاجتماعية<sup>2</sup>، ووضعت هذه التوصية تدابير أخرى لتشجيع العمالة في قطاع الصناعة وتشجيع العمالة الريفية.

على الصعيد الدولي فينبغي على الدول الأعضاء أن تتعاون لتعزيز أهداف العمالة وأن تساهم في كل الجهود المبذولة لتوسيع التجارة الدولية كوسيلة لتحقيق النمو الاقتصادي وزيادة

<sup>1</sup> الفقرة (21) من التوصية رقم 122.

<sup>2</sup> الفقرة (22) من التوصية رقم 122.

فرص العمل<sup>1</sup>. فالدول الصناعية، ينبغي أن تضع في اعتبارها ضمن سياسات التعاون الاقتصادي ضرورة زيادة العمالة في البلدان الأخرى<sup>2</sup>، وأن تتخذ تدابير تلاءم زيادة الواردات من المنتجات المصنعة ونصف المصنعة، التي يمكن إنتاجها في الدول النامية وبذلك تعزز المنفعة المتبادلة في الدول النامية<sup>3</sup>، وتسهيل الهجرة الدولية للعمال التي تتلاءم مع الحاجات الاقتصادية للدول المهاجرة منها والدول المهاجر إليها، بما في ذلك الهجرة من الدول النامية إلى الدول الصناعية، مع مراعاة أحكام التوصية رقم 86 المتعلقة بالعمال المهاجرين لسنة 1949، والاتفاقية رقم 118 المتعلقة بالمساواة في المعاملة بين الوطنيين وغير الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي لسنة 1962.

التعاون التقني الدولي من أجل تنمية سياسات عمالة فعالة، يتطلب إسداء المشورة فيما يتعلق بسياسة العمالة، التعاون في مجال تدريب العاملين، انتداب الخبراء في مختلف ميادين سياسة العمالة للعمل في البلدان النامية، وتضمنت التوصية رقم 122 مقترحات تتعلق بطرائق تطبيق أحكام هذه التوصية تسترشد بها كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية ومنظمات أصحاب العمل والعمال، هذه المقترحات تم إدراجها في مرفق التوصية من خلال محورين الأول يتعلق بتدابير عامة وانتقائية لسياسة العمالة، والثاني خاص بمشاكل العمالة المرتبطة بالتخلف الاقتصادي.

### الفرع الثالث

#### إنهاء الاستخدام

أولاً: اهتمام منظمة العمل الدولية بمجال إنهاء الاستخدام:

نتيجة للتطورات التي حدثت في قوانين وممارسات كثير من الدول الأعضاء فيما يتعلق بمسائل إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل منذ اعتماد توصية إنهاء الاستخدام رقم 119 لسنة 1963، وبالنظر إلى المشاكل الخطيرة التي ظهرت في هذا المجال نتيجة للصعوبات الاقتصادية

<sup>1</sup> الفقرة (31) من التوصية رقم 122.

<sup>2</sup> الفقرة (32) من التوصية رقم 122.

<sup>3</sup> الفقرة (32) من التوصية رقم 122.

والتحولات التكنولوجية التي طرأت في بلدان عديدة<sup>1</sup>، اعتمدت منظمة العمل الدولية معايير دولية جديدة في مجال إنهاء الاستخدام، من خلال الاتفاقية رقم 158، والتوصية رقم 166 الملحق بها لنفس السنة، المتعلقان بإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، حددت الاتفاقية رقم 158 الأحكام العامة لإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، ففي مفهوم هذه الاتفاقية يعني تعبيراً "التسريح" و"إنهاء الاستخدام"، إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل<sup>2</sup>. وأشارت في المادة الثانية منها إلى أنها تنطبق على جميع فروع النشاط الاقتصادي وعلى جميع الأشخاص المستخدمين، إلا أنه يجوز استثناء بعض الفئات من المستخدمين من نطاق تطبيق هذه الاتفاقية وتشمل:

- العمال الذين يستخدمون بموجب عقود عمل لمدة محددة أو لمهمة محددة؛
  - العمال الذين يقضون مدة اختبار، على أن تكون هذه المدة محددة مقدماً ومعقولة؛
  - العمال الذين يستخدمون على أساس عرضي لمدة قصيرة.
- ولحماية هذه الفئات نصت الاتفاقية على توفير ضمانات كافية ضد اللجوء إلى عقود عمل محددة المدة يكون الهدف منها تجنب الحماية الناتجة عن هذه الاتفاقية، حيث يجوز النص على واحدة أو أكثر من الضمانات التي نصت عليها التوصية رقم 166 وهي<sup>3</sup>:
- قصر اللجوء إلى عقود محددة المدة على الحالات التي يتعذر فيها الاستخدام لمدة غير محدودة، بسبب طبيعة العمل المطلوب إنجازه، أو بسبب الظروف التي يجب إنجاز هذا العمل فيها.
  - اعتبار العقود المحددة المدة، والعقود المحددة المدة التي تجدد مرة أو عدة مرات، بمثابة عقود عمل غير محددة المدة في غير هذه الحالات المذكورة.
  - يمكن استثناء فئات من العمال المستخدمين تخضع أحكام وشروط استخدامها لترتيبات خاصة تؤمن لهم حماية معادلة على الأقل لتلك التي تكفلها هذه الاتفاقية،

<sup>1</sup> ديباجة الاتفاقية رقم 158.

<sup>2</sup> المادة (3) من الاتفاقية رقم 158.

<sup>3</sup> الفقرة (3) من التوصية رقم 166.

وفئات أخرى من المستخدمين تنشأ بشأنها مشاكل خاصة، ويكون هذا الاستثناء بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية بهذه الفئات<sup>1</sup>.

ثانياً: تبرير إنهاء الاستخدام وإجراءاته:

وفقاً للمادة (4) من الاتفاقية رقم 158 لا يمكن إنهاء استخدام عامل ما لم يوجد سبب صحيح لهذا الإنهاء، يرتبط بمقدرة العامل أو سلوكه أو يستند إلى مقتضيات تشغيل المؤسسة، لذلك فإن كل من الاتفاقية رقم 158 والتوصية الملحقة قدمتا حالات لا تشكل أسباباً صحيحة لإنهاء الاستخدام وهي:

- الانتساب النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل.
  - السعي إلى الحصول على صفة ممثل للعمال.
  - رفع شكوى، أو المشاركة في إقامة دعوى ضد صاحب العمل أو تقديم طعن إلى السلطات الإدارية المختصة.
  - العنصر أو اللون أو الجنس أو الحياة الاجتماعية أو المسؤوليات الإدارية أو الدين، أو الرأي السياسي، أو النسب القومي، أو الأصل الاجتماعي.
  - التغيب عن العمل أثناء إجازة الوضع.
- فضلاً عن هذه الحالات، فإن التوصية رقم 166 أضافت أسباباً أخرى لا تشكل أسباباً صحيحة لإنهاء الاستخدام وهي:

- السن، مع مراعاة القوانين المتعلقة بالتعاقد،
- التغيب عن العمل بسبب الخدمة العسكرية،
- التغيب المؤقت عن العمل بسبب مرض أو إصابة.

<sup>1</sup> الفقرة (4) و(5) من المادة (2) من الاتفاقية 158.

وقبل إنهاء استخدام عامل لأسباب ترتبط بسلوكه أو أدائه وجب إتباع إجراءات معينة، وهذا ما تناولته التوصية رقم 166 من الفقرة (7) إلى الفقرة (13) من خلال تأكيدها على:

- عدم إنهاء استخدام أي عامل بسبب خطأ لا يبرر التسريح بموجب التشريع الداخلي إلا إذا تكرر هذا الخطأ عدة مرات، أو بسبب أداء غير مرضي لعمله، ما لم يكن صاحب العمل قد أعطاه التعليمات اللازمة وإنذارا كتابيا.
- أن يكون للعامل الحق في أن يعاونه شخص آخر عند الدفاع عن نفسه، ضد الإدعاءات خاصة بسلوكه أو بأدائه.
- إمكانية استشارة ممثلي العمال قبل اتخاذ قرار نهائي بشأن حالات التسريح الفردية.
- إخطار العامل كتابة بقرار إنهاء استخدامه.
- حق العامل في استلام شهادة كتابية توضح سبب أو أسباب تسريحه.

بالإضافة إلى هذه الإجراءات، فإنه على السلطات العامة وممثلو العمال ومنظمات العمال، بذل العناية اللازمة أو الجهود لضمان أن يكون العمال على علم تام بإمكانات الطعن المتاحة لهم. فإذا رأى العامل بأن التسريح غير مبرر يحق له أن يطعن فيه أمام هيئة محايدة، لها سلطة النظر في الأسباب المقدمة لتبرير التسريح<sup>1</sup>، فإذا خلصت إلى أن التسريح قد وقع دون مبرر، أو وجدت أن إعلان بطلان التسريح، أو الاقتراح بإعادة العامل إلى عمله غير ممكن، فإنها تخول سلطة الأمر بدفع تعويض مناسب أو أي شكل آخر من المساعدة يعتبر مناسباً<sup>2</sup>.

ويكون للعامل الحق في فترة إخطار معقولة، يستطيع من خلالها البحث عن عمل آخر<sup>3</sup>، ومن أجل حماية دخل العامل فإن التوصية الملحقة بالاتفاقية رقم 158 نصت على وسائل هذه الحماية، وتشمل، الحق في تعويض إنهاء الاستخدام أو في إعانات مماثلة، يحدد مقدارها على أساس

<sup>1</sup> المادة (8) من الاتفاقية رقم 158

<sup>2</sup> المادة (10) من الاتفاقية رقم 158.

<sup>3</sup> الفقرة (16) من التوصية 166.

مدة الخدمة ومستوى الأجر، والحق في إعانات التأمين على البطالة أو في أشكال أخرى للضمان الاجتماعي وهذا وفق الشروط التي تعطي الحق في هذه الإعانات<sup>1</sup>.

من خلال استعراض أحكام الاتفاقية محل الدراسة، فإن الجديد الذي أتت به يتمثل في إفرادها جزءا خاصا لإنهاء الاستخدام لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو تنظيمية<sup>2</sup>، وهو الجزء الثالث، المادتان (13، 14) من الاتفاقية رقم 158 والبند الثالث (من الفقرة 19 إلى الفقرة 26) من التوصية رقم 166.

وأكدت الاتفاقية في المادتين (13) و(14) والأحكام التكميلية التي جاءت بها التوصية الملحقة بها على ضرورة أن يقوم صاحب العمل، قبل أن يقوم بإنهاء الاستخدام لأسباب ذات طابع اقتصادي أو تكنولوجي أو تنظيمي، بتزويد ممثلي العمال<sup>3</sup> بالمعلومات اللازمة عن أسباب إنهاء الاستخدام، وعدد وفئات العمل المعنيين بذلك، والفترة التي يسري أثنائها ذلك<sup>4</sup>.

وأن يُتيح لممثلي العمال، ووفقا للممارسات الوطنية فرصة استشارتهم بشأن التدابير اللازمة لتخفيف الآثار الضارة لأي تسريح على العمال المعنيين، مع ضرورة موافاة السلطة المختصة بجميع المعلومات اللازمة المتعلقة بالعمال الذين يتم إنهاء استخدامهم<sup>5</sup>.

من أجل تخفيف آثار إنهاء الاستخدام، نصت التوصية على أولوية إعادة استخدام للعمال الذين ينهى استخدامهم، إذا ما استخدم صاحب العمل من جديد عمالا ذوي مؤهلات مماثلة، أو يساعدهم بقدر الإمكان عن البحث عن وظائف أخرى ملائمة، أو على التدريب، مع توفير

<sup>1</sup> الفقرة (18) من التوصية رقم 166 والمادة (12) من الاتفاقية رقم 158.

<sup>2</sup> محمد سلامة جبر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل وفقا لقانون العمل العماني، وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية والعربية، دار الكتب القانونية، مصر، 2007، ص 328.

<sup>3</sup> يعني تعبير "[...]" 'ممثلي العمال المعنيين'، ممثلي العمال المعترف لهم بهذه الصفة في القوانين أو الممارسات الوطنية وفقا للاتفاقية المتعلقة بتمثلي العمال لسنة 1971 " الفقرة (20) من التوصية رقم 166.

<sup>4</sup> المادة (13) من الاتفاقية رقم 158.

<sup>5</sup> المادة (14) من الاتفاقية رقم 158.

الحماية للدخل أثناء دورات التدريب، حيث تقوم السلطة المختصة بتأمين موارد مالية لدعم هذه التدابير كلياً أو جزئياً<sup>1</sup>.

إنّ الاتفاقية رقم 158 وإن حقت تقدماً على صعيد إثبات عدم مشروعية الإلغاء أو الحد من الإلغاء لأسباب اقتصادية أو تكنولوجية أو تنظيمية، فإن التوصية رقم 166 قد تضمنت الكثير من المبادئ التي تساعد في تجنب وتخفيف الآثار الناتجة عن التطورات الاقتصادية، وتؤكد التوصية على ضرورة أن تشمل تدابير تنفيذ سياسات العمالة، الآثار الاقتصادية والاجتماعية لإعادة هيكلة فروع النشاط الاقتصادي<sup>2</sup>.

## المطلب الثاني

### خدمات التوجيه والتكوين المهني

على الدولة توفير خدمات التوجيه والتدريب المهني والأخذ بـ "سياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتج"<sup>3</sup>، فسياسة التشغيل تتطلب تزويد سوق العمل بخدمات التوجيه والتدريب المهني، تكون في متناول الجميع باعتبارها التزاماً يقع على الدولة يتعلق بحق من حقوق الإنسان، حيث يشكل التعليم التقني والمهني جزءاً من الحق في العمل، فهو يمكن الطلاب من اكتساب المعارف التي تساهم في نموهم الشخصي واعتمادهم على أنفسهم<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> الفقرة (26) من التوصية 166.

<sup>2</sup> محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص 328.

<sup>3</sup> تنص الفقرة (2) من المادة (6) من العهد على أنه: "يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية".

<sup>4</sup> اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والثقافية والاجتماعية، التعليق رقم 13 (الحق في التعليم)، 1999، الفقرة 15.

## الفرع الأول

## خدمات التوجيه

من أجل تأمين الممارسة الكاملة للحق في العمل على الدولة اتخاذ بعض التدابير، و من ذلك توفير برامج التوجيه باعتبارها التزاماً يقع على عاتقها، من خلال مساعدة الأفراد ودعمهم بخدمات متخصصة لتمكينهم من تحديد العمل المتوافر و مكانه، اعتمدت منظمة العمل الدولية فيما يخص خدمات التوجيه، الاتفاقيتان رقم 88 سنة 1948 المتعلقة بتنظيم إدارات التوظيف، ورقم 181 سنة 1997 حول وكالات التشغيل الخاصة.

## أولاً: الوسطاء العموميون:

تُسمى الاتفاقية رقم 88 باتفاقية تنظيم إدارات التوظيف، حيث تُقيم كل دول عضو في منظمة العمل الدولية أو تكفل قيام إدارة توظيف عامة مجانية<sup>1</sup>. واجب إدارة التوظيف هو أن تكفل أفضل تنظيم ممكن لسوق العمالة، كجزء لا يتجزأ من البرنامج الوطني لتحقيق العمالة الكاملة والحفاظ عليها، وتتألف إدارة التوظيف من مكاتب التوظيف تحت سلطة وطنية<sup>2</sup>.

ويضم هذا النظام شبكة من المكاتب المحلية و المكاتب الإقليمية عند الاقتضاء، يكفي عددها لخدمة كل منطقة جغرافية في البلاد وتقع في أماكن مناسبة لأصحاب العمل والعمال، مهام إدارة التوظيف حددها المادة (6) من هذه الاتفاقية، وهي:

– مساعدة العمال على العثور على عمل مناسب ومساعدة أصحاب العمل على العثور على العمال المناسبين، حيث تقوم بتسجيل طالبي العمل وتبيان مؤهلاتهم المهنية وخبرتهم ورغبتهم، وإجراء مقابلات معهم من أجل التوظيف، وتساعدهم عند الاقتضاء على الحصول على التوجيه

<sup>1</sup> المادة (1) من الاتفاقية رقم 88.

<sup>2</sup> المادة (2) من الاتفاقية رقم 88.

المهني أو التدريب المهني أو إعادة التدريب، كما تسعى للحصول على معلومات دقيقة من أصحاب العمل عن الوظائف الشاغرة.

- جمع و تحليل المعلومات المتاحة عن وضع سوق العمل وتطوره المحتمل سواءً في البلد ككل أو في مختلف الصناعات والمهن والمناطق، وتوفير هذه المعلومات بانتظام وبسرعة للسلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية والجمهور.

كما نصت هذه الاتفاقية على اتخاذ تدابير خاصة للأحداث داخل إطار إدارات التوظيف والتوجيه المهني، وكذلك اتخاذ تدابير خاصة لتلبية احتياجات الفئات الخاصة من طالبي العمل مثل المعاقين، ولضمان التعاون الفعال بين إدارة التوظيف العامة ووكالات التوظيف الخاصة غير القائمة من أجل الربح، تتخذ السلطة المختصة التدابير اللازمة لضمان ذلك التعاون<sup>1</sup>.

### ثانياً: الوسطاء الخواص في سوق العمل:

نتيجة للنمو السريع لوكالات الاستخدام الخاصة والذي ترافق مع تزايد عدد الشركات التي تسعى إلى تشغيل عمال أكثر مرونة وحركية وتنامي، رغبة العمال في الانتقال إلى بلدان أخرى من أجل العمل، اختلفت نظرة منظمة العمل الدولية، وبدأ توجهها يتجه شطر وكالات التشغيل الخاصة<sup>2</sup>، حيث اعتمدت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 181 حول وكالات التشغيل الخاصة لسنة 1997، وقد جاءت هذه الاتفاقية لتعدل الاتفاقية رقم 96 لسنة 1949 المتعلقة بـ "مكاتب التشغيل الخاصة بمقابل" بهدف الحد من التجاوزات، وضمان ظروف العمل اللائق حيث اعترفت الاتفاقية بالدور الذي يمكن أن تقوم به وكالات الاستخدام الخاصة، في حسن سير سوق العمل<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المواد (7) و (8) من الاتفاقية رقم 88.

<sup>2</sup> مجدي فؤاد عبد القادر، المسؤولية المدنية لشركات إلحاق العمالة بالخارج، (دراسة حول الحماية القانونية للعامل في مواجهة الشركات)، دار النهضة العربية، مصر، 2011، ص 208

<sup>3</sup> ديباجة الاتفاقية رقم 181.

1) تعريف وكالات الاستخدام الخاصة: في مفهوم هذه الاتفاقية، وفقا لنص المادة (1) تعني عبارة "وكالات الاستخدام الخاصة" أي شخص طبيعي أو اعتباري، يستقل عن السلطات العامة، يقدم خدمة أو أكثر من خدمات سوق العمل، ولقد حددت الاتفاقية رقم 181 في نفس المادة لهذه الوكالات الخاصة المهام التالية:

- خدمات ترمي إلى التوفيق بين عروض الاستخدام، و الطلب عليه دون أن تصبح وكالة الاستخدام الخاصة طرفا في علاقات الاستخدام التي قد تنشأ عن ذلك.
- الوساطة في إيفاد العمال إلى الخارج أو انتداب عمال وافدين من الخارج.
- المساعدة على إعادة الإدماج المهني للمفصولين عن العمل.

لم تضع الاتفاقية تعريفا محمدا لوكالات الاستخدام الخاصة، بل عدت الخدمات التي يمكن أن تقوم بها في سوق العمل، كما أنها لم تحدد شكلا قانونيا محمدا للوكالات، وتركت للتشريعات الوطنية مهمة تحديده، شريطة أن تكون منفصلة عن السلطات العامة<sup>1</sup>.

2) شروط إنشاء وكالات الاستخدام الخاصة: وفقا للمادة (3) من الاتفاقية محل الدراسة "تحدد كل دولة عضو الشروط التي تنظم عمل وكالات الاستخدام الخاصة وفقا لنظام الترخيص أو الاعتماد، ما لم تكن هذه الشروط منظمة أو محددة خلاف ذلك بموجب قوانين وممارسات وطنية ملائمة"، فالاعتماد يستلزم تسجيل هذه الوكالات لدى سلطة حكومية، أما الترخيص فيستلزم الحصول على تصريح مسبق قبل مباشرة عملها.

تنظيم هذه الوكالات من خلال نظام الترخيص يساعد في حفظ سجلات وكالات الاستخدام الخاصة وتوفير المعلومات حول أنواع الخدمات التي تقدمها هذه الوكالات<sup>2</sup>، وقبل اعتماد نظام الترخيص أو الاعتماد، يجوز للسلطات الوطنية استشارة أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمال، ووفقا لدليل وكالات الاستخدام الخاصة المعد من طرف منظمة العمل الدولية، لا يجب

<sup>1</sup> مجدي فؤاد عبد القادر، المرجع السابق، ص 210.

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، دليل وكالات الاستخدام الخاصة، الأنظمة، الرصد، الإنفاذ، 2007، ص 13.

أن يتسم نظام الترخيص بالتعقيد، فهذا النظام يجب أن يتسم بالشفافية من خلال تحديد أنشطة هذه الوكالات.<sup>1</sup>

(3) **المبادئ:** كما نصت هذه الاتفاقية على مجموعة من المبادئ تتضمن:

- مجانية الخدمات الموجهة إلى طالب الشغل، أي عدم إخضاع العمال لأي تكاليف، في حين أن الخدمات الموجهة إلى الهيئة المستخدمة تخضع لمقابل<sup>2</sup>.
- إقرار مبدأ عدم التمييز بمختلف أشكاله (العرق، اللون، الجنس، الدين، الانتماء الوطني، أو الأصل الاجتماعي، أو أي شكل آخر من أشكال التمييز)، لكن استثناءاً يمكن لوكالات الاستخدام الخاصة تقديم خدمات خاصة، تستهدف مساعدة العمال الأكثر حرماناً في سياق بحثهم عن وظائف<sup>3</sup>.
- الحفاظ على الحقوق الأساسية للعمال، ومنها الحريات النقابية والمفاوضة الاجتماعية والأجر الأدنى والحماية الاجتماعية والحصول على التدريب<sup>4</sup>.

التوصية رقم 188 المكتملة لهذه الاتفاقية وضعت بندين هامين، الثاني يتعلق بحماية العمال، والثالث يتضمن العلاقة بين إدارات التوظيف العامة ووكالات الاستخدام الخاصة، وهذا بعد أن وضعت في البند الأول أحكاماً عامة نصت على ضرورة إشراك منظمات أصحاب العمل والعمال في صياغة وتطبيق أحكام هذه الاتفاقية، ووضع معايير تقنية أو مدونات لآداب المهنة أو آليات للتنظيم الذاتي تتماشى مع الممارسات الوطنية.

(4) **حماية العمال:** في هذا المجال نصت التوصية على مجموعة من التدابير تتضمن<sup>5</sup>:

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، المرجع السابق، ص 14.

<sup>2</sup> المادة (1/7) من الاتفاقية رقم 181.

<sup>3</sup> المادة (1/5) من الاتفاقية رقم 181.

<sup>4</sup> المواد (4) (11) و(12) من الاتفاقية رقم 181.

<sup>5</sup> من الفقرة (4) إلى الفقرة (5) من البند الثاني من التوصية رقم 188.

- ضرورة اعتماد الدول الأعضاء تدابير المنع قيام وكالات الاستخدام الخاصة بممارسات مخالفة لأداب المهنة وإزالة هذه الممارسات؛
  - ضرورة حصول العمال على عقد استخدام كتابي يحدد شروط وأحكام استخدامهم،
  - لا يمكن لوكالات الاستخدام الخاصة إتاحة عمالاً لمنشأة مستخدمة ليحلوا محل عمال مضربين؛
  - ضرورة منع السلطات المختصة الممارسات الإعلانية المضللة، بما في ذلك الإعلان عن وظائف غير موجودة؛
  - ينبغي لوكالات الاستخدام الخاصة ألا تطلب معلومات عن الحالة الصحية لعامل ما أو تحتفظ بها أو تستخدمها، ما لم تكن هذه المعلومات متصلة مباشرة بالوظيفة المطلوب شغلها.
- (5) **العلاقة** بين إدارات التوظيف العامة ووكالات الاستخدام الخاصة<sup>1</sup>، يعززها تشجيع التعاون فيما بينهما من خلال إنشاء هيئات تضم ممثلين عن إدارات التوظيف العامة ووكالات الاستخدام الخاصة، وممثلين عن أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، ويتجلى هذه التعاون في تجميع المعلومات واستخدام مصطلحات مشتركة من أجل تحسين شفافية سير سوق العمل، وتبادل المعلومات حول الوظائف الشاغرة، والتشاور على نحو منتظم بغية تحسين الممارسات المهنية.

ولقد أقبلت معظم البلدان<sup>2</sup> على إلغاء الاحتكار القانوني في مجال التصرف في سوق العمل، والمتمثل في الوساطة الرسمية، تماشياً مع التطورات الاقتصادية والاجتماعية، وفي ضوء هذه التحولات أصبحت سوق العمل تخضع للمنافسة بين مختلف الوسطاء، سواء كانوا رسميين أو خواص لعرض أوفر ما يمكن من خدمات التشغيل<sup>3</sup>. لوكالات التشغيل الخاصة عدة مزايا تساهم

<sup>1</sup> الفقرة (16) والفقرة (17) من التوصية رقم 188.

<sup>2</sup> "تحرير خدمات سوق العمل، انتشر منذ عقد التسعينات في أغلب البلدان الأوروبية، مثل البرتغال(1989)، الدنمارك(1990)، هولندا(1991)، السويد(1993)، ألمانيا، فنلندا والنمسا(1994)، إيطاليا(1997)، بلجيكا(2003)، فرنسا (2005)". علي حميدي، تنظيم وتطوير أسواق العمل، مجلة العمل العربية، العدد 86، فبراير، مارس، 2009، ص83.

<sup>3</sup> علي حميدي، نفس المرجع، ص84.

في الرفع من كفاءة أنظمة التصرف في سوق العمل، وهذا عن طريق، إيجاد منافسة بين مؤسسات الوساطة الرسمية والخاصة في مجال خدمات التشغيل، كما هو الشأن بالنسبة للخدمات الأخرى، وتوسيع دائرة الإحاطة بطالبي الشغل من مختلف المستويات وفي كل المناطق، وتوفير إمكانيات إضافية لطلبي الشغل للحصول على شغل أو تدريب أو تمويل مشروع، وتوفير نفس الإمكانيات لأصحاب المؤسسات لتأمين حاجياتهم من المهارات عن طريق وكالات التشغيل الرسمية أو الخاصة. وبالإضافة إلى الوساطة الرسمية والخاصة، شهدت سوق العمل بداية من التسعينات آلية أخرى، وهي الوسيط التكنولوجي عبر مواقع الواب على الإنترنت، وهذا الوسيط التكنولوجي أثر تأثيراً بالغاً على الوساطة التقليدية، الرسمية والخاصة في البلدان ذات الاقتصاديات المتقدمة<sup>1</sup>. ويتم نشر عروض العمل عبر مواقع الواب بمقابل تدفعه المؤسسة المستخدمة، والإطلاع عليها من قبل طالب الشغل مجاناً. وتدلل كل هذه التطورات على تغيير في سلوكيات التعامل مع سوق العمل بالنسبة لطلاب الشغل ولأصحاب العمل على حد سواء، وهو ما يطرح مصداقية مؤسسات الوساطة التقليدية كمرفق عمومي<sup>2</sup>.

## الفرع الثاني

### التدريب المهني

يتجلى تزايد الاهتمام بهذا النوع من التعليم والتدريب في جميع مناطق العالم لدوره الهام في تنمية قدرات الأفراد وتأهيلهم للحصول على عمل، والتدريب المهني هو عملية حصول الفرد على مجموعة من المهارات والمعلومات والاتجاهات أو تزويده بها أو تطويرها لديه، بشكل يؤدي إلى تغيير في سلوكه وإرادته ليصبح قادراً على القيام بجزء من عمل أو عمل متكامل أو مجموعة من

<sup>1</sup> تشير دراسة أجريت حديثاً في فرنسا، أن الوسيط المعلوماتي أثر تأثيراً كبيراً على إعلانات الشغل في الصحافة، حيث تراجع الاطلاع عليها من 71% إلى 34% سنة 2005، كما تشير بعض التقارير أن الوساطة الرسمية في بريطانيا لا تشمل إلا 17%، في فرنسا 35%، وفي اسبانيا 47% من مجموع المتقدمين لسوق العمل، والبقية عن طريق الانترنت والإعلانات والعلاقات الشخصية"، علي حميدي، المرجع السابق، ص86.

<sup>2</sup> علي حميدي، نفس المرجع، ص86.

الأعمال بمستوى محدد ومناسب من الأداء، ووفقا لتعريف اليونسكو، فإن التعليم والتدريب التقني والمهني يطلق على جوانب العملية التربوية التي تتضمن بالإضافة إلى التعليم العام دراسة التقنيات والعلوم المرتبطة بها، واكتساب المهارات والاتجاهات والمعارف المتسمة كلها بالطابع العملي فيما يتعلق بالمهن والأعمال في شتى قطاعات الحياة الاقتصادية<sup>1</sup>.

وعليه، فإن هذا الحق هو عبارة عن تشجيع العامل على التقدم والتطور في حياته المهنية، وتحسن ظروف معيشته وحياته المهنية، عن طريق رفع المستوى الوظيفي والمادي وما يترتب على ذلك من زيادة في الأجر والمستوى المهني للعامل<sup>2</sup>، ويتخذ التكوين عدة أشكال، منها ما يعرف بالتكوين الأولي أي قبل التحاق العامل بمنصب العمل، وهذا بإعداده علميا وتقنيا وفق ما يتطلبه منصب العمل من تقنيات ومردودية. ومنها ما يُعرف بالتكوين المستمر للعامل، حيث يمنح بعض فترات التفرغ للالتحاق بمؤسسات التكوين سواء كانت تابعة للمؤسسة المستخدمة أو خارج عنها وذلك قصد تحسين مستواه المهني.

فأشكال التكوين، إما أن تكون في مراكز متخصصة تمنح الشباب شهادة في ميادين العلوم والتكنولوجيا، وتتطلب مستوى معين من الدراسة. وهو ما يعرف بالتكوين المؤهل ويسبق دخول عالم الشغل، وإما تكون عن طريق التمهين، وإما أن تكون في إطار عقد تكوين.

### أولا: التدريب المهني خارج إطار منظمة العمل الدولية:

نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في المادة (26) على أن يكون التعليم التقني والمهني متاحا للعموم وترى اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية<sup>3</sup>، أن التعليم التقني والمهني يشكل جزءا لا يتجزأ من التعليم على جميع المستويات، كما يشكل جزءاً من الحق في

1 بلقاسم سلاطينة، سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، العدد 10، 1998، ص 34.

2 أهمية سليمان، ج 2، 2002، المرجع السابق، ص 165.

3 التعليق العام رقم 13 المرجع السابق، الفقرة 15.

العمل المنصوص عليها في المادة (6) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وحسب هذه المادة، فإن التعليم المهني والتقني له دور أوسع، فهو يساعد على تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة.

فيما يخص اتفاقية اليونسكو بشأن التعليم التقني والمهني،<sup>1</sup> فإن التعليم التقني والمهني يتألف من كافة أشكال ومستويات عملية التعليم، التي تشمل بالإضافة إلى المعرفة العامة، دراسة التكنولوجيات وما يتصل بذلك من علوم واكتساب المهارات العملية، فيما يتعلق بالمهن في مختلف قطاعات الحياة الاقتصادية والاجتماعية، وترى اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في تعليقها رقم 13، أن الحق في التعليم التقني والمهني يشمل الجوانب التالية:

- إنه يمكن الطلاب من اكتساب المعارف والمهارات، التي تساهم في نموهم الشخصي واعتمادهم على أنفسهم وإمكانية توظيف أنفسهم.
- إنه يراعي الخلفية التعليمية والثقافية والاجتماعية للسكان المعنيين والمؤهلات اللازمة في مختلف قطاعات الاقتصاد، والصحة والسلامة في المجال المهني.
- إنه يوفر إعادة التدريب للكبار الذين أصبحت معارفهم ومهاراتهم قديمة بسبب التغيرات التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية والتغيرات في مجال العمل.
- إنه يتألف من برامج تعطي الطلبة، وخاصة الطلبة من البلدان النامية، فرصة الحصول على التعليم التقني والمهني في دول أخرى من أجل نقل التكنولوجيا.
- إنه يتألف، في سياق أحكام العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المتعلقة بعدم التمييز وتحقيق المساواة، من برامج تشجيع التعليم التقني والمهني للنساء والفتيات والشباب الذين يتركون الدراسة والشباب العاطلين عن العمل، وأطفال العمال المهاجرين، واللاجئين، والمعاقين وغير ذلك من المجموعات الضعيفة.

<sup>1</sup> اعتمدها المؤتمر العام لليونسكو في عام 1989.

كما نصت اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، على ضرورة أن تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة لتكفل المساواة في التعليم التقني والمهني، وفي جميع أنواع التدريب المهني، ففي المادة (11) التي تضمنت الحق في العمل، نصت في فقرتها الثالثة على الحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر.

### ثانياً: التدريب المهني في معايير العمل الدولية:

فيما يتعلق باتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، فقد أصدرت أربعة توصيات وهي:

- التوصية رقم 57 لسنة 1939 والمتعلقة بالتكوين المهني.
- التوصية رقم 60 لسنة 1939 المتعلقة بالتمهين.
- التوصية رقم 88 لسنة 1950 المتعلقة بالتكوين المهني للكبار.
- التوصية رقم 117 لسنة 1962، هذه التوصية جاءت لتحل محل التوصيات الثلاثة السابقة، وهذه التوصية الأخيرة المتعلقة بالتكوين، نصت في مادتها الأولى على أنها:
 

تطبق على أي نوع من التكوين، يكون هدفه تحضير شخص أو إعادة تأهيله لشغل منصب عمل، أو ترقيته في أي فرع من فروع النشاط الاقتصادي، وقد استثنت بعض القطاعات مثل رجال البحر أو الفلاحين.

وأوضحت التوصية فيما يتعلق بأهداف التكوين، أنه لا يعتبر غاية في حد ذاته بل وسيلة لتنمية القدرات المهنية للشخص، على وجه يضمن مصالحه ومصالح المجموعة، فيما يخص أنواع التكوين فقد أشارت التوصية إلى التكوين بالمؤسسة، والتكوين المزدوج بالمؤسسة وبمركز التكوين المهني، والتكوين بالتعاقد عند التشغيل أو التمهين، التكوين التأهيلي، وغيرها من أصناف التكوين، ومن أجل إتاحة الفرص للعمال في تلقي تكوين مهني، فقد حذت التوصية أن يكون بدون اقتطاع

من الأجر، كما أن المؤسسة في حالة تعاقدها مع عامل مستقبلي تكون ملزمة بدفع شبه أجر أو منحة في شكل منحة تكوين.

بالإضافة إلى التوصيات السابقة الذكر، أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 117 لسنة 1989 والاتفاقية رقم 140 لسنة 1974، ففي الجزء السادس من الاتفاقية رقم 117 المتعلقة بالأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية، الخاصة بالتعليم والتدريب، نصت المادة (15) على ضرورة اتخاذ الإجراءات الكافية بما تسمح به الظروف المحلية، لوضع نظم واسعة النطاق للتعليم والتدريب المهني والتلمذة الصناعية بصورة تدريجية، بغرض إعداد الأطفال والأحداث من الجنسين إعدادا فعالا من أجل مهنة مفيدة.

وفي الفقرة الثالثة من هذه المادة، نصت الاتفاقية على حظر استخدام الأشخاص الذين لم يبلغوا سن ترك المدرسة، وذلك لتمكين الأطفال من الاستفادة من المرافق التعليمية القائمة حتى لا يقف الطلب على الأيدي العاملة عائقا في وجه توسيع هذه المرافق.

الاتفاقية الدولية رقم 140 لسنة 1974 المتعلقة بعطلة التريية المدفوعة الأجر، تهدف إلى تطوير المستوى الثقافي للعامل، وتعمل على تفتح شخصيته بما يضمن له الرقي الاقتصادي والاجتماعي والتدرج في عمله<sup>1</sup>، وتنص المادة (1) منها، على منح عطلة للعامل بهدف التريية والتكوين، وتشمل العطلة بمفهوم الاتفاقية أنواع التكوين الآتية:

- التكوين على كل المستويات.
- التكوين العام، الاجتماعي والمدني.
- التكوين النقابي.

1 تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 147.

وفقا للمادة (11) من هذه الاتفاقية، فإن هذه العطلة يجب أن تأخذ طابع العمل الفعلي، خاصة في تحديد الحقوق المتعلقة بالضمان الاجتماعي، وكل الحقوق التي تترتب على علاقة العمل، والمنظمة في التشريعات الوطنية لكل دولة.

أما أهداف التكوين حسب المادة (3) من هذه الاتفاقية فهي:

- الاكتساب، التحسين، والتكيف مع الخبرات الضرورية لممارسة مهنة أو وظيفة، بما يتماشى والتطور العلمي والتقني.
- المشاركة الجادة والنشطة للعمال وممثليهم في حياة المؤسسة.
- الترقية الإنسانية الاجتماعية والثقافية للعمال.

الاتفاقية رقم 142 لسنة 1975 الخاصة بتنمية الموارد البشرية، طالبت الدول الأعضاء بأن تلتزم بتطبيق وتنمية سياسات وبرامج شاملة ومتناسقة للتوجيه والتدريب، كما وضعت هذه الاتفاقية الشروط التي يجب مراعاتها في السياسات والبرامج وهي:

- احتياجات وإمكانيات ومشاكل الاستخدام على المستوى القومي والمحلي.
- مستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي.
- يجب أن تشجع هذه السياسات والبرامج وتساعد جميع الأفراد على قدم المساواة، وبدون أي تمييز على تنمية واستخدام قدراتهم المهنية.
- وبالإضافة إلى هذه الاتفاقيات، هناك الاتفاقية رقم 122 المتعلقة بسياسة الاستخدام، والاتفاقية رقم 88 المتعلقة بخدمات الاستخدام واتفاقية الموارد البشرية رقم 42، واتفاقية شؤون العمل رقم 150، والاتفاقية إعادة التأهيل المهني والاستخدام (الأشخاص المعاقين) رقم 159، واتفاقية تشجيع الاستخدام والحماية من البطالة رقم 168، ومن أهم ما تؤكد عليه هذه الاتفاقيات ما يلي:
- مساعدة طالب العمل في الحصول على فرص العمل والتدريب وإعادة التدريب.
- تشجيع استخدام فئات معينة من طالبي الوظائف مثل المعاقين والشباب.

– توفير الإرشاد والتدريب المهنيين للشباب والكبار بما يلاءم احتياجات سوق العمل.

## المبحث الثاني

### حقوق الإنسان في مرحلة العمل

يعترف في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بحق كل شخص في ظروف عمل عادلة ومرضية أو منصفة وآمنة، وكذلك في اتفاقيات دولية أخرى بما فيها اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، فالبعد الفردي للحق في العمل تناولته الفقرة الثانية من تعليق اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية رقم 23، من خلال تأكيدها على وجود ترابط بين الحق في العمل بمعناه العام الوارد في المادة (6) من العهد والاعتراف بالبعد الفردي للحق في العمل والمتمثل في شروط عمل عادلة ومرضية الوارد في المادة (7) من العهد<sup>1</sup>.

فيحق لجميع العمال تقاضي أجرا منصفاً، ومفهوم الأجر المنصف ليس جامداً، إذ أنه يتوقف على مجموعة من المعايير، تجسد مسؤوليات العامل، ومستوى المهارات والتعليم المطلوب لأداء العمل، وتأثير العمل على صحة العامل وسلامته، وتأثير ذلك على حياة العامل الشخصية والأسرية (مطلب أول)، كما تشكل الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية جانبا أساسيا من الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية وهي ترتبط ارتباطا وثيقا بالحق بالتمتع بأعلى مستوى من الصحة يمكن بلوغه الوارد في المادة (12) من العهد (مطلب ثان)، ولتحقيق توازن بين المسؤوليات الشخصية والمهنية والأسرية، أكد العهد الدولي، وكذا معايير العمل الدولية على أهمية الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية مدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة على أيام العطل الرسمية<sup>2</sup> (مطلب ثالث).

<sup>1</sup> اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 23 (الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية)، 2016، الهامش رقم (3)، ص 2.

<sup>2</sup> اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 23، مرج سابق، الفقرات: 2، 25، 34، ص 4، 8.

## المطلب الأول

## الحق في الأجر

الأجر بالنسبة للعامل يكتسب أهمية قصوى نظرا لأنه يعتمد عليه في معيشتة، وهذه الأهمية تمتد إلى جميع أفراد أسرته، حيث يعتمد العمال وعائلاتهم اعتمادا كليا على الأجر لتوفير الغذاء والكساء والسكن وكلّ حاجات الحياة، وتعدّ الأجر من العوامل الهامة في الحياة الاقتصادية والاجتماعية لأي مجتمع<sup>1</sup>.

تقدم الاتفاقيات والتوصيات التي أقرتها المؤتمرات المتتالية لمنظمة العمل الدولية، أداة ممتازة لتوجيه وإرشاد الدول لتحديد مستويات كافة الأجر<sup>2</sup>، حيث تؤكد ديباجة دستورها، الحاجة إلى تقديم أجر معيشة كاف، كما تنص المادة (41) من دستورها على أن تدفع أجور إلى العمال، كافية للاحتفاظ بمستوى معقول للمعيشة حسب قدرة كل بلد. وفي إعلان فيلادلفيا لسنة 1944 أكد مؤتمر العمل الدولي على أهمية كفالة حد أدنى للأجور، أما إعلان حقوق الإنسان لسنة 1948، فقد نص على حق كل عامل في أجر عادل و مناسب يكفل لنفسه وأسرته وجودا جديرا بالكرامة الإنسانية.

يُشير الحد الأدنى من الأجر مشكلة المعيار المتخذ لتحديده، هل نأخذ بالمعيار المادي الذي يضمن ثمن الأشياء المادية اللازمة لمجرد الوجود- أي السلع اللازمة لتغذية العامل وكسوته هو وأسرته-؟ أم نأخذ بالمعيار الاجتماعي، الذي يضمن إشباع متطلبات الإنسان المادية من مأكل وملبس ومأوى، كما يضمن إشباع المتطلبات الثقافية وتعليم الأطفال وقدر من الرفاهية؟ هذا المعيار الذي وصلت إليه الدول المتقدمة.

<sup>1</sup> سلامة عبد التواب عبد الحليم، الحماية القانونية للأجر العامل، دار النهضة، مصر 2005، ص 46.

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، المرجع السابق، ص 124.

## الفرع الأول

## تحديد المستويات الدنيا للأجور

تعتبر الاتفاقية رقم 26 لسنة 1928 المتعلقة بطرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور من النصوص التشريعية الدولية المتعلقة بأساليب تحديد المستويات الدنيا للأجور، التي تشكل قاعدة القانون الدولي للعمل<sup>1</sup>، حيث تقر الاتفاقية رقم 26 التزام كل دولة صادقت عليها بتأسيس أو الاحتفاظ بطرق تسمح بتحديد نسبة دنيا للأجر بالنسبة لعمال الصناعة، إذا لم يوجد نظام فعال لتحديد الأجور بطريقة الاتفاقيات الجماعية<sup>2</sup>، وحسب هذه الاتفاقية فإن الحد الأدنى للأجر إجباري بالنسبة لأرباب العمل والعمال، وليس بإمكانهم أن يخفضوا منه سواء باتفاق فردي أو بعقد جماعي إلا بناء على ترخيص من السلطة المختصة<sup>3</sup>.

## أولاً: تعريف الأجر والحد الأدنى للأجور:

(1) تعريف الأجر: الاتفاقية الدولية رقم 95 بشأن حماية الأجور لسنة 1949 حددت مفهوم الأجر في المادة الأولى منها على أنه: "أي مكافأة أو كسب يمكن أن تقدر قيمته نقداً أي كانت تسميته أو طريقة حسابه وتحدد قيمته بالتراضي أو القوانين أو اللوائح الوطنية، ويدفعه صاحب العمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه، أو خدمات قدمها أو يقدمها بالتراضي بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب".

وترى اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، أن مصطلح "مكافئة" يتعدى مفهوم "الأجر" أو "الراتب"، ليشمل تعويضات إضافية أخرى مباشرة أو غير مباشرة التي يدفعها

<sup>1</sup> رشيدة أحفوص، الحماية الاجتماعية لفئات الأجراء المستثناة من مدونة الشغل، الشركة المغربية لتوزيع الكتاب، المغرب 2014، ص 317.

<sup>2</sup> المادة (1) من الاتفاقية رقم 26.

<sup>3</sup> المادة (1/3) من الاتفاقية رقم 26.

صاحب العمل للعامل نقداً أو عيناً وهذه العناصر تتضمن، المنح، واشتراكات التأمين الصحي، وبدلات السكن والغذاء، وتوفير مرافق لرعاية الطفل بتكلفة معقولة في مكان العمل<sup>1</sup>.

أما الاتفاقية رقم 100 بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجور عن عمل ذي قيمة متساوية لسنة 1951، فقد نصت على أن: "يشمل تعبير 'أجر' أو المرتب العادي الأساسي أو الأدنى، وجميع التعويضات الأخرى التي يدفعها صاحب العمل للعمال بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نقداً أو عيناً، مقابل استخدامه له"<sup>2</sup>.

(2) الحد الأدنى للأجور: في معايير العمل الدولية مفهوم الحد الأدنى للأجور عرف هو الآخر تطوراً، فإذا كانت الاتفاقية رقم 26 لسنة 1928 تشجع على اعتماد الحد الأدنى للأجور وفقاً لفئات العمال الذين يشتغلون في مهن تكون فيها الأجور منخفضة بصورة غير عادية، وليس لهم القدرة على المنافسة في سوق العمل، فإن الاتفاقية رقم 131 كانت أكثر شمولاً حيث تغطي جميع العاملين بأجر<sup>3</sup>.

تمّ تعريف الحد الأدنى للأجور في وثائق منظمة العمل الدولية بأنه: "أدنى مستوى من الأجر المسموح به في القانون أو في الواقع، أي كانت طريقة الأجر أو مؤهل العامل، وهو الأجر الذي له في كل بلد قوة القانون، والذي يكون قابلاً للتنفيذ، في ظل التهديد بفرض عقوبات جزائية أو غيرها من العقوبات المناسبة"<sup>4</sup>.

كما عرفته لجنة الخبراء بمنظمة العمل الدولية في تقريرها بأنه " الحد الأدنى للأجر الذي يدفع العامل مقابل ما يؤديه أو أداه من عمل أو خدمات خلال فترة معينة، سواء كان محسوباً على أساس الوقت أو الإنتاج، و الذي لا يجوز تخفيضه باتفاق فردي أو جماعي والذي يكفله القانون،

<sup>1</sup> اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق رقم 23، المرجع السابق، الفقرة 7، ص4.

<sup>2</sup> المادة (1) من الاتفاقية رقم 100.

<sup>3</sup> Uma Rani, Patrick Belser, L'efficacité des salaires minima dans les pays en développement: le cas de l'Inde, Journal international de recherche syndicale, BIT, Vol.4, N° 1, 2012, p 77.

<sup>4</sup> BIT, système de salaires minima étude d'ensemble des rapports sur la convention(n 31) et la recommandation (n°135) sur la fixation des salaires minima ,1972 , chapitre1, section1 ,p 21.

والذي يتم تحديده بطريقة تؤدي إلى تلبية احتياجات العامل وأسرته، في ضوء الظروف الاجتماعية والاقتصادية الوطنية<sup>1</sup>.

### ثانياً: طرائق تحديد الحد الأدنى للأجور:

نصت المادة (1) في فقرتها الأولى من الاتفاقية رقم 26 على أن: "تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية بأن تقيم أو تعمل على وجود طرائق لتحديد المستويات الدنيا لأجور العمال المشتغلين في بعض المهن، أو فروع من المهن (وخاصة المهن التي يمارسها العمال في منازلهم) التي لا توجد أي ترتيبات لتنظيم الأجور فيها تنظيمًا فعالاً، عن طريق اتفاق جماعي أو غيره، وتكون الأجور فيها منخفضة بصورة غير عادية" وعند تحديد هذه الطرائق يجب التقيد بالشروط التالية:<sup>2</sup>

- "التشاور مع ممثلي أصحاب العمل والعمال المعنيين بما فيهم ممثلي منظماتهم إن وجدت.
  - وجوب إشراك العمال وأصحاب العمل الذين يعينهم الأمر في تطبيق تلك الطرائق وذلك الشكل وفي الحدود التي يعينها التشريع القومي، على أن يمثل الطرفان في جميع الأحوال بعدد مماثل من المندوبين.
  - يكون الحد الأدنى الذي يُقرر للأجور ملزماً لأصحاب العمل والعمال المعنيين وعدم جواز تخفيض هذا الحد باتفاق الأطراف سواء بموجب عقد فردي أو عقد جماعي، ما لم ترخص السلطة المختصة بموجب تصريح عام أو خاص".
- ويبين هذا النص أن الاتفاقية رقم 26 تدعو الدول المصادقة عليها أن تتدخل في عملية تحديد الحد الأدنى للأجور من خلال العمل على وضع طرائق لتحديد المستويات الدنيا لأجور العمال، حيث تشير هذه الاتفاقية إلى طريقتين<sup>3</sup>:

<sup>1</sup> BIT, 1972, Op.cit, P21.

<sup>2</sup> المادة (3) من الاتفاقية رقم 26

<sup>3</sup> أحمد عبد الله محمد علي، المرجع السابق، ص 202.

**الأولى:** تتمثل في تدخل الدولة في تحديد الحد الأدنى للأجور وذلك من خلال عدة أشكال، فقد تدخل الدولة في تحديد الحد الأدنى للأجور من خلال تشريع مباشر، بفرض حد أدنى للأجور على المستوى الإقليمي للدولة، ينطبق على جميع الفئات أو ينطبق على مهن بعينها، أو فئات معينة من العمال. كما يمكن أن تتدخل الدولة في تحديد الحد الأدنى للأجور من خلال قرارات صادرة من هيئات، أو مجالس متخصصة أو بصورة منفردة، أو من خلال مشاورات بين الشركاء الاجتماعيين، مع منح الدول سلطة إصدار القرار النهائي فيما يخص تحديد معدلات الحد الأدنى للأجور<sup>1</sup>.

**الثانية:** تتمثل في تحديد الحد الأدنى للأجور بواسطة الاتفاقيات الجماعية، التي تنتج عن المفاوضات الجماعية من خلال وجود آلية تلزم أطراف الاتفاقية الجماعية بما يتفقوا عليه في مجال الحدود الدنيا للأجور، وذلك بإضفاء قوة القانون على الاتفاقيات الجماعية للعمل، حيث نصت الاتفاقية رقم 26 على أن تكون المعدلات الدنيا للأجور ملتزمة لأصحاب العمل و للعمال المعنيين بالحد الأدنى للأجور، بحيث لا يجوز لهم تخفيضها باتفاق فردي ولا كذلك باتفاق جماعي، ما لم يكن هناك ترخيص عام من السلطة المختصة<sup>2</sup>.

وذلك ما أكدته أيضا الاتفاقية رقم 131 المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية لسنة 1970 من خلال نصها في المادة الثانية على أن يكون للأجور الدنيا قوة القانون أيا كانت طريقة تحديدها و أكدته مرة أخرى التوصية رقم 135 المكتملة لهذه الاتفاقية.

### ثالثا: معايير تحديد الحد الأدنى للأجور:

قد تأخذ بعض النظم عند تحديد الحد الأدنى للأجور بالمعايير الاجتماعية، و قد تأخذ بعضها بالمعايير الاقتصادية، وقد يأخذ البعض الآخر بالاجتماعية والاقتصادية معا<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Patrick Belser, Kristen Sobeck, op.cit, p 133.

<sup>2</sup> المادة (2/3).

<sup>3</sup> أحمد عبد الله محمد علي، المرجع السابق، ص 247.

- نص المادة (3) من الاتفاقية رقم 131 على أنه: "تشمل العناصر التي تُؤخذ في الاعتبار لتحديد المستويات الدنيا للأجور بقدر الإمكان و بما يتفق مع الممارسات والظروف الوطنية:
- احتياجات العمال وعائلاتهم مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلد وتكاليف المعيشة وإعانات الضمان الاجتماعي، ومستويات المعيشة النسبية للمجموعات الاجتماعية الأخرى.
  - العوامل الاقتصادية ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية ومستويات الإنتاجية والرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من العمالة والحفاظ عليه".

هذا ما نصت عليه كذلك التوصية رقم 135 لسنة 1970، وعليه يمكن تقسيم المعايير إلى نوعين: المعايير ذات الصلة باحتياجات العمال وأسرهم وهو ما يطلق عليه بالمعايير الاجتماعية، ومعايير تتعلق بالعوامل الاقتصادية وهو ما يطلق عليه بالمعايير الاقتصادية<sup>1</sup>.

**1) المعايير الاجتماعية:** بالرجوع إلى المادة (3) من الاتفاقية رقم 131 فإنها أوردت عدة معايير ذات صفة اجتماعية في الفقرة (أ) منها، وهذه المعايير هي معيار نفقات المعيشة كمعيار رئيسي ومعايير أخرى هي تكميلية، وهي المستوى العام للأجور، وإعانات الضمان الاجتماعي، ومستويات المعيشة النسبية للمجموعات الاجتماعية الأخرى، ولأن معيار نفقات المعيشة يكتنفه بعض الغموض عند محاولة تحديد مضمونه، هل يقتصر على الاحتياجات المادية كالمسكن و المأكل أم يشمل الاحتياجات الاجتماعية كالثقافة والترفيه، أضافت اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية معايير أخرى تكميلية كمحاولة لضبط مفهوم معيار نفقات المعيشة<sup>2</sup>.

فالتوصية رقم 89 لسنة 1991 والمتعلقة بطرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، أخذت بمعيار نفقات المعيشة لتحديد الحد الأدنى للأجر، حيث نصت في القرة الثانية من البند الأول على العوامل التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تحديد المعدلات الدنيا للأجور وهي:

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، مدخل لدراسات الأجور، المرجع السابق، ص 295.

<sup>2</sup> أحمد عبد الله محمد علي، المرجع السابق، ص 247.

- تكاليف المعيشة والقيمة العادلة والمعقولة للخدمات المقدمة؛
- الأجور التي تدفع مقابل عمل مماثل أو مشابه. بموجب اتفاقات المفاوضة الجماعية في الزراعة؛
- المستوى العام للأجور التي تدفع مقابل عمل يتطلب مهارات مشابهة في الصناعات الأخرى في المنطقة التي يكون فيها العمال على قدر كاف من التنظيم.

التوصية رقم 30 لسنة 1928 المتعلقة بتطبيق آلية لوضع الحدود الدنيا للأجور، ولضرورة تمكين العمال المعنيين من الاحتفاظ بمستوى معيشي مناسب، نصت في البند الثالث منها على الرجوع في المقام الأول، إلى معدلات الأجور التي تدفع مقابل أعمال مماثلة، أو الرجوع في حالة عدم وجود مثل هذا المرجع القياسي إلى المستوى العام للأجور السائد في البلد.

(2) المعايير الاقتصادية: الاتفاقية رقم 131 والتوصية رقم 135 لسنة 1989 المتعلقة بتحديد الحد الأدنى للأجور مع إشارة خاصة إلى البلدان النامية، تنصان على أنه عند تحديد الحد الأدنى للأجور يجب مراعاة العوامل الاقتصادية " فالتوصية رقم 135 في الفقرة (و) من البند الثاني تنص على مراعاة العوامل الاقتصادية ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية و مستويات الإنتاجية و الرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من العمالة و الحفاظ عليه.

## الفرع الثاني

### ضمانات الامتثال لمعدلات الحد الأدنى للأجور

بعد وضع آليات ومعايير الحد الأدنى للأجور، حرصت منظمة العمل الدولية من خلال الاتفاقيات و التوصيات على وضع تدابير لضمان فعالية الحد الأدنى للأجور. وهذه التدابير تهدف إلى منع وقوع أية انتهاكات للأحكام المتعلقة بالحد الأدنى للأجور، وكذلك ردعها من أجل عدم تكرارها و هذا ما نصت عليه المادة (4) في الفقرتين الأولى والثانية من الاتفاقية رقم 26.

فالفقرة الأولى نصت على أن: "تتخذ كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية، التدابير اللازمة عن طريق نظام للرقابة والعقوبات لضمان تعريف أصحاب العمل والعمال المعنيين

بالمعدلات الدنيا السارية للأجور، ولضمان عدم دفع أجور تقل عن هذه المعدلات الدنيا في الحالات التي يجب تطبيق هذه المعدلات عليها". أما في الفقرة الثانية فقد نصت على أن: "للعامل الذي تنطبق عليه المعدلات الدنيا للأجور ويتقاضى أجوراً أقل من هذه المعدلات، الحق في أن يسترد بالطرق القضائية أو غيرها من الإجراءات القانونية، المبلغ المتبقي من الأجر الذي يدفع له في غضون مهلة تحددها القوانين أو اللوائح الوطنية". بمراجعة الاتفاقيات والتوصيات الخاصة بتنظيم الحد الأدنى للأجور يمكن ذكر هذه التدابير فيما يلي:

### أولاً: مشاركة منظمات العمال وأصحاب العمل في مشاورات تحديد الحد الأدنى للأجور:

وهذا ما أكدته الاتفاقية رقم 131 الفقرة الثانية من مادة (1) عندما ما نصت على أن تحدد السلطة في كل بلد بالاتفاق أو التشاور الكامل مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل و للعمال المهنيين إن وجدت، المجموعات المغطاة من العاملين بالأجر.

كما ألزمت هذه الاتفاقية في المادة الرابعة منها، الدول التي تصادق على هذه الاتفاقية بإقامة جهاز يتلاءم مع الظروف والمتطلبات الوطنية، يمكن من خلاله تحديد الأجور الدنيا ووضع أحكام تتعلق بالمشاركة المباشرة في تسيير هذا الجهاز من جانب ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، أو مع ممثلي أصحاب العمل والعمال المعنيين عند عدم وجود هذه المنظمات.

استكمالاً للاتفاقية رقم 26 المتعلقة بوضع آلية لوضع الحدود الدنيا للأجور، نصت التوصية رقم 30 على أنه، ينبغي لآلية وضع الحدود الدنيا للأجور أن تعتمد فيها على التشاور مع أصحاب المصالح المعنيين في المقام الأول أي أصحاب العمل والعمال في هذه الصناعة، وذلك من أجل التماس وجهات نظرهم بشأن جميع المسائل المتعلقة بوضع الحدود الدنيا للأجور<sup>1</sup>. وحتى يكون

<sup>1</sup> الفقرة (ا) من البند الثاني من التوصية رقم 30.

أصحاب العمل والعمال أشخاصا حائزين على ثقة الأطراف التي يمثلون مصالحها، أن يكون لأصحاب العمل والعمال المعنيين دور في اختيار ممثليهم<sup>1</sup>.

التوصية رقم 135 لسنة 1970 بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور، جاء في ديباقتها على أنه لا ينبغي بأي حال أن يسيء إلى ممارسة وتطور المفاوضات الجماعية الحرة كوسيلة لتحديد أجور أعلى من الحد الأدنى، وأضافت في البند الرابع المتعلق بطرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور أنه ينبغي أن تشمل المشاورات المنصوص عليها في المادة (4/2) من الاتفاقية رقم 131 بوجه خاص مشاورات بشأن المسائل التالية:

- اختيار وتطبيق معايير تحديد المستويات الدنيا للأجور.
- معدل أو معدلات الأجور الدنيا المحددة.
- تعديل معدل أو معدلات الأجور الدنيا من وقت لآخر.
- المشاكل التي يواجهها إنفاذ تشريع الأجور الدنيا.

فمفهوم المشاركة كما بينته التوصية رقم 135 والاتفاقية 131، منح دور أكبر للشركاء الاجتماعيين، ويعني التعاون المباشر بينهما وبين السلطة العامة لتفعيل، أنظمة الحد الأدنى للأجور، فمشاركة منظمات أصحاب العمل و منظمات العمال في معايير العمل الدولية الخاصة بالحد الأدنى للأجور، يعد شرطاً أساسياً لسلامة سير عملية تحديد الحد الأدنى للأجور بكل مراحلها<sup>2</sup>.

ثانياً: نشر المعلومات عن الحد الأدنى للأجر:

لضمان اطلاع أصحاب العمل والعمال المعنيين على المعدلات النافذة للأجور، نصت التوصية رقم 30 في البند الرابع على أنه: "ينبغي ضماناً لحماية أجور العمال المعنيين حماية فعالة

<sup>1</sup> الفقرة (ب) من البند الثاني من التوصية رقم 30.

<sup>2</sup> أحمد عبد الله محمد علي، المرجع السابق، ص 295.

ولتجنيد أصحاب العمل المعنيين أي إمكانية لتعرضهم لمنافسة غير عادلة، أن تشمل التدابير التي تتخذ لضمان عدم دفع أجور تقل عن الحدود الدنيا للعمال المقررة على ما يلي:

- ترتيبات لاطلاع أصحاب العمل والعمال على المعدلات المقررة، نفس النص أورده الاتفاقية رقم 99 لسنة 1951 المتعلقة بطرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة، عندما طالبت الدول باتخاذ ما يلزم من تدابير لضمان اطلاع أصحاب العمل والعمال المعنيين عن المعدلات الدنيا النافذة للأجور. وأكملت في نفس البند الفقرة (1) على أنه لكي يظل العمال على علم بالحدود الدنيا للمعدلات التي يجب أن تراعى في دفع أجورهم، أن يطلب من أصحاب العمل نشر بيانات كاملة للمعدلات النافذة في أماكن يسهل بلوغها في المواقع التي يعمل فيها العمال أو في حالة العاملين في منازلهم، في الأماكن التي يسلم فيها العمل للعمال أو يعاد بعد انتهائه أو حيث تدفع أجورهم.

- ولضمان التطبيق الفعال لكل الأحكام المتعلقة بالأجور الدنيا، نصت التوصية رقم 135 في البند السادس الفقرة (أ) على أن تشمل الإجراءات المنصوص عليها في المادة (5) من الاتفاقية رقم 131 ترتيبات للتعريف بأحكام الأجور الدنيا، باللغات و اللهجات التي يفهمها العمال، الذين ينبغي حمايتهم و تكييفها عند الضرورة مع احتياجات الأشخاص الأميين.

### ثالثاً: الإشراف على تنفيذ الحد الأدنى للأجور:

لما لتفتيش العمل من دور حيوي و هام لضمان التطبيق الفعال لأحكام الحد الأدنى للأجور، نصت المادة (5) من الاتفاقية رقم 131 على أن تتخذ كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية التدابير الملائمة، مثل قيام نظام تفتيش كاف تعززه التدابير اللازمة الأخرى لضمان التطبيق الفعال لكل الأحكام المتعلقة بالأجور الدنيا. وفي إطار الضمانات التي جاءت بها التوصية رقم 135 للتطبيق الفعال للأحكام المتعلقة بالأجور الدنيا، فقد نصت هذه

التوصية على أنه ينبغي استخدام عدد كاف من المفتشين المدربين كافيا والمزودين بالسلطات والتسهيلات اللازمة لأداء واجباتهم.

بالرجوع إلى معايير العمل الدولية التي تحكم تفتيش العمل في الصناعة والتجارة والزراعة، فقد نصت الاتفاقية رقم (81) في المادة (3) على أن من بين وظائف تفتيش العمل تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل، بما فيها الشروط المتعلقة بالأجور، أما الاتفاقية رقم 110 لسنة 1957 المتعلقة بشروط استخدام عمال المزارع، في إطار نصها على التدابير اللازمة لضمان تعريف أصحاب العمل والعمال المعنيين بالمعدلات الدنيا للأجور أدرجت كفالة الإشراف والتفتيش.

#### رابعاً: فرض عقوبات وجزاءات في حالات انتهاك الحد الأدنى للأجور:

جميع اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالأجور، وبالأخص تلك المتعلقة بالحد الأدنى للأجور، أكدت على ضرورة أن تقتزن الأحكام الخاصة بالحد الأدنى للأجور بعقوبات فعالة لضمان تطبيق فعال للحد الأدنى للأجور<sup>1</sup>.

الاتفاقية رقم 26 نصت في مادتها الرابعة، على أن تتخذ كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية التدابير اللازمة عن طريق نظام للرقابة والعقوبات، كما أن للعامل الحق في أن يسترد بالطرق القضائية أو غيرها من الإجراءات القانونية المبلغ المتبقي من الأجر الذي لم يدفع له في غضون مهلة تحددها القوانين أو اللوائح الوطنية. واستكمالاً لهذه الاتفاقية نصت التوصية رقم 30 على عقوبات عند مخالفة المعدلات المقررة للحد الأدنى للأجور.

أما الاتفاقية رقم 131 في المادة (2) فقد نصت على أنه يترتب على عدم تطبيق الحد الأدنى للأجر تعرض الشخص أو الأشخاص المعنيين للعقوبات الجنائية أو غير الجنائية المناسبة، وهو ما

<sup>1</sup> أحمد عبد الله محمد علي، المرجع السابق، ص 304.

أكدته التوصية 135 في البند السادس، عندما حددت إجراءات ضمان التطبيق الفعال للأحكام المتعلقة للأجور الدنيا المنصوص عليها في المادة (5) من هذه الاتفاقية.

### الفرع الثالث

#### حماية الأجور

نظرا لأهمية الأجر بالنسبة للعامل و لأفراد أسرته، عملت معايير العمل الدولية المختلفة على تقرير الحماية اللازمة له من خلال إلزام صاحب العمل الوفاء بالأجر في مكان وزمان محدد، ودفع الأجور نقدا، كما جعلت لأجر العامل حق امتياز على جميع أموال صاحب العمل، وحضرت الحجز أو التنازل أو الاقتطاع منه، حماية له من دائي العامل<sup>1</sup>.

أولا: مكان وزمان ووسيلة الوفاء بالأجر:

الاتفاقية الدولية رقم (95) لسنة 1949 والمتعلقة بحماية الأجور، في المادة (1/3) تنص على أن تدفع الأجور نقدا وبالعلة السائدة قانونا، ومنعت دفعها في شكل سندات أو قسائم أو في شكل آخر يجلب في محل العملة القانونية، وفي الفقرة الثانية من نفس المادة أجازت للسلطة المختصة، أن تسمح أو تقرر دفع الأجور عن طريق شيكات مصرفية، أو بريدية، أو أوامر دفع في الحالات التي تكون فيها هذه الطريقة للدفع معتادة أو ضرورية بسبب ظروف خاصة، في حالة قضي بذلك اتفاق جماعي أو قرار تحكيم أو بموافقة العامل المعني حيثما لا يوجد مثل هذا الاتفاق أو القرار.

فالقاعدة العامة هي ضرورة الوفاء بالأجر نقدا و بالعملة المتداولة قانونا، وحظر دفعها في شكل آخر يجلب محل النقود، إلا ما تسمح به السلطة المختصة في حالة الدفع عن طريق شيك مسحوب على مصرف، أو حوالة بريدية، وهذه الطريقة في الدفع لا تهدد الحماية المقررة لأجر العامل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع السابق، ص6.

<sup>2</sup> سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع نفسه، ص64.

إنّ مبدأ التقدير والدفع النقدي جاء لحماية العامل من كل أشكال الابتزاز والاستغلال التي كان يُعاني منها، وهذا المبدأ هو نتيجة للمطالبة القوية للنقابات العمالية لحماية أجر العامل، باعتباره مورد معيشتته واحتياجاته الخاصة والأسرية<sup>1</sup>.

المادة الرابعة من نفس الاتفاقية أجازت أن يدفع جزء من الأجر عينا، ولكن قيدته في الفقرة الثانية منها بمجموعة من الشروط، وهي:

- أن تكون مقدمات العينية صالحة للاستعمال الشخصي للعامل وأسرته،
- أن تكون القيمة المقدرة بها هذه المقدمات العينية عادلة ومعقولة.
- إضافة إلى هذه الشروط منعت المادة (4) من نفس الاتفاقية صراحة دفع ما يقابل الأجر في شكل مشروبات (الخمر) أو عقاقير ضارة.

اتفاقيات العمل الدولية نصت على ضرورة حصول العامل بصفة دورية، فمن أعظم الأمور أهمية للعمال إلى جانب تحديد الأجر الدنيا أن يستلم العمال بانتظام الأجر المستحق لهم<sup>2</sup>، وذلك حتى يستطيع العامل الإنفاق على أسرته، وهو ما تضمنته الاتفاقية رقم 95، فقد نصت على ضرورة دفع الأجر إلى العامل على فترات دورية ما لم توجد ترتيبات أخرى تكفل الأجر على فترات منتظمة<sup>3</sup>.

والوفاء بأجر العامل يتم في أيام العمل القانونية فالمادة (13) من نفس الاتفاقية وفي فقرتها الأولى نصت على أن يجري دفع الأجر النقدية في أيام العمل فقط وفي مكانه أو مكان قريب منه واستثنت من حكم هذه القاعدة، حالة ما إذا نصت القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم على ترتيبات أخرى أكثر ملائمة للعمال المعنيين.

<sup>1</sup> أمال بطاهر، المرجع السابق، ص 63.

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، مدخل لدراسات الأجر، المرجع السابق، ص 99.

<sup>3</sup> المادة (1/12) من الاتفاقية رقم 95.

يُستفاد من ذلك أن معايير العمل الدولية في مجال مبدأ دورية الأجر قررت ضرورة حصول العامل على أجره بصفة دورية ومنتظمة كلما أتم الوحدة الزمنية أو الوحدة الإنتاجية المتخذة كأساس لتحديد الأجر<sup>1</sup>.

فالتوصية رقم (85) لسنة 1949 والمتعلقة بحماية الأجور حددت في البند الثاني منها الفترات الدورية التي يجب أن تدفع فيها الأجور على النحو التالي:

- مرتين على الأقل كل شهر على فترات فاصلة لا تتجاوز ستة عشر يوماً، في حالة العمال الذين تحسب أجورهم على أساس الساعة أو اليوم أو الأسبوع.
- مرة على الأقل في الشهر في حالة المستخدمين الذين تحدد رواتبهم على أساس شهري أو سنوي.
- مرتين على الأقل كل شهر على فترات فاصلة لا تتجاوز ستة عشر يوماً في حالة العمال الذين تحسب أجورهم على أساس القطعة أو الناتج.
- في حالة العمال المستخدمين لأداء عمل يستغرق أكثر من خمسة عشر يوماً ولا يحدد اتفاق جماعي أو قرار تحكيمي مواعيد دفع أجورهم تتخذ تدابير مناسبة لضمان:
- أن تدفع مقدمات على الأجور تتناسب مع العمل المنجز، وذلك مرتين على الأقل كل شهر على فترات لا تتجاوز ستة عشر يوماً.
- أن تجري تسوية نهائية خلال خمسة عشر يوماً اعتباراً من انتهاء العمل.
- فهذه التوصية والتي جاءت مكتملة للاتفاقية رقم 95 فصلت مبدأ دورية الأجور والغاية من ذلك هو حماية العامل، فمبدأ دورية الأجر يسمح له بتنظيم أجره والإنفاق على أسرته<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> سلامة عبد التواب عبد الحليم، المرجع السابق، ص 69.

<sup>2</sup> أمال بطاهر، المرجع السابق، ص 198.

ثانيا: حماية الأجر في مواجهة صاحب العمل والدائنين:

إنّ الأجر الذي يتقاضاه العامل من صاحب العمل يتعرض لمخاطر عديدة سواء من صاحب العمل أو من دائني صاحب العمل أو من دائني العامل نفسه. ولمواجهة هذه المخاطر أقرت معايير العمل الدولية أحكاما خاصة لحماية الأجر.

لمواجهة المخاطر التي قد يتعرض لها العامل من جانب صاحب العمل أصدرت منظمة العمل الدولي الاتفاقية رقم 95 بشأن حماية الأجور والتي نصت في المادة الثامنة منها على أنه، لا يجوز الاقتطاع من الأجور إلا بالشروط والمدى الذي تحدده القوانين أو اللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية أو قرارات التحكيم.

ويجب أن يبلغ العمال بالطريقة التي تراها السلطة المختصة أكثر ملائمة بالشروط التي يمكن بها إجراء هذه الاستقطاعات ومداهما<sup>1</sup>، وفي نفس السياق يحظر أي استقطاع من الأجور يدفعه العامل لصاحب العمل مباشرة أو وكيله من أجل الحصول على عمل أو الاحتفاظ به<sup>2</sup>.

وتكمل الاتفاقية رقم 95 بالتوصية رقم 85 بشأن حماية الأجور لسنة 1949، إذ توصي باتخاذ جميع التدابير المناسبة للحد من المبالغ المستقطعة من الأجور بالقدر الذي يعتبر ضروريا لضمان معيشة العامل وأسرته<sup>3</sup>، ولا يجوز الاقتطاع من أجر العامل تعويضا عن فقد أو ضرر يصيبان منتجات أو سلع أو معدات صاحب العمل، إلا إذا ثبتت مسؤولية العامل المعني عن هذا الفقد أو الضرر<sup>4</sup>، وإذا تم الاقتطاع فيجب أن يكون عادلا بحيث لا يجوز أن يزيد عن القيمة الفعلية للسلع أو المعدات المفقودة أو الضرر الذي أصابها.

<sup>1</sup> المادة (8) من الاتفاقية رقم 95

<sup>2</sup> المادة (9) من الاتفاقية رقم 95

<sup>3</sup> الفقرة (1) من البند الأول من التوصية رقم 85.

<sup>4</sup> الفقرة (2) من البند الأول من التوصية رقم 85.

ولأهمية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، ونتيجة للآثار الاجتماعية والاقتصادية للإعسار اعتمدت منظمة العمل الدولية معايير جديدة بشأن مستحقات العمال، وذلك بإقرارها الاتفاقية رقم 173 المتعلقة بحماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم لسنة 1992، هذه الاتفاقية وبمقتضى المادة (14) منها، تُراجع اتفاقية حماية الأجور رقم 95 لسنة 1949 إلى المدى المنصوص عليه في الفقرتين (6) و(7) من المادة (3) لكنها لا تقفل باب التصديق عليها.

وقد نصت هذه الاتفاقية على تعريف الإعسار بأنه: "في مفهوم هذه الاتفاقية يعني تعبير "إعسار" الأوضاع التي بدأت فيها، وفقا للقواعد والممارسات الوطنية، إجراءات قضائية اتجاه أموال صاحب عمل ما ترمي إلى التسديد الجماعي لدائنيه"<sup>1</sup>، وأجازت هذه الاتفاقية لكل دولة عضو أن توسع تعريف "الإعسار" ليشمل أوضاع أخرى لا يمكن فيها سداد مستحقات العمال بسبب الوضع المالي لصاحب العمل. وتشير المادة (2) إلى أن الاتفاقية تسري على كل العاملين بأجر وعلى جميع فروع النشاط الاقتصادي.

كما تحمي هذه الاتفاقية مستحقات العمال المترتبة على استخدامهم، عند إعسار صاحب العمل عن طريق امتياز<sup>2</sup>، بحيث تدفع هذه المستحقات من أصول صاحب العمل قبل حصول الدائنين غير الممتازين على حصتهم<sup>3</sup>. وتنظم مرتبة الامتياز على النحو التالي<sup>4</sup>:

<sup>1</sup> الفقرة (1) من المادة (2) من الاتفاقية رقم 173.

<sup>2</sup> تنص المادة (6) من الاتفاقية رقم 173، على أن " يغطي الامتياز على الأقل:

- مستحقات العمال من الأجور عن فترة محددة لا تقل عن ثلاثة أشهر قبل الإعسار أو قبل انتهاء علاقة الاستخدام.
- مستحقات العمال عن حالت التغيب الأخرى مدفوعة الأجر عن فترة محددة لا تقل عن ثلاث أشهر قبل الإعسار أو قبل انتهاء علاقة الاستخدام.

- تعويضات إنهاء الخدمة المستحقة للعمال عند انتهاء علاقة الاستخدام".

<sup>3</sup> المادة (5) من الاتفاقية رقم 173.

<sup>4</sup> المادة (8) من الاتفاقية رقم 173.

- تضع القوانين واللوائح الوطنية مستحقات العمال في مرتبة امتياز أعلى من أغلب الديون الممتازة الأخرى وبوجه خاص الديون المستحقة للدولة والضمان الاجتماعي.
- على أنه حين تحمي مستحقات العمال عن طريق مؤسسة ضمان، وفقا للجزء الثالث من هذه الاتفاقية، يجوز أن توضع المستحقات المحمية في مرتبة امتياز أدنى من الديون المستحقة للدولة والضمان الاجتماعي.

التوصية رقم 180 المتعلقة بحماية الأجور أكدت على المستحقات المحمية بموجب المادة (12) من الاتفاقية رقم 173، فأشارت إلى أنه عندما تحدد القوانين أو اللوائح الوطنية مقدار المستحقات التي يحميها الامتياز، ينبغي أن تراعي عند تحديده مقدار المستحقات التي يحميها الامتياز، مثل الحد الأدنى للأجور. وإذا كانت إجراءات الإعسار لا تكفل سرعة دفع مستحقات العمال الممتازة، ينبغي وضع إجراءات للدفع السريع<sup>1</sup>، لضمان دفع هذه المستحقات دون انتظار انتهاء إجراءات الإعسار وذلك من الأموال المتاحة أو المحصلة، كما نصت التوصية محل الدراسة على مبادئ سير مؤسسة الضمان في البند الثالث منها، ومن حيث نطاق حماية مستحقات العمال عن طريق مؤسسة ضمان، نصت هذه التوصية على أن يكون واسعا بقدر الإمكان، ويمكن لمؤسسات الضمان العمل وفقا للمبادئ التالية<sup>2</sup>:

- ينبغي أن تتمتع بالاستقلال الإداري والمالي، والقانوني إزاء صاحب العمل،
- ينبغي أن يساهم أصحاب العمل في تمويلها، ما لم تكن تمول كلياً من قبل السلطات العامة،

<sup>1</sup> "يكون الدفع السريع لمستحقات العمال على النحو التالي:

أ) على الشخص أو المؤسسة المسؤولة عن إدارة الذمة المالية لصاحب العمل أن يدفع المستحقات المذكورة حالما تثبت صحتها واستحقاقها.

ب) في حالة النزاع يكون من حق العامل إثبات صحة مستحقاته عن طريق محكمة أو أي هيئة أخرى مختصة بالمسألة حتى يمكن سدادها وفقاً للبند (أ) الفقرة (6) من البند الثاني من التوصية رقم 180.

<sup>2</sup> الفقرة (7) من البند الثالث من التوصية رقم 180.

- ينبغي أن تتحمل التزاماتها إزاء العمال المحميين<sup>1</sup>،
- ينبغي أن تتحمل بصورة احتياطية التزامات أصحاب العمل المعسررين.

من بين المستحقات التي يحميها الضمان نجد، الأجور ومكافآت الساعات الإضافية، أجور الإجازات المستحقة، مكافآت نهاية السنة، المدفوعات المستحقة بدلا من الإخطار بالفصل، تعويضات إنهاء الخدمة، وتعويضات حوادث العمل، كما يجوز أن يغطي الضمان، الاشتراكات المستحقة لنظم الضمان الاجتماعي، حيثما يؤثر عدم دفعها تأثيرا سلبيا على حقوق العمال. وعندما يكون مقدار الدين الذي تحميه مؤسسة الضمان محددا، تراعى عند تحديده متغيرات مثل الحد الأدنى للأجور، لكن لا يقل عن مستوى مقبول اجتماعيا ويزود العمال ومثليه بالمعلومات ذات الصلة بالموضوع ويتشاورون بشأن إجراءات الإعسار<sup>2</sup>.

## المطلب الثاني

### الحق في تحديد ساعات العمل وفترات الراحة

يرتبط هذا الحق بالحكم المنصوص عليه في المادة (24) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وبالأحكام الشبيهة الواردة في المواثيق الدولية المختلفة<sup>3</sup>. فالمادة (24) من الإعلان، نصت على حق كل عامل في الراحة وفي أوقات الفراغ، ليستجمع فيها قوته ويستعيد نشاطه، كما له الحق في تحديد ساعات العمل، وذلك لكي لا يتم استغلاله اقتصاديا وتشغيله ساعات طويلة من العمل، تؤدي إلى انتهاك حقوقه وإنسانيته، وله أيضا الحق في إجازات مدفوعة الأجر تكون دورية بشكل أسبوعي وسنوي، يستريح فيها من ضغط العمل ويستعد للمتابعة بعد انتهائها بجد وعزيمة.

إنّ الحق في الراحة وأوقات الفراغ تضمنها العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المادة (7) منه عندما نص على أن الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية يتضمن

<sup>1</sup> الفقرة (8) من البند الثالث من التوصية رقم 180.

<sup>2</sup> الفقرة (9) و(10) من البند الثالث من التوصية رقم 180.

<sup>3</sup> محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، ج2، 2007، المرجع السابق، ص330.

أيضا: "الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية مدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية"، حيث أضاف العهد حقا آخر، وهو الحق في المكافأة على أيام العطل الرسمية، أي الأعياد الدينية والقومية وأيام العطلة التي تحددها الدولة.

## الفرع الأول

### اهتمام منظمة العمل الدولية بتحديد ساعات العمل

عند دراسة حيثيات تحديد يوم العمل بثمان ساعات عمل في اليوم الواحد، نجد بوضوح أن هذا الرقم لم يقفز للوجود صدفة بل كان من أهم المطالب العمالية، والتي كافحت الحركة النقابية في أوروبا من أجلها منذ ظهور الثورة الصناعية<sup>1</sup>. فمن مساوئ ظروف العمل في هذه الفترة، كثرة عدد ساعاته التي كانت تتراوح ما بين 13 ساعة و16 ساعة يوميا، هذا العدد من ساعات العمل لم يكن جديدا على العامل قبل الثورة الصناعية، ولكنه كان يخضع لمرونة أكبر قبل أن يلتحق العامل بالمصنع<sup>2</sup>، لذلك كان هدف المنظمات النقابية في كفاحها من أجل الحقوق العمالية هو تخفيض ساعات العمل إلى جانب حقوق أخرى<sup>3</sup>.

وبفضل هذه الجهود، أدرجت المسائل الخاصة بفترة العمل ضمن أولويات قرارات المؤتمر الأول للجمعية الدولية العمالية (الدولية الأولى) في سنة 1866، حيث اعتبرت يوم العمل بثمانية

<sup>1</sup> سليمان بدري الناصري، الوجيز في قانون العمل، دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2010، ص 208.

<sup>2</sup> "إن المصنع اختلف جذريا عن نظم العمل السابقة عليه، من حيث أيام الإجازات والراحة الأسبوعية، فلأسباب اقتصادية لم يكن بإمكان الرأسمالي أن يسمح بتوقف آلاته أثناء الراحة الأسبوعية أو العطل لذلك انتهت مع الثورة الصناعية تلك العادات القديمة التي كانت تتمثل في كثرة الإجازات، فمن الناحية الفنية ساعد اختراع الإنارة بالغاز سنة 1792 على استمرار العمل حتى وقت متأخر من الليل"، أحمد حسن البرعي، ص 309.

<sup>3</sup> صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر 2013، ص 53.

ساعات مبدأ لتنظيم ساعات العمل<sup>1</sup>. بعد انتهاء الحرب العالمية الأولى وبفضل الضغط الذي مارسته المنظمات العمالية، زاد الاتجاه للمطالبة بتحديد يوم عمل بثمان ساعات<sup>2</sup>.

وهكذا شكلت مدة العمل القانونية إحدى المبادئ التي كرستها منظمة العمل الدولية في ديباجة دستورها، فتحديد أوقات العمل يرتبط بحق الإنسان في الصحة العمالية، وهذا ليس حقا جديدا أو مستحدثا، فهو من ضمن الجيل الأول من الحقوق العمالية التي اعترفت بها منظمة العمل الدولية مبكرا<sup>3</sup>.

ففي الدورة الأولى لمكتب العمل الدولي والتي عقدت في (واشنطن) بالولايات المتحدة الأمريكية في أكتوبر 1919، كان مبدأ تحديد ساعات العمل بثمان ساعات يوميا أو 48 ساعة أسبوعيا، من المسائل التي أدرجت في جدول أعمال منظمة العمل الدولية، حيث صدر عن هذه الدورة الاتفاقية رقم (1) لسنة 1919، والمتعلقة بتحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية، وفي كلمة ألقاها مندوب الحكومة الفرنسية (Arthur Fontaine) أثناء مؤتمر العمل الدولي سنة 1921 لاعتماد الاتفاقية رقم 14 قال: "من الضروري أن يتمكن العامل من أن يستعيد عافيته بعد عمله الأسبوعي، وأن يكون لديه الوقت للاضطلاع بواجباته كأب ومواطن وأن يتمتع بفسحة من الترفيه الفكري لكي يكون إنسانا بدلا من مجرد آلة"<sup>4</sup>، وظلّ موضوع ساعات العمل مدرجا في جدول أعمال منظمة العمل الدولية خلال فترة العشرينات والثلاثينات من القرن الماضي،

<sup>1</sup> عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل، المكتبة الغربية، جنيف، 1990، ص 436.

<sup>2</sup> صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 55.

<sup>3</sup> محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى؛ القانون الدولي لحقوق الإنسان (المصادر ووسائل الرقابة)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، ج1، 2008، ص 330.

<sup>4</sup> عالم العمل، مجلة منظمة العمل الدولية، العدد 68، أوت 2010، ص 2.

حيث تناولت منظمة العمل الدولية فترة العمل من خلال عدة اتفاقيات وتوصيات<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني

### معايير تحديد ساعات العمل

أخذت منظمة العمل الدولية في مجال تحديد ساعات العمل اليومية والأسبوعية بمعاييرين<sup>2</sup>.  
أو لهما ساعات العمل اليومي، وثانيهما الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعية<sup>3</sup>.

أولاً: تحديد ساعات العمل اليومية بـ 8 ساعات و48 ساعة في الأسبوع:

هذا المعيار تم إرساؤه في الاتفاقية الدولية رقم (1)، فبعد تحديدها لمفهوم "المنشأة الصناعية" في المادة الأولى منها نصت في المادة الثانية على أن: "لا تزيد ساعات عمل العمال عن ثماني ساعات في اليوم وعن ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع"، وفي نفس المادة تجيز هذه الاتفاقية بعض الاستثناءات من بينها، استثناء الأشخاص الذين يشغلون وظائف الإشراف والإدارة أو الوظائف التي تتطلب الثقة، ولتيسير تنفيذ هذه أحكام هذه الاتفاقية، فإنه يطلب من كل صاحب عمل أن يبين بوضع ملصقات في أماكن ظاهرة في منشأته، مواعيد بدء ساعات العمل وانتهاءها، ويُبين

<sup>1</sup> الاتفاقية رقم 1 لسنة 1919 المتعلقة بتحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية، الاتفاقية رقم 30 لسنة 1930 المتعلقة بتحديد ساعات العمل بالحال التجارية والمكاتب، الاتفاقية رقم 31 لسنة 1931 (تحديد ساعات العمل بمناجم الفحم). الاتفاقية رقم 43 لسنة 1934 (تحديد ساعات العمل بمصانع الزجاج)، الاتفاقية رقم 46 لسنة 1935 (تحديد ساعات العمل بمناجم الفحم)، الاتفاقية رقم 47 لسنة 1935 (تحديد ساعات العمل بأربعين ساعة) الاتفاقية رقم 49 لسنة 1935 (تخفيض فترة العمل بالمصنوعات الزجاجية). الاتفاقية رقم 51 لسنة 1936 (تخفيض ساعات العمل في الأشغال العامة)، الاتفاقية رقم 57 لسنة 1936 (تحديد فترة العمل بالسفن والطائرات)، الاتفاقية رقم 61 لسنة 1937 (تخفيض ساعات العمل بالمنسوجات)، الاتفاقية رقم 67 لسنة 1939 (تحديد ساعات العمل بوسائل النقل البري)، الاتفاقية رقم 76 لسنة 1946 (الرواتب وتحديد ساعات العمل بالسفن والطائرات)، الاتفاقية رقم 93 لسنة 1949 المعدلة والمتعلقة (بالرواتب وتحديد ساعات العمل بالسفن والطائرات والمعدات)، الاتفاقية رقم 109 لسنة 1958 المعدلة والمتعلقة (بالرواتب وتحديد ساعات العمل بالسفن والطائرات والمعدات)، الاتفاقية رقم 153 لسنة 1979 (ساعات العمل وفترات الراحة بالنقل البري).

2 صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 57.

3 سليمان بدري الناصري، المرجع السابق، ص 209.

بنفس الطريقة فترات الراحة التي تعطى أثناء مدة العمل، وتدوين ساعات العمل الإضافية في سجل خاص، ويعتبر مخالف للقانون تشغيل أي شخص خارج ساعات العمل المحددة<sup>1</sup>.

قاعدة الثماني ساعات في اليوم و48 ساعة في الأسبوع، أدرجت كذلك في الاتفاقية رقم 30 لسنة 1930 المتعلقة بساعات العمل في التجارة والمكاتب. في مفهوم هذه الاتفاقية يعني تعبير "ساعات العمل" الوقت الذي يكون المستخدمون أثناء عملهم تحت تصرف صاحب العمل، ولا تدخل فترات الراحة التي لا يكون المستخدمون أثناءها تحت تصرف صاحب العمل<sup>2</sup>. المعيار العام الذي وضعته هذه الاتفاقية هو نفس المعيار الذي وضعته الاتفاقية رقم (1) وهو أن لا تتجاوز ساعات العمل 48 في الأسبوع، وثمانى ساعات يوميا<sup>3</sup>، ولكنها أجازت في المادة (4) منها، توزيع ساعات العمل الأسبوعية والمقدرة بـ 48 ساعة على أن لا تتعدى ساعات العمل في اليوم 10 ساعات، وهذا في حالة التعويض عن ساعات العمل المفقودة بسبب أعياد محلية أو حوادث طارئة أو قوة قاهرة<sup>4</sup>.

ونظراً لخصوصية العمل في دور العرض وما شابهها صدرت التوصية رقم (38) المتعلقة بتنظيم ساعات العمل في المسارح وأماكن الترفيه الأخرى، والتوصية رقم (39) المتعلقة بساعات العمل في المستشفيات وغيرها، وهذا لتوسيع نطاق تطبيق الاتفاقية رقم (30) ليشمل أكبر عدد ممكن من المنشآت ولاسيما المسارح وأماكن الترفيه الأخرى.

التوصيتان رقم (38) و(39) احتوت على ثلاث فقرات فقط، دعت من خلالها الدول الأعضاء التي لا توجد فيها لوائح تنظم ساعات عمل الأشخاص المستخدمين في المسارح، وصالات الرقص ودور السينما، وأماكن الترفيه عموماً، أن تجري استقصاءات خاصة لظروف

1 المادة (8) من الاتفاقية رقم (1).

2 المادة (2) من الاتفاقية رقم (30).

3 المادة (3) من الاتفاقية رقم (30).

4 المادة (5) من الاتفاقية رقم (30).

العمل في هذه المنشآت واضحة في اعتبارها القواعد المبينة في هذه الاتفاقية<sup>1</sup>، وأن توافي مكتب العمل الدولي في غضون 4 سنوات من اعتماد التوصية بمعلومات عن نتائج الاستقصاءات<sup>2</sup>.

ثانيا: تحديد ساعات العمل اليومي بـ40 ساعة في الأسبوع:

أسس هذا المعيار في الاتفاقية رقم (47) لسنة 1935 المتعلقة بتخفيض ساعات العمل إلى أربعين ساعة في الأسبوع. دوافع إصدار هذه الاتفاقية حسب ما جاء في ديباجتها هي:

- الانتشار الواسع للبطالة وما خلفته من معانات ملايين كثيرة من العمال في جميع أرجاء العالم من البؤس والحرمان، دون أن يكونوا مسؤولين عن هذه البطالة.
- تمكين العمال كلما كان ذلك ممكنا من الحصول على نصيب من فائدة التقدم التقني الذي يميز الصناعة الحديثة.

- مواصلة بذل الجهود لتخفيض ساعات العمل إلى أدنى حد ممكن في جميع أشكال العمل.

هذه الاعتبارات توضح، أن منظمة العمل الدولية أدركت أن البطالة السائدة في الأوساط العمالية، كانت عمليا نتيجة لعدم تحديد مدة العمل وتوزيعها بشكل يساهم في تشغيل البطالين، فهذه الاتفاقية، تسري على جميع العمال، حيث جاءت بقاعدة جديدة حددت بموجبها مدة العمل بأربعين ساعة في الأسبوع. فنصت في مادتها الأولى، على أن كل عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية، أن تعلن موافقتها على مبدأ الأربعين ساعة في الأسبوع وتطبيقه بطريقة لا تؤدي إلى انخفاض مستوى المعيشة، مع اتخاذ التدابير التي تعتبر مناسبة لتحقيق هذه الغاية وان يطبق هذا المبدأ على مختلف فئات العمل.

1 الفقرة (2) من التوصية رقم (38).

2 الفقرة (3) من التوصية رقم (38).

## الفرع الثالث

## الحق في فترات الراحة

فكرة التوقف المأجور للعامل عن عمله، أي الإجازات لم تعرف في علاقات العمل قبل مرحلة التشريع الاجتماعي، لكن الدراسات الاقتصادية والاعتبارات الاجتماعية مع تطور قوانين العمل الحديثة انتهت إلى إقرار هذه الإجازات<sup>1</sup>، فالإجازات سواء كانت أسبوعية أو سنوية التي تفرض الانقطاع عن العمل، غايتها المحافظة على صحة العامل وسلامته البدنية والنفسية، فهي نتيجة حتمية لتنظيم أوقات العمل<sup>2</sup>، فنفس الدواعي الصحية والعائلية والاجتماعية التي استوجبت تنظيم مدة العمل، تستوجب أيضا تنظيم الفترات المخصصة للراحة<sup>3</sup>.

أدى الاهتمام المتزايد لمنظمة العمل الدولية بالجوانب الاجتماعية والصحية للعمال، إلى تقرير مجموعة من الأحكام تتعلق بفترات الراحة، منها ما هو أسبوعي، ومنها ما هو سنوي، والبعض الآخر يتعلق بالمناسبات والأعياد الدينية والوطنية. فالراحة الأسبوعية تستدعيها المحافظة على صحة العامل وسلامته البدنية، أقرتها الاتفاقية الدولية رقم 14 لسنة 1921 المتعلقة بالراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية.

## أولاً: الراحة الأسبوعية:

اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بأوقات العمل تشترك بشكل عام على منح العامل راحة أسبوعية، لا تقل عن أربع وعشرون ساعة (يوم كامل) بكامل الأجر، تعقب ستة أيام عمل متواصلة، الاتفاقية رقم 14 نصت في المادة (2) على أن يتمتع جميع المشتغلين في أي منشأة صناعية، بفترة راحة أسبوعية لا تقل عن 24 ساعة متعاقبة وتواكب قدر الإمكان الأيام المكرسة

1 محمد فاروق الباشا، المرجع السابق، ص، 266.

2 مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل - دراسة مقارنة -، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2013، ص 97.

3 جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري، د م ج، الجزائر، 1984، ص 222.

في تقاليد وعادات البلد أو المنطقة، كما يلتزم أصحاب العمل الإعلان عن أيام الراحة الجماعية وساعاتها عن طريق إعلانات تلصق بشكل واضح في المنشأة أو في أي مكان آخر ملائم<sup>1</sup>.

### ثانياً: الإجازات السنوية:

لأن الراحة الأسبوعية وحدها لم تكن كافية من أجل تجديد نشاط العامل، تقرر اعتماد مبدأ العطل (الإجازات) السنوية المدفوعة الأجر على الصعيد الدولي والوطني. وهي الفترة اللازمة للانقطاع عن العمل بحثاً عن الراحة وتجديد النشاط. حيث حرصت منظمة العمل الدولية على تقرير هذا الحق وتنظيمه للعمال، حيث بدأ النشاط التشريعي لمنظمة العمل الدولية في سنة 1936، بإصدارها للاتفاقية الدولية رقم 52 المتعلقة بالإجازات السنوية بأجر في الصناعة والتجارة<sup>2</sup>، اعتبرت هذه الاتفاقية بمثابة خطوة أولية متقدمة في جهود منظمة العمل الدولية في مجال الإجازات السنوية<sup>3</sup>.

الاتفاقية رقم 132 لسنة 1970 المتعلقة بالإجازات السنوية المدفوعة الأجر<sup>4</sup> تميزت باتساع نطاق أحكامها، فالمادة (2) وفي فقرتها الأولى تنص على أنها: "تنطبق على جميع العاملين، باستثناء البحارة [...]"، ولكنها تجيز للسلطات المختصة في حالة الضرورة، أن تتخذ بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية، إن وجدت تدابير تستثني بها من تطبيق هذه الاتفاقية أو من بعض أحكامها فئات محدودة من الأشخاص العاملين، عندما تنشأ بشأنها مشاكل خاصة هامة،

<sup>1</sup> المادة (7) من الاتفاقية رقم 14.

<sup>2</sup> بدأ نفاذ الاتفاقية في 22 سبتمبر 1939.

<sup>3</sup> صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 77.

<sup>4</sup> حسب المادة (16) منها، تراجع هذه الاتفاقية، اتفاقية الإجازات المدفوعة الأجر لسنة 1936، والاتفاقية رقم 101 بشأن الإجازات المدفوعة الأجر (الزراعة) لسنة 1952.

تتعلق بالإفاد وبمسائل تشريعية أو دستورية<sup>1</sup>، وعلى الدولة المصدقة على الاتفاقية أن تبين في تقاريرها اللاحقة وضع قانونها وممارستها بشأن الفئات المستثناة<sup>2</sup>.

بالرجوع إلى المادة الأولى<sup>3</sup> من هذه الاتفاقية يبدو أن منظمة العمل الدولية أخذت مسلكاً يدل على الحرية المتاحة للدول المصدقة على الاتفاقية، فيما يتعلق باختيار أكثر من بديل لتطبيق أحكام الاتفاقية<sup>4</sup>، كما نظمت الاتفاقية رقم 132، مدة الإجازة وكيفية حسابها حيث أكدت على الحد الأدنى للإجازة في المادة (3) بنصها: "يجب لكل شخص تنطبق عليه هذه الاتفاقية الحصول على إجازة سنوية مدفوعة الأجر لمدة دنيا. تحدد كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية طول الإجازة في إعلان مرفق بتصديقها. لا تقل الإجازة، بأي حال، عن ثلاثة أسابيع عمل عن سنة خدمة واحدة".

فترة الخدمة التي تعطي للعامل الحق في الإجازة وضحتها الاتفاقية من خلال نص المادة (4)، فيحق لأي شخص قضى مدة خدمة في سنة ما، أقل من تلك المطلوبة لاستحقاق الإجازة الكاملة المشار إليها في المادة الثالثة من هذه الاتفاقية عن السنة المذكورة، إجازة سنوية مدفوعة الأجر تتناسب مع مدة خدمته خلال تلك السنة.

وهذا الحق يجب أن يفسر في ضوء ما جاءت به المادة الخامسة من الاتفاقية<sup>5</sup>. التي تنص على أنه يجوز تحديد مدة دنيا للخدمة لاستحقاق الإجازة السنوية المدفوعة الأجر، وللسلطة المختصة أو الجهاز المختص في كل دولة، تحديد طول المدة المؤهلة لاستحقاق الإجازة و كيفية حسابها.

1 الفقرة (2) من المادة (2) من الاتفاقية رقم 132.

2 الفقرة (3) من المادة (2) من الاتفاقية 132.

3 "تنفذ أحكام هذه الاتفاقية بموجب القوانين أو اللوائح الوطنية، وذلك ما لم تنفذ عن طريق اتفاقات جماعية أو قرارات تحكيمية، أو أحكام قضائية أو أي جهاز رسمي معني بتحديد الأجر، أو بأي طريقة أخرى تتفق والممارسة الوطنية وتلاءم ظروف البلد".

4 صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 80.

5 وسيلة شابو، المرجع السابق، ص 177.

ولأن الإجازة السنوية تمثل التزاماً بذمة صاحب العمل، ولا يمكن القول أنها حق اختياري للعامل<sup>1</sup>، فإن هذه الاتفاقية نصت في المادة (12) على أن أي اتفاق للتخلي عن الحد الأدنى للإجازة السنوية المدفوعة الأجر المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، عن طريق التعويض أو خلافه يعتبر باطلاً.

### المطلب الثالث

#### الحق في السلامة والصحة المهنيين

الحق في الصحة المهنية جزء لا يتجزأ من الحق في الصحة، فظروف العمل الملائمة تقتضي مراعاة السلامة والصحة في العمل، وهي تشكل أساس سلامة العامل أثناء أداء نشاطه<sup>2</sup>.

تتناول عدد من المواثيق الدولية الحق في الصحة المهنية من ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، واتفاقية القضاء على جميع أشكال ضد المرأة، والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. كما يتناول العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الصحة المهنية في المادة (12) التي تقضي بأن: "تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية يمكن بلوغه [...]"، وتُضيف الفقرتين (ب) و(ج) من هذه المادة على أنه يتعين على الدول اتخاذ التدابير اللازمة لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق، ومن هذه التدابير، تحسين جميع جوانب الصحة البيئية والصناعية، والوقاية من الأمراض البوائية و المهنية والأمراض الأخرى وعلاجها ومكافحتها.

يُشير التعليق العام رقم 14 للجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والثقافية<sup>3</sup> إلى المادة (12) من العهد، أن تحسين جميع جوانب الصحة البيئية والصناعية يشمل مجموعة من التدابير الوقائية الخاصة

1 سليمان بدري الناصري، المرجع السابق، ص 216.

2 وسيلة شابو، المرجع السابق، ص 180.

3 اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 14 المتعلق بالحق في التمتع بأعلى مستوى من الصحة يمكن بلوغه المادة (12)، الفقرتين 15 و16.

بالحوادث والأمراض المهنية، منها وقاية السكان والحد من تعرضهم للمواد الضارة مثل الإشعاعات والمواد الكيماوية، أما الصحة الصناعية فتعني تقليل أسباب المخاطر الصحية الملزمة لبيئة العمل إلى الحد الأدنى بقدر الإمكان عمليا. أما الوقاية من الأمراض والمهنية وعلاجها ومكافحتها يتطلب وضع برامج وقائية وتثقيفية فيما يتعلق بالمسائل المرتبطة بالسلوك والمسائل التي تؤثر سلبا على الصحة الجنسية والإنجابية، مثل الأمراض المنقولة عن طريق الاتصال الجنسي وإتاحة التكنولوجيات التي لها علاقة باستخدام وتحسين نظم مراقبة الأوبئة وجمع البيانات.

## الفرع الأول

### تعريف السلامة والصحة المهنية

وفقا للتعريف الذي اعتمده اللجنة المشتركة المعنية بالصحة المهنية لمنظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية<sup>1</sup>، المعتمد في دورتها الأولى سنة 1950 والذي نقح في دورتها الثانية سنة 1995، فإن الصحة المهنية ينبغي أن "تهدف إلى العمل والمحافظة على تحقيق أعلى درجة من الصحة البدنية والعقلية والرفاه الاجتماعي للعمال في جميع المهن"<sup>2</sup>.

وتعرف منظمة العمل الدولية (الصحة): "بمعناها الواسع في علاقتها بالعمل، حيث لا تعني عبارة (الصحة) في علاقتها بالعمل مجرد عدم وجود مرض أو عجز، بل تشمل أيضا العناصر البدنية والعقلية التي تؤثر في الصحة و تتعلق مباشرة بالسلامة والقواعد الصحية في العمل"<sup>3</sup>، وعليه فإن الصحة المهنية تشمل "جميع الجهود المبذولة لحماية صحة العمال عن طريق التحكم في بيئة العمل،

<sup>1</sup> هذه اللجنة ينظمها اتفاق عام بين المنظمين منذ 1950، هدفها تطوير التوصيات المتعلقة بالتعاون المشترك بين الوكالات والسياسة العامة وأولويات العمل في مجال الصحة المهنية، حيث قدمت اللجنة أعمال مشتركة متعلقة بالسلامة والصحة المهنيين في إفريقيا، وتعريف مشترك للصحة المهنية،

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، جنيف، مؤتمر العمل الدولي، أنشطة منظمة العمل الدولية، المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهنيين، الدورة 91، 2003، التقرير السادس، الفصل الأول، الفقرتين 19، 20، ص7.

<sup>3</sup> المادة (3/هـ) من الاتفاقية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين لسنة 1981.

بما في ذلك الاعتراف بالعوامل التي قد تؤدي إلى المرض أو نقص الرفاه أو المشقة وتقييم هذه العوامل في أوساط العمال"<sup>1</sup>.

أما بالنسبة لرابطة الصحة المهنية الدولية<sup>2</sup> فإن " الصحة المهنية هي علم التنبؤ بالمخاطر التي تنشأ في مكان العمل أو تصدر عنه، والتي يمكن أن تضر بصحة ورفاه العمال، والتعرف على هذه المخاطر، وتقييمها، ومكافحتها"<sup>3</sup>.

## الفرع الثاني

### تطور اهتمام منظمة العمل الدولية بالسلامة والصحة المهنية

تصدرت وسائل الأمن والصحة العمالية قائمة الموضوعات التي حظيت بالتنظيم القانوني على الصعيد الدولي من قبل منظمة العمل الدولية، فدياجة دستور المنظمة الصادر في سنة 1919 تشير إلى أن من أهداف منظمة العمل الدولية: " حماية العمال من العلل والأمراض والإصابات الناجمة عن عملهم"<sup>4</sup>.

وشهد نشاط المنظمة في مجال وضع المعايير المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين تطوراً كبيراً، حيث انتقل اهتمام منظمة العمل الدولية من وصف تدابير للحماية تهدف إلى معالجة أخطار محددة، إلى التحرك صوب الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية<sup>5</sup>، وتتناول نصف اتفاقيات

<sup>1</sup> الأمم المتحدة، الجمعية العامة، مجلس حقوق الإنسان، تقرير المقرر الخاص بحق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية، الدورة العشرون، 12 أبريل 2012، الفقرة 8. ينظر هذا التقرير في الحق في الصحة المهنية، بصفته جزء لا يتجزأ من حق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية.

<sup>2</sup> ذات طبيعة استشارية لدى منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية، من أهدافها، تعزيز وتطوير الصحة العامة المهنية في كل أنحاء العالم، زيادة توعية مهنة السلامة والصحة المهنتين بمعايير منظمة العمل الدولية، ويعقد المؤتمر العلمي للرابطة الدولية للصحة العامة المهنية كل سنتين.

<sup>3</sup> مكتب العمل الدولي، نفس المرجع ن ص7.

<sup>4</sup> صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، المرجع السابق، ص ص، 151، 152.

<sup>5</sup> مكتب العمل الدولي، إطار ترويجي للسلامة والصحة المهنتين، المرجع السابق، الفصل الأول، الفقرة 12، ص 4.

وتوصيات منظمة العمل الدولية تقريبا قضايا تتعلق بالسلامة والصحة المهنتين سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة<sup>1</sup>.

بالإضافة إلى هذه المعايير التي جاءت بها الاتفاقيات والتوصيات، لمنظمة العمل الدولية نشاطات أخرى في مجال السلامة والصحة المهنتين، مثل مدونات قواعد الممارسات بالإضافة إلى الأنشطة الترويجية ونشر المعلومات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية. هذه المدونات تنظم إما قطاعات مختلفة مثل البناء، المناجم، الزراعة، الموانئ، أو مخاطر محددة مثل الحماية من الإشعاعات، أو الوقاية من المواد الكيميائية، أو الحماية من تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات، وهذه المدونات ليست ملزمة قانونا ولا تستبدل أحكام القوانين واللوائح القانونية الوطنية، فهي أدلة عملية للسلطات والهيئات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وأصحاب العمل والعمال.

#### أولا: التطور خلال السنوات الأولى لإنشاء المنظمة:

في السنوات الأولى لإنشاء منظمة العمل الدولية كان الاهتمام أكثر بالسلامة في المصانع والحماية من المخاطر الصناعية التي تسبب فيها بعض المواد كالفسفور الأبيض والرصاص الأبيض، ففي أول دورة لمؤتمر العمل الدولي سنة 1919، اعتمدت منظمة العمل الدولية التوصية رقم 6 المتعلقة بمنع استعمال الفسفور الأبيض في صنع الثقاب، ودعت هذه التوصية الدول الأعضاء في المنظمة إلى التصديق على اتفاقية (برن) لسنة 1906، وهذه الاتفاقية تعد من أقدم الاتفاقيات في مجال السلامة والصحة المهنتين<sup>2</sup>.

وخلال فترة العشرينات من القرن الماضي، وفي الدورة الثالثة لمؤتمر العمل الدولي اعتمدت منظمة العمل الدولية سنة 1921 الاتفاقية رقم 13 المتعلقة باستعمال الرصاص الأبيض في الطلاء،

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، قواعد اللعبة، مقدمة موجزة لمعايير العمل الدولية، 2018، ص 67.

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهنتين، المرجع السابق، الفقرة 5، ص 2.

هذه الاتفاقية جاءت ببعض الأحكام الخاصة باستخدام الأحداث في الأعمال التي لها علاقة بموضوع هذه الاتفاقية<sup>1</sup>، وأخرى تتعلق بتدابير الوقاية وإحصاء حالات التسمم بالرصاص<sup>2</sup>.

ثم أعقب هذه الاتفاقية، التوصية رقم 20 المتعلقة بالمبادئ العامة لتنظيم نظم التفتيش لضمان تطبيق القوانين واللوائح الخاصة بحماية العمال لسنة 1923. تضمنت هذه التوصية أحكاماً تتعلق بإعطاء هيئة تفتيش العمل جميع الصلاحيات القانونية لأداء واجباتها، بداية بإعلام أصحاب العمل على أفضل المعايير المتعلقة بالصحة والسلامة وإسداء النصح لهم في هذا المجال، وتشجيع التعاون بين أصحاب العمل والعمال لزيادة الحذر الشخصي، وتعزيز تحسين وتطوير إجراءات الصحة والسلامة.

تبعاً للأحكام الواردة في هذه التوصية، ولزيادة فعالية التفتيش تدريجياً من أجل إتباع أنسب طرائق السلامة للوقاية من الحوادث والأمراض، ولجعل العمل أقل خطراً وأكثر مطابقة للقواعد الصحية، أعتد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في سنة 1929، التوصية رقم 31 المتعلقة بالوقاية من الحوادث الصناعية<sup>3</sup>. هذه التوصية ركزت على بعض المنشآت الصناعية<sup>4</sup>، كما وضعت الأسس

<sup>1</sup> في المادة (3) نصت هذه الاتفاقية على: "حظر استخدام الأحداث الذكور الذين تقل سنهم عن ثمانية عشر وجميع النساء في أعمال الطلاء الصناعي التي تتطلب استعمال الرصاص الأبيض أو كبريتات الرصاص أو أي منتجات أخرى تحتوي على هذه الأصباغ".

<sup>2</sup> جاءت هذه التدابير في نص المادة (5) من هذه الاتفاقية ومنها، اتخاذ تدابير الوقاية من الخطر الذي ينشأ عن الطلاء بالرش، ومن خطر الأتربة التي تثيرها عملية الكشط، وتوفير تسهيلات مناسبة لتمكين عمال الطلاء من الاغتسال أثناء العمل وبعد الانتهاء منه، وارتداء ملابس العمل طول مدة العمل، والإبلاغ عن حالات التسمم بالرصاص، وتعميم المعلومات المتعلقة بوسائل الوقاية الصحية، كل هذه التدابير تتخذ بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية.

<sup>3</sup> في نفس السنة اعتمدت منظمة العمل الدولية معايير أخرى تتمثل في اتفاقية و ثلاثة توصيات، وهي الاتفاقية رقم 28 المتعلقة بوقاية العمال المستخدمين في شحن وتفريغ السفن من الحوادث، التوصية رقم 32 المتعلقة بالمسؤولية عن حماية المعدات الآلية، التوصية رقم 33 المتعلقة بالمعاملة بالمثل في مجال حماية العمال المستخدمين في شحن وتفريغ السفن من الحوادث، والتوصية رقم 34 المتعلقة بالتشاور مع منظمات العمال وأصحاب العمل عند إعداد اللوائح المتعلقة بسلامة العمال المستخدمين في شحن وتفريغ السفن.

<sup>4</sup> من بين المنشآت المقصودة، (أ) المناجم والحاجر والأعمال المتعلقة باستخراج المعادن من باطن الأرض، (ب) الصناعات التي يتم فيها صنع المواد أو التي يتم فيها تحويل المواد، كتنحويل ونقل الطاقة الكهربائية أو القوى المحركة من أي نوع.

التي تقوم عليها دراسة الوقاية من الحوادث<sup>1</sup>، ودعت كل دولة عضو في المنظمة، أن تحدد عن طريق القانون التدابير اللازمة لكفالة مستوى كاف من السلامة، وينبغي أن ينص هذا القانون على أن من واجب صاحب العمل أن يجهز منشأته وأن يدير أعمالها بطريقة تكفل حماية كافية للعمال.

### ثانياً: خلال فترة الثلاثينات وبعد الحرب العالمية الثانية:

خلال فترة الثلاثينات اعتمدت منظمة العمل الدولية عدة اتفاقيات وتوصيات تتعلق بقواعد السلامة والصحة المهنية في قطاعات معينة، كالموانئ وعمليات البناء، ففي سنة 1932 قرر مؤتمر العمل الدولي اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بالمراجعة الجزئية للاتفاقية رقم 28، بشأن وقاية العمال المستخدمين في شحن وتفريغ السفن من الحوادث<sup>2</sup>، وأخذت هذه المقترحات شكل اتفاقية دولية، وهي اتفاقية وقاية عمال الموانئ من الحوادث (مراجعة) رقم 32<sup>3</sup>، حيث جاءت بأحكام وتدابير تقنية<sup>4</sup>، تهدف إلى إيجاد بيئة عمل آمنة وسليمة، تتوافق مع معايير السلامة والصحة المهنية في أعمال الشحن أو تفريغ أي سفينة، تعمل في المياه البحرية أو المياه الداخلية، وفي أي ميناء أو مرفأً بحري.

ومن أجل ضمان تنفيذ أي قانون أو لائحة توضع لوقاية العمال من الحوادث، نصت هذه الاتفاقية في المادة (18) على أن: "تعين هذه اللوائح بوضوح الأشخاص أو الهيئات المسؤولة عن تنفيذ كل لائحة" و"النص على إنشاء نظام تفتيش فعال، وتوقيع عقوبات عند مخالفة اللوائح".

<sup>1</sup> نص عليها البند الأول من التوصية رقم 31، من بينها (أ) تحري أسباب الحوادث والظروف التي تقع فيها، (ب) تنظيم إحصاءات للحوادث في كل صناعة، دراسة المخاطر الخاصة القائمة في مختلف الصناعات، وبحث أثر التدابير التي اتخذت لتفاديها.

<sup>2</sup> تم سحب هذه الاتفاقية من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية خلال انعقاد دورته السادسة بعد المائة في 14 جوان 2017.

<sup>3</sup> استكملت هذه الاتفاقية في نفس السنة بالتوصية رقم 40، المتعلقة بتعجيل تطبيق مبدأ المعاملة بالمثل المنصوص عليه في هذه الاتفاقية، بشأن حماية عمال شحن وتفريغ السفن من الحوادث، ومن أجل تعزيز رعاية البحارة في الموانئ أخذوا بالاعتبار طبيعة عملهم اعتمدت منظمة العمل الدولية توصية أخرى وهي التوصية رقم 48 المتعلقة بتعزيز رعاية البحارة أثناء تواجدهم في الموانئ لسنة 1936، حيث نصت في الجزء الثالث منها على مجموعة من التدابير التي تقيهم من مخاطر الأمراض وطرائق الوقاية منها.

<sup>4</sup> من بينها، توفير وسائل آمنة للمرور باستخدامها العمال للوصول إلى السفينة والعودة منها (المواد 3 إلى 8)، واتخاذ تدابير مناسبة لاستعمال أجهزة الرفع بطريقة مأمونة (المواد 9 إلى 11).

في قطاع عمليات البناء وما ينتج عنها من حوادث خطيرة، قرر المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بأحكام سلامة العمال، في هذا المجال أخذت هذه المقترحات شكل اتفاقية مصحوبة بتوصية تتضمن مدونة نموذجية<sup>1</sup> لقواعد السلامة.

الاتفاقية رقم 62، المتعلقة بأحكام السلامة في أعمال البناء لسنة 1937، تضمنت في الجزء الأول منها<sup>2</sup>، التزامات الدول الأطراف في الاتفاقية، حيث تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصدق على هذه الاتفاقية، أن تسن القوانين واللوائح التي تكفل تطبيق القواعد العامة المتعلقة بالسلامة في أعمال البناء، الواردة في بقية أجزاء الاتفاقية، والتي يجب أن تكون ماثلة أو مكافئة للأحكام الواردة في المدونة النموذجية المرفقة بالتوصية رقم 53، ويتعين على هذه القوانين واللوائح، أن تلزم أصحاب العمل باطلاع جميع الأشخاص المعنيين عليها، أن تحدد الأشخاص المسؤولين عن التقييد بها، وأن تنص على عقوبات مناسبة في حالة انتهاكها<sup>3</sup>، ولتعزيز هذه الأحكام طالبت الاتفاقية من كل دولة عضو تصدق عليها، أن تقيم نظام تفتيش ملائم لضمان التنفيذ الفعال للقوانين واللوائح المتعلقة باحتياطات السلامة في أعمال البناء<sup>4</sup>.

بما أن الاتفاقية رقم 62 تضمنت عددا من الأحكام العامة، كان من الأجدر أن تكمل بتوصيات أخرى في نفس السنة تتضمن قواعد تفصيلية لتقليل خطر الحوادث، بداية بالتوصية رقم 53، ثم التوصية رقم 54 المتعلقة بالتفتيش في أعمال البناء، والتي جاءت بأحكام أخرى لم ترد في

<sup>1</sup> مجال السلامة والصحة المهنية، هو المجال الذي نشأت فيه الحاجة إلى وجود الأنظمة النموذجية، حيث اعتمدت مدونة نموذجية سنة 1937، مرفقة بالتوصية رقم 53 المتعلقة بأحكام السلامة (البناء)، والتي كانت مكتملة للاتفاقية رقم 62 المتعلقة بأحكام السلامة في أعمال البناء. هذه المدونة وضعت معايير دنيا موحدة لأحكام السلامة دون فرض اشتراطات شديدة الصرامة تمنع تطبيقها على نطاق عام.

<sup>2</sup> باقي أجزاء الاتفاقية تضمنت قواعد عامة لأداء أعمال البناء بطريقة مأمونة، وأخرى تتعلق بأجهزة الرفع ومعدات السلامة والإسعافات الأولية.

<sup>3</sup> المادة (3) من الاتفاقية رقم 62.

<sup>4</sup> المادة (4) من نفس الاتفاقية.

الاتفاقية والتوصية السالفتين الذكر، حيث طالبت كل دولة عضو في المنظمة بأن تراعي عدة مبادئ وقواعد فيما يتعلق بالتفتيش في أعمال البناء من بينها:

- أن تكون السلطة المسؤولة عن التفتيش، هيئة عامة تتمتع بجميع الصلاحيات اللازمة لضمان تطبيق القوانين واللوائح تطبيقاً سليماً.
- أن يتحمل رئيس المشروع مسؤولية الإشراف الدائم على الأعمال لضمان الالتزام بأحكام السلامة، وإخطار سلطة التفتيش ببدء أي أعمال يقوم بها، وإبلاغها بالحوادث التي تقع في المشروع.

هذه الحوادث التي أصدرت بشأنها منظمة العمل الدولية التوصية رقم 55، المتعلقة بالتعاون للوقاية من حوادث العمل في أعمال البناء، حيث ركزت على إقامة منظمات للسلامة في كل منشأة، لضمان تعاون جميع المعنيين<sup>1</sup> لإحداث تخفيض في عدد الإصابات

بعد الحرب العالمية الثانية ركزت منظمة العمل الدولية في اتفاقياتها وتوصياتها، على الوقاية الصحية والحاجة إلى توفير خدمات الصحة المهنية<sup>2</sup>. فمن أجل اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بحماية صحة العمال في أماكن العمل، اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية سنة 1953 التوصية رقم 97. في البند الأول من هذه التوصية، نصت على مجموعة من التدابير التقنية لمكافحة المخاطر التي تهدد صحة العمال<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> نصت الفقرة الرابعة من هذه التوصية، على أن يكون هذا التعاون بين سلطة التفتيش، ومنظمات السلامة ونقابات أصحاب العمل والعمال، ومنظمات المهندسين المعماريين والمهندسين، وكذا مؤسسات التأمين ضد الإصابات الرسمية والخاصة. هذا التعاون يستهدف البحث المشترك للوسائل التي يمكن اتخاذها لتحسين الوقاية من الحوادث في أعمال البناء.

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، جنيف، أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهنية، التقرير السادس، المرجع السابق، الفقرة 42، ص 13.

<sup>3</sup> من بينها: أن تنص القوانين واللوائح عن الأساليب التي من شأنها منع أو تخفيف أو القضاء على المخاطر التي تهدد الصحة في أماكن العمل، أن يتخذ صاحب العمل كل التدابير المناسبة في أماكن العمل لحماية صحة العمال المعنيين، كمساحة أماكن العمل وارتفاع أسقفها لمنع اكتظاظها بالعمال، توفر إضاءة كافية ومناسبة، المحافظة على ظروف جوية مناسبة لتجنب عدم كفاية الهواء وتغيرات الحرارة المفاجئة، اتخاذ تدابير تزييل أو تخفيف من الضوضاء والاهتزازات التي تشكل خطراً على صحة العمال.

كما جاءت بأحكام خاصة تتعلق بالفحوص الطبية للعمال المستخدمين في أعمال تنطوي على مخاطر خاصة على حياتهم<sup>1</sup>.

أما في البند الثالث منها، فنصت على وجوب الإبلاغ عن حالات الإصابة أو الاشتباه بمرض مهني، من أجل وضع تدابير الوقاية والحماية وضمان تطبيقها الفعال، وجمع إحصاءات عن الأمراض المهنية، وعلى القوانين واللوائح الوطنية أن تحدد الأشخاص المسؤولين عن الإبلاغ عن حالات الإصابة أو اشتباه الإصابة بمرض مهني، ومن أجل تنظيم خدمات الصحة المهنية في أماكن العمل، اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية سنة 1959 التوصية رقم 112، هذه التوصية حددت مفهوم "خدمات الصحة المهنية"<sup>2</sup> ووسائل توفيرها<sup>3</sup>، كما حددت مهامها والتي يجب أن تكون وقائية بصفة أساسية، وتتضمن بوجه خاص:

- مراقبة جميع العوامل التي تؤثر على صحة العمال داخل المؤسسة.
- تقديم النصح إلى الإدارة والعمال عن أفضل الوسائل لتحقيق تكييف العمل مع العمال، على ضوء الاعتبارات الصحية والفزيولوجية والنفسية.
- الإشراف على القواعد الصحية والمرافق الصحية، والإشراف على أي ترتيبات لتغذية العمال عند الضرورة.

<sup>1</sup> البند الثاني من هذه التوصية جاء بأحكام خاصة، تتعلق بالفحوص الطبية للعمال المستخدمين في أعمال تنطوي على مخاطر خاصة على حياتهم، من بينها إجراء فحوصات طبية أولية ودورية، أن تحدد القوانين واللوائح من حين لآخر المخاطر التي تقتضي إجراء أولي أو دوري، وهذا من أجل الكشف بأسرع ما يمكن عن أعراض مرض مهني معين، وعدم وجود مانع طبي لاستخدام عامل ما في عمل معين، ويجب أن تعتمد تدابير تكفل سرية المعلومات الطبية.

<sup>2</sup> في مفهوم هذه التوصية يعني تعبير "خدمات الصحة المهنية" كل خدمة تنشأ في مكان العمل، أو بالقرب منه، لتحقيق عدة أغراض، (أ) حماية العمال من أي مخاطر قد تنشأ عن عملهم، (ب) الإسهام في تحقيق التكيف البدني والذهني للعمال، (ج) الوصول لأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والذهنية للعمال وصيانة هذا المستوى.

<sup>3</sup> وردت في البند الثاني من هذه التوصية وهي: (أ) بموجب القوانين واللوائح، (ب) أو بموجب اتفاقات جماعية، أو بأي طريقة أخرى يتفق عليها أصحاب الأعمال والعمال المهنيين، (ج) بأية طريقة أخرى تقرها السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال.

- إجراء الفحص الابتدائي والدوري، مع مراقبة طبية خاصة لفئات معينة من العمال، كالنساء والأطفال، والعمال المعرضين لمخاطر خاصة.

لأداء هذه المهام على الوجه الأكمل، ينبغي لخدمات الصحة المهنية أن تتمكن من الوصول بحرية إلى جميع أماكن العمل، وأن يسهل حصولها على المعلومات المتعلقة بالعمليات والمواد المستعملة، وأن يحول لها حق مطالبة السلطات المختصة بكفالة الالتزام بمعايير السلامة والصحة المهنتين<sup>1</sup>.

بعد هذه المحاولات، استمرت منظمة العمل الدولية في تطوير المعايير المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية لتكون أكثر شمولاً، فأصدرت الاتفاقية رقم 148 المتعلقة بحماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل لسنة 1977. فهذه الاتفاقية تنطبق على جميع فروع النشاط الاقتصادي فيما يتعلق بمخاطر تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات في بيئة العمل، حيث تضع السلطة المختصة معايير لتحديد هذه المخاطر وهذا بعد أخذ رأي الأشخاص الفنيين المختصين، مع ضرورة مراجعة هذه المعايير على ضوء المعارف والبيانات الوطنية والدولية<sup>2</sup>، على "أن لا تؤدي التدابير التي تتخذ لتنفيذ هذه الاتفاقية إلى آثار ضارة على حقوق العمال التي تنص عليها تشريعات الضمان الاجتماعي أو التأمين الاجتماعي"<sup>3</sup>. غير أن نطاق هذه الاتفاقية كان مقصوراً على المخاطر البدنية والمواد الخطرة، في حدود التعاريف التي تضمنتها هذه الاتفاقية<sup>4</sup> في المادة الثالثة منها<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> البند السادس من التوصية رقم 112.

<sup>2</sup> المادة (8) من الاتفاقية رقم 148.

<sup>3</sup> الفقرة (12) من المادة (4) من الاتفاقية رقم 148.

<sup>4</sup> مكتب العمل الدولي، جنيف، أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهنتين، المرجع السابق، الفقرة 42، ص 14.

<sup>5</sup> - في مفهوم هذه الاتفاقية: أ) يعني تعبير "تلوث الهواء" كل تلوث للهواء بمواد، أيًا كانت طبيعتها المادية، تضر بالصحة أو خطرة من نواحي أخرى. ب) يعني تعبير "ضوضاء" كل صوت يمكن أن يؤدي إلى ضعف في السمع أو أن يكون ضاراً بالصحة أو خطراً من نواحي أخرى، ج) يعني تعبير "اهتزاز" كل اهتزاز ينقل إلى جسم الإنسان عن طريق أجسام صلبة ويكون ضاراً أو خطراً من نواحي أخرى.

وشكّلت الاتفاقية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل لسنة 1981، انطلاقة جديدة لمنظمة العمل الدولية لوضع معايير تشمل مسألتي السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل<sup>1</sup>. كما تنص على صياغة وتنفيذ سياسة وطنية بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، وعراجعتها بصفة دورية بهدف الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث

#### نطاق ومحتوى معايير السلامة والصحة المهنتين

تم معالجة اهتمامات الصحة والسلامة المهنية في عدد كبير من معايير منظمة العمل الدولية، وتشمل المعايير الأخرى الاتفاقية رقم 81 المتعلقة بتفتيش العمل لسنة 1947، والاتفاقية رقم 121 المتعلقة بالإعانات في حالة إصابات العمل لسنة 1964، علاوة على ذلك إذا كانت الاتفاقية رقم 155 تقع في قلب عمل منظمة العمل الدولية في مجال الصحة والسلامة المهنية، فإن العديد من أحكامها تستكمل وتوسع بمجموعة من التصرفات القانونية لمنظمة العمل الدولية الأخرى التي تغطي جوانب أكثر تحديداً، مثل اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى رقم 174 لسنة 1993، واتفاقية السلامة والصحة في المناجم رقم 176 لسنة 1995 تتعلقان بالمادة (11) الفقرة (أ) من الاتفاقية رقم 155، في حين أن اتفاقية الأسبستوس رقم 162 لسنة 1986 واتفاقية المواد الكيميائية رقم 170 لسنة 1990 تتعلقان بالمادة (11) الفقرة (ب) من الاتفاقية رقم 155.

بالرغم أن الاتفاقية رقم 155 هي أشمل الاتفاقيات في مجال السلامة والصحة المهنتين، إلا أن الإشارة إلى توفير خدمات الصحة المهنية، تكفلت به الاتفاقية رقم 161 المتعلقة بخدمات الصحة

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، جنيف، أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهنتين، المرجع السابق، الفقرة 42، ص 14.

<sup>2</sup> المادة (4) من الاتفاقية رقم 155.

المهنية لسنة 1985، حيث حددت مفهوم عبارة "خدمات الصحة المهنية"<sup>1</sup>، ووظائف أقسام الصحة المهنية<sup>2</sup>، وشروط عمل هذه الأقسام<sup>3</sup>.

### الفرع الرابع

#### المبادئ الأساسية للسلامة والصحة المهيتين

وضع معايير في مجال السلامة والصحة المهنية، تطلب من منظمة العمل الدولية وضع أحكام عامة تتعلق بكل من الوقاية والحماية، تضمنتها الاتفاقيات رقم 155 و 161 و 187.

أولاً: الاتفاقية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهيتين وبيئة العمل لسنة 1981:

هذه الاتفاقية تنطبق على جميع العمال في فروع النشاط الاقتصادي<sup>4</sup> التي تدخل في نطاقها، إلا أنه يمكن لأي دولة تصدق عليها أن تستثني من تطبيقها جزئياً أو كلياً فروعاً معينة من النشاط الاقتصادي.

هذه الاتفاقية هي أحد اتفاقيات السياسة العامة، فهي ليست مجرد اتفاقية تحدد التزامات قانونية محددة بل تناولت بصورة شاملة موضوعي السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل<sup>5</sup>، وهي تنص على صياغة وتنفيذ سياسة وطنية بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، ومراجعتها بصورة دورية، وبالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> تعني عبارة "خدمات الصحة المهنية" في مفهوم هذه الاتفاقية، حسب نص المادة (1) منها: "أقساماً يعهد إليها بوظائف وقائية أساساً، وبمسؤولية إساءة المشورة لصاحب العمل والعمال ولممثليهم في المؤسسات"، من أجل قيام بيئة عمل مأمونة وصحية تيسر التمتع بصحة بدنية ونفسية مثلى في علاقتهما بالعمل، وتكييف العمل مع قدرات العمال على ضوء حالتهم البدنية والنفسية.

<sup>2</sup> هذه الوظائف نصت عليها المادة (5) ومن بينها، ملاحظة صحة العمال في علاقتها بالعمل، تشجيع تكييف العمل مع قدرات العامل، تنظيم الإسعافات الأولية وعلاج الحالات الطارئة.

<sup>3</sup> نصت عليه المواد من (9) إلى (15) من الاتفاقية.

<sup>4</sup> حسب نص المادة (3/أ) فإن عبارة "فروع النشاط الاقتصادي" في مفهوم هذه الاتفاقية تشمل جميع الفروع التي يستخدم فيها عمال، بما فيها الخدمة العامة.

<sup>5</sup> مكتب العمل الدولي، جنيف، أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهيتين، المرجع السابق، الفقرة

43 ص 14.

<sup>6</sup> المادة (1/4) من الاتفاقية رقم 155.

هدف هذه السياسة الوطنية هو " الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه، بالحد من أسباب المخاطر التي تنطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حد ممكن ومعقول"<sup>1</sup>. عند صياغة هذه السياسة العامة توضع في الاعتبار مجالات العمل الرئيسية، كتصميم العناصر المادية للعمل (أماكن العمل، الآلات والمعدات، المواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية... الخ)، والعلاقات بين العناصر المادية والأشخاص الذين ينفذون العمل أو يشرفون عليه، وتنظيم العمل وفقا لقدرات العمال البدنية والنفسية، وحماية العمال وممثليهم من التدابير التأديبية بسبب أفعال بما يتفق مع هذه السياسة العامة<sup>2</sup>.

وتقرر هذه الاتفاقية القواعد بشأن الإجراءات المحددة التي يتعين اتخاذها على المستوى الوطني وعلى مستوى المنشأة، فعلى المستوى الوطني<sup>3</sup> ولتنفيذ سياسة وطنية بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، على كل دولة عضو أن تتخذ عن طريق القوانين واللوائح وبالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال، ما يلزم من خطوات، من أجل تطبيق السياسة الوطنية في مجال السلامة والصحة المهنتين، وأن تغطي هذه القوانين جميع العمال في كافة فروع النشاط الاقتصادي. أما على مستوى المنشأة<sup>4</sup> فحددت هذه الاتفاقية المسؤولية الملقاة على أصحاب العمل، وأكدت على ضرورة التعاون بين أصحاب العمل والعمال في مجال السلامة والصحة المهنتين.

في مجال السلامة والصحة المهنتين، اعتمدت منظمة العمل الدولية على معايير أكثر مرونة لتتكيف مع التغيرات على ضوء التقدم التقني والعلمي<sup>5</sup>، فبنود المرونة الواردة في الاتفاقية رقم 155

<sup>1</sup> المادة (2/4) من نفس الاتفاقية رقم 155.

<sup>2</sup> المادة (5/أ، ب، هـ) من الاتفاقية رقم 155.

<sup>3</sup> المواد من (8) إلى (15) من الاتفاقية رقم 155.

<sup>4</sup> المواد م (16) إلى (21) من الاتفاقية رقم 155.

<sup>5</sup> من بنود المرونة التي احتوتها هذه الاتفاقية، يستثنى من التطبيق، " جزئيا أو كليا، فروعا معينة من النشاط الاقتصادي (مثل الشحن أو صيد السمك) حيث يشير هذا التطبيق مشاكل محددة"، (المادة 2/1).

- يسمح للبلدان ما يلي: " تحديد سياسة وطنية في ضوء الظروف والممارسات الوطنية"، المادة (4).

- " تنفيذ الاتفاقية بقانون أو لائحة أو أية طريقة أخرى تتفق مع الظروف والممارسات الوطنية"، المادة (8).

- اتخاذ تدابير معينة تتفق مع الظروف والممارسات الوطنية المواد (13)، (14) و (15).

صممت لتمكين جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، بغض النظر عن مستوى تنميتها من أن تكون قادرة على التصديق على الاتفاقية وتنفيذها، لأنه في ظل عدم وجود بنود مرونة لاسيما أحكام الاستثناء الواردة في الفقرة الثانية في كل من المادة (1) والمادة (2)، لن تكون الدولة في وضع يسمح لها بالامتثال الكامل لجميع أحكام الاتفاقية. وعليه فإن استحالة التصديق على الاتفاقية من شأنه أن يؤدي إلى حرمان الدولة المعنية من مزايا الحماية المنصوص عليها في الاتفاقية فيما يتعلق بالصحة والسلامة المهنية<sup>1</sup>. وبالتالي فإن بنود المرونة في هذه الاتفاقية هي بمثابة أحكام مصممة لتحسين وتعزيز السلامة والصحة المهنية، ويجب عدم استخدامها كوسيلة للانتقاص من الحماية الفعالة للعمال في مجال السلامة والصحة المهنية.

### ثانياً: الاتفاقية رقم 161 المتعلقة بخدمات الصحة المهنية لسنة 1985:

بعد وضع مبادئ لسياسة وطنية وإجراءات على الصعيد الوطني في مجال السلامة والصحة المهنية، أصدرت منظمة العمل الدولية اتفاقية بشأن خدمات الصحة المهنية، وترمي مضامين هذه الاتفاقية إلى إرساء تدريجياً أقسام للصحة المهنية لفائدة العمال يُعهد إليها بوظائف وقائية وإسداء المشورة<sup>2</sup>.

هذه الوظائف الهدف منها قيام بيئة عمل مأمونة وصحية في علاقتها بالعمل، وتكييف العمل مع قدرات العمال على ضوء حالتهم الصحية البدنية والنفسية، حيث تقوم أقسام أو مصالح الصحة المهنية بعدة وظائف<sup>3</sup> منها، تحديد وتقييم المخاطر التي تهدد الصحة في موقع العمل، مراقبة بيئة العمل وممارسات العمل التي يمكن أن تؤثر على صحة العمال، تشجيع تكييف العمل مع قدرات العامل، تحليل أسباب الحوادث والأمراض المهنية.

<sup>1</sup> BIT, Les normes de l'OIT en matière de sécurité et de santé dans le milieu de travail, rapport 3, première édition 2009, Para 24, p7.

<sup>2</sup> المادة (1/أ) من الاتفاقية رقم 155.

<sup>3</sup> المادة (5) من الاتفاقية رقم 161.

ومن أجل تنظيم خدمات الصحة المهنية في أماكن العمل، اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية سنة 1959 التوصية رقم 112، هذه التوصية حددت مفهوم "خدمات الصحة المهنية"<sup>1</sup> ووسائل توفيرها<sup>2</sup>، كما حددت مهامها والتي يجب أن تكون وقائية بصفة أساسية، وتتضمن بوجه خاص:

- مراقبة جميع العوامل التي تؤثر على صحة العمال داخل المؤسسة.
  - تقديم النصح إلى الإدارة والعمال عن أفضل الوسائل لتحقيق تكييف العمل مع العمال، على ضوء الاعتبارات الصحية والفزيولوجية والنفسية.
  - الإشراف على القواعد الصحية والمرافق الصحية، والإشراف على أي ترتيبات لتغذية العمال عند الضرورة.
  - إجراء الفحص الابتدائي والدوري، مع مراقبة طبية خاصة لفئات معينة من العمال، كالنساء والأطفال، والعمال المعرضين لمخاطر خاصة.
- لأداء هذه المهام على الوجه الأكمل، ينبغي لخدمات الصحة المهنية أن تتمكن من الوصول بحرية إلى جميع أماكن العمل، وأن يسهل حصولها على المعلومات المتعلقة بالعمليات والمواد المستعملة، وأن يخول لها حق مطالبة السلطات المختصة بكفالة الالتزام بمعايير السلامة والصحة المهنتين<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> في مفهوم هذه التوصية يعني تعبير "خدمات الصحة المهنية" كل خدمة تنشأ في مكان العمل، أو بالقرب منه، لتحقيق عدة أغراض، (أ) حماية العمال من أي مخاطر قد تنشأ عن عملهم، (ب) الإسهام في تحقيق التكيف البدني والذهني للعمال، (ج) الوصول لأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والذهنية للعمال وصيانة هذا المستوى.

<sup>2</sup> وردت في البند الثاني من هذه التوصية وهي: (أ) بموجب القوانين واللوائح، (ب) أو بموجب اتفاقات جماعية، أو بأي طريقة أخرى يتفق عليها أصحاب الأعمال والعمال المهنيين، (ج) بأية طريقة أخرى تقرها السلطة المختصة بعد التشاور مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال.

<sup>3</sup> البند السادس من التوصية رقم 112.

ثالثا: الاتفاقية رقم 187 المتعلقة بالإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين لسنة 2006:

نظرا للعدد الكبير لحوادث العمل والأمراض والوفيات المهنية والحاجة إلى اتخاذ المزيد من الإجراءات لتخفيفها، اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية هذه الاتفاقية بهدف تشجيع كل دولة عضو على إجراء التحسينات المستمرة على السلامة والصحة المهنتين للوقاية من الإصابات والأمراض والوفيات المهنية، من خلال وضع سياسة ونظام وبرنامج وطني بالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلا لأصحاب العمل والعمال<sup>1</sup>.

حيث تتولى كل دولة عضو تعزيز بيئة عمل آمنة وصحية عن طريق صياغة سياسة وطنية، للارتقاء بحق العمال في بيئة عمل آمنة على جميع المستويات<sup>2</sup>. وتضع نظاما وطنيا<sup>3</sup> للسلامة والصحة المهنتين وتطوره تدريجيا، ويشمل النظام الوطني قوانين ولوائح واتفاقيات جماعية عند الاقتضاء، وسلطة أو هيئة مسؤولة عن السلامة والصحة المهنتين، وآليات لضمان الامتثال للقوانين واللوائح الوطنية بما في ذلك نظم التفتيش<sup>4</sup>.

تضع الدول أيضا برنامجا وطنيا<sup>5</sup> وتنفذه وتقيمه بصورة دورية، هدفه تشجيع وضع ثقافة وطنية وقائية للسلامة والصحة المهنتين، والمساهمة في حماية العمال عن طريق إزالة المخاطر والأخطار المتصلة بالعمل أو التقليل منها إلى أدنى حد ممكن<sup>6</sup>.

وفقا للتوصية رقم 197 لسنة 2006 المكتملة لهذه الاتفاقية، فإنه ينبغي للسياسة الوطنية الموضوعية بموجب المادة (3) من هذه الاتفاقية أن تراعي الجزء الثاني من الاتفاقية رقم 155 المتعلقة

<sup>1</sup> المادة (2) من الاتفاقية رقم 187.

<sup>2</sup> المادة (3) من الاتفاقية رقم 187

<sup>3</sup> "يشير تعبير 'نظام وطني' إلى الهيكل الأساسي الذي يوفر الإطار الأساسي لتنفيذ السياسة الوطنية والبرامج الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين"، المادة (1/ب) من الاتفاقية.

<sup>4</sup> المادة (4) من الاتفاقية.

<sup>5</sup> "يشير تعبير 'برنامج وطني' إلى أي برنامج وطني يشمل أهدافا يتعين تحقيقها في إطار زمني محدد مسبقا، وأولويات ووسائل عمل موضوعية بهدف تحسين السلام والصحة المهنتين وأساليب لتقييم التقدم المحرز"، المادة (1/ج) من الاتفاقية.

<sup>6</sup> المادة (5) من الاتفاقية.

بالسلامة والصحة المهنية<sup>1</sup>، فضلا عن حقوق العمال في هذا المجال، والواجبات والمسؤوليات ذات الصلة لأصحاب العمل والحكومات<sup>2</sup>. أما عند إنشاء النظام الوطني للسلامة والصحة المهنتين فعلى الدول الأعضاء في المنظمة أن تأخذ بعين الاعتبار، اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين<sup>3</sup>، خصوصا الاتفاقية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين لسنة 1981، والاتفاقية رقم 81 المتعلقة بتفتيش العمل لسنة 1947، والاتفاقية رقم 129 المتعلقة بتفتيش العمل (الزراعة) لسنة 1969<sup>4</sup>.

وينبغي للنظام الوطني أن يوفر تدابير مناسبة لحماية جميع العمال، وخاصة العمال في القطاعات المرتفعة المخاطر والعمال المستضعفون، كما هو الحال للعمال في الاقتصاد غير المنظم، والعمال المهاجرين، وينبغي للدول الأعضاء أن تتخذ تدابير لحماية سلامة وصحة العمال من الجنسين. بما في ذلك صحتهم الإنجابية، أما في إطار تشجيع ثقافة وطنية للسلامة والصحة فالتوصية رقم 197 نصت على مجموعة أخرى من التدابير، ينبغي للدول الأعضاء أن تسعى من خلالها الى زيادة الوعي بقضايا السلامة والصحة المهنتين<sup>5</sup>.

البرنامج الوطني في مجال السلامة والصحة المهنتين ينبغي أن يحدد أولويات العمل وتحديثها بصورة دورية، ويجوز توسيع نطاق المشاورات لتشمل أطراف أخرى غير تلك المنصوص عليها في

<sup>1</sup> الجزء الثاني من هذه الاتفاقية تضمن مبادئ السياسة الوطنية في المواد (4)، (5)، (6)، (7).

<sup>2</sup> البند الأول من التوصية رقم 197.

<sup>3</sup> هذه الاتفاقيات والتوصيات وردت في مرفق التوصية رقم 197 ويتعلق الأمر بالاتفاقيات رقم: (81)، (115)، (120)، (121)، (129)، (139)، (148)، (155)، (161)، (162)، (167)، (170)، (174)، (176)، (184)، بروتوكول سنة 1995 الملحق بالاتفاقية رقم 81 و بروتوكول سنة 2002 الملحق بالاتفاقية رقم 155، والتوصيات رقم: (81)، (82)، (97)، (102)، (114)، (115)، (120)، (120)، (121)، (133)، (147)، (156)، (160)، (164)، (171)، (172)، (175)، (177)، (181)، (183)، (192) و(194)، هذه المرفق ينبغي أن يُستعرض ويُحدّث من طرف مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، حيث يعتمد مجلس الإدارة أي مرفق منقح، ويحل محل المرفق السابق بعد إرساله إلى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، حسب البند السادس من التوصية رقم 197.

<sup>4</sup> البند الثاني (أ) من التوصية رقم 97.

<sup>5</sup> البند الثاني، الفقرة (5) من التوصية رقم 97.

المادة (5) من الاتفاقية رقم 187، وعند صياغة البرنامج الوطني ينبغي على الدول الأعضاء أن تأخذ بعين الاعتبار اتفاقيات وتوصيات وبروتوكولات منظمة العمل الدولية المرفقة بهذه التوصية<sup>1</sup>.

### الفرع الخامس

#### الصحة والسلامة في قطاعات معينة من النشاط الاقتصادي

اختلاف طبيعة المواضيع التي تعالجها اتفاقيات منظمة العمل الدولية، أدى إلى تنوع هذه الاتفاقيات حسب النشاط الاقتصادي.

أولاً: الاتفاقية رقم 120 المتعلقة بالقواعد الصحية في التجارة والمكاتب لسنة 1964:

هذه الاتفاقية تنطبق على المنشآت التجارية والمؤسسات أو الإدارات التي يشتغل فيها العمال أساساً بأعمال مكتبية وإدارية، وتهدف إلى المحافظة على صحة العمال الذين يشتغلون في هذه المنشآت أو الإدارات، حيث تتعهد كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية بالحفاظ على نفاذ القوانين واللوائح التي تضمن تطبيق المبادئ العامة الواردة في الجزء الثاني من هذه الاتفاقية<sup>2</sup>، ولضمان تطبيق هذه القوانين واللوائح تتخذ التدابير الملائمة وذلك عن طريق تفتيش كاف أو بآية وسائل أخرى، أو في شكل عقوبات عندما يكون ذلك ملائماً للطريقة التي تنفذ بها أحكام هذه الاتفاقية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> البند الثالث، الفقرات: (7)، (8) و(12) من التوصية رقم 97.

<sup>2</sup> من بين المبادئ التي تضمنها هذا الجزء، صيانة جميع الأماكن التي يستخدمها العمال والمعدات الموجودة في هذه الأماكن، تزويد جميع الأماكن التي يستخدمها العمال بتهوية وإضاءة كافية ومناسبة، توفر للعمال مياه صالحة للشرب ومرافق للاغتسال ومرافق صحية كافية، اتخاذ تدابير مناسبة وعملية للحد من الضوضاء والاهتزازات، إقامة مستوصف خاص أو مركز للإسعافات الأولية بكل مؤسسة.

<sup>3</sup> المواد: (4) و(6) من الاتفاقية رقم 120.

ثانيا: الاتفاقية رقم 152 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين في عمليات المناولة بالموانئ لسنة 1979<sup>1</sup>.

تناولت اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية موضوع السلامة والصحة المهنتين في قطاع الشحن والتفريغ لمواجهة التحديات التي يفرضها هذا القطاع وهذا من جانبين، الجانب الأول هو الحاجة إلى حماية محددة للعمال من حيث السلامة والصحة بسبب المخاطر التي يتعرضون لها خلال عملهم، الجانب الثاني، تأثير التقدم التكنولوجي والتجارة الدولية على وظائف وتنظيم العمل في هذا القطاع<sup>2</sup>.

تُتيح هذه الاتفاقية معايير شاملة لحماية العاملين في عمليات المناولة في الموانئ، من خلال توفير أماكن وأساليب العمل المأمونة التي لا تمثل خطورة أو ضررا بالصحة.

### ثالثا: السلامة والصحة في البناء:

اهتمام منظمة العمل الدولية بموضوع السلامة والصحة المهنتين في قطاع البناء، ظهر من خلال اعتماد الاتفاقية رقم 62 المتعلقة بأحكام السلامة في قطاع البناء لسنة 1937، والتوصية رقم 53 لنفس الموضوع ونفس السنة، والتوصية رقم 54 المتعلقة بالتعاون للوقاية من الحوادث في قطاع البناء لسنة 1937، وفي سنة 1985 خلص اجتماع الخبراء في مجال السلامة والصحة المهنتين، ضرورة مراجعة الاتفاقية رقم 62، وذلك لتحسين معايير السلامة والصحة لجميع الفاعلين في هذه القطاع<sup>3</sup>.

لذلك تم اعتماد الاتفاقية رقم 167 والتي أخذت بعين الاعتبار تأثير التقنيات الجديدة والاعتراف بالحاجة الملحة للتدريب والتعليم، وتعزيز التزامات أصحاب العمل والشركات المختلفة التي تعمل في نفس الموقع.

<sup>1</sup> تراجع هذه الاتفاقية، الاتفاقية رقم 28 المتعلقة بالوقاية من الحوادث (عمال الشحن) لسنة 1929 والاتفاقية رقم 32 المتعلقة بالوقاية من الحوادث (عمال الشحن) لسنة 1932.

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، قواعد اللعبة، المرجع السابق، الفقرة 93.

<sup>3</sup> BIT, œuvrer ensemble pour promouvoir un milieu de travail sûr et salubre (étude d'ensemble sur les instruments de sécurité et de santé au travail relatifs au cadre promotionnel, à la construction, aux mines et à l'agriculture), 106<sup>e</sup> session, 2017, Para 38, p 16.

المعايير التي جاءت بها منظمة العمل الدولية في قطاع البناء تشمل عدة قواعد تكفل صحة وسلامة عمال البناء، والاتفاقية رقم 167 تتضمن تدابير الحماية والوقاية المتعلقة بشروط السلامة والصحة<sup>1</sup>، باتخاذ جميع الاحتياطات لحماية الأشخاص الموجودين في أماكن العمل. وذلك بمشاركة جميع الفاعلين في هذا القطاع، من خلال تحديد دور الحكومات، والتزامات ومسؤوليات أصحاب العمل، وحقوق والتزامات العمال فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنتين.

كما تطرقت الاتفاقية إلى مجموعة أخرى من التدابير مست جميع جوانب أشغال البناء وأشغال الهندسة المدنية، ابتداء من تحضير الموقع إلى انتهاء المشروع<sup>2</sup>، حيث أجازت هذه الاتفاقية أن تنص القوانين واللوائح التي تكفل تطبيق أحكام هذه الاتفاقية على تطبيقها العملي بالاعتماد على معايير تقنية أو مدونات لقواعد السلوك أو بأية طرق أخرى تناسب الظروف والممارسات الوطنية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> تشير ديباجة هذه الاتفاقية أن المخاطر في قطاع البناء ذات صلة بمعايير منظمة العمل التي اعتمدت في اتفاقيات أخرى، وخاصة الاتفاقية رقم 162 المتعلقة بالسلامة في استخدام الحرير الصخري، (La sécurité dans l'utilisation de l'amiante)، والاتفاقية رقم 115 المتعلقة بحماية العمال من الإشعاعات المؤينة (La protection contre les radiations ionisantes) والتوصية رقم 114 المصاحبة لها، والاتفاقية رقم 139 المتعلقة بالوقاية والسيطرة على الأخطار المهنية الناتجة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان، والاتفاقية رقم 148 المتعلقة بحماية العمال من الخطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل.

<sup>2</sup> أغلب مواد هذه الاتفاقية جاءت في شكل تدابير وإجراءات ومعايير تقنية لتوفير شروط السلامة والصحة في قطاع البناء، وهذا من المادة (13) إلى المادة (34) فنصت على اتخاذ الاحتياطات لسلامة أماكن العمل، وأخرى ضد الحريق، وشروط استعمال الأجهزة ومختلف الآلات والمعدات الرافعة، وشروط العمل على مستويات مرتفعة أو في جوف الأرض والأنفاق أو فوق الماء، وتدابير وقائية مناسبة لمنع تعرض العمال لأي خطر كيميائي أو فيزيائي أو بيولوجي، وتوفير معدات الوقاية الشخصية والألبسة الواقية وضمن توفير الإسعافات الأولية وأخيراً إرشاد وتدريب العمال على الوسائل المتاحة للوقاية من هذه المخاطر وضرورة أن تنص القوانين واللوائح على وجوب إبلاغ السلطة المختصة بالحوادث والأمراض المهنية.

<sup>3</sup> المادة (5) من الاتفاقية رقم 167.

لم تغفل هذه الاتفاقية حق العمال وواجبهم<sup>1</sup> في المشاركة في ضمان ظروف عمل مأمونة، وذلك بطرح وجهات نظرهم بشأن أساليب العمل المتبعة من حيث تأثيرها على السلامة والصحة<sup>2</sup>، ولضمان تطبيق أحكام هذه الاتفاقية بصورة فعالة نصت المادة (35) منها، على أن تقوم كل دولة عضو باتخاذ جميع التدابير بما في ذلك النص على عقوبات مناسبة، وتوفير أقسام تفتيش ملائمة وتزويدها بما تحتاجه من موارد للإشراف على هذه التدابير.

التوصية رقم 175 المكتملة لهذه الاتفاقية نصت هي الأخرى على مجموعة من المبادئ العامة تتعلق بواجب أصحاب العمل في توفير الشروط والالتزام بتدابير السلامة والصحة المقررة، وأن تقرر القوانين أو اللوائح أو السلطة المختصة التدابير التي يجب أن تتخذ لضمان قيام تعاون بين أصحاب العمل والعمال لتعزيز السلامة والصحة في موقع البناء<sup>3</sup>. هذه التدابير جاءت مدعومة لما ورد في الاتفاقية رقم 167 من خلال تأكيدها على أن يجري تخطيط وتحضير وتنفيذ أشغال البناء في ظروف تكفل توافر شروط السلامة والصحة في مكان العمل<sup>4</sup>.

#### رابعاً: السلامة والصحة في المناجم:

لتفادي وقوع الإصابات والأمراض التي يتعرض لها عمال قطاع المناجم والحوادث الضارة بالبيئة، وباعتبار أن المعايير الحالية للسلامة والصحة في قطاع المناجم غير كافية بسبب التطور

<sup>1</sup> من واجبات العمال المنصوص عليها في المادة (11) من هذه الاتفاقية، التعاون مع أصحاب العمل في تطبيق تدابير السلامة والصحة المقررة، استخدام الوسائل الموضوعة تحت تصرفهم والمهياة لحمايتهم وحماية غيرهم، الالتزام بتدابير السلامة والصحة المقررة.

<sup>2</sup> المادة (10) من الاتفاقية رقم 167

<sup>3</sup> تم النص عليها في البند الثاني الفقرة (6) من هذه التوصية ومن بين هذه التدابير، إقامة لجان للسلامة والصحة تمثل أصحاب العمل والعمال، انتخاب أو تعيين مندوبين عن العمال لشؤون السلامة، تدريب مندوبي السلامة وأعضاء لجان السلامة.

<sup>4</sup> ينص البند الثالث الفقرة (9) على أن: "يجري تخطيط وتحضير وتنفيذ أشغال البناء بطريقة تكفل:

(أ) منع المخاطر المحتملة في مكان العمل فور ظهورها؛

(ب) تجنب أوضاع العمل والحركات بالغة الإرهاق أو غير الضرورية؛

(ت) مراعاة سلامة وصحة العمال عند تنظيم العمل؛

(ث) استعمال مواد ومنتجات مناسبة من حيث توافر شروط السلامة والصحة؛

(ج) إتباع طرائق عمل تحمي العمال من الآثار الضارة الناجمة عن العوامل الكيميائية والفيزيائية والبيولوجية".

التكنولوجي الكبير، اعتمدت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 176 المتعلقة بالسلامة والصحة في المناجم لسنة 1995<sup>1</sup>، وذلك لأهمية هذا القطاع في الدول المتقدمة والدول السائرة في طريق النمو<sup>2</sup>.

تناولت هذه الاتفاقية تدابير الوقاية والحماية في المناجم في الجزء الثالث منها، بعد أن خصصت الجزء الأول لمفهوم تعبير "منجم"<sup>3</sup>، والجزء الثاني لنطاق وطرق تطبيق هذه الاتفاقية<sup>4</sup>. التدابير التي تكفل تطبيق هذه الاتفاقية تقررها القوانين واللوائح الوطنية، التي يتعين عليها أن تنص على مختلف العمليات المتعلقة بمراقبة وتنظيم مختلف جوانب السلامة والصحة في المناجم<sup>5</sup>، ونظرا لطبيعة هذا القطاع فإنه يمكن أن تستكمل هذه القوانين واللوائح عند الاقتضاء بمعايير تقنية أو مبادئ توجيهية أو مدونات للممارسات أو وسائل تطبيق أخرى وفقا لما تحدده السلطة المختصة<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> دياحة هذه الاتفاقية هي الأخرى تشير إلى معايير ذات صلة بقطاع المناجم، تم النص عليها في اتفاقيات وتوصيات مختلفة تتضمن أساليب وأدوات للحماية من أخطار محددة، لا سيما الاتفاقيات رقم 115، 139، 148، 162، وكذلك مدونة قواعد السلامة في استخدام الحزير الصخري التي أصدرها مكتب العمل الدولي سنة 1974 والتي أرسى مبادئ للسياسة الوطنية.

<sup>2</sup> BIT, Œuvrer ensemble pour promouvoir un milieu de travail sûr et salubre, op.cit, para 57, p 22.

<sup>3</sup> حسب المادة (1) من هذه الاتفاقية يغطي تعبير "منجم"، المواقع الموجودة تحت سطح الأرض أو في حوفها وتجري فيها الأنشطة الخاصة بالتنقيب واستخراج المعادن باستثناء النفط والغاز وإعداد المواد المستخرجة، وكل الآلات والمعدات والأجهزة والمباني المستخدمة في هذه الأنشطة.

<sup>4</sup> تنطبق هذه الاتفاقية على جميع المناجم، ويجوز لكل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية أن تستبعد من نطاق انطباقها أو بعض أحكامها فئات معينة من المناجم إذا كانت الحماية المتاحة فيها لا تقل عن الحماية الناجمة عن تطبيق هذه الاتفاقية، وهذا بعد التشاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمال، وتبين في التقارير المقدمة بموجب المادة (22) من دستور منظمة العمل الدولية الفئة المعينة المستبعدة من المناجم وأسباب استبعادها.

<sup>5</sup> حسب نص المادة (5) الفقرة (2) " تنص هذه القوانين واللوائح الوطنية على:

أ) الإشراف على السلامة والصحة في المناجم،

ب) التفتيش على المناجم من قبل مفتشين تُعينهم السلطة المختصة لهذه الغاية،

ت) إجراءات الإبلاغ عن الحوادث المميتة والخطيرة،

ث) جمع ونشر الإحصاءات عن الحوادث والأمراض المهنية [...]."

<sup>6</sup> المادة (4) من الاتفاقية رقم 176.

تدابير الوقاية والحماية في المناجم تناولتها هذه الاتفاقية من خلال مسؤوليات أصحاب العمل، وحقوق وواجبات العمال وممثليهم، وكذلك من خلال تشجيع التعاون بين أصحاب العمل والعمال وممثليهم من أجل تعزيز السلامة والصحة في المناجم، حيث يقيم صاحب العمل المخاطر ويعالجها حسب الأولويات<sup>1</sup>، كما يتخذ كل التدابير اللازمة لإزالة أو تقليل الأخطار على السلامة والصحة في المناجم الخاضعة لإشرافه<sup>2</sup>، ويُعد خطة استجابة للطوارئ لمواجهة الكوارث الصناعية التي يمكن توقعها، ويتخذ تدابير خاصة حيثما يتعرض العمال لمخاطر فيزيائية، أو كيميائية أو بيولوجية. التوصية التي تكمل هذه الاتفاقية هي التوصية رقم 183، وقدمت إرشادات بشأن الالتزامات الواجب فرضها على موردي المعدات والتجهيزات والمنتجات والمواد الخطرة إلى المناجم، وتضيف تدابير أخرى لتشجيع البحث في مجال السلامة والصحة في قطاع المناجم، على المستوى الوطني والدولي<sup>3</sup>.

#### خامسا: الحماية من مخاطر محددة:

اعتمدت منظمة العمل الدولية مجموعة من الاتفاقيات و التوصيات لتنظيم هذا المجال ويمكن تقسيمها إلى ثلاثة أنواع وهي، المواد والعوامل السامة، الآلات، الحد الأقصى للأثقال:

(1) **المواد والعوامل السامة:** هذه المجموعة تتضمن عدة اتفاقيات وتوصيات اعتمدها منظمة العمل الدولية:

<sup>1</sup> هذه الأولويات نصت عليها المادة (6) حسب الترتيب الآتي: أ) إزالة الأخطار، ب) التحكم في الأخطار من مصدرها، ج) تقليل الأخطار بأساليب تشمل وضع نظم عمل مأمونة، د) اشتراط استعمال معدات الحماية الشخصية في حال بقاء الخطر.

<sup>2</sup> من بين هذه التدابير التي نصت عليها المادة (7)- تزويد المناجم بالمعدات الكهربائية والميكانيكية لتوفير بيئة عمل صحية، تزويد كل موقع عمل تحت سطح الأرض بمخرجين ويصل كل منها بوسيلة خروج منفصلة عن سطح الأرض، ضمان تهوية مناسبة، ضمان وقف التشغيل وإجلاء العمال إلى مكان مأمون في حالة وجود خطر.

<sup>3</sup> البند الأول الفقرة (5) والفقرة (7) من التوصية رقم 183.

أ) الاتفاقية رقم 115 المتعلقة بحماية العمال من الإشعاعات المؤينة لسنة 1960:

تضع هذه الاتفاقية القواعد الخاصة بحماية العمال من الإشعاعات المؤينة (Les radiations ionisantes)، فهي تنطبق على جميع أوجه النشاط التي تنطوي على تعرض العاملين من خلال عملهم لإشعاعات مؤينة، ولكفالة حماية العاملين حماية فعالة يجب أن تتماشى الإجراءات الخاصة بوقاية العاملين من الإشعاعات المؤينة مع أحكام هذه الاتفاقية وهذا بعد التصديق عليها من طرف الدولة العضو في المنظمة<sup>1</sup>.

وتحت عنوان "إجراءات الوقاية" في الجزء الثاني من المادة (4) إلى المادة (15)، وضعت هذه الاتفاقية، التدابير اللازمة للحد من تعريض العاملين للإشعاعات المؤينة إلى أدنى حد ممكن عمليا، من بينها تحديد أقصى حد من الجرعات الإشعاعية المؤينة المسموح بها والتي قد تشع إلى الجسم عن طريق مصادر خارجية أو داخلية، تحديد المستويات الملائمة للعاملين الذين يشتغلون بشكل مباشر في عمل إشعاعي، وإجراء فحص طبي لهم يتم على فترات ملائمة اشتغال، وحظر أي عامل دون 16 سنة في عمل يتضمن تعرضا لإشعاعات مؤينة، وتوفير خدمات التفتيش الملائمة بغرض الإشراف على تطبيق أحكام هذه الاتفاقية.

تكمل الاتفاقية رقم 115 بالتوصية رقم 114 المتعلقة بنفس الموضوع لسنة 1960، حيث وضعت أحكاما تعزز بها ما جاء في الاتفاقية رقم 115، قوة نفاذ أحكام هذه التوصية حسب نص البند الأول منها، تتم عن طريق القوانين أو مدونات السلوك أو أية وسيلة أخرى مناسبة، ولتطبيق أحكامها على السلطة المختصة أن تتشاور مع ممثلي أصحاب العمل والعمال.

لتنفيذ إجراءات الحماية من الإشعاعات المؤينة وضعت هذه التوصية عدة تدابير تضمنتها بنودها<sup>2</sup>، حيث طالبت بمراعاة التوصيات التي قدمها من حين لآخر لجنة الحماية من الإشعاعات عند تحديد المستويات القصوى للإشعاعات المسموح بها والمشار إليه في المواد (6)، (7) و (8) من

<sup>1</sup> المادة (3) من الاتفاقية رقم 115.

<sup>2</sup> من البند (2) إلى البند (8) من هذه التوصية.

الاتفاقية، كما حددت أساليب الرقابة و وضعت تدابير صارمة للاكتشاف العاجل لأي تسرب إشعاعي ومنع انتشاره وإجراءات الفحص الطبي، وصلاحيات ممثلي خدمات التفتيش في إصدار أوامر لمعالجة العيوب التي لاحظوها في التركيبات أو الأجهزة أو أساليب العمل.

(ب) الاتفاقية رقم 139 المتعلقة بالوقاية والسيطرة على الأخطار المهنية الناتجة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان لسنة 1974:

لحماية العمال من المواد أو العوامل المسببة للسرطان وضعت هذه الاتفاقية أحكاما للسيطرة على المخاطر المهنية التي تسببها المواد والعناصر المسببة للسرطان والوقاية منها، فطبقا لهذه الأحكام يجب على كل دولة عضو تصدق على هذه الاتفاقية أن تحدد بصورة دورية المواد والعناصر السرطانية التي يكون التعرض المهني لها محظورا أو يخضع للترخيص أو الرقابة، مع الأخذ في الاعتبار البيانات والأدلة والمعلومات الصادرة عن مكتب العمل الدولي والهيئات الأخرى المتخصصة<sup>1</sup>، وبذل كل الجهد للاستعاضة عن المواد والعناصر المسببة للسرطان التي يتعرض لها العمال أثناء عملهم بمواد أو عوامل أقل ضررا.

كما ألزمت هذه الاتفاقية الدول الأعضاء التي تصدق على هذه الاتفاقية، أن تتخذ التدابير اللازمة لتنفيذ أحكامها عن طريق القوانين أو اللوائح، وذلك بتحديد من يقع عليهم مسؤولية تنفيذ هذه الأحكام، وتوفير خدمات التفتيش الملائمة للإشراف على تطبيقها<sup>2</sup>.

التوصية رقم 147 المكتملة لهذه الاتفاقية المعتمدة من طرف منظمة العمل الدولية في نفس السنة، تضمنت تدابير وقائية تتمثل في وضع قواعد التحديد الدوري- من طرف السلطة المختصة- للمواد والعوامل المسببة للسرطان التي يجب منع التعرض لها مهنيا، وتدابير خاصة بالإشراف

<sup>1</sup> المادة (1) من هذه الاتفاقية

<sup>2</sup> المادة (6) من هذه الاتفاقية.

الصحي للعمال<sup>1</sup>، ودور السلطة المختصة وأصحاب العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمال في الإعلام والتوعية<sup>2</sup>، وأخيراً دور الدول الأعضاء التي تصدق على هذه الاتفاقية في اتخاذ التدابير الضرورية لتطبيق بنود هذه التوصية<sup>3</sup>.

(ج) الاتفاقية رقم 148 المتعلقة بحماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل لسنة 1977:

تنطبق هذه الاتفاقية على جميع فروع النشاط الاقتصادي<sup>4</sup>، حيث قررت في المادة (4) منها أن: "تنص القوانين واللوائح الوطنية على اتخاذ تدابير للوقاية من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات<sup>5</sup> في بيئة العمل والسيطرة عليها وحماية العمال منها".

ولحماية صحة العمال من مخاطر التعرض لتلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل، وضعت هذه الاتفاقية تدابير للوقاية والحماية وتدابير أخرى لتنفيذ هذه الاتفاقية، فنصت على أن تقوم السلطة المختصة بوضع معايير لتحديد هذه المخاطر ومراجعتها بصورة منتظمة على ضوء المعارف والبيانات الوطنية والدولية، وللحفاظ على بيئة عمل خالية من فئات المخاطر

<sup>1</sup> حسب البند الثالث من هذه التوصية يجب أن يخضع جميع العمال المكلفين بعمل ينجم عنه التعرض لمواد أو عوامل مسببة للسرطان عند الاقتضاء، لفحص طبي يسبق التكليف، فحوص طبية دورية على فترات مناسبة، وذلك للإشراف على حالتهم الصحية فيما يتعلق بالمخاطر المهنية.

<sup>2</sup> تنص هذه التوصية في البند الرابع منها على دور السلطات المختصة في تشجيع الدراسات وجمع ونشر المعلومات المتعلقة بالسرطان المهني، ودور أصحاب العمل بتعريف عمالهم بمخاطر التعرض للمواد أو العوامل المسببة للسرطان، أما دور منظمات أصحاب العمل والعمال فدورهم يتمثل في اتخاذ خطوات إيجابية لتنفيذ برامج إعلام وتوعية تتعلق بمخاطر السرطان المهني، وتشجيع أعضائها على المشاركة الكاملة في برامج الوقاية والحد من الإصابة به.

<sup>3</sup> وفقاً للبند الخامس من هذه التوصية تشمل هذه التدابير، تحديد الأطراف أو الأجهزة التي ينبغي لها الالتزام ببنود هذه التوصية، وتوفير خدمات التفتيش، واستشارة السلطة المختصة لمنظمات أصحاب العمل والعمال الأكثر تمثيلاً.

<sup>4</sup> حسب نص المادة (1) من هذه الاتفاقية يمكن لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية أن تستثني من تطبيقها فروعاً معينة من النشاط الاقتصادي، تنشأ بشأنها مشاكل خاصة.

<sup>5</sup> هذه المفاهيم حددتها المادة (3) من هذه الاتفاقية، (أ) يعني تعبير "تلوث الهواء" كل تلوث للهواء بمواد، أيًا كانت طبيعتها المادية تضر بالصحة أو خطرة من نواحي أخرى، (ب) يعني تعبير "ضوضاء" كل صوت يمكن أن يؤدي إلى ضعف في السمع أو أن يكون ضار بالصحة أو خطراً من نواحي أخرى، (ج) يعني تعبير "اهتزاز" كل اهتزاز ينتقل إلى جسم الإنسان عن طريق أجسام صلبة ويكون ضاراً بالصحة أو خطراً من نواحي أخرى.

المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، تتخذ تدابير تقنية تطبق على المنشآت الجديدة، كما يوفر صاحب العمل معدات مناسبة للحماية الشخصية ويعمل على صيانتها<sup>1</sup>، ويلتزم بالإشراف على الأحوال الصحية للعمال المعرضين أو المحتمل تعرضهم لهذه الأخطار المهنية، أو نقلهم إلى عمل بديل مناسب أو الحفاظ على مستوى دخلهم من خلال تدابير الضمان الاجتماعي، فهذه الاتفاقية تؤكد على ضرورة أن لا تؤثر التدابير المتخذة لتنفيذها على حقوق العمال في الضمان الاجتماعي.

تدابير التنفيذ حدتها هذه الاتفاقية في إلزام صاحب العمل في تعيين شخص مختص أو بالاستعانة ببيئة خارجية مختصة، لمعالجة المسائل المتعلقة بالوقاية من مخاطر تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل، وأن تتخذ كل دولة عضو ما يلزم من تدابير لتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية بما في ذلك اعتماد عقوبات مناسبة<sup>2</sup>.

التوصية رقم 156 المكتملة للاتفاقية رقم 148، ركزت من خلال التدابير الحمائية والوقائية وتدابير الإشراف الصحي على العمال، على دور كل من السلطة المختصة وصاحب العمل في الوقاية من المخاطر النصوص عليها في كل من الاتفاقية وهذه التوصية، فالسلطة المختصة عليها أن توضح طرق رصد تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل مما تقع مسؤوليته على عاتق صاحب العمل، وأن تحدد المواد التي ينبغي حظر إنتاجها، وتداولها أو استخدامها في مكن العمل، وأن تعتمد عند الاقتضاء معايير لمستويات صنع الآلات والمنشآت من حيث تسببها في تلوث الهواء أو الضوضاء أو الاهتزازات، مع إصدار تعليمات عند الاقتضاء للإقلال من التعرض لهذه المخاطر، والتشجيع على تطبيق أساليب ملائمة لتنظيم العمل كتخفيض ساعات العمل دون الانتقاص من الأجر.

الإشراف الصحي على العمال عند تحديده من قبل السلطة المختصة ينبغي أن يتضمن، الفحص الطبي قبل التشغيل، والفحص الدوري أثناء العمل وبعد الانتهاء من العمل، أما صاحب

<sup>1</sup> المواد (8)، (9) و(10) من الاتفاقية رقم 148.

<sup>2</sup> المواد (15) و(16) من الاتفاقية رقم 148.

العمل فهو ملزم بوضع ترتيبات لتفتيش وصيانة المعدات المستخدمة لرصد تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات بصورة منتظمة، وأن يُستعاض عن المواد الضارة بالصحة أو الخطرة بمواد غير ضارة أو أقل ضرراً، ولا يعفى صاحب العمل وفقاً لفقرة (10) من هذه التوصية، من التزاماته المترتبة على المادة (6) من الاتفاقية رقم 148<sup>1</sup>. الغاية من كل هذه التدابير حسب الفقرة (15) من هذه التوصية هو إيجاد علاقة بين حماية بيئة العمل وحماية البيئة عموماً.

### د) الاتفاقية رقم 170 المتعلقة بالسلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل لسنة 1990:

حماية العمال من الآثار الضارة وامتداد هذه الحماية إلى الجمهور العام والبيئة، حق العمال في الحصول على المعلومات المتعلقة بالمواد الكيميائية التي يستعملونها في العمل<sup>2</sup>، وضرورة منع أو تقليل حدوث الأمراض والإصابات الراجعة إلى أسباب كيميائية في العمل، كل هذه الأسباب دفعت منظمة العمل الدولية إلى اعتماد الاتفاقية رقم 170، في إطار البرنامج الدولي للسلامة الكيميائية، الذي يضم برنامج الأمم المتحدة للبيئة ومنظمة الصحة العالمية، وكذلك منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية<sup>3</sup>.

وفقاً للمبادئ العامة التي جاءت في هذه الاتفاقية، فإنه من "حق السلطة المختصة أن تحظر أو تقيد استعمال بعض المواد الكيميائية الخطرة، أو تشترط إخطاراً مسبقاً قبل استعمال هذه المواد الكيميائية في العمل ومراجعتها دورياً"<sup>4</sup>. باقي أجزاء الاتفاقية تناولت نُظم تصنيف جميع المواد الكيميائية وفقاً لنوع ودرجة مخاطرها الصحية ووضع علامات على كل المواد الكيميائية للإشارة

<sup>1</sup> حيث يقع على صاحب العمل مسؤولية تطبيق التدابير الواردة في الاتفاقية، وفي حالة وجود اثنان أو أكثر من أصحاب العمل في مكان واحد يكون من واجبهما أن يتعاونوا للالتزام بالتدابير التي نصت عليها الاتفاقية، دون مساس بمسؤولية كل صاحب عمل على سلامة وصحة العمال المستخدمين لديه.

<sup>2</sup> حسب نص المادة (2/ج) يعني تعبير "استعمال المواد الكيميائية في العمل" أي عمل أو نشاط قد يعرض العامل لمواد كيميائية ابتداءً من الإنتاج وانتهاءً بعملية التصريف، (إنتاج، مناولة، تخزين، نقل، والتخلص من هذه المواد الكيميائية ومعالجة نفاياتها).

<sup>3</sup> هذه الأسباب تم ذكرها في ديباجة هذه الاتفاقية.

<sup>4</sup> المادة (5) من الجزء الثاني من الاتفاقية رقم 170.

إلى هويتها، كما حددت مسؤولية جميع الأطراف الفاعلة في مجال السلامة في استعمال المواد الكيميائية.

(2) الآلات: سعت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها لوضع حلول ملائمة للمخاطر التي تشكلها الآلات، لكن تعدد أنماط الآلات واختلاف التعليمات والإرشادات بين مختلف الدول لم يسمح لمنظمة العمل إلا بإصدار التوصية رقم 32 المتعلقة بالمسؤولية عن حماية المعدات الآلية لسنة 1929<sup>1</sup>.

فمن أجل تعزيز فعالية مراعاة الشروط التي تنص عليها القوانين أو اللوائح الوطنية بشأن حماية المعدات الآلية المس تعملة في كل بلد لصالح سلامة العمال، دعت هذه التوصية الدول أن تطبق على أوسع نطاق ممكن مبدأ ضرورة أن يحرم القانون توريد أو تركيب أي آلة ميكانيكية واستعمالها داخل أراضيها ما لم تكن مزودة بتجهيزات السلامة،<sup>2</sup> وضرورة تبليغ مكتب العمل الدولي باستمرار بما تتخذه الدول الأعضاء من تدابير لتطبيق هذا المبدأ<sup>3</sup>.

ونظراً للتقدم التقني الحاصل في المجال الصناعي، اعتمدت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 119 المتعلقة بالوقاية من الآلات سنة 1936 التي حددت في أحكامها العامة مفهوم الآلات وهي "جميع الآلات المدفوعة بالقوة المحركة، سواء كانت هذه الآلات جديدة أو مستعملة"<sup>4</sup>، تسري هذه الاتفاقية على كافة فروع النشاط الاقتصادي، ما لم ينص العضو المصدق عليها على تحديد تطبيقها على مجال محدد،<sup>5</sup> وذلك بمقتضى إعلان يلحق بوثيقة التصديق<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> صلاح علي علي حسن، المرجع السابق، ص 183.

<sup>2</sup> البند الأول من التوصية رقم 32.

<sup>3</sup> البند الثاني من التوصية رقم 32.

<sup>4</sup> المادة (1) من الاتفاقية رقم 119.

<sup>5</sup> وفقاً للفقرة الثانية من المادة (17) الحد الأدنى تطبق لسريان أحكام الاتفاقية هو تطبيقها على فروع النشاط الاقتصادي أو على المشروعات التي تقرر السلطات المختصة أنها تستخدم الآلات على نطاق واسع، وذلك بعد التشاور مع إدارات التفتيش، والمنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال.

<sup>6</sup> المادة (17) من الاتفاقية رقم 119.

في مجال أحكام الوقاية من هذه الآلات وضعت هذه الاتفاقية عدة التزامات<sup>1</sup>، تقع على عاتق بائع هذه الآلات، أو الشخص القائم بتأجيرها أو بنقل حيازتها بأية طريقة أخرى، أو القائم بعرضها، والمنتج عندما يبيع هذه الآلات أو يؤجرها أو ينقل حيازتها أو يعرضها<sup>2</sup>. أما صاحب العمل<sup>3</sup> فيحظر عليه استعمال الآلات التي يكون أي جزء منها خطر دون وقاية كافية بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية<sup>4</sup>، كما يلتزم باتخاذ الخطوات التي تكفل إخطار العمال بالقوانين أو اللوائح الوطنية المتعلقة بالوقاية من أخطار الآلات، ويوضح لهم الأخطار التي تترتب على استعمال الآلات والاحتياطات التي يجب مراعاتها عند استعمالها، ويوفر الظروف البيئية التي تكفل عدم تعرض العمال العاملين على الآلات للأخطار<sup>5</sup>.

وأضافت التوصية رقم 118 المتعلقة بالوقاية من الآلات لسنة 1963 تدابير أخرى من أجل حماية العمال، وتشمل هذه التدابير التحديد التفصيلي بقدر الإمكان الذي يمكن اعتبار الآلات، أو أنواع معينة منها محمية بصورة مناسبة، والنص على التفتيش الفعال وعلى العقوبات، ومن أجل التطابق في معايير السلامة المهنية والوقاية الصحية المتعلقة بالآلات فيما بين الدول، حثت هذه التوصية الدول الأعضاء المصدرة لهذه الآلات أو المستورد لها، على عقد اتفاقيات ثنائية أو متعددة الأطراف تنص على إجراء مشاورات وتعاون متبادل لتطبيق الاتفاقية رقم 119، وتطبيق هذه التوصية في الصفقات ذات الطابع الدولي لبيع الآلات أو Stop تأجيرها، وتستند الدول في عقدها

<sup>1</sup> تتمثل هذه الالتزامات حسب الفقرة الأولى والثانية من المادة (2) من هذه الاتفاقية، في حظر بيع وتأجير ونقل حيازة وعرض الآلات التي تكون أجزائها الخطرة دون وقاية كافية وذلك بمقتضى القوانين أو اللوائح الوطنية.

<sup>2</sup> المادة (4) من الاتفاقية رقم 119

<sup>3</sup> عبارة "صاحب العمل" وفقا للمادة (14) من هذه الاتفاقية تشمل كل وكيل، أو مندوب، أو ممثل رسمي لصاحب العمل، في نطاق ما تنص عليه القوانين أو اللوائح الوطنية.

<sup>4</sup> المادتين (6) و(7) من الاتفاقية رقم 119

<sup>5</sup> المادة (10) من الاتفاقية رقم 119

لهذه الاتفاقيات على المدونات النموذجية لقواعد السلامة التي يصدرها مكتب العمل الدولي<sup>1</sup>، والمعايير المناسبة للمنظمة الدولية لتوحيد المقاييس.

(3) الحد الأقصى للأثقال: اهتمام منظمة العمل الدولية بموضوع الحد الأقصى للأثقال اقتصر على اتفاقية الحد الأقصى للأثقال التي يسمح لعامل واحد بحملها رقم 127 لسنة 1967، والتوصية المكتملة لها رقم 128 لسنة 1967. تطبق هذه الاتفاقية على النقل اليدوي المنتظم للأحمال<sup>2</sup> وتسري على كافة فروع النشاط الاقتصادي، حيث اعتمدت على المبدأ العام المتضمن عدم تكليف أي عامل أو السماح له بأن ينقل يدويا أي ثقل، قد يؤدي بسبب وزنه إلى تعريض صحته وسلامته للخطر مع مراعاة جميع الظروف التي سيؤدي فيها العمل<sup>3</sup>، وبهدف حماية الصحة ومنع الحوادث أكدت هذه الاتفاقية على ضرورة أن تتخذ كل دولة عضو في المنظمة، الخطوات المناسبة لضمان أن يكون كل عامل قد تلقى التدريب والإرشاد الكافيين<sup>4</sup> في مجال الأساليب الفنية للعمل<sup>5</sup>، والحد من تكليف النساء والأحداث<sup>6</sup> بالنقل اليدوي للأحمال، أو تحديد وزن أقصى في حالة تكليفهم بهذا العمل، والذي يجب أن يقل بدرجة ملموسة عن الوزن المسموح به للذكور البالغين من العمال<sup>7</sup>.

التوصية رقم 128 دعمت النهج الوقائي الذي أخذت به الاتفاقية رقم 127، بنصها في البند الرابع منها على ضرورة إجراء فحص طبي، للتأكد من اللياقة للعمل وذلك قبل التكليف بنقل

<sup>1</sup> البند الرابع الفقرة 18 من التوصية رقم 118.

<sup>2</sup> وفقا للمادة (1) من هذه الاتفاقية تعني عبارة "النقل اليدوي للأحمال" أي نقل يكون فيه الوزن محملا كلياً على عامل واحد، وتتضمن رفع وإنزال الأحمال.

<sup>3</sup> المادتان (3) و (4) من الاتفاقية رقم 127.

<sup>4</sup> يتولى التدريب والإرشاد حسب الفقرة الثالثة من التوصية رقم 128، أشخاصاً أو مؤسسات مؤهلة تأهيلاً مناسباً.

<sup>5</sup> المادة (5) من الاتفاقية رقم 127.

<sup>6</sup> تعني عبارة "العامل الحدث" وفقاً لنص المادة (1) من هذه الاتفاقية "العامل دون الثامنة عشر من عمره".

المادة (7) من الاتفاقية رقم 127.

يدوي منتظم للأحمال<sup>1</sup>، وإصدار شهادة بنتائج هذا الفحص تشير إلى اللياقة للعمل فحسب، دون تضمينها معلومات طبية<sup>2</sup>.

العمال الأحداث هم كذلك لا ينبغي تكليفهم بنقل يدوي منتظم للأحمال، وفي حالة تكليفهم بمثل هذه العمل، فإن الحد الأقصى للوزن المسموح بحمله ينبغي أن يكون أقل بطريقة ملموسة من الوزن المسموح به للذكور البالغين، كما أكدت هذه التوصية على ضرورة رفع الحد الأدنى لسن التكليف بنقل يدوي للأحمال إلى 18 سنة<sup>3</sup>.

في مجال التدابير الخاصة بحماية الصحة والسلامة، فإن التوصية رقم 128 أكدت على أن تسعى السلطة المختصة، على أساس رأي طبي، إلى ضمان أن الجهد المطلوب من العمال المكلفين بنقل يدوي للأحمال، لا يحتمل أن يعرض صحة وسلامة هؤلاء العمال للخطر. كما أكدت على ضرورة تشجيع البحوث العلمية في مجال النقل اليدوي للأحمال من أجل تحديد العلاقة المحتملة، إن وجدت، بين الأمراض والاضطرابات المهنية والنقل اليدوي للأحمال لتخفيض المخاطر على صحة وسلامة العاملين إلى أدنى حد ممكن<sup>4</sup>.

### المبحث الثالث

#### التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية

جميع الناس يحتاجون إلى الحماية الاجتماعية، سواء كانوا أطفالاً، أو عمالاً أو بعد الإحالة على التقاعد، وكذلك من أجل ضمان استمرارية حصول العامل على دخل في حالة التعرض إلى أزمات معينة، كحوادث العمل والأمراض المهنية، أو فقدان العمل. أمام كل هذه المخاطر كان

<sup>1</sup> يعني تعبير " نقل يدوي منتظم لأحمال " وفقاً للبند الأول من هذه التوصية " أي نشاط يخصص بصفة مستمرة وأساسية للنقل اليدوي للأحمال [...] وإن كان ذلك بشكل متقطع "

<sup>2</sup> الفقرة (10) من البند الرابع هذه التوصية.

<sup>3</sup> الفقرة (ج) من البند السادس من التوصية رقم 128.

<sup>4</sup> البند الثامن من التوصية رقم 128.

لا بد أن يفكر الإنسان في وسيلة فعالة لتلافيها أو على الأقل الحد من آثارها الضارة. ففي المجتمعات البدائية كان يسود الترابط الأسري بين أعضاء الجماعة الواحدة، وكان هذا الترابط يشكل وسيلة فعالة لمواجهة المخاطر التي يمكن أن يتعرض لها الإنسان.

في ظل تطور المجتمع وبداية تلاشي ظاهرة الترابط والتعاون التي كانت سائدة في المجتمعات القديمة، وهجرة سكان الريف نحو المدن بحثا عن العمل وما نتج عن ذلك من تفكك للأسرة وظهور التزعة الفردية<sup>1</sup> وفقا لقاعدة "دعه يعمل دعه يمر"، ظهرت فكرة تدخل الدولة لكي تحقق لكل فرد حد أدنى من المعيشة، فالتضامن الاجتماعي يعني تدخل الدولة لتنظيم العمل ومساعدة العمال طيلة مساهمهم المهني وبعد التقاعد وفي حالة العجز عن العمل ووضع التشريع الملائم لمواجهة هذه المخاطر<sup>2</sup>.

فالتضامن الاجتماعي هو أحد صور الحماية الاجتماعية التي نصت عليها المواثيق الدولية، والتي تهدف من خلالها إلى إعطاء مكانة خاصة للمستفيدين من التضامن الاجتماعي وذوي حقوقهم، وذلك بالتكفل بجميع المخاطر الاجتماعية<sup>3</sup> التي يتعرضون لها، كما قامت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها بإعداد مجموعة من الاتفاقيات والتوصيات تعزيزا وحماية لهذا الحق.

في هذا البحث سوف نُلقي الضوء على مفهوم التضامن الاجتماعي كحق من حقوق الإنسان، وكيف تطورت هذه الفكرة عبر المراحل التاريخية المختلفة، وكيف عاجلت منظمة العمل الدولية هذا الحق فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية في مختلف اتفاقياتها

<sup>1</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010، ص 10.

<sup>2</sup> عبد الواحد محمد الفار، التأمين الاجتماعي، كحق من حقوق الإنسان، مجلة حقوق الإنسان، العدد 4، كلية الحقوق، جامعة أسيوط، مصر، يناير 2001، ص ص، 60، 61.

<sup>3</sup> "المخاطر الاجتماعية إما تكون ناشئة عن النشاط المهني للعامل أو راجعة إلى أسباب فيزيولوجية تؤثر عليه كإنسان، فالمخاطر المهنية التي يتعرض لها وتمده في مصدر رزقه هي إصابة العمل والمرض المهني والبطالة، أما المخاطر الإنسانية فهي المرض غير المهني والشيخوخة والوفاة والأعباء العائلية"، يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1996، ص 260.

وتوصياتها لتوفيره للجميع، من خلال وضع معايير عمل دولية باتت تمثل مصدرا أساسيا لهذا الحق في التشريعات الوطنية.<sup>1</sup>

## المطلب الأول

### مفهوم الضمان الاجتماعي

تطور مفهوم الضمان الاجتماعي مع مرور الوقت، حيث يستخدم في العالم بأسره بطرق مختلفة، وعليه سنحاول في هذا المطلب تتبع تطور هذا الحق من الناحية التاريخية، وكيف أصبح هذا الحق ضمن اهتمامات المجتمع الدولي، ومحاولة تحقيق الوضوح التعريفي لهذا المصطلح، ولو أن وضع تعريف لمصطلح الضمان الاجتماعي تعريفا جامعا مانعا ليس بالأمر الهين، خاصة وأن استخدام هذا المصطلح يختلف من بلد إلى آخر.<sup>2</sup>

## الفرع الأول

### ظهور الضمان الاجتماعي

عرفت البشرية خلال تاريخها الطويل عدة محاولات لتحقيق أمن الفرد اجتماعيا واقتصاديا، فالإنسان في المجتمعات البدائية عرف الادّخار والاحتياط للمستقبل كطريقة لتحقيق أمن الفرد لمواجهة ما قد يتعرض له من مخاطر مستقبلا، ولكن وسيلة الادّخار أعاققتها بعض العوامل لمواجهة المخاطر الاجتماعية، فمن الناحية المادية فإن الادخار يحتاج إلى فائض عن الحاجة يمكن ادخاره، الأمر الذي لا يتحقق لأن من يحتاجون للضمان الاجتماعي هم العمال وهم أقل الطبقات دخلا.<sup>3</sup>

ولعجز وسيلة أو (فكرة) الادخار كوسيلة لمواجهة المخاطر الاجتماعية، كان لابد من البحث عن وسيلة أخرى تحقق قدر أكبر من الحماية، وتتمثل هذه الوسيلة في المساعدات الاجتماعية

<sup>1</sup> عبد الواحد محمد الفار، المرجع السابق، ص 92.

<sup>2</sup> سليمان بدري الناصري، المرجع السابق، ص 261.

<sup>3</sup> مصطفى أحمد أبو عمر، المرجع السابق، ص 17.

ويقصد بها تقديم المساعدة لمن يتعرض لخطر أو كارثة وتمثل هذه المساعدة في مبلغ نقدي أو شيء عيني من أجل أزمته<sup>1</sup>.

فهي على صعيد العائلة، الرباط العائلي هو الدافع لتحقيق التعاون والمساعدة بين أفراد الأسرة، أما على صعيد القبيلة فكانت روابط القرابة والنسب، أما على صعيد المجتمع وفي مرحلة لاحقة، أخذت هذه المساعدات شكل جمعيات تعاونية مستقلة حسب المهنة، فعمال المهنة الواحدة يقومون بالتعاون فيما بينهم لمعاونة أي فرد منهم يتعرض لخطر معين<sup>2</sup>، وقد تقوم الحكومة بدفع هذه المساعدات بالاعتماد على الضرائب والموارد الأخرى وفقا للنظام السياسي والاقتصادي المتبع في الدولة.

مفهوم المساعدة الاجتماعية باعتبارها حقا للأفراد كان يسمى بـ (قوانين الفقراء)، حيث تعود أول قوانين الفقراء إلى القرن السادس عشر في إنجلترا، ويجب الرجوع إلى عامي 1495 و1531 للحصول على أول تشريع والذي كان يمثل طابعا قمعيا من خلال النص على معاقبة المتشردين وحظر التسول العام وإجبار الفقراء على المشاركة في الأشغال العامة<sup>3</sup>، وفي عام 1536 صدر قانون آخر جعل الكنيسة مسؤولة عن الفقراء الموجودين في نطاقها الجغرافي في الحصول على إعانة من الدولة، حيث لجأت الدولة إلى الضرائب لتوفير هذه الإعانات<sup>4</sup>.

ويمثل قانون 1601 أهم المحاولات التشريعية في هذا المجال حيث اعترف بحق الفقراء في الحصول على إعانة من الدولة، كما تم إنشاء دور العمل (Workhouses) في منتصف القرن السابع عشر وكان الهدف هو ترك الفقراء أكثر فائدة وأقل تكلفة للمجتمع، حيث كان العامل يقدم راتبه

<sup>1</sup> مصطفى أحمد أبو عمر، المرجع السابق، ص 21.

<sup>2</sup> مصطفى أحمد أبو عمر، نفس المرجع، ص 21.

<sup>3</sup> Alain Clément, (Pauvreté et ordre économique dirigé: l'expérience du revenu minimum en Angleterre (fin XVIIIe-milieu XIXe siècle). Revue internationale de l'économie sociale, (283), 2002). p71. <https://doi.org/10.7202/1022807ar>

<sup>4</sup> مصطفى أحمد أبو عمر، نفس المرجع، ص 36.

إلى المسؤول الذي يقدم له المساعدة حسب وضعه العائلي<sup>1</sup>، هذه القوانين جرى إصلاحها في الفترة ما بين 1795 و1834 وذلك بتقييد المساعدة للأفراد القادرين جسمانيا على العمل في دور العمل وتقديمه من خلال إدارة مركزية<sup>2</sup>. إلا أن هذه الإصلاحات اصطدمت بمذهب الحرية الاقتصادية الذي رفض أنصاره تدخل الدولة لمساعدة الفقراء، وقام عدد من الكتاب بمهاجمة هذه السياسة الاجتماعية باعتبار أن هذه المساعدات مثبطة للعمل وتشجع الكسل<sup>3</sup>.

هذه الوسائل التقليدية مثلت الإرهاصات الأولى التي نتج عنها مفهوم الضمان الاجتماعي الحالي، حيث استمر الإنسان في البحث عن وسائل أخرى تحقق له مبتغاه حتى وصل الفكر الإنساني إلى نظام الضمان الاجتماعي بوضعه الحالي<sup>4</sup>.

الطبقة العاملة إبان الثورة الصناعية لم تكن في مجبوحة من العيش وكانت تعتمد اعتمادا كبيرا على الأجور المدفوعة بشكل دوري، كما أن الخطر الذي كان يواجه العمال في تلك الفترة كانت له نتائج وخيمة على الطبقة العاملة، وهذا ما تناوله كارل ماركس في كتابه "رأس المال" سنة 1867، فهو يرى أن تحول العمل إلى سلعة سلب إنسانية العامل، حيث تتركز الثروة في أيدي أفراد قلائل وتصبح الغالبية العظمى من الشعب في مستوى العبيد المأجورين، هذه الأفكار التي حاربت الليبرالية سعت إلى تحقيق عدالة اجتماعية، وذلك من خلال وضع نظم للضمان الاجتماعي تكفل للعمال وأفراد أسرهم حياة كريمة<sup>5</sup>.

في ألمانيا وهي أول دولة تعتمد نظام تأمين اجتماعي وأمام قوة هذه الأفكار الاشتراكية تبني (بسمارك) نظام التأمينات الاجتماعية، حيث أعلن في خطابه الشهير في 17/11/1881 عن التزام

<sup>1</sup> Alain Clément, op.cit p 82.

<sup>2</sup> محمد أحمد بيومي، محمد محمود مهدي، دراسات في التشريعات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 1999، ص 375.

<sup>3</sup> « Les lois sur les pauvres ont rendu toute retenue superflue, et favorisé l'imprudence en accordant aux pauvres une part des salaires acquise par la prudence et l'effort au travail », Alain Clément, 2002, Op.cit, p83.

<sup>4</sup> مصطفى أحمد أبو عمر، المرجع السابق، ص 20.

<sup>5</sup> عبد الواحد محمد الفار، المرجع السابق، ص 67.

الدولة بضمن مستوى معيشة أفضل للعمال<sup>1</sup>، وقد صدرت في ألمانيا في الفترة ما بين 1883 و1889 ثلاثة قوانين في مجال الضمان الاجتماعي أو التأمينات الاجتماعية هي: قانون التأمين من المرض صدر في 15/06/1883، قانون التأمين من إصابات العمل صدر في 60/07/1884، وقانون التأمين من العجز الذي صدر في 23/06/1889<sup>2</sup>. نظام التأمين الإجباري الذي وضعه بسمارك كان يفرض على العمال مع مشاركة الدولة وصاحب العمل في تمويله. أما في فرنسا وبعد نهاية الحرب العالمية الأولى صدر في مجال التأمين الاجتماعي قانون 25 أبريل 1888 وعدل في 30 أبريل 1930.

في إنجلترا، وبالرغم من تأخر ظهور نظام التأمين الاجتماعي بمعناه الدقيق، فإن التشريع الإنجليزي يعدّ من أول النظم القانونية التي نظمت تأمين البطالة سنة 1911، وكان يقوم على الاشتراكات ويقوم على ثلاث قطاعات فقط وهي: الصناعات الهندسية، وبناء السفن، والبناء والتشييد، لكنه امتد بعد الحرب العالمية الأولى ليشمل قطاعات أخرى، و في سبيل تطوير نظم التأمينات الاجتماعية جاء تقرير اللورد "برفردج" (Beveridge) سنة 1942، الذي أكد على ضرورة ضمان أحد أدنى من الدخل الأساسي لكل فرد وتوسيع نطاق الأخطار التي يضمنها نظام التأمين الاجتماعي<sup>3</sup>.

على ضوء هذا التقرير صدر قانون خاص بالإعانات العائلية سنة 1949 كما صدرت قوانين أخرى وتخص تأمين البطالة، تأمين إصابات العمل، تأمين العجز والشيخوخة وتأمين الإعانات العائلية.

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعية وعودة عادلة، التقرير السادس، 2011، الفصل الأول، ص 5.

<sup>2</sup> مصطفى أحمد أبو عمر، المرجع السابق، ص 32، 33، 34.

<sup>3</sup> زارة صالحى الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري)، رسالة مقدمة لنيل دكتوراه دولة في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، السنة الجامعية 2006/2007، ص 20.

في الدول الاسكندنافية، وهي الدانمرك، النرويج والسويد، وللتقليل من مظاهر الظلم الاجتماعي التي أفرزها النظام الرأسمالي، التزمت هذه الدول بتمكين جميع الأفراد من الحصول على إعانات اجتماعية معينة، ففي عام 1891 صدر أول قانون للتأمين الاجتماعي وهو تأمين اختياري ضد المرض، وفي عام 1933 قام المشرع الدانمركي بإصدار قانون موحد للتأمينات الاجتماعية، أما في النرويج فصدر أول قانون للعمل عام 1909، ويتعلق بالتأمين الإجباري ضد المرض بالنسبة لكل العاملين، وفي سنة 1936 صدر قانون يعطي لكل شخص بلغ 70 سنة الحق في معاش الشيخوخة، بشرط أن لا تكون لديه القدرة على الإنفاق، ثم تقرر التأمين الإجباري ضد البطالة عام 1938، والإعانات العائلية عام 1946.

في السويد صدر قانون التأمين ضد إصابات العمل سنة 1916، والتأمين ضد البطالة سنة 1934 وفي نفس هذه السنة صدرت قوانين أخرى تخص المرأة العاملة في حالة الوضع، والإعانات العائلية والإعانات التي تمنح للعامل في حالة المرض<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني

### تعريف الضمان الاجتماعي

اختلاف النظرة إلى مفهوم الضمان الاجتماعي ينتج بالأساس إلى تطوره المستمر واختلاف مجالاته من دولة إلى أخرى، وهو يمثل تلك الحماية التي يضمنها المجتمع للأفراد باتخاذ مجموعة من التدابير لمواجهة المخاطر الاجتماعية والاقتصادية، يمكن أن تتسع هذه الحماية من حيث تغطية المخاطر حسب اختلاف ظروف وإمكانات كل دولة<sup>2</sup>، ويمكن تقسيمها وفقاً لمختلف الاتفاقيات الدولية إلى نوعين، مخاطر ذات علاقة بالعمل الذي يقوم به، ومخاطر أخرى مشتركة يمكن أن تقع لأي فرد من أفراد المجتمع<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص ص 440 إلى 443.

<sup>2</sup> بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية)، ط2، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، ط3، 2003، ص 147.

<sup>3</sup> عبد الواحد محمد الفار، المرجع السابق، ص 52.

قبل تحديد مفهوم الضمان الاجتماعي يستلزم أولاً تحديد مفهوم الخطر الاجتماعي، فهما وجهان لعملة واحدة، أينما يكون هناك خطر، تكون الحاجة إلى ضمان اجتماعي<sup>1</sup>، وبعد ذلك نستعرض بعض المفاهيم التي لها علاقة بالضمان الاجتماعي.

### أولاً: التعريف بالخطر الاجتماعي:

المقصود بالتعريف، هو الخطر الذي له علاقة بمفهوم الضمان الاجتماعي وفي هذا المجال وردت عدة تعريفات نذكر منها: تعريف الأستاذ سليمان بدري الناصري، "هو كل ما يؤثر على المستوى الاجتماعي للإنسان" وتعبير أدق "هو كل حدث يدفع بالإنسان للانقطاع أو التوقف عن العمل كالعجز أو الإصابة أو المرض أو الوفاة أو البطالة"<sup>2</sup>، هذا التعريف يركز على آثار ونتائج الخطر الاجتماعي.

أما الأستاذ أحمد حسن البرعي فقد عرفه بأنه: "بأنه كل حدث يؤدي إلى فقد العمل أو خفض مستوى معيشة فرد يمارس نشاط مهني مهما كانت طبيعة هذا النشاط"<sup>3</sup>، ما يلاحظ عن هذا التعريف أنه يؤدي لقصر الضمان الاجتماعي على من يمارس نشاط مهني فقط، في حين أن الاتجاهات المعاصرة تتبنى الضمان الاجتماعي لكافة أفراد المجتمع<sup>4</sup>.

من جهة أخرى الأستاذ يوسف إلياس يرى أن "المخاطر الاجتماعية إما أن تكون ناشئة عن النشاط المهني للعامل أو راجعة إلى أسباب فيزيولوجية تؤثر عليه كإنسان، فالمخاطر المهنية التي يتعرض لها العامل وتهدده في مصدر رزقه هي إصابة العمل والمرض المهني والبطالة، أما المخاطر الإنسانية فهي المرض غير المهني، والشيخوخة والوفاة والأعباء العالية"<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> سليمان بدري الناصر، المرجع السابق، ص 262.

<sup>2</sup> سليمان بدري الناصري، المرجع نفسه، ص 263.

<sup>3</sup> أحمد حسن البرعي، الوجيز في التأمينات الاجتماعية، ط1، دار الفكر العربي، 1982، ص 14.

<sup>4</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 61.

<sup>5</sup> يوسف إلياس محاضرات في قوانين العمل العربية، 1996، المرجع السابق، ص 260.

## ثانيا: الحماية الاجتماعية:

تتسم الحماية الاجتماعية بطابع أوسع نطاقا من الضمان الاجتماعي بحيث تتسع لتشمل العمال والفئات المهشة في المجتمع، كما يمكن أن تأخذ معنى أضيّق من معنى الضمان الاجتماعي، عندما تشمل فقط التدابير الموجهة إلى أفراد المجتمع الأفقر والأكثر استضعافا أو استبعادا<sup>1</sup>.

## ثالثا: المساعدة الاجتماعية:

يتفق الضمان الاجتماعي مع المساعدات الاجتماعية في أن كليهما يحققان الأمن الاقتصادي لفئات معينة من المجتمع، فالضمان الاجتماعي غالبا ما يقتصر على فئة العمال، أما المساعدات الاجتماعية فهدفها الفئات المهشة من المجتمع<sup>2</sup>، وهي أداة لخفض الفقر ويمكنها أن تصرف في شكل عيني أو نقدي، ولا تستلزم مساهمة مباشرة من المستفيدين كشرط لاستحقاق هذه المساعدات<sup>3</sup>.

## رابعا: الضمان الاجتماعي والتأمين الاجتماعي:

يرى البعض<sup>4</sup> أن الفارق بين الضمان الاجتماعي والتأمين الاجتماعي يتركز في فكرة الاشتراكات، حيث يتم تمويل التأمينات الاجتماعية عن طريق الاشتراكات التي يدفعها العامل أو صاحب العمل لتغطية المخاطر الاجتماعية التي يدفعها العامل. أما الضمان الاجتماعي فيمول من خزانة الدولة وهي ليست حقا للمحتاج وإنما تبرعا تعطيه لمن تريد.

أما البعض<sup>5</sup> الآخر فينظر إلى الضمان الاجتماعي باعتباره هدفا، حيث "يهدف الضمان الاجتماعي إلى حماية الأخطار والأعباء الاجتماعية التي تهددهم بالبؤس والحاجة كالمريض والعجز

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة، المرجع السابق، الفقرة 22، ص 6.

<sup>2</sup> وزارة صالحى الواسعة، المرجع السابق، ص 53.

<sup>3</sup> مكتب العمل الدولي، الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة، المرجع السابق، الفقرة 22، ص 7.

<sup>4</sup> مصطفى أحمد أبو عمرو، المرجع السابق، ص 23، عن محمود نصار، الإحسان العام في مصر، رسالة دكتوراه، حقوق القاهرة، 1941، ص 41.

<sup>5</sup> وزارة صالحى، نفس المرجع، ص 53.

والوفاء والتقاعد..."، في حين أن التأمينات الاجتماعية "هي تلك النظم التي تحقق حماية للمؤمن له، الذي غالبا ما يكون عاملا، من الخطر المؤمن منه".

من خلال ما تقدم يمكن القول أن التأمين الاجتماعي أداة من أدوات الضمان الاجتماعي، فهذا الأخير يتكون من عنصرين رئيسيين، هما التأمين الاجتماعي والمساعدة الاجتماعية، وبالتالي فهو أكثر شمولية من التأمين الاجتماعي.

## المطلب الثاني

### حق الإنسان في الضمان الاجتماعي ودور منظمة العمل الدولية

خلال الحرب العالمية الثانية وما تلاها من أعوام عرف الضمان الاجتماعي تطورات كبرى على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية، وذلك بتثبيت الضمان الاجتماعي كحق من حقوق الإنسان، بداية من تقرير (بيفيدج) (Beveridge) سنة 1942، حيث كان الهدف من هذا التقرير تمديد نطاق الحق في الضمان الاجتماعي من مجموع العمال المؤمن عليهم ليشمل الأمم كلها<sup>1</sup>.

يرد الحق في الضمان الاجتماعي باعتباره حق من حقوق الإنسان في كثير من المواثيق الدولية<sup>2</sup> والإقليمية<sup>3</sup>، فالإعلان العالمي لحقوق الإنسان يقر في مادته (2/2) بالحق في الضمان الاجتماعي كما تنص المادة (25) منه على حق "كل شخص في مستوى معيشة يكفي لضمان

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة، المرجع السابق، الفصل الأول، الفقرة الأولى، ص 5.

<sup>2</sup> - اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة لسنة 1979 في المواد (11) و(14).

- اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 في المواد (26) و(27).

- الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري لسنة 1965 في المادة (5).

- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990 في المواد (27) و(54).

- اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة لسنة 2006

<sup>3</sup> - الميثاق الاجتماعي الأوروبي لسنة 1961 والميثاق الاجتماعي الأوروبي المعدل لسنة 1996 في المواد (12) (13) (14).

- المواثيق الأمريكية لحقوق الإنسان، الإعلان الأمريكي لحقوق الإنسان وواجباته لسنة 1948 المادة (16).

- البروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1988 المادة (9).

- الميثاق الإفريقي لم يتضمن أحكاما صريحة تقرر الحق في الضمان الاجتماعي غير أنه من الممكن استنباط بعض جوانب هذا الحق من المادة (16) الخاصة بالحق في الصحة، ومن المادة (2/18) المتعلقة بحق المسنين والمعاقين في بعض تدابير الحماية الخاصة.

الصحة والرفاهية له ولأسرته، وله الحق في ما يؤمن له من الغوائل في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو الترميل والتي تفقده أسباب عيشه" وأدرج هذا الحق في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966 حيث نص في مادته (9) على أن: "تقرّ الدول الأطراف في العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي بما في ذلك التأمينات الاجتماعية"، أما المادة (10) منه، فقد اعترفت بحق الأمهات في استحقاقات ضمان اجتماعي كافية، وألزمت الدول الأطراف باتخاذ تدابير خاصة لحماية الأطفال والمراهقين ومساعدتهم. فالضمان الاجتماعي يضطلع بدور هام في الحد من الفقر وتخفيف آثاره ومنع الإقصاء الاجتماعي وتعزيز الإدماج الاجتماعي<sup>1</sup>.

منظمة العمل الدولية باعتبارها منظمة دولية تتولى وضع معايير العمل الدولية، تولت مسؤولية أعمال الحق في الضمان الاجتماعي منذ إنشائها سنة 1919، وهي تستعين في ذلك بمختلف الاتفاقيات الدولية باعتبارها نقطة الانطلاق والمرجع الرئيسي والأساس القانوني للإقرار بوجود الحق في الضمان الاجتماعي، وتؤكد هذا في إعلان (فيلادلفيا) الصادر في 1944، الذي دعا إلى "توسيع تدابير الضمان الاجتماعي لتوفير دخل أساسي لجميع الأشخاص المحتاجين لهذه الحماية وتوفير رعاية طبية شاملة"<sup>2</sup>، وأدرج هذا الحق في طائفة من اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، بداية من التوصية رقم 67 المتعلقة بتأمين الدخل لسنة 1944، والتوصية رقم 69 المتعلقة بالرعاية الصحية لنفس السنة، اللتان مهدتا الطريق إلى إدراج الضمان الاجتماعي باعتباره حق من حقوق الإنسان في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وبعد ذلك في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومن أجل تمديد نطاق الضمان الاجتماعي باعتباره حق من حقوق الإنسان ليشمل الجميع، اعتمدت منظمة العمل الدولية 31 اتفاقية و23 توصية، تضمنت مجموعة واسعة من الأحكام ذات الشروط المرنة، ساهمت مساهمة كبيرة في تطوير الضمان

<sup>1</sup> اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 19، (الحق في الضمان الاجتماعي)، الدورة التاسعة والثلاثون، نوفمبر 2007، الفقرة 3، ص3.

<sup>2</sup> اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، نفس المرجع، الفقرة 6، ص2.

الاجتماعي<sup>1</sup>، ومن خلال هذه الاتفاقيات سنتناول المعايير التي لها علاقة بحوادث العمل والأمراض المهنية.

## الفرع الأول

### تعويض حوادث العمل

أخذت مسألة سلامة العمل والتعويض عن حوادث العمل حيزاً مهماً في التشريعات الدولية، وفي هذا الصدد تبذل منظمة العمل الدولية جهوداً حثيثة لتفعيل معايير إعانات أو التعويض عن حوادث العمل.

#### أولاً: تعريف حادث العمل:

قبل تعريف حادث العمل نشير إلى محاولة بعض الفقه<sup>2</sup> التفرقة بين اصطلاح "حوادث العمل" و"إصابات العمل"، فالبعض ذهب إلى أن الحادثة هي "السبب الخارجي المحدث للضرر في جسم العامل، بينما الإصابة هي الضرر الجسماني الناشئ عنها، أما البعض الآخر فيرى أن الاصطلاح الأدق هو إصابة العمل، لأن الحادثة التي لا ينشأ عنها ضرر لجسم المؤمن عليه تخرج جميع آثارها عن قانون التأمينات الاجتماعية، أما إصابة العمل فيمكن فيها عنصر الضرر الذي يعد عصب تأمين إصابات العمل. وفي هذا الصدد اختلفت التشريعات<sup>3</sup>. أما منظمة العمل الدولية فقد

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة، المرجع السابق، الفصل الأول، الفقرة 34، ص 10.  
<sup>2</sup> جابر سالم عبد الغفار، تنازع القوانين في مجال حوادث العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2010، ص 15، عن محمد لبيب شنب، الاتجاهات الحديثة في التفرقة بين حوادث العمل والأمراض المهنية، مجلة العلوم القانونية، كلية الحقوق عين شمس، السنة التاسعة، العدد الأول، يناير 1967، ص 7، أحمد محمد محرز، الخطر في تأمين إصابات العمل، القاهرة دار الهنا للطباعة، 1976، ص 102، أحمد حسن البرعي، المبادئ العامة للتأمينات الاجتماعية وتطبيقها في القانون المقارن، دار الفكر العربي، القاهرة، 1983، ص 836.

<sup>3</sup> فالمشروع الجزائري عرفه في المادة (6) من القانون 83/11 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية على أنه: "يعتبر حادث عمل كل حادث عمل انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب مفاجئ وخارجي وطراً في إطار علاقة العمل". أما قانون التأمينات الاجتماعية المصري فيعرفه بـ "الإصابة الناتجة عن حادث أثناء تأدية العمل أو بسببه [...]".

عرفت حادث العمل بأنه: " الحادث الذي يحدث نتيجة حادث يقع في مكان العمل وينتج عنه الوفاة أو الحادث الشخصي أو المرض الحاد".

ثانياً: تطور اهتمام منظمة العمل الدولية بتعويض حوادث العمل:

بذلت منظمة العمل الدولية جهود كبيرة لصياغة أسس وقواعد حوادث العمل، فالمعايير الدولية الموضوعية في هذا المجال وردت في العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي أصدرتها منظمة العمل الدولية منذ إنشائها، فحماية حياة وصحة العامل هو من الأهداف الرئيسية لمنظمة العمل الدولية وهو هدف مدون في دستور تأسيسها.

الاتفاقية رقم 12 المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل في الزراعة لسنة 1921 اكتفت في مادتها الأولى بالنص، على أن تتعهد كل دولة عضو في المنظمة أن تصدق على هذه الاتفاقية بأن توسع نطاق قوانينها ولوائحها التي تنص على تعويض العمال عن إصابتهم في حوادث بسبب العمل لتشمل كل العمال الزراعيين الأجراء، أما الاتفاقية رقم 17 المتعلقة بالتعويض عن حوادث العمل لسنة 1925، فجاءت أكثر شمولاً وتنوعاً في مجالات انطباقها<sup>1</sup>، فبعد أن أكدت في مادتها الأولى على أن تعويض العاملين الذين يصابون في حاث عمل أو من يعولونهم، يكون بشروط تعادل على الأقل الشروط المقررة في هذه الاتفاقية، أرسى في المواد من (2) إلى (8) القواعد الأساسية التي تطبق في مجال التعويض عن حوادث العمل، كما نصت هذه الاتفاقية على حق العمال المصابين في المساعدة الصحية والجراحية والدوائية في أعقاب وقوع الحادث<sup>2</sup>، وفي حالة إعسار صاحب العمل أو هيئة التأمين فإن هذه الاتفاقية نصت على أن تضمن القوانين واللوائح الوطنية مع مراعاة ظروف كل بلد أنسب الأحكام لضمان التعويض في كل الأحوال للعمال المصابين في حوادث العمل، أو لمن كانوا يعولونهم في حالة وفاتهم<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عبد العالي الديري، 2013، المرجع السابق، ص 291.

<sup>2</sup> المادتان (9) و (10) من الاتفاقية رقم 17.

<sup>3</sup> المادة (11) من الاتفاقية رقم 17

في هذا السياق جاءت كل من التوصيتين (22) و(23) المتعلقين بتعويضات حوادث العمل (الحد الأدنى) بالنسبة للأولى، و(الاختصاص) بالنسبة للثانية، لتكملة الاتفاقية رقم 17، فالتوصية رقم (22) وفي البند الأولى منها، أكدت على أن تنص القوانين واللوائح الوطنية على دفع تعويضات للعمال عندما يكون العجز ناجم عن إصابة، وهذا وفق نسب معينة في حالات العجز الكلي الدائم، العجز المؤقت الدائم وكذلك بالنسبة للعجز الكلي المؤقت والعجز الجزئي المؤقت، كما حددت هذه التوصية قائمة الأشخاص الذين يستحقون باعتبارهم معالين لأغراض التعويض في حالة الحادث المؤدي إلى وفاة.

ولما كانت حوادث العمل لا تقتصر فقط على تغيير القوانين واللوائح وإنما أيضا حول مسائل ذات طابع مهني تقتضي معرفة معمقة بظروف العمل<sup>1</sup>، جاءت التوصية رقم (23) لتؤكد على أنه: " من الأفضل معالجة أي نزاع يتعلق بتعويضات العمال من قبل محكمة خاصة أو لجنة تحكيم تتألف فضلا عن القضاة وممثلي العمال الذين تعينهم منظماتهم ليعملوا كمحكمين"<sup>2</sup> وعندما "تتولى المحاكم القانونية العادية معالجة المنازعات المتعلقة بتعويضات العمال، ينبغي لهذه المحاكم أن تستمع بناء على طلب أيّ من الطرفين إلى ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال كخبراء في أيّ قضية ينطوي فيها النزاع على مسألة ذات طابع مهني"<sup>3</sup>.

الاتفاقية رقم 121 المتعلقة بالإعانات في حالة إصابات العمل لسنة 1964 أحدثت نوعا من المراجعة والتعديل للمعايير السابقة والمتعلقة بالإعانات في حالة إصابة العمل<sup>4</sup>، ومقارنة بالاتفاقية رقم 102 المتعلقة بالمعايير الدنيا للضمان الاجتماعي لسنة 1952، فإنها قرّرت أوضاع أفضل لحماية العمال، فهذه الاتفاقية وضعت التزاما بأن يحمي التشريع الوطني<sup>5</sup> المتعلق بإعانات إصابات

<sup>1</sup> الفقرة (1) من دياحة التوصية رقم 23.

<sup>2</sup> البند الأول من التوصية رقم 23.

<sup>3</sup> البند الثاني من التوصية رقم 23.

<sup>4</sup> عبد العالي الديري، 2013، المرجع السابق، ص 293.

<sup>5</sup> يشمل تعبير التشريع وفقا لهذه الاتفاقية أية قواعد خاصة بالضمان الاجتماعي

العمل لجميع العمال. بما فيهم التلاميذ المتدربين في القطاعين العام والخاص والفئات المستفيدة في حالة وفاة معيل العائلة<sup>1</sup>.

إلا أنه يجوز لأي دولة عضو لم تبلغ مرافقها الاقتصادية والطبية درجة كافية من التطور، أن تستفيد من الاستثناءات المؤقتة التي تنص عليها هذه الاتفاقية<sup>2</sup>، وهذا بعد أن تبين الأسباب التي دعت إلى ذلك لا تزال قائمة أو أنها تتخلى اعتبارا من تاريخ معين عن حقها من الاستفادة من الاستثناء المذكور وذلك بإعلان ترفقه بتصديقها<sup>3</sup>. كما أجازت هذه الاتفاقية لكل دولة عضو أن تسمح بالاستثناءات التي تراها ضرورية بخصوص فئات معينة<sup>4</sup>.

## الفرع الثاني

### تعويض الأمراض المهنية

محاولة الإمام بهذا الموضوع يجب أولا تعريف المرض المهني، وتحديد أنظمة تعويض الأمراض المهنية، ثم دور معايير العمل الدولية، والتي تجلت في إصدار العديد من الاتفاقيات والتوصيات التي تنظم هذه المسألة

#### أولاً: تعريف الأمراض المهنية:

بما أن عبارة المرض المهني مصطلح قانوني لا مصطلح طبي، فإن تعريف الأمراض المهنية تختلف باختلاف التشريعات، فالمرجع الجزائري عرف المرض المهني في المادة (63) من القانون

<sup>1</sup> المادة (4) من الاتفاقية رقم (121).

<sup>2</sup> الاستثناءات المؤقتة نصت عليها المادة (5)، والبند (ب) من الفقرة (3) من المادة (9)، والمادة (12)، والفقرة (2) من المادة (15)، والفقرة (3) من المادة (18).

<sup>3</sup> المادة (2) من الاتفاقية رقم 121.

<sup>4</sup> وهم: أ) الأشخاص الذين يؤدون أعمالا عرضية ويستخدمون لأغراض تتعلق بتجارة أو نشاط صاحب العمل. ب) العاملين في منازلهم.

ج) أفراد أسرة صاحب العمل الذين يعيشون في بيته، فيما يتعلق بعملهم لحسابهم.

د) فئات أخرى من المستخدمين لا يتجاوز عددهم 10 في المائة من مجموع المستخدمين غير الشرعيين عملا بالفقرات (أ) إلى (ج).

13/83<sup>1</sup> على أنه: "تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو بتأهيل مهني خاص. وتحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم [...]".

أما المشرع المغربي فلم يعطي تعريف دقيقا واكتفى بتسطير الملامح الكبرى واعتبر الأمراض مهنية "الأعراض المرضية [...]" والالتهابات، وتعفن الجراثيم، وكذا الأمراض المبينة في القرار المتخذ من طرف السلطة الحكومية المكلفة بالشغل<sup>2</sup>.

كما يُعرّف المرض المهني بأنه: "المرض الذي يُصيب العامل نتيجة انشغاله في مهنة أو صناعة معينة"<sup>3</sup> أو هو "المرض الذي يترتب عن مهنة أو عمل ويأخذ حكم الإصابات الناجمة عن حوادث العمل"<sup>4</sup>، وهناك من ربط المرض المهني بمدة زمنية لظهوره إذا عرف على أنه: "المرض الذي ينتج عن مزاولة مهنة معينة لمدة من الزمن، إذ يظهر في صورة أعراض مرضية تلازم العامل في هذه المهنة"<sup>5</sup>. أما المعهد العربي للصحة والسلامة المهنية فيعرف المرض المهني بأنه "الإصابة بالأمراض المهنية الموصوفة المنصوص عنها في جداول وطنية معتمدة والتي تنجم عن التعرض لعوامل فيزيائية، أو كيميائية، أو فزيولوجية خطيرة، أو مضرّة بالصحة، مما قد يؤدي للوفاة أو الإصابة بمرض مزمن"<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> المؤرخ في 20/07/1983 المعدل والمتمم بالمرسوم التشريعي 09/94 المؤرخ في 11/04/1994 والأمر 17/96 المؤرخ في 07/60/1996.

<sup>2</sup> علال المنوار، من أجل حكمة جيدة في مجال المخاطر المهنية بالمغرب، مطبعة البيضاوي، المغرب، 2010، ص 171.

<sup>3</sup> مصطفى أحمد أبو عمر، المرجع السابق، ص 312.

<sup>4</sup> علال المنوار، المرجع السابق، ص 28.

<sup>5</sup> وسام عداد، الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدرّاء التعليم المتوسط والثانوي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في التربية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2016/2017، ص 40.

<sup>6</sup> علال المنوار، المرجع السابق، ص 169.

## ثانيا: أنظمة تعويض الأمراض المهنية:

ولكن التطبيق العملي لأي تعريف خلق صعوبات كثيرة تتعلق بتحديد المرض المهني وفقا لتعريف معين<sup>1</sup>. لذلك اختلفت التشريعات في الأساليب التي تتبعها في سبيل تحديد الأمراض المهنية وبالتالي صعوبة إثبات العلاقة بين المرض المهني وطبيعة العمل، و أفرزت ثلاثة أنظمة لتحديد الأمراض المهنية<sup>2</sup>.

(1) **نظام التغطية الشاملة:** هذا النظام يقوم على فكرة أساسية مفادها، أن كل مرض سببه العمل، أو الظروف المحيطة بأدائه، أو الأماكن التي يتم فيها يعتبر مرضا مهنيا وبالتالي التعويض عنه<sup>3</sup>. هذا الأسلوب يتميز بالمرونة من خلال تغطيته لكافة الأمراض المهنية المحتمل حدوثها، لكن ما يُعاب على هذا النظام أنه يحدد المرض المهني بطريقة لاحقة عن الإصابة، وهذا العبء يقع على اللجنة الفنية<sup>4</sup>.

(2) **نظام الجداول أو القائمة:** وفقا لهذا الجدول يضع المشرع جدولا مزدوجا يحدد فيه الأمراض المهنية في جانب، والأعمال أو المهن التي ينجم عنها هذا المرض في جانب آخر، وفي ظل هذا النظام تعد إصابة العامل بأحد الأمراض المذكورة في الجدول قرينة على أنه ترجع للعمل الذي يزاوله، ويوفر بذلك على الأجير أو العامل عناء الإثبات في حالة إصابته بأحد الأمراض المذكورة في الجدول<sup>5</sup>.

(3) **النظام المختلط:** هدف هذا النظام تلافي عيوب النظامين السابقين، فالمشرع بهذا النظام يُقسم الأمراض المهنية إلى نوعين، الأول يتمثل في الأمراض المذكورة في الجدول المرفق بالقانون

<sup>1</sup> علال المنوار، المرجع السابق، ص 29.

<sup>2</sup> مصطفى أحمد أبو عمر، المرجع السابق، ص 312.

<sup>3</sup> رمضاوي سليمان، نظام المسؤولية عن الأمراض المهنية في قانون الوظيفة العامة، حالة موظفي القطاع الصحي أنموذجا، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2010/2011، ص 102.

<sup>4</sup> مصطفى أحمد أبو عمر، المرجع السابق، ص 313.

<sup>5</sup> علال المنوار، المرجع السابق، ص 30.

الذي يحدد الأمراض المهنية والمهن المسبب له، والثاني يضم أي أمراض غير مذكورة في الجدول تثبت علاقتها بالمهنة التي يمارسها<sup>1</sup>.

### ثالثاً: معايير منظمة العمل الدولية:

في مجال الأمراض المهنية وضعت منظمة العمل الدولية المعايير اللازمة لتعويض التعرض لهذه الأمراض المهنية، وتاريخ أول اتفاقية يرجع إلى سنة 1925، حيث أصدرت المنظمة الاتفاقية رقم 18 المتعلقة بتعويض العمال عن الأمراض المهنية، وبموجبها: "تتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تصادق على هذه الاتفاقية أن تكفل دفع تعويضات للعمال الذين يصيبهم العجز بسبب أمراض مهنية أو لمن كانوا يعولونهم في حالة وفاة هؤلاء العمال بسبب هذه الأمراض"<sup>2</sup>.

بخصوص مقدار التعويض الذي ينص عليه التشريع الوطني، فإنه لا تقل قيمته عن التعويض الناتج عن حوادث العمل، ويجوز لكل دولة عضو اتخاذ التغييرات والتعديلات اللازمة في قانونها الوطني ولوائحها. وتضمنت هذه الاتفاقية قائمة من ثلاثة أمراض وحالات التسمم، وهي التسمم بالرصاص، والتسمم بالزئبق، وعدوى الجمرة الخبيثة، وجدولاً مرفقاً بهذه الاتفاقية يتضمن قائمة الصناعات والعمليات المتعلقة بهذه الأمراض والمواد السامة<sup>3</sup>.

ولما كان من المعترف به أن كل دولة حرة في أن تضع بموجب تشريعها الوطني، قائمة بالأمراض المهنية أكثر اكتمالاً من القائمة الواردة في المادة (2) من الاتفاقية رقم 18، فإن منظمة العمل الدولية في التوصية رقم 24، والتي تضمنت بنداً واحداً فقط، طلبت من خلاله من كل دولة عضو أن تعتمد إجراءً مبسطاً في حال عدم وجود قائمة بالأمراض المهنية في تشريعها الوطني.

الاتفاقية رقم 18 تمت مراجعتها بالاتفاقية رقم 42 المتعلقة بتعويض العمال عن الأمراض المهنية لسنة 1934، وتضمنت هذه الاتفاقية قائمة جديدة من عشرة أمراض مهنية. جهود منظمة

<sup>1</sup> مصطفى أحمد أبو عمر، المرجع السابق، ص 315، 316.

<sup>2</sup> الفقرة الثانية من المادة (1) من الاتفاقية رقم 18.

<sup>3</sup> المادة (2) من الاتفاقية رقم 18.

العمل الدولية لم تقف عند هذا المستوى، حيث أصدرت الاتفاقية رقم 121 المتعلقة بالإعانات في حالة إصابات العمل والأمراض المهنية، وتضمنت هذه الاتفاقية بدورها قائمة جديدة للأمراض المهنية، حيث نصت في الجدول المرفق بهذه الاتفاقية على خمسة عشر مرضاً مهنيًا ويقابلها الأعمال المنطوية على التعرض للخطر.

ويمكن القول أن الاتفاقية رقم 121 المراجعة للاتفاقية رقم 18 والاتفاقية رقم 42 ومن خلال وضعها المعايير اللازمة لتعويض التعرض للأمراض المهنية أخذت بالأنظمة الثلاث السابقة، فبعد أن أخذت بنظام الجدول أو القائمة في الاتفاقية رقم 18 والاتفاقية رقم 42، فإنه في هذه الاتفاقية ومن خلال المادة (8) منها أجازت لكل دولة عضو أن تختار بين ثلاثة أساليب:

- أن تضع كل دولة قائمة بالأمراض المهنية، على أن تتضمن على الأقل الأمراض المذكورة في الجدول المرفق بهذه الاتفاقية.
- أو أن تدرج في تشريعها تعريفًا بالأمراض المهنية، على أن يكون نطاقه على قدر كافٍ من الاتساع بحيث تغطي على الأقل الأمراض المذكورة في الجدول المرفق بهذه الاتفاقية.
- أما ثالث الأساليب فهو الجمع بين الأسلوب الأول والثاني، أي أن تضع قائمة بالأمراض المهنية، يكملها تعريف عام للأمراض المهنية، بحيث يسمح بتحديد أمراض مهنية غير واردة في هذه الاتفاقية أو أمراض أخرى جديدة تظهر تحت شروط جديدة تختلف عن الشروط المقررة في هذه الاتفاقية.

وهذا ما أكدته عليه التوصية رقم 121 المتعلقة بالإعانات في حالة إصابة العمل في البند السابع منها، حيث يسمح بتقديم الدليل على وجود أصل مهني لأمراض أخرى غير واردة في قائمة الأمراض المهنية التي يتضمنها التشريع الوطني، أو لأمراض واردة فيها عندما تظهر في ظروف مختلفة عن الظروف التي أفترض وجود الأصل المهني لهذه الأمراض على أساسها.

ومن أجل تعزيز إجراءات تحديد وتسجيل الأمراض المهنية وتحديثه دوريا والإخطار واتخاذ تدابير الوقاية وتحسين عملية التعويض، اعتمدت منظمة العمل الدولية التوصية رقم 194 المتعلقة بقائمة الأمراض المهنية وتسجيل حوادث العمل والأمراض المهنية والإخطار بها لسنة 2002، هذه التوصية جاءت بأحكام عززت بها تلك الواردة في الاتفاقية رقم 121، خاصة فيما يتعلق بقائمة الأمراض المهنية، حيث نصت على أن تضع السلطة المختصة بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلا لأصحاب العمل والعمال قائمة تشمل قدر الإمكان جزءا بعنوان "الأمراض المشتبه بأنها مهنية"<sup>1</sup>، كما أنها قسمت الأمراض إلى أربع فئات وهي:

- الأمراض الناجمة عن العوامل وتتضمن، الأمراض الناجمة عن العوامل الكيميائية، والناجمة عن العوامل الفيزيائية، وأخرى ناجمة عن العوامل البيولوجية.
- أمراض الجسم التي تتحدد وفقا للعضو المستهدف، وتتضمن أمراض الجهاز التنفسي، أمراض الجلد المهنية، اضطرابات العضلات والميكل العظمي المهنية.
- السرطان المهني وينجم عن عدة عوامل من بينها البترين ومركباته، غبار الخشب
- أمراض أخرى وتتضمن ارتجاج العين التشنجي لعمال المناجم.

هذه القائمة ينبغي تحديثها دوريا عن طريق اجتماعات ثلاثية للخبراء يدعو إليها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، حيث يمثل ارتفاع عدد الأمراض الجديدة تحديا أمام أنظم الضمان الاجتماعي في العالم، فهذه الأمراض مازالت موضع نقاش وخلاف، إذ يصعب إرجاع سببها إلى مكان العمل كالأضطرابات العقلية المتعلقة بالعمل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> البند (2) من التوصية رقم 194.

<sup>2</sup> الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي، التطورات والاتجاهات الحديثة ( دعم الضمان الاجتماعي الحيوي ) المنتدى العالمي للضمان الاجتماعي، الدورة 29 للجمعية العمومية للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي، 15/10 سبتمبر 2007، ص 5،

## الفصل الثاني

## حماية الفئات المشتهة في علاقات العمل

أولى القانون الدولي للعمل اهتماما خاصا ببعض الفئات العاملة، رغبة في حمايتها لشعوره بأنها تحتاج إلى رعاية خاصة بالنظر لاعتبارات معينة، كالجنس، العمر، الحالة الجسمانية والعقيلة، والوضعية الاجتماعية— فالأطفال والنساء والمهاجرين والعمال المتزليين هم المقصودين من هذه الحماية، وقد صدرت العديد من الاتفاقيات والتوصيات الدولية والتشريعات المحلية، التي هدفت لتأمين حماية ومساعدة أكثر شمولاً وتفصيلاً بخصوص باقي فئات العمال. تتمثل الفكرة الأساسية من حماية فئات من السكان، في أن الحقوق المعترف بها عموماً للأفراد ليست كافية ولا تستجيب وحدها لاحتياجات هذه الفئات، مما يستدعي منحها حماية إضافية، بغية مساواتها الفعلية بغيرها من فئات المجتمع.

فحظي موضوع القضاء على عمل الأطفال باهتمام الدول منذ وقت مبكر، فكان تقرير حد أدنى لسن التشغيل من أولى المسائل التي حظيت باهتمام منظمة العمل الدولية والتي من خلال عدة معايير نظمت عمل الأطفال وحاولت القضاء على أسوأ أشكاله،<sup>1</sup> المرأة في مجال العمل تواجه عدة مشاكل تتعلق المساواة في الحقوق الناشئة عن العمل بين الرجل والمرأة<sup>2</sup>، وبالمسؤولية المزدوجة اتجاه الأسرة والعمل، فهي مطالبة بالتوفيق بين وظيفتها الاجتماعية كأم وعملها، حيث عملت معايير العمل الدولية على حماية وظيفتها الاجتماعية إلى جانب تمكينها من العمل الذي يتناسب مع قدراتها البدنية ووظيفتها الاجتماعية من خلال حظره أو تقييده (مبحث أول). كما احتلت منظمة العمل الدولية مكانة رائدة في حماية العمال المهاجرين، ففي حالة الهجرة غير الشرعية يتعرضون إلى المضايقة والاعتقال والترحيل دون محاكمة، وهم أيضاً معرضون للعمل الجبري أو الاتجار بالأشخاص كما يتعرضون إلى مضايقات سواء من خلال سوء ظروف العمل وانعدام الحماية

<sup>11</sup> تمت دراسة هذا المحور في الفصل الثاني من الباب الأول من خلال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، أنظر، ص 124 وما بعدها.

<sup>2</sup> تمت دراسة هذا المحور في الفصل الثاني من الباب الأول من خلال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، أنظر، ص 155 وما بعدها.

الاجتماعية وتدني الأجور (مبحث ثان)، و نظرا للوضع غير المنظم لفئة العمال المتزليين والذين كانوا عرضة لخطر العمل الجبري، استدعى تدخل منظمة العمل الدولية من خلال عدة معايير لحماية هذه الفئة من الفئات المهشة في علاقات العمل، حيث يعانون أكثر من غيرهم من أشكال معينة من الاستغلال والإساءة ( مبحث ثالث).

## المبحث الأول

### المرأة

عندما يُؤخذ في الاعتبار عمل المرأة المدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر، فالمرأة تعمل عددا أكبر من الساعات في اليوم مقارنة بالرجل، معايير العمل الدولية وضعت لتوفق المرأة بين عملها ووظيفتها الاجتماعية، فكان من اللازم وضع تدابير حمائية للمرأة العاملة تتوافق مع قدراتها البدنية، ووضع تدابير خاصة بالسلامة والصحة المهنتين تأخذ بعين الاعتبار الاختلافات البيولوجية والإنجابية بين المرأة والرجل، لذلك عملت منظمة العمل الدولية على معالجة هذه الإشكاليات من خلال المحاور التالية<sup>1</sup>:

- تنظيم عمل المرأة بما يتفق مع قدراتها البدنية.
- حماية الوظيفة الاجتماعية للمرأة العاملة إلى جانب بتمكنها من العمل.

### المطلب الأول

#### تنظيم عمل المرأة بما يتفق مع قدراتها البدنية

لقد كان اهتمام منظمة العمل الدولية بما يصطلح عليه بمعايير التدابير الحمائية على مستوى عال خاصة في مجال العمل تحت سطح الأرض، رفع الأوزان و الحمولات، العمل الليلي. وفي هذا الشأن واجهت المعايير الدولية إشكاليات معينة يمكن تحديدها فيما يلي:

- حظر أو تقييد عمل المرأة في بعض الأعمال مراعاة لقدراتها البدنية.

<sup>1</sup> يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 211.

– حظر أو تقييد عمل المرأة ليلا لاعتبارات صحية واجتماعية.

## الفرع الأول

### الحماية ضد أخطار خاصة

ومن مظاهر هذه الحماية يمكن أن نشير إلى ما يأتي:

#### أولاً: العمل تحت سطح الأرض:

يُعرف هذا النوع من الأعمال بالخطورة الناتجة عن الحوادث التي تكثر فيه جراء الانهيارات التي تعرفها المناجم في الغالب، وفي هذا المجال يوجد فرق واضح بين المرأة والرجل نظرا للضعف الجسدي الذي تتميز به المرأة<sup>1</sup>، معايير العمل الدولية في هذا المجال لم تضع قيودا عديدة على نوع العمل الذي تمارسه المرأة انطلاقا من سعيها إلى إقرار المساواة بين الجنسين في هذا الشأن، لذا اقتصرت هذه المعايير على الاتفاقية الدولية رقم (45) بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الأرض في المناجم بمختلف أنواعها<sup>2</sup>. وتشمل كلمة «المناجم» في مفهوم هذه الاتفاقية كل منشأة عامة أو خاصة، الغرض منها استخراج أي مادة من باطن الأرض.

المادة (2) من هذه الاتفاقية، منعت استخدام أي امرأة أيا كان سنها للعمل تحت سطح الأرض في أي منجم، كما وضعت بعض الاستثناءات عن النص العام الذي يقضي بالمنع، حيث يجوز للقوانين أو اللوائح الوطنية أن تستثني من الخطر:

- النساء اللاتي تشغلن مناصب في الإدارة ولا تؤدين أعمالا يدوية؛
- النساء العاملات في الخدمات الصحية وخدمات الرعاية؛
- النساء اللاتي يقضين أثناء دراستهن فترة تدريب في أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض؛

<sup>1</sup> دمري أحمد، مساهمة في ظروف العمل، د م ج، الجزائر، 1990، ص 67.

<sup>2</sup> «الملاحظ أن المشرع الفرنسي كان قد منع عمل النساء قبل صدور الاتفاقية الدولية رقم 45، حيث صدر قانون 19 ماي 1874، بمنع في مادته (7) قبول النساء في أشغال تحت سطح الأرض»، تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 305.

– أي نساء أخريات يتعين عليهن التزول أحيانا إلى أقسام المناجم الواقعة تحت سطح الأرض لأداء عمل غير يدوي<sup>1</sup>.

### ثانيا: رفع الأوزان والحمولات:

في هذا المجال أصدرت منظمة العمل الدولية الاتفاقية الدولية رقم 127 في 28 جوان 1967، المتعلقة بالحد الأقصى للأثقال التي يسمح لعامل واحد بحملها.

وتعني عبارة "النقل اليدوي للأحمال" أي نقل يكون فيه الوزن محملا كلياً على عامل واحد، وتتضمن رفع وإنزال الأحمال<sup>2</sup>. هذه الاتفاقية لم تحدد الأوزان بشكل حسابي أو رقمي، إلا أنها وضعت الإطار العام وكلفت الدول المنضمة إليها بهذا العمل، حيث نصت المادة (7) من هذه الاتفاقية على أنه: "يجد من تكليف النساء والأحداث بالنقل اليدوي للأحمال بخلاف الأحمال الخفيفة، حيثما يكلف النساء والأحداث بالنقل اليدوي للأحمال، فإن الحد الأقصى لوزن هذه الأحمال، يجب أن يقل بدرجة ملموسة عن الوزن المسموح به للذكور البالغين".

عكس الاتفاقية رقم 127 فإن التوصية المكتملة لها حددت الحد الأقصى للوزن الذي يُسمح بحمله، حيث ينبغي أن تأخذ الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في اعتبارها عند تحديد الحد الأقصى للوزن، الخواص الفزيولوجية، والظروف البيئية وطبيعة العمل الذي يتعين إنجازها.

فبالنسبة للعمال الذكور البالغين يجب أن لا يتجاوز الحد الأقصى للوزن الذي يسمح بحمله (55 كيلو غراما)، أما النساء العاملات في النقل اليدوي للأحمال فينبغي أن يكون الحد الأقصى أقل بطريقة ملموسة من الوزن المسموح به للذكور البالغين من العمال، بالإضافة إلى عدم تكليف

1 المادة (3) من الاتفاقية رقم 45.

2 المادة (1) من الاتفاقية رقم 127.

أي امرأة بالنقل اليدوي للأحمال أثناء فترة الحمل، أو خلال الأسابيع العشرة التي تعقب الوضع إذا رأى الطبيب المؤهل أن مثل هذه العمل يمكن أن يعرض صحتها أو صحة الطفل للاعتلال<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني

### العمل الليلي

شهدت الأيام الأولى بعد تأسيس منظمة العمل الدولية اعتماد بعض التدابير التي أقصت المرأة من بعض أشكال العمل<sup>2</sup>. ففي أول دورة لمؤتمر العمل الدولي تم إقرار الاتفاقية رقم 4 لسنة 1919 المتعلقة بتشغيل النساء ليلا في الصناعة، والتي منعت تشغيل النساء دون استثناء، لكن نظرا لصعوبة تطبيق هذه الاتفاقية لأنها تضمنت أحكاما صارمة تمنع عمل النساء، ونظرا للتطور الذي عرفه عالم الشغل، وتحت ضغوط بعض الدول ونقابات العمال وأرباب العمل<sup>3</sup>، تم تعديلها بموجب الاتفاقية رقم 41 الصادرة في 19 جوان 1934، حيث استثنت من مجال تطبيقها، النساء اللواتي يشغلن وظائف إدارية ذات مسؤولية ولا تقمن بأعمال يدوية، وحددت مفهوم كلمة 'ليل' وهي "فترة من إحدى عشرة ساعة متعاقبة على الأقل، تشمل فترة لا تقل عن سبع ساعات متعاقبة وتقع ما بين الساعة العاشرة مساء والسابعة صباحا"، وعدلت هذه الاتفاقية سنة 1948 بصدر الاتفاقية رقم 89، التي جاءت بالتعديلات التالية<sup>4</sup>:

- أعطت سلطة تقديرية كبيرة للدول المصادقة عليها، في تحديد الفترة التي تتضمن فترة الليل.
- راعت الاتفاقية خصوصيات بعض الدول مثل الهند وباكستان.
- استثنت من مجال تطبيقها النساء اللاتي تشغلن مراكز إدارية أو فنية ذات مسؤولية، والنساء اللواتي يعملن في خدمات الصحة إذا كن لا يزاولن في العادة عملا يدويا.

<sup>1</sup> الفقرتان (أ) و (ب) من البند السادس من التوصية رقم 128.

<sup>2</sup> عام العمل، مجلة منظمة العمل الدولية، العدد 65، أكتوبر 2009، ص 2.

<sup>3</sup> دراقي هبة خديجة، المرجع السابق، ص 61.

<sup>4</sup> تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 315.

ورغم هذا التطور الذي عرفته اتفاقيات منظمة العمل الدولية، فإن بعض الدول الأعضاء أبدت بعض الشكوك حولها، كونها تصطدم مع مبدأ المساواة. وهكذا، اعتبر مناصرو مبدأ المساواة، منع العمل الليلي على النساء يعيق تحقيق هذا المبدأ، ويقيم التمييز بين الجنسين، كما أن مبدأ الحماية القائمة على خصائص المرأة في مجال العمل يعتبر تناقضاً، لأنه إذا كانت هذه الحماية تساعد المرأة، إلا أنها تفرض عليها حدوداً وذلك من خلال تقليص فرصها في التوظيف<sup>1</sup>.

ففي سنوات السبعينات، انسحبت من الاتفاقية رقم 89 لسنة 1948، كل من لكسمبورغ والأوروغواي، وفي سنة، 1971 طلبت الحكومة السويسرية من منظمة العمل الدولية مباشرة إجراءات تعديل هذه الاتفاقية، واعتبرت العمل الليلي للنساء يجب ألا يمنع، إلا في الحالات التي يشكل فيها خطراً كبيراً على صحة المرأة والرجل<sup>2</sup>.

ومع تطور الحركة النسائية وتواصل ضغطها على الحكومات، في سبيل ما يسمى بالمساواة الكاملة<sup>3</sup>، وتبني اتفاقية إلغاء كل أشكال التمييز تجاه النساء سنة 1979، والانضمام الدولي الواسع إليها، طرأ تطور هام على هذا التوجه جعل منظمة العمل الدولية تتراجع عن منع العمل الليلي على النساء، من خلال اعتمادها البروتوكول الملحق بالاتفاقية رقم (89) سنة 1990 الذي أجاز أن تسمح القوانين أو اللوائح الوطنية بتعديلات في الفترة الليلية وبإعفاءات من الالتزام بحظر عمل النساء ليلاً في المنشآت الصناعية<sup>4</sup>، والاتفاقية رقم 171 لسنة 1990، حول العمل الليلي، التي نظمت العمل الليلي حسب بما يضمن الحماية البيولوجية للمرأة، وهذا ما نصت عليه المادة (11) من اتفاقية إلغاء كل أشكال التمييز اتجاه النساء، حيث نصت في الفقرة 1 (و) على: "الحق في

1 أعمر يجاوي، المرجع السابق، ص 328.

2 أعمر يجاوي، المرجع نفسه، ص 329.

3 تاج عطاء الله، المرجع السابق، ص 316.

4 يوسف إلياس، المرجع السابق، ص 235.

الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب"، وفي الفقرة 2 (د) على: " توفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها"<sup>1</sup>.

فالاتفاقية رقم 171 الصادرة في 20 جوان 1990 أحدثت ثورة في ميدان العمل الليلي، إذ قلصت من مدته ورفعت المنع الذي كان يخص النساء بصورة نهائية، مع وضع حماية خاصة لها أثناء الحمل، حيث نصت المادة (7) من هذه الاتفاقية، على ضرورة اتخاذ كل دولة تصادق على هذه الاتفاقية إجراءات تضمن ممارسة العاملات عمل آخر ليس بعمل ليلي أو إطالة إجازة الوضع.

إنّ معايير العمل الدولية المتعلقة بالعمل الليلي ساهمت في الانتقال من المفهوم الذي كان ينادي بحماية المرأة من ظروف العمل الشاقة، إلى الإدراك بأن الحماية المناسبة لطبيعة العمل يجب أن تمنح إلى جميع العمال بصرف النظر عن الجنس، فباستثناء المعايير المتعلقة بحماية الأمومة، فإن سائر التدابير الحمائية لا تخدم أهداف المساواة في الفرص والمعاملة للرجال والنساء، فالعمل الليلي الذي لا تحتمله المرأة لا يرجع إلى الفوارق البيولوجية وإنما إلى دور المرأة المزدوج القائم على تدبير المنزل ( الوظيفة الاجتماعية) والعمل المأجور<sup>2</sup>.

## المطلب الثاني

### حماية الوظيفة الاجتماعية للمرأة العاملة إلى جانب تمكينها من العمل

في إطار منظمة العمل الدولية، فإن اهتمام المنظمة بحماية أمومة المرأة العاملة كان واسعاً وشاملاً حيث تصدت المعايير الدولية لمعالجة هذا الموضوع مبكراً، فقد أقر مؤتمر العمل الدولي في دورته الأولى المنعقدة سنة 1919 الاتفاقية الدولية رقم (3) بشأن استخدام النساء قبل الوضع وبعده، ورُجعت أكثر من مرة، آخرها سنة 2000، حيث أصدر مؤتمر العمل الدولي الاتفاقية رقم (183) بشأن حماية الأمومة. إن أهم المعايير الأساسية الدولية لحماية الأمومة وفقاً لما انتهت إليه الاتفاقيات الدولية وخاصة الاتفاقية رقم (183) هي: "حماية صحة المرأة الحامل، وإجازة الأمومة".

<sup>1</sup> أعمار يچياوي، المرجع السابق، ص 328

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، ألباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين، ط2، 2012، ص 142.

## الفرع الأول

## حماية صحة المرأة الحامل

تفرض الاتفاقية رقم (183). بمقتضى مادتها الثالثة بوجوب أن تتخذ الدولة العضو، بعد التشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال تدابير لضمان ألا تضطر المرأة الحامل أو المرضعة إلى أداء عمل تعتبره السلطة المختصة ضارا بصحة الأم و الطفل، أو حيث يقرر تقييم بوجود خطر جسيم على صحة الأم وصحة طفلها، وعليه حددت توصية منظمة العمل الدولية رقم (191) المتعلقة بحماية الأمومة لسنة 2000 بعض المخاطر على سبيل المثال وهي كما يلي:

- كل عمل يدوي شاق، وهو ما أشارت إليه توصية منظمة العمل الدولية رقم 128 المتعلقة بالحد الأقصى فنصت الفقرة 18 على أنه: "لا ينبغي تكليف أي امرأة بالنقل اليدوي للأثقال أثناء حمل ثابت طبيًا".

- كل عمل يعرض المرأة لعوامل بيولوجية أو كيميائية أو فيزيائية قد تكون خطيرة على وظائفها التناسلية<sup>1</sup>، حيث نصت الاتفاقية الدولية رقم 136 من خلال المادة (11) على أن: "لا تستخدم النساء اللاتي يُثبت طبيًا أنهن حوامل، والأمهات المرضعات، في عمليات تنطوي على التعرض للبترين أو لمنتجات تحتوي على بترين".

- كل عمل يقتضي التوازن<sup>2</sup>.

- كل عمل يتطلب جهدا عضليا بسبب حالة جلوس أو وقوف طويلة أو درجات حرارة عالية أو اهتزازات.

فإذا أصبح العمل يشكل خطرا على صحة المرأة الحامل أو ولدها، يمكنها أن تطلب من

المستخدم بعد استظهار شهادة طبية وفقا للفقرة (2/6) من التوصية رقم (191) ما يأتي:

- وضع حد للخطر؛

<sup>1</sup> الفقرة 3/6 من التوصية رقم (191).

<sup>2</sup> الفقرة 3/6 من التوصية رقم (191).

- تكييف ظروف العمل؛
  - التحويل إلى منصب آخر عند تعذر تكييف ظروف العمل؛
  - عطلة مدفوعة الأجر عند تعذر التحويل إلى منصب آخر.
- وبالرجوع إلى الاتفاقية الدولية رقم (171) المتعلقة بالعمل الليلي لسنة 1990 فقد نصت على تحويل المرأة الحامل إلى العمل في النهار في حالتين:
- قبل و بعد الولادة لمدة 16 أسبوع على الأقل على أن تعمل 8 أسابيع نهاراً قبل الولادة؛
  - عند تقديم شهادة طبية تثبت أن صحة الأم أو الولد تتطلب العمل نهاراً سواءً في فترة الحمل أو بعد الولادة.

فقد نصت المادة (4/7) من الاتفاقية (171) على أنه: "يجب ألا يترتب عن أحكام هذه المادة التقليل من الحماية والمزايا المرتبطة بعطلة الأمومة"، أي أنه عند تحويل المرأة الحامل إلى العمل في النهار فإنها لا تستفيد من هذا الإجراء إلا بعد انتهاء عطلة الأمومة.

أما التوصية (191) السابقة الذكر فقد وضعت مبدأ عاماً في هذا الإطار<sup>1</sup> مفاده أن: "المرأة الحامل أو المرضعة لا ينبغي أن تجبر على العمل الليلي عندما يثبت في شهادة طبية أن مثل هذا العمل لا يتلاءم مع حالتها"<sup>2</sup>.

## الفرع الثاني

### إجازة الأمومة

أولى الموضوعات التي حظيت بالاهتمام الدولي، موضوع حاجة المرأة الحامل إلى الانقطاع عن العمل بسبب الحمل والوضع، حيث تقرر للمرأة<sup>3</sup> الحق في إجازة قبل الوضع وبعده.

<sup>1</sup> أعمار يجاوي، المرجع السابق، ص48.

<sup>2</sup> الفقرة (4/6) من التوصية رقم (191).

<sup>3</sup> كلمة 'امرأة' في مفهوم الاتفاقية رقم 103 تعني: "أي امرأة بغض النظر عن سنها أو جنسها أو عرقها أو معتقدها، متزوجة كانت، أو غير متزوجة، وتعني كلمة 'طفل' أي طفل سواء كان والداه متزوجان أو غير متزوجان"، هذا المفهوم أكدته كذلك الاتفاقية رقم 183 حيث: "ينطبق تعبير 'امرأة' على أي أنثى دون تمييز، وينطبق تعبير 'طفل' على أي طفل دون أي تمييز".

## أولاً: الإجازة في الحالة العادية:

أولى الاتفاقيات التي عيّنت بهذه المسألة الاتفاقية الدولية رقم (3) لسنة 1919 حيث نصت في المادة (3) منها على:

- عدم السماح للمرأة بالعمل خلال الأسابيع الستة التالية للوضع.
- إعطاء المرأة حق الانقطاع عن عملها إذا قدمت شهادة طبية تثبت احتمال حدوث الوضع في غضون ستة أسابيع.

لإشارة فإن الاتفاقية الدولية رقم (3) لم تحدد مدة معينة بل أرست المبادئ العامة لعطلة الأمومة وعبر مراجعات عديدة<sup>1</sup> لهذه المعايير انتهت إلى النص في المادة (4) من الاتفاقية رقم (183) المتعلقة بحماية الأمومة لسنة 2000، على الإقرار للمرأة بالحق في الحصول على إجازة لا تقل مدتها عن 14 أسبوعاً. تشمل فترة إجازة إلزامية بعد ولادة الطفل مدتها 6 أسابيع تتعلق بحماية صحة الأم وولدها، لكن التوصية رقم (191) سابقة الذكر المكتملة لهذه الاتفاقية فقد حثت الدول في الفقرة (1) على رفع هذه المدة إلى 18 أسبوعاً على الأقل.

كما قدمت معايير العمل الدولية تسهيلات للأمهات اللاتي تُرضعن أطفالهن وللرُضع، فالتوصية رقم 95 المكتملة للاتفاقية رقم 3 حددت فترات التوقف عن العمل لأغراض الرضاعة بساعة ونصف ساعة خلال يوم العمل، كما يُسمح وفقاً لهذه التوصية بتغيير فترات الرضاعة من ناحية توافرها ومدتها بناء على شهادة طبية، ومن بين التسهيلات التي قدمتها هذه التوصية إنشاء مرفق لإرضاع الأطفال ورعايتهم اليومية، يتكفل نظام تأمين اجتماعي بتمويلها أو على الأقل دعمها<sup>2</sup>.

1 بعد اعتماد منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 3، تمت مراجعتها بالاتفاقية رقم 103 لسنة 1952 التي حددت إجازة الأمومة بـ 12 أسبوعاً، ثم التوصية المكتملة لهذه الاتفاقية رقم (95) لسنة 1952 التي مددت إجازة الأمومة إلى 14 أسبوعاً وهذا ما أكدته الاتفاقية رقم 183

2 البند الثالث من التوصية رقم 95.

أما التوصية رقم 191 فأضافت تسهيلاً أخرى عندما نصت على أنه "ينبغي أن يتمتع أي من وادي الطفل العاملين بإجازة والدية خلال فترة تعقب إجازة الأمومة"<sup>1</sup>. وفي حالة التبني تتاح للوالدين المتبنين الحصول على نفس نظام الحماية الذي توفره الاتفاقية رقم 183، وخاصة ما يتعلق بالإجازة والإعانات والحماية في مجال الاستخدام<sup>2</sup>.

### ثانياً: الإجازة في حالة حصول مضاعفات ناشئة عن الحمل والوضع:

قد تنشأ عن الحمل والوضع مضاعفات، فقد يحدث أن تسوء هذه الأحوال إما قبل بدأ سريان العطلة أي قبل الولادة حيث تقتضي حالة المرأة الخلود إلى الراحة خلال مدة الحمل، كما قد تنتج بعض الأمراض الناجمة عن الولادة بعد الوضع وبعد انتهاء مدة العطلة القانونية مما يستوجب تمديد هذه العطلة حفاظاً على صحة الأم و الوليد.

المعايير الدولية عاجلت هذه المسألة، من خلال نص المادة (5) من الاتفاقية الدولية رقم 183 فقررت أن: "تمنح إجازة الأمومة أو بعدها، بناء على شهادة طبية في حالة الإصابة بمرض أو حدوث مضاعفات أو احتمال حدوث مضاعفات ناتجة عن الحمل أو الولادة ويجوز تحديد هذه الإجازة والحد الأقصى لطولها وفقاً إلى القوانين والممارسات الوطنية". بالإضافة إلى هذه المعايير هناك معايير أخرى جاءت لتدعم التدابير الحمائية للأمومة المرأة منها:

— حظر التمييز في الاستخدام بسبب الأمومة حيث نصت المادة (9) من الاتفاقية 183 على أن تتخذ كل دولة عضو تدابير مناسبة لضمان ألا تشكل الأمومة سبباً للتمييز في الاستخدام بما في ذلك فرص العمل. وتؤكد هذه المعايير على أن التدابير يجب أن تشمل حظر الاشتراط على أي امرأة تتقدم لشغل وظيفة ما أن تجري اختباراً مبيناً للحمل، أو أن تقدم شهادة تفيد إجراءاتها مثل هذا الاختبار،

1 الفقرة (3) من البند (10) من التوصية رقم 191.

2 الفقرة (3) من البند (10) من التوصية رقم 191.

- الحق في إرضاع وليدها أثناء وقت العمل ففي المادة (10) من الاتفاقية رقم 183 إقرار للمرأة بالحق في الحصول على فترة أو فترات توقف يومية أو على تخفيض ساعات العمل اليومية لإرضاع طفلها رضاعة طبيعية.
  - فترات التوقف هذه، تعتبر بمثابة ساعات عمل حيث يترك المعيار الدولي تحديد هذه الفترات وعددها و طولها وإجراءات تخفيض ساعات العمل ليقررها التشريع الوطني.
- ولتحقيق هذا الغرض الأخير سعت معايير العمل الدولية إلى إقرار معايير توجب توفير مكان لإيواء أطفال العاملات حيث نصت التوصية 191 في البند التاسع منها على أنه ينبغي: "حين يكون ذلك ممكنا عمليا أن تتخذ ترتيبات من أجل إقامة مرافق للإرضاع في ظل ظروف صحية ملائمة في مكان العمل أو قريبا منه".
- الملاحظ أن هذا المعايير صيغت بمرونة كبيرة بإيرادها عبارة "حينما يكون ذلك ممكنا عمليا". كما أن هذا المعيار ورد في شكل توصية. وتجدر الإشارة في مجال حماية الأمومة أن الحماية الاجتماعية التي أقرتها معايير العمل الدولية جعلت قدرة المرأة على المنافسة في سوق العمل محدودة وهذا ما يجعل الرجال أقل تكلفة بالنسبة لأصحاب العمل.
- هذا ما جعل الاتفاقية رقم 183 تشير في مادتها السادسة (6) إلى أنه من أجل حماية وضع المرأة في سوق العمل فإن التكاليف المالية لحماية الأمومة يجب أن توفر من خلال التأمين الاجتماعي الإلزامي أو من الأموال العامة، أو بطريقة تقررها القوانين الوطنية، فهذه الاتفاقية سعت إلى إزالة كل عائق يقف أمام المرأة في المنافسة في سوق العمل.

## المبحث الثاني

## العمال المهاجرون

كل المواثيق الدولية والإقليمية لحقوق الإنسان أكدت على أنه من حق كل إنسان التنقل والإقامة بحرية حيث يشاء، فبإمكان كل إنسان أن يتنقل ويهاجر بين البلدان المختلفة ويقوم فيها وهذا وفقاً لضوابط عديدة تحكم هذه الحق<sup>1</sup>، وهذا ما أكدته الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بنصه على أن: " لكل فرد حرية التنقل واختيار مكان إقامته داخل حدود كل دولة"<sup>2</sup>، وفي نفس المجال يؤكد إعلان منظمة العمل الدولية المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل المعتمد سنة 1998، بأنه بغض النظر عن الجنسية أو محل الإقامة أو وضع المهاجر، فإن الحقوق الأساسية الواردة في هذا الإعلان تنطبق على جميع العمال.

التوجه الدولي لحماية حقوق العمال المهاجرين يتجلى في ثلاثة اتفاقيات دولية تمثل الإطار القانوني لحماية حقوق الإنسان للعمال المهاجرين هي: الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990، اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 97 لسنة 1949 المتعلقة بالهجرة من أجل العمل ورقم 143 لسنة 1975 المتعلقة بالعمال المهاجرين.

## المطلب الأول

## حماية حقوق العمال المهاجرين خارج إطار منظمة العمل الدولية

كان للجهود التي بذلتها منظمة العمل الدولية، الأثر البالغ في الكشف عن الملامح القانونية للعمال المهاجرين، وهذا ما دفع بمنظمة الأمم المتحدة إلى إصدار الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990. جاءت هذه الاتفاقية، لتكمل المناقشات والدراسات التي أجريت، والتقارير والتوصيات التي قدمت على مدى ثلاثين سنة حول موضوع العمال

<sup>1</sup> عبد الله عبو، الجهود الدولية لمكافحة الهجرة غير المشروعة، مجلة الشريعة والقانون، كلية القانون، الإمارات العربية المتحدة، العدد 65، 2016، ص 178.

<sup>2</sup> الفقرة الأولى من المادة (13) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وتضيف الفقرة الثانية من نفس المادة على أنه: "يجب لكل فرد أن يغادر أية بلاد كما يحق له العودة إليها".

المهاجرين<sup>1</sup>، وهي تغطي كامل عملية هجرة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، من التحضير للهجرة، والتشغيل والإقامة في دول العمل والعودة إلى بلدانهم الأصلية وإعادة الإدماج فيها<sup>2</sup>. هذه الاتفاقية تعطي تعريف أوسع للعامل المهاجر من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، حيث يشمل هذا التعريف عمال الحدود، والبحارة والعاملين لحسابهم الخاص<sup>3</sup>.

## الفرع الأول

### نطاق تطبيق الاتفاقية

حدّدت المادة الأولى من هذه الاتفاقية نطاق تطبيقها من حيث الأشخاص<sup>4</sup>، ومن حيث مراحل عملية الهجرة<sup>5</sup>. وفي المادة الثانية عرفت الأشخاص الخاضعين لها، بداية بالعامل وهو "الشخص الذي سيزاول أو يزاول أو ما برح يزاول نشاطا مقابل أجر في دولة ليس من رعاياها"

<sup>1</sup> (كانت الأمم المتحدة قد أبدت انشغالها بحقوق العمال المهاجرين، أول مرة في عام 1972، عندما أعرب المجلس الاقتصادي والاجتماعي في قراره رقم 1706(د-35) عن انزعاجه إزاء نقل العمال بصورة غير قانونية إلى بعض البلدان الأوروبية، واستغلال العمال القادمين من بعض البلدان الإفريقية "بشروط شبيهة بالرق والسخرة"، كما أدانت الجمعية العامة في قرارها 2920(د-27) التمييز ضد العمال الأجانب، وطلبت إلى الحكومات وضع حد لتلك الممارسات وتحسين تدابير استقبال العمال المهاجرين، وفي سنة 1976 اعتمدت اللجنة الفرعية لمنع التمييز وحماية الأقليات، تقريرا عن استغلال العمال عن طريق الاتجار غير المشروع والسري، حيث اعترف التقرير بوجود جانبين لهذا المشكل، وهما العمليات غير المشروعة والسرية من جهة، ومعاملة العمال المهاجرين في الدول المستقبلية معاملة تمييزية من جهة أخرى. وبعد اعتماد الجمعية للقرار 172/34 المؤرخ في 17 ديسمبر، أنشئ في سنة 1970 فريق عمل مفتوح للعضوية لجميع الدول الأطراف، وكلف بمهمة وضع اتفاقية، حيث انتهى الفريق العامل المعاد تشكيله في دورات سنوية متتالية للجمعية العامة، من صياغة الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم سنة 1990) مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين واللجنة المعنية بالاتفاقية، صحيفة وقائع رقم 24، ط 1، جنيف 2006، ص 2.

<sup>2</sup> اللجنة التوجيهية الدولية لحملة التصديق على اتفاقية حقوق المهاجرين، ص 11، يمكن تنزيل هذا المنشور من موقع اللجنة التوجيهية من العنوان التالي:

[www.migrantsrights.org](http://www.migrantsrights.org)

3 BIT, Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée, Rapport VI, 2004, p 91.

<sup>4</sup> فمن حيث الأشخاص نصت على ما يلي "تنطبق هذه الاتفاقية، باستثناء ما ينص عليه خلاف ذلك فيما بعد، على جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، دون تمييز من أي نوع مثل التمييز بسبب الجنس، أو العنصر أو اللون أو اللغة، أو الدين، أو المعتقد، أو الرأي السياسي، أو غيره، أو الأصل القومي، أو العرقي أو الاجتماعي، أو الجنسية، أو العمر، أو الوضع الاقتصادي، أو الملكية، أو الحالة الزوجية، أو المولد، أو أي حالة أخرى".

<sup>5</sup> "تنطبق هذه الاتفاقية، خلال كامل عملية هجرة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، وتشمل هذه العملية، التحضير للهجرة، والمغادرة، والعبور، وفترة الإقامة بكاملها، مقابل أجر في دولة العمل وكذلك العودة إلى دولة المنشأ أو دولة الإقامة العادية" الفقرة (2) من المادة الأولى، من الاتفاقية محل الدراسة.

ثم أوردت مجموعة من المصطلحات، حددت من خلالها مختلف الوضعيات التي يتواجد فيها العامل المهاجر، وهي: عامل الحدود<sup>1</sup>، العامل الموسمي<sup>2</sup>، الملاح<sup>3</sup>، العامل على منشأة بحرية<sup>4</sup>، العامل المتجول<sup>5</sup>، العامل المرتبط بمشروع<sup>6</sup>، عامل الاستخدام المحدد<sup>7</sup>، العامل لحسابه الخاص<sup>8</sup>.

المادة الرابعة من هذه الاتفاقية حدّدت المقصود بأفراد أسرة العمال المهاجر، حيث يشير مصطلح "أفراد الأسرة" إلى الأشخاص المتزوجين من عمال مهاجرين أو الذين تربطهم علاقة تنشأ عنها وفقا للقانون المنطبق، آثار مكافئة للزواج، وكذلك أطفالهم المعالين الذين يعترف بهم أفرادا في الأسرة وفقا للتشريع المنطبق، أو الاتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف المبرمة بين الدول المعنية، فهذا المصطلح أشار إلى مختلف أشكال العلاقات الأسرية.

وبما أن الحق في الحياة الأسرية حق معترف به في عدة مواثيق دولية وإقليمية، فإن هذه الاتفاقية وفي المواد (14) و(17) و(44) أكدت على أنه ينبغي للدول أن تتقيد بالتزاماتها القانونية الدولية من حيث الحفاظ على وحدة الأسرة بمن في ذلك الأخوة ومنع الفصل بين أفرادها<sup>9</sup>. ولكن هذا الحق قد يتقاطع مع المصالح المشروعة للدول في اتخاذ قرارات وتدابير فيما يخص دخول غير المواطنين إقليمها أو بقائهم فيه، كما أن فصل الأسرة بترحيل أو إبعاد أحد أفرادها قد يشكل

<sup>1</sup> هو "العامل المهاجر الذي يحتفظ بمحل إقامته المعتاد في دولة مجاورة، ويعود إليه عادة كل يوم، أو على الأقل مرة واحدة في الأسبوع".

<sup>2</sup> هو "العامل المهاجر الذي يتوقف عمله، بطبيعته على الظروف الموسمية، ولا يؤدي إلا أثناء جزء من السنة".

<sup>3</sup> هو "العامل المهاجر الذي يعمل إلى سفينة مسجلة في دولة ليس من رعاياها".

<sup>4</sup> هو "العامل المهاجر الذي يعمل على منشأة بحرية تخضع لولاية دولة ليس من رعاياها".

<sup>5</sup> هو "العامل المهاجر الذي يكون محل إقامته المعتاد في دولة ما، ويضطر إلى السفر إلى دولة أخرى لفترات وجيزة نظرا لطبيعة مهنته".

<sup>6</sup> هو "العامل المهاجر الذي يقبل بدولة العمل لفترة محددة، لكي يعمل فقط في مشروع معين يجري تنفيذه في تلك الدولة من قبل رب عمله".

<sup>7</sup> هو "العمال المهاجر الذي أرسله رب العمل لفترة زمنية محددة [...]". [...] والذي يتعين عليه أن يغادر دولة العمل عند انتهاء فترة الإقامة المأذون له بها...".

<sup>8</sup> هو "العامل الذي يزاول نشاطا [...] ويكسب قوته عن طريق هذا النشاط الذي يزاوله عادة بمفرده أو بالاشتراك مع أفراد أسرته [...]".

<sup>9</sup> اللجنة المعنية بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، لجنة حقوق الطفل، التعليق العام المشترك رقم 4 (2017) للجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، ورقم 23 (2017) للجنة حقوق الطفل بشأن التزامات الدول في مجال حقوق الإنسان الخاصة بالطفل في سياق الهجرة الدولية، في بلدان المنشأ، العبور، والمقصد والعودة، الفقرة، 27.

تدخلا تعسفيا أو غير قانوني في الحياة الأسرية<sup>1</sup>، فالمادتين (14) و(18) من الاتفاقية تمنح للعامل المهاجر، حق التمتع بحماية القانون ضد أي تدخل تعسفي أو غير مشروع في حياته الخاصة، أو شؤون أسرته، أو بيته، أو مراسلاته، أو اتصالاته الأخرى، وإذا حرم العامل المهاجر من حرته تُبدي السلطات المختصة في الدولة المعنية اهتمامها بالمشاكل التي قد تنشأ لأفراد أسرته خصوصا لزوجته، وأطفاله القصر.

ومن أجل حماية العامل المهاجر وأسرته من الحالات التي يشكل فيها الطرد تدخلا تعسفيا، نصت المادة (22) من الاتفاقية محل الدراسة على أنه: "لا يجوز أن يتعرض العمال المهاجرون وأفراد أسرهم لإجراءات الطرد الجماعي، وينظر ويبت في كل قضية طرد على حدة"، كما أنه: "لا يجوز طرد العمال المهاجرين و أفراد أسرهم من إقليم دولة طرف إلا عملا بقرار تتخذه السلطة المختصة وفقا للقانون".

من بين الحقوق الأخرى المتعلقة بجمع شمل الأسرة للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، فإن الاتفاقية وإن لم تتحدث صراحة على حق شمل الأسرة، فهي تشجع من خلال المادة (44) الدول الأطراف على تيسير لم شمل العمال المهاجرين بأزواجهم أو بالأشخاص الذي تربطهم علاقة تنشأ عنها وفقا للقانون المنطبق، آثار مكافئة للزواج، وكذلك بأولادهم المعالين<sup>2</sup>، باعتبار الأسرة الوحدة الجماعية والأساسية في المجتمع، ومن حقها أن تتوفر لها الحماية من قبل المجتمع. هذه الحماية عززتها الاتفاقية بالمادتين (50)<sup>3</sup> و(56) من خلال منح العمال المهاجرين وأفراد أسرهم

<sup>1</sup> اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، لجنة حقوق الطفل، التعليق العام المشترك رقم 4، الفقرة 27، نفس المرجع.

<sup>2</sup> مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين واللجنة المعنية بالاتفاقية، صحيفة وقائع رقم 24، المرجع السابق، ص 4.

<sup>3</sup> "في حالة وفاة العامل المهاجر أو انفصام رابطة الزوجية، تنظر دولة العمل بعين العطف في منح أفراد أسرة ذلك العامل المهاجر المقيمين فيها على أساس لم شمل الأسرة، إذنا بالبقاء، وتراعي دولة العمل طول الفترة التي أقاموا خلالها في تلك الدولة. تتاح لأفراد الأسرة الذين لا يمنحون هذا الإذن فترة معقولة من الوقت، قبل المغادرة، لتمكينهم من تسوية شؤونهم في دولة العمل".

ضمانات إضافية تحميهم من الطرد، فطرد العمال المهاجرين لا يكون إلا لأسباب محددة في التشريع الوطني لدولة العمل، ولا يلجأ إلى الطرد كوسيلة لحرمان أي عامل مهاجر أو أي فرد من أفراد أسرته من الحقوق الناشئة عن الإذن بالإقامة وتصريح العمل، وعند الطرد ينبغي مراعاة الاعتبارات الإنسانية وطول المدة التي أقام الشخص المعني خلالها في دولة العمل، كما استبعدت هذه الاتفاقية من مجال انطباقها بعض الأشخاص وبالتالي لا يعتبرون عمالاً مهاجرين، وحددتهم في ستة فقرات من المادة (3)<sup>1</sup>.

## الفرع الثاني

### المبادئ التي استندت عليها الاتفاقية.

تناولت اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين هذه المبادئ في التعليق العام رقم (2) بشأن حقوق العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي وأفراد أسرهم وتمثلت في<sup>2</sup>:

#### أولاً: سلطة تنظيم الدخول والإقامة:

وضعت هذه الاتفاقية من خلال المادة (79) توازناً بين سيادة الدول في مراقبة حدودها وتنظيم دخول وإقامة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم من ناحية، وحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم بما في ذلك الذين هم في وضع غير نظامي من ناحية أخرى.

<sup>1</sup> هم: (1) الأشخاص الذين ترسلهم أو تشغلهم منظمات ووكالات دولية، أو ترسلهم أو تشغلهم دولة ما خارج إقليمها لأداء مهام رسمية، حيث ينظم قبولهم ومركزهم القانون الدولي العام أو اتفاقيات دولية محددة، (2) الأشخاص الذين تقوم دولة ما بإرسالهم أو تشغيلهم خارج إقليمها بموجب اتفاق مع دولة العمل، (3) الأشخاص الذين يقيمون في دولة غير دولتهم بصفتهن مستثمرات، (4) اللاجئتين وعديمي الجنسية، (5) الطلاب والمتدربين، (6) الملاحين والعمال على المنشآت البحرية الذين لم يسمح لهم بالإقامة ومزاولة نشاط مقابل أجر في دولة العمل.

<sup>2</sup> اللجنة المعنية بحماية حقوق العمال المهاجرين، التعليق العام رقم 2، بشأن العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي وأفراد أسرهم، 28 أوت 2013، الفقرات: 1، 2، 3، 4.

ثانيا: واجب الامتثال للقوانين والأنظمة:

ويتضمن واجب الامتناع عن أي عمل عدائي يستهدف الأمن القومي والنظام العام أو حقوق الآخرين وحريةهم فالمادة (34) من الاتفاقية تنص على أنه ليس في الجزء الثالث من الاتفاقية " ما يكون من أثره إعفاء العمال المهاجرين وأفراد أسرهم سواء من الالتزام بالتقيد بقوانين وأنظمة كل دولة من دول العبور ودولة العمل أو الالتزام باحترام الهوية الثقافية لسكان تلك الدول".

ثالثا: تسوية الوضع:

المادة (35) نصت على أنه لا يجب تفسير الجزء الثالث من الاتفاقية تفسيراً يعني ضمناً تسوية وضعية هؤلاء العمال المهاجرين أو أفراد أسرهم الذين يكونون في وضع غير نظامي أو إعطائهم أي حق في مثل هذه التسوية، فالدول الأطراف في الاتفاقية ليست ملزمة بتسوية وضع العمال المهاجرين أو أفراد أسرهم، لكن يتعين على هذه الدول اتخاذ تدابير ملائمة لضمان عدم استمرار تواجد عمال مهاجرين وأفراد أسرهم في وضع غير نظامي.

رابعا: التعاون الدولي:

تتشاور وتتعاون الدول الأطراف من أجل تعزيز الظروف السليمة والعادلة والإنسانية والمشروعة فيما يتعلق بالهجرة الدولية للعمال وأفراد أسرهم، وفي هذا المجال يجب التوفيق بين احتياجات الدول ليد العاملة، والاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لهؤلاء العمال وأفراد أسرهم<sup>1</sup>، وفي إطار هذا التعاون تهدف الدول الأطراف إلى منع ووقف عمليات التنقل والاستخدام غير القانونية أو السرية للعمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> المادة (64) من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990.

<sup>2</sup> المادة (68) من نفس الاتفاقية.

غالبية الحقوق الواردة في الاتفاقية، هي حقوق منصوص عليها في العهدين الخاصين بالحقوق المدنية والسياسية، والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية واتفاقيات دولية أخرى، إلا أن هذه الاتفاقية تشمل عددا من الحقوق والضمانات الإضافية، تبعا للوضعية المهشة التي يعيشها العمال المهاجرون وأفراد أسرهم

### خامسا: عدم التمييز:

وهو أحد أهم المبادئ الأساسية في حماية العمال المهاجرين، خاصة في مجال العمل والحياة الاجتماعية والثقافية وتحقيق المساواة "دون تمييز" بين جميع العمال المهاجرين<sup>1</sup>، فبسبب حالة الضعف التي يوجد فيها العمال المهاجرون وأفراد أسرهم الناتجة عن بعدهم عن دولة المنشأ، والصعوبات التي يمكن أن يواجهوها عند وجودهم في دولة العمل، تدرج المادة (7) من الاتفاقية "الجنسية" بصورة صريحة ضمن أسباب التمييز المحظورة، فأبي معاملتة تتم على أساس الجنسية أو وضع الهجرة تشكل تمييزا، ما لم تكن أسباب التمييز منصوصا عليها قانونا، كما تتعهد الدول الأطراف بتأمين الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقية دون أي تمييز<sup>2</sup>، وفي نظر اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، فإن معالجة التمييز بحكم القانون لا يكفل المساواة الفعلية، وعليه يتعين على الدول الأطراف حماية حقوق جميع العمال المهاجرين المنصوص عليها في الاتفاقية، من خلال اعتماد تدابير ايجابية للتخلص من الظروف التي تسبب التمييز الفعلي ضد العمال المهاجرين<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، كتاب الأهرام الاقتصادي، العدد 241، مؤسسة الأهرام، مصر، 2007، ص 31.

<sup>2</sup> اللجنة المعنية بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، التعليق العام رقم (2)، المرجع السابق، الفقرة 18.

<sup>3</sup> اللجنة المعنية بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم نفس المرجع، الفقرة 19.

## الفرع الثالث

## حماية الحقوق المدنية والسياسية

أولاً: الحق في الحرية والسلامة الشخصية:

تحمي المادة (16) في فقرتها الأولى حق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في الحرية والسلامة الشخصية، وتضيف الفقرة الثانية من نفس المادة على أنه "يجب للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحصول من الدولة على الحماية الفعالة من التعرض للعنف والإصابة البدنية والتهديدات والتخويف، سواء على يد الموظفين العموميين أو على يد الأشخاص العاديين أو الجماعات أو المؤسسات".

حيث ترى اللجنة المعنية بحقوق العمال المهاجرين<sup>1</sup>، أن عبور حدود بلد بطريقة غير مصرح بها، أو دون حيازة وثائق صحيحة، أو تجاوز مدة الإقامة، لا يشكلان في حد ذاتهما جريمتين ضد الأشخاص أو الممتلكات أو الأمن القومي، وعلى الرغم من أن الفقرة الرابعة من المادة (16) من الاتفاقية محل الدراسة لا تحدد الأسباب التي تميز الاحتجاز، فإنها تنص على أن حرمان العمال المهاجرين وأفراد أسرهم من حريتهم، لا يكون إلا لأسباب ووفقاً لإجراءات يحددها القانون، ضماناً للمهاجرين الذين يتعرضون للإيقاف أو القبض عليهم أو محاكمتهم.

ثانياً: المعاملة الإنسانية أثناء الاحتجاز وتوفير الحماية أثناء إجراءات الطرد:

يتمتع العمال المهاجرين بموجب هذه الاتفاقية، بنفس المعاملة القانونية التي يتمتع بها مواطنو الدولة المعنية، فيقع على عاتق الدول الأطراف التزام بمعاملة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الذين يجرمون من حريتهم "معاملة إنسانية مع احترام الكرامة المتأصلة للإنسان وهويتهم الثقافية"<sup>2</sup>، حيث تلتزم الدول الأطراف بتوفير الظروف الملائمة بما يتوافق مع الحقوق المنصوص عليها في العهد

<sup>1</sup> اللجنة المعنية بحماية حقوق العمال المهاجرين، المرجع السابق، الفقرة 24.

<sup>2</sup> المادة (1/17) من الاتفاقية محل الدراسة.

الدولي لحقوق المدنية والسياسية<sup>1</sup>، والعهد الدولي لحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية<sup>2</sup>، وغيرهما من المعاهدات الأساسية لحقوق الإنسان.

وتؤكد المادة (17) في الفقرة الثالثة على الطابع غير العقابي للاحتجاز الإداري، حيث يخضع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، الذين يحتجزون بسبب خرق الأحكام المتعلقة بالهجرة بمعزل عن الأشخاص المدانين، مع وضعهم في مراكز مصممة لهذا الغرض<sup>3</sup>. في هذا الإطار ترى اللجنة المعنية بحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، أنه ينبغي للدول البحث عن بدائل أخرى للاحتجاز الإداري، وذلك لما يثيره من آثار سلبية من الناحية الاقتصادية والنفسية على أفراد الأسرة لاسيما الزوجات والأطفال القصر.

لتعزيز حماية العمال المهاجرين المحرومين من حريتهم، ترى نفس اللجنة أهمية أن تُتاح للمؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان والجهات الفاعلة ذات الصلة في المجتمع المدني، ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، واللجنة الدولية للصليب الأحمر، ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، فرص الوصول على نطاق واسع إلى جميع أماكن الاحتجاز التي يحتجز فيها المهاجرون.

أثناء إجراءات الطرد تحظر المادة (22) من الاتفاقية الطرد الجماعي، ويقع على عاتق الدول الأطراف التزام بأن توفر من خلال إجراءات الطرد ضمانات كافية لمنع حالات الطرد التعسفي.

فمن خلال أحكام الاتفاقية يتضح أن هناك عدة شروط ينبغي مراعاتها من قبل دولة العمل

وتتمثل في:

<sup>1</sup> الحق في الحياة المادة (9)، وحظر التعذيب المادة (10)، وحظر الاسترقاق والسخرة المادة (11)، والحق في الحرية والسلامة الشخصية والضمانات الإجرائية المواد (19، 16 و 24)، والحق في حرية الرأي والتعبير والفكر والمعتقد المادتان (12 و 13)، وحظر التدخل التعسفي في الحياة الخاصة، وحظر التجريد التعسفي من الملكية المادتان (4 و 17).

<sup>2</sup> الحق في ظروف عمل عادلة ومنصفة، والحق في الراحة المادة (25)، والحق في الضمان الاجتماعي المادة (27)، والحق في التعليم المادة (30).

<sup>3</sup> تنص الفقرة الثالثة من المادة (17) على أن: "يوضع كل عامل أو أي فرد من أسرته، يحتجز في دولة العبور، أو في دولة العمل، لخرقه الأحكام المتعلقة بالهجرة بمعزل عن الأشخاص المدانين، أو الأشخاص المحتجزين رهن المحاكمة كلما كان ذلك ممكناً".

- وجوب إصدار قرار الإبعاد من قبل السلطة المختصة وفقا للقانون<sup>1</sup>.
- إبلاغ العامل المعني شفويا وكتابيا بناء على طلبه، بقرار الإبعاد و أسبابه<sup>2</sup>.
- حق الشخص المعني في مراجعة السلطة المختصة في قضيته<sup>3</sup>.
- الحق في الحصول على المساعدة القانونية وخدمات الترجمة الفورية، فالعامل له الحق في الطعن في القرار المذكور وهنا يكون العامل المهاجر أمام وضعيتين<sup>4</sup>:
  - الأولى: قيام المحكمة بإلغاء قرار الإبعاد، وللعامل الحق في أن يطلب تعويضا وفقا للقانون<sup>5</sup>.
  - الثانية: في حالة الطرد، يمنح الشخص المعني فرصة معقولة قبل الرحيل أو بعده لتسوية أية مطالب متعلقة بالأجور وأية مسؤوليات معلقة<sup>6</sup>.

### الفرع الرابع

#### الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

##### أولا: الحق في ظروف عمل عادلة ومنصفة:

تنص المادة (25) في الفقرة الأولى منها على، وجوب تمتع العمال المهاجرين بغض النظر عن وضعهم، بنفس المعاملة التي تنطبق على رعايا دولة العمل، من حيث الأجر، وظروف العمل الأخرى، والتي تشمل السلامة والصحة، ساعات العمل، الراحة الأسبوعية، أيام العطل المدفوعة الأجر، إنهاء علاقة الاستخدام، السن الدنيا للاستخدام، القيود المفروضة على العمل في المنزل.

<sup>1</sup> الفقرة (2) من المادة (22).

<sup>2</sup> الفقرة (3) من المادة (22).

<sup>3</sup> الفقرة (4) من المادة (22).

<sup>4</sup> عدنان داود عبد الشمري، الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، ط1، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، 2015، ص 199.

<sup>5</sup> الفقرة (5) من المادة (22).

<sup>6</sup> الفقرة (6) من المادة (22).

وتُشير الفقرة الثالثة من هذه المادة إلى أنه على الدول الأطراف، أن تتخذ جميع التدابير المناسبة لضمان ألا يحرم العمال المهاجرون من أية حقوق تنشأ عن مبدأ المساواة في المعاملة، والذي يشمل كل المسائل المتعلقة بظروف العمل، من بداية علاقة العمل حتى انتهائها.

### ثانياً: الحق في الانضمام إلى النقابات:

بقصد حماية المصالح الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للعمال المهاجرون، نصت الاتفاقية على حق هؤلاء في الانضمام بحرية إلى أية نقابة عمال، وإلى الجمعيات الأخرى التي تحمي مصالحهم، ولا يجوز وضع أي قيود على ممارسة هذه الحقوق، عدا القيود التي ينص عليها القانون، ففي نظر اللجنة المعنية بحقوق العمال المهاجرون<sup>1</sup>، فإن المادة (26) من هذه الاتفاقية، إذا كانت لا تنص على حماية الحق في تشكيل النقابات، فإن الاتفاقيات الدولية الأخرى لحقوق الإنسان تضع التزامات أوسع نطاقاً للدول الأطراف في الاتفاقية<sup>2</sup>.

### ثالثاً: الحق في الضمان الاجتماعي:

فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، تنص الفقرة الأولى من هذه الاتفاقية، على وجوب تمتع العمال المهاجرون وأفراد أسرهم في دولة العمل، بنفس المعاملة التي يعامل بها رعايا تلك الدولة، ما داموا يستوفون الشروط التي ينص عليها التشريع المنطبق في تلك الدولة، والمعاهدات الثنائية والمتعددة الأطراف المنطبقة فيها، لكي يتوفر للعمال المهاجرين النظاميين وكذلك العمال غير النظاميين بتغطية في مجال الضمان الاجتماعي مع إمكانية تحويل مستحقات الضمان الاجتماعي.

كما تُشير اللجنة المعنية بحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم<sup>3</sup>، إلى انطباق المادة (9) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على جميع العمال المهاجرين، بغض النظر

<sup>1</sup> التعليق العام رقم 2، المرجع السابق، الفقرة 65، ص 23.

<sup>2</sup> تنطبق المادة (2) من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948، المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم والمادة (22) من العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، على العمال المهاجرين في وضع غير نظامي.

<sup>3</sup> اللجنة المعنية بحقوق العمال المهاجرين، التعليق العام رقم 2 المرجع السابق الفقرة 69، ص 25

عن وضعهم القانوني، فالضمان الاجتماعي المنصوص في المادة (27) من الاتفاقية يشمل أيضا الاستحقاقات الاجتماعية الحالية غير القائمة على الاشتراكات، وعليه ينبغي منح العمال المهاجرين الذين هم في غير نظامي، فرصة الحصول على هذه الاستحقاقات على أساس غير تمييزي.

#### رابعاً: الحق في الصحة:

وفقاً للمادة (28) جميع الدول الأطراف في الاتفاقية ملزمون بتوفير العناية الطبية المطلوبة بصورة عاجلة لحفظ حياتهم، أو لتلافي ضرر لا يمكن علاجه يلحق بصحتهم وذلك على أساس المساواة في المعاملة مع رعايا الدولة المعنية، وتضيف نفس المادة: "أنه لا يجرم هؤلاء من هذه العناية الطبية الطارئة بسبب أية مخالفة فيما يتعلق بالإقامة أو الاستخدام".

#### خامساً: الحق في التعليم:

يجب أن تتاح لجميع الأطفال في سياق الهجرة الدولية بصرف النظر عن وضعهم إمكانية الوصول إلى جميع مستويات التعليم على قدم المساواة مع مواطني البلد الذي يعيش فيه الأطفال<sup>1</sup>، حيث تنص المادة (30) من الاتفاقية على أنه: "لكل طفل الحق الأساسي في الحصول على التعليم على أساس المساواة في المعاملة مع رعايا الدولة المعنية".

### الفرع الخامس

#### العقبات التي تواجه التصديق على الاتفاقية

هذه الاتفاقية تواجه عقبات في سبيل التصديق عليها من بينها<sup>2</sup>:

- ارتباط هذه الاتفاقية في كثير من الأحيان بسيادة الدول، فالمادة (79) تركز حق كل دولة في أن تحدد المعايير المنظمة لدخول العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، كما توصي الاتفاقية بلم شمل الأسرة ولكن بطريقة مرنة تمنح الدول سلطة تقديرية واسعة النطاق، إلا أنها معقدة إلى حد ما،

<sup>1</sup> أحمد حسن البرعي، المرجع السابق، ص 40.

<sup>2</sup> Paul de Guchteneire, Antoine Pécoud, «Les obstacles à la ratification de la Convention des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants », Droit et société 2010/2 (n° 75), p. 433.

فهي تتناول مختلف مسؤوليات الدول اتجاه الحصول، على الخدمات الصحية، قانون العمل، نظام التعليم، وغيرها من المسؤوليات، وبالتالي فإن التصديق عليها يتطلب تكثيف جهود الحكومات لتنفيذ هذه الاتفاقية في المجالات المختلفة.

- كما يمكن ذكر الصعوبات المالية، ففي فرنسا مثلاً، تبدي وزارة المالية تحفظات بشأن الاتفاقية، لأنها تدعو إلى تسهيل التحويلات المالية من المهاجرين إلى بلدانهم الأصلية، الأمر الذي من شأنه أن يقلل من الرسوم التي تجمعها البنوك، في حال المساعدة في إخراج مبالغ مالية معتبرة من الأموال خارج البلاد، وفي بعض الحالات، القوانين الداخلية للدول لا تتوافق مع أحكام الاتفاقية، ففي فرنسا مثلاً تتناقض المادة (31) التي تنص على أن تضمن الدول الأطراف احترام الهوية الثقافية للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم، مع التقليد الفرنسي بعدم تجزئة الأمة.

- أما في كندا تكمن المشكلة الرئيسية في برامج الهجرة المؤقتة، التي تتعارض مبادئها مع الاتفاقية، حيث ترحب كندا بعدد كبير من العمال المهاجرين المؤقتين في الزراعة الموسمية، ومجال الخدمات، والذين لهم حقوق محدودة، فهم مرتبطين بصاحب عمل معين، ولا يحق لهم لم شمل الأسرة، كما أنّ توافق الاتفاقية مع التشريعات الداخلية يتم بمرونة، كما توضح ذلك المادة (44) بشأن حماية وحدة أسر العمال، حيث تستخدم تعبير "باتخاذ ما تراه مناسباً ويدخل في نطاق اختصاصها" أو الإشارة إلى القانون الداخلي "وفقاً للقانون المنطبق"، وبالتالي لدى الدول مساحة واسعة للمناورة تقلل من التناقضات بين قوانينها وتطبيقها للاتفاقية، ويجوز للدول أيضاً إبداء تحفظات، أي استبعاد واحد أو أكثر من الأحكام التي تعتبرها هذه الدول غير متوافقة مع تشريعاتها<sup>1</sup>.

## المطلب الثاني

### حماية العمال المهاجرين في إطار منظمة العمل الدولية

الظروف الاقتصادية والاجتماعية لبلد ما، قد تفرض عليه أن يستعين بالأيدي العاملة الأجنبية وهذا لأسباب متعددة كعجز في الكفاءات أو نقص في الأيدي العاملة، أو بسبب الحاجة

<sup>1</sup> Paul de Guchteneire Antoine Pécoud, op.cit, p 435.

إلى الأيدي العاملة الرخيصة التي تعتبر موردا هاما للاقتصاد في البلدان الغنية، كما أن مشكلات الفقر والبطالة تعتبر دافعا آخر لهجرة اليد العاملة نحو الدول الغنية، وعليه فعلى طالب العمل الحصول على موافقة السلطات المختصة وفقا لنظامها القانوني، وذلك من أجل وضع شروط للدخول والإقامة، لارتباط قدوم العمالة الأجنبية لبلد ما بالأمن العام من الناحية السياسية والاجتماعية<sup>1</sup>. تعتبر منظمة العمل الدولية أول هيئة تصدر اتفاقيات لحماية العمال المهاجرين، فمعايير منظمة العمل الدولية والتي تتناول تحديدا العمال المهاجرين وضعت في سياقين مختلفين<sup>2</sup>.

**الأول:** في سنة 1949 بعد الحرب العالمية الثانية، حيث كان الاهتمام بتسيير العمال الفئاضة من أوروبا إلى دول أخرى في العالم، فالاتفاقية رقم 97 لسنة 1949، المتعلقة بالعمال المهاجرين والتوصية المكتملة لها رقم 86 لنفس السنة، ركزت أحكامها على الشروط التي يعمل في ظلها العمال المهاجرين.

**أما الثاني:** فكان في سنة 1975 بعد أزمة النفط عام 1973<sup>3</sup>، وبهدف تخفيف تداعيات الأزمة الاقتصادية العالمية، وإزاء تزايد الهجرة غير النظامية، تحول التركيز من تسيير هجرة العمالة الفئاضة إلى التحكم بتدفقات الهجرة<sup>4</sup>. لذلك طالبت منظمة العمل الدولية من الدول الأعضاء أن تستند في إطار سياسة متكاملة بشأن الهجرة الدولية بغرض العمل، إلى الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية لكل من بلدان المنشأ وبلدان العمل، مع الأخذ في الاعتبار الآثار الاقتصادية والاجتماعية للهجرة على المهاجرين، وكذلك على المجتمعات المحلية على المدى البعيد، هذا ما دعا منظمة العمل الدولية إلى إصدار معيارين جديدين هما، الاتفاقية رقم 143 لسنة 1975 المتعلقة بالعمال المهاجرين، والتوصية المكتملة لها رقم 151 لنفس السنة، وعليه تعد الاتفاقية رقم 97

<sup>1</sup> سليمان بدري الناصري، المرجع السابق، ص 182.

<sup>2</sup> عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق، ص 159.

3 BIT, 2004, op.cit, Para 238.

<sup>4</sup> عدنان داود عبد الشمري، المرجع السابق،

والاتفاقية رقم 143 والتوصيات الملحقه بهما، من أهم الأدوات التي تتضمن أهم المعايير في مجال حماية العمال المهاجرين من طرف منظمة العمل الدولية<sup>1</sup>.

### الفرع الأول

#### الحق في العمل

حماية العمال المهاجرين تتم وفق نهجين مختلفين هما، المساواة في العمل وحرية اختياره، والحق في الضمان الاجتماعي<sup>2</sup>.

#### أولاً: المساواة في العمل وحرية اختياره:

يقترن الحق في العمل وما يتفرع عنه من حقوق بمبدأ المساواة وبعدم التمييز، فالتنفيذ الفعلي لهذا الحق يفترض المساواة في فرص الحصول عليه وحرية اختياره، وهذا ما نصت عليه الاتفاقية رقم 97 لسنة 1948 في المادة السادسة منها بأن: "تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بأن تُتيح دون تمييز للمهاجرين الوافدين الموجودين بصورة قانونية على أراضيها معاملة لا تقل على المعاملة التي تتيحها لمواطنيها وذلك في المسائل التالية:

- الأجور بما فيها الإعانات العائلية، ساعات العمل والإجازات، الحد الأدنى لسن الاستخدام، القيود المفروضة على العمل في المنزل، التدريب المهني، عمل النساء والأطفال، عضوية المنظمات النقابية، والتمتع بالمزايا التي تتيحها الاتفاقيات الجماعية.

الملاحظ أن جميع حقوق العمل الأساسية المنصوص عليها في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ الأساسية في العمل لسنة 1998 تنطبق بشكل متساو على جميع العمال المهاجرين، حيث تم النص في ديباجة هذا الإعلان على أنه يتوجب على منظمة العمل الدولية "إيلاء اهتمام

1 سبق لمنظمة العمل الدولية أن أصدرت الاتفاقية رقم 66 لسنة 1939، المتعلقة بجلب وتوظيف وظروف عمل العمال المهاجرين بقصد العمل، وقد روجعت بالاتفاقية رقم 97 لسنة 1949.

<sup>2</sup> عبد العالي الديربي، المرجع السابق، ص 317.

خاص لمشاكل الأشخاص ذوي الاحتياجات الخاصة، لا سيما العاطلين عن العمل والعمال المهاجرين [...]".

كما يعتبر هذا المبدأ من أهم المبادئ الأساسية التي جاءت بها الاتفاقية رقم 143، حيث تحت المادة العاشرة منها، على: "أن تتعهد الدول التي تسري عليها هذه الاتفاقية بصياغة وتطبيق سياسة وطنية تستهدف تعزيز وضمان المساواة في الفرص والمعاملة في مجال الاستخدام، والمهنة والضمان الاجتماعي، والحقوق النقابية والحريات الفردية والجماعية للأفراد الذين يوجدون بشكل قانوني في أراضيها، بوصفهم عمالاً أو أعضاء في أسر هؤلاء العمال"، كما أضافت المادة (12) من نفس الاتفاقية على ضرورة أن تقوم كل دولة عضو بالاجتهاد في الحصول على تعاون منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وغيرها من الهيئات المختصة في تعزيز قبول وضبط السياسة المنصوص عليها في المادة (10) المذكورة سابقاً وسن القوانين والبرامج التي تكفل هذا التطبيق مع إلغاء.

ولكي يستطيع العمال المهاجرون الحصول على نفس المزايا التي يتمتع بها مواطنو الدولة العضو، ودون المساس بمبدأ المساواة في الفرص والمعاملة، يجب على كل دولة عضو تقوم بصياغة سياسة اجتماعية ملائمة للأوضاع والممارسة الوطنية، مع ضمان المساواة في المعاملة في مجال ظروف العمل بين جميع العمال المهاجرين الذين يمارسون نفس النشاط أياً كانت الشروط الخاصة لاستخدامهم.

بالرجوع إلى اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة رقم 111 لسنة 1958، نلاحظ أنها في المادة الأولى منها أشارت إلى أسس التمييز السبعة المحرمة، كما أن هذه الاتفاقية تسمح بإدراج معايير إضافية تقوم بها الحكومات مع منظمات أصحاب العمل والعمال، ولكن هذا لم يمنع منظمة العمل الدولية من إضافة معايير جديدة في الاتفاقية محل الدراسة، استكمالاً للاتفاقية رقم 111

والاتفاقية رقم 97، حيث تشير منظمة العمل الدولية إلى أن تعريف كلمة "تميز" في اتفاقية (التميز والمهنة) رقم 111 لا يتضمن بالضرورة التمييز على أساس الجنس<sup>1</sup>.

حق العامل المهاجر في اختيار العمل أكدت عليه منظمة العمل الدولية في كل من الاتفاقية رقم 143 والتوصية 151، إلا أن ذلك مقيد بالشروط التي تقوم دولة العمل بوضعها<sup>2</sup>:

- فيجوز لكل دولة عضو أن تخضع حرية اختيار العمل، رغم ضمانها حق العمال المهاجرين في التنقل الجغرافي، لشرط إقامة العامل بشكل قانوني في البلد من أجل العمل لمدة مقرر لا تتجاوز سنتين.

- أن تعد لوائح تتعلق بالاعتراف بالمؤهلات المهنية المكتسبة خارج أراضيها، بما في ذلك الشهادات المدرسية والجامعية، بعد إجراء مشاورات مناسبة مع ممثلي منظمات أصحاب العمل والعمال.

- أن تقيد الحصول على فئات من الأعمال والوظائف عندما يكون ذلك ضروريا وبما يتفق مع صالح الدولة.

ولتمكين العمال المهاجرين وأسرهم من الاستفادة بحقوقهم وبإمكانات الاستخدام والوظائف المناسبة لهم، ينبغي أن تتخذ كافة التدابير لإطلاعهم بلغتهم الأم قدر الإمكان، أو إذا تعذر ذلك بلغة أخرى يعرفونها على حقوقهم التي تكفلها القوانين الوطنية، فيما يتعلق بالحصول على خدمات التوجيه والتدريب المهني، وكل ما يتعلق بظروف العمل وتدابير الضمان الاجتماعي وممارسة الحقوق النقابية<sup>3</sup>. ولتعزيز المساواة في الاستخدام والمهنة والتأكيد من جديد على أهمية الدور الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية، من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية ومكافحة التمييز، اعتمدت هذه الأخيرة التوصية رقم 200 لسنة 2010، المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية

1 الفقرة (10) من دياحة الاتفاقية رقم 143.

<sup>2</sup> المادة (14) من الاتفاقية رقم 143.

<sup>3</sup> الفقرة (6) والفقرة (7) من التوصية رقم 151.

و الإيدز في عالم العمل والتي تنص على أن العمال المهاجرين لا يجب أن يخضعوا لاختبار كشف عن فيروس نقص المناعة البشرية أو الإفصاح عن معلومات تتصل بفيروس نقص المناعة البشرية، سواء تعلق الأمر بهم أو بغيرهم<sup>1</sup>، وينبغي ألا يتعرض العمال المهاجرين أو الذين يسعون للهجرة من أجل العمل إلى الاستبعاد من الهجرة من جانب بلد المنشأ، أو بلد العبور، أو بلد المقصد، على أساس إصابتهم أو شبهة إصابتهم بفيروس نقص المناعة البشرية<sup>2</sup>.

### ثانياً: الحق في الضمان الاجتماعي:

لم تغفل منظمة العمل الدولية في إطار اهتمامها بالضمان الاجتماعي، والذي يعد من أهم الجوانب الأساسية في العمل اللائق، حماية العمال المهاجرين حيث اعتمدت منظمة العمل الدولية عدداً من المعايير الدولية، فتعزيز المساواة في معاملة العمال المهاجرين في الضمان الاجتماعي، ضرورة اجتماعية، لذلك عملت منظمة العمل الدولية من خلال عدة اتفاقيات وتوصيات من أجل وضع العمال المهاجرين في نفس الظروف التي يخضع لها المواطنون<sup>3</sup>.

كلّ معايير الضمان الاجتماعي الحالية تحدد المجال الشخصي للحماية، بغض النظر عن الجنسية وتقريباً كل هذه المعايير تتضمن شروطاً مماثلة عن المساواة مع المواطنين في بلد الاستقبال، ويتضح مدى انطباق هذه المعايير على العمال المهاجرين في عدة مجالات، حيث أن هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية، تشير تحديداً إلى هذه الفئة من العمال في سياق الرصد الدوري، على سبيل المثال فيما يتعلق بتطبيق الاتفاقية رقم 121 لسنة بشأن الفوائد في حالة الحوادث في العمل والأمراض المهنية لسنة 1964 والاتفاقية رقم 131 المتعلقة بالإعانات الطبية والمرضى.

<sup>1</sup> في هذه الحالة ينبغي أن يخضع الحصول على هذه المعلومات لقواعد احترام السرية، بما يتماشى مع مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن حماية البيانات الشخصية، 1998.

<sup>2</sup> الفقرة (27) والفقرة (28) من التوصية رقم 200 لسنة 2010.

<sup>3</sup> مكتب العمل الدولي، جنيف، الضمان الاجتماعي من أجل العدالة الاجتماعية، التقرير السادس، ط1، 2011، الفصل الرابع، الفقرة 228.

مع الإشارة إلى أن الاتفاقية رقم (19) لسنة 1925 بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين والأجانب، فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل، أسست بصورة واضحة الحق في المساواة بين مواطني أي دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية، وبين مواطنيها فيما يتعلق بالتعويض عن حوادث العمل، كما تكفل أي دولة عضو في منظمة العمل هذه المساواة في المعاملة للعمال الأجانب ولمن يعولونهم، دون أي شرط يتعلق بالإقامة، وعليه تتخذ تدابير خاصة عند الاقتضاء تعقد بين الدول المعنية فيما يتعلق بالمبالغ التي يكون على الدولة العضو أو على مواطنيها، دفعها خارج أراضي هذه الدولة<sup>1</sup>.

الاتفاقية 118 لسنة 1962 بشأن المساواة في المعاملة بين الوطنيين في مجال الضمان الاجتماعي، نصت على المساواة فيما يتعلق بالالتزامات الناشئة عن الفروع التسعة من فروع الضمان الاجتماعي، والمساواة تكون بين رعايا الدولة العضو التي تسري فيها هذه الاتفاقية مع رعايا أية دولة أخرى تكون هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لها<sup>2</sup>، حيث يتضح أن أحكام كل من الاتفاقية رقم (19) و الاتفاقية رقم (118) تعتمد على المعاملة بالمثل.

وهناك اتفاقيات دولية أخرى لمنظمة العمل الدولية، تحتوي بنود خاصة بعدم التمييز، كالاتفاقية رقم 102 لسنة 1952، بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، حيث خصص الجزء الثاني عشر منها لمساواة المقيمين غير الوطنيين في المعاملة، ففي المادة (68) تنص على: "أن يتمتع المقيمون من غير الوطنيين بنفس الحقوق التي يتمتع بها المقيمون الوطنيين"، لكن هذه المادة تتضمن بعض المرونة فيما يخص منع غير الوطنيين من الإعانات التي تمول بكاملها أو يمول جزئها الأكبر من الأموال العامة.

الاتفاقية رقم 157 لسنة 1982 والتوصية المكتملة لها رقم 167 لنفس السنة المتعلقة بالحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، أنشأتا نظام دولي يتعلق بالحفاظ على الحقوق المكتسبة

<sup>1</sup> المادة (1) من الاتفاقية رقم 19 لسنة 1925.

<sup>2</sup> الفقرة (1) و(2) من المادة (3) من الاتفاقية رقم 118.

والحقوق الجارية اكتسابها، للعمال الذين يغيرون مقر إقامتهم من بلد إلى آخر، فبموجب هذه الاتفاقية تسعى الدول الأعضاء التي تكون هذه الاتفاقية نافذة بالنسبة لها الاشتراك في نظم للحفاظ على الحقوق المكتسبة والحقوق الجارية اكتسابها، بموجب تشريعاتها السائدة لرعايا الدول الأعضاء التي تكون الاتفاقية نافذة بالنسبة لها، وذلك بخصوص جميع فروع الضمان الاجتماعي التي قبلت الدول الأعضاء المعنية الالتزامات الناشئة عن الاتفاقية بشأنها، وفي هذا المجال فإن هذه الاتفاقية والتوصية المكتملة لها تشجع على عقد اتفاقيات ثنائية أو متعددة الأطراف بين الدول الأعضاء من أجل أن تمتد مزايا أحكام هذه الاتفاقية إلى رعايا كل دولة عضو آخر.

فالاتفاقية رقم 97 السابقة الذكر، أكدت على أن تتعهد كل دولة عضو تسري عليها هذه الاتفاقية بأن تتيح دون تمييز على أساس الجنسية، أو العرق، أو الديانة، أو الجنس للمهاجرين الموجودين على أراضيها، معاملة لا تقل عن المعاملة التي تُتيحها لمواطنيها في عدة مجالات، منها الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>، ومفهوم الضمان الاجتماعي في هذه الاتفاقية يشير إلى الأحكام المتعلقة بإصابات العمل، والوضع، والمرض، والعجز، والشيخوخة، والوفاء، والبطالة، والمسؤولية العائلية، وأي حالة أخرى يغطيها النظام الاجتماعي وفقا للقوانين واللوائح الوطنية.

ولتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، وحماية العمل المهاجر في حالة الإصابة بمرض أو حادث عمل، فإن هذه الاتفاقية أكدت في المادة الثامنة منها، على أن العامل المهاجر الذي لا يمكن مواصلة عمله بسبب إصابته بمرض أو وقوع حادث له، والذي قبل للعمل على أساس دائم ولأفراد أسرته المصرح لهم بمرافقته، لا يجوز أعادته إلى بلده الأصلي أو البلد الذي هاجر منه، إلا في حالة أن تشترط السلطة المختصة سريان هذا الإجراء بانقضاء مدة معقولة لا تتجاوز خمس سنوات من تاريخ قبول هؤلاء المهاجرين.

<sup>1</sup> المادة (1/6) من الاتفاقية رقم 97.

## الفرع الثاني

## معايير أخرى ذات صلة بالعمال المهاجرين

إلى جانب الحقوق الأساسية في العمل، ومعايير العمل التي تخص العمال المهاجرين، فإن كل معايير العمل الدولية هي أيضا من ناحية المبدأ قابلة للتطبيق على العمال المهاجرين. فمثلا من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالعمال المهاجرين، نذكر الاتفاقية رقم 181 المتعلقة بوكالات الاستخدام الخاصة لسنة 1997، فهي تنص على: أن تعتمد كل دولة عضو التدابير الضرورية والملائمة ضمن اختصاصها، لتوفير الحماية الملائمة للعمال المهاجرين المعينين أو الموظفين على أراضيها عن طريق وكالات الاستخدام الخاصة<sup>1</sup> وحمايتهم من التجاوزات، وتشمل هذه التدابير قوانين أو لوائح تنص على عقوبات، بما في ذلك حظر وكالات الاستخدام الخاصة التي تمارس التندليس وترتكب تجاوزات<sup>2</sup>، مع إمكانية عقد اتفاقيات ثنائية بين الدول الأعضاء لمنع التجاوزات وممارسة التندليس في الاستخدام.

كما يمكن أن نذكر الاتفاقية رقم 168، المتعلقة بالتهوض بالعمالة والحماية من البطالة لسنة 1988 التي نصت على: أن تضمن كل دولة عضو المساواة في المعاملة لجميع الأشخاص المحميين دون تمييز، على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الجنسية، أو الأصل العرقي أو الاجتماعي<sup>3</sup>. وحسب هذه الاتفاقية فإنه على كل دولة، أن تسعى إلى وضع برامج خاصة تمنح إكمانيات إضافية لإيجاد عمل لفئات محددة من الأشخاص الذين يواجهون أو يمكن أن يواجهوا صعوبات في العثور على عمل دائم مثل العمال المهاجرين المقيمين في البلد بصورة قانونية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> بما في ذلك "تبلغ العمال المهاجرين بلغتهم أو بلغة يألّفونها قدر الإمكان، بطبيعة الوظيفة المعروضة عليهم، وبشروط وأحكام الاستخدام المطبقة"، الفقرة (8) من التوصية رقم 188 المتعلقة بوكالات الاستخدام الخاصة لسنة 1997.

<sup>2</sup> المادة (8) من الاتفاقية رقم 181.

<sup>3</sup> المادة (6) من الاتفاقية رقم 168.

<sup>4</sup> المادة (8) من الاتفاقية رقم (168).

ومن أجل حماية فعالة للعمال المتزليين المهاجرين تناولت الاتفاقية رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المتزليين لسنة 2011 و التوصية الملحققة بها<sup>1</sup>، حقوق هذه الفئة، فهم أيضا من الفئات المهشة في علاقات العمل، حيث يعانون أكثر من غيرهم من أشكال معينة من الاستغلال والإساءة، ولقد سجلت على مدى العقود الماضية زيادة في عدد المهاجرين من العمال المتزليين<sup>2</sup>، ضعف العمال المتزليين المهاجرين يأتي من عزلتهم واعتمادهم على الغير، ويستمر عبر كامل مراحل الهجرة غيرهم، قبل الرحيل<sup>3</sup>، وعند الوصول<sup>4</sup> وأثناء العمل، وعند العودة<sup>5</sup>.

وتتمثل هذه الحقوق في<sup>6</sup>:

### أولا: عقد عمل:

من المعايير الهامة التي جاءت بها هذه الاتفاقية ضرورة أن يتلقى العمال المتزليون المهاجرون المعينون في بلد للعمل المتزلي في بلد آخر، عقد عمل مكتوب، يكون ساريا في البلد الذي يتعين أن يؤدي فيه العمل ويتناول ظروف العمل المشار إليها في المادة (7) من هذه الاتفاقية<sup>7</sup>، كتحديد العمل الذي يتعين أدائه، الأجر، وساعات العمل.

<sup>1</sup> التوصية رقم 201 لسنة 2011 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المتزليين.

<sup>2</sup> اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، التعليق العام رقم (1) بشأن العمال المتزليين المهاجرين، الفقرة (1).

<sup>3</sup> لا يزود العمال المهاجرين قبل السفر بمعلومات دقيقة وبعقود عمل مكتوبة، حيث يتعرضون للنصب من طرف وكلاء توظيف غير قانونيين.

<sup>4</sup> يعانون من ظروف عمل استغلالية تشمل: تقييد التنقل خارج المنزل وعدم الاتصال بأناس خارجه، ساعات عمل مفرطة وغير محددة، أوقات الراحة غير كافية، التأخر في دفع الأجور وانخفاضها، عدم التمتع بحماية الضمان الاجتماعي، التعرض للاعتداء النفسي والجسدي، والتحرش الجنسي من قبل أصحاب العمل.

<sup>5</sup> عند العودة إلى بلدانهم (بلدان المنشأ) يواجه العمال المتزليين المهاجرون صعوبة في الاندماج من جديد في سوق العمل، وصعوبات أخرى تتعلق بحقوقهم في مجال الضمان الاجتماعي. (هذه الأشكال من الاستغلال والإساءة وردت في التعليق رقم (1) المذكور أعلاه).

<sup>6</sup> مجدي فؤاد عبد القادر، المرجع السابق، ص 258.

<sup>7</sup> هذا الشرط "لا ينطبق على العمال الذين يتمتعون بحرية التنقل لغرض العمل بموجب اتفاقيات ثنائية، أو إقليمية، أو متعددة الأطراف، أو في إطار مناطق التكامل الاقتصادي الإقليمي" الفقرة (2) من المادة (8) من الاتفاقية رقم 189.

ثانيا: الحق في الضمان الاجتماعي:

الحقوق المتعلقة بالضمان الاجتماعي للعمال المتزليين المهاجرين نصت عليها التوصية رقم 201 مثل وضع وسائل لتسهيل دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي والمساواة فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي حيث نصت هذه التوصية على أنه: " ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في إبرام اتفاقيات ثنائية، أو إقليمية، أو متعددة الأطراف، لكي توفر للعمال المتزليين المهاجرين تغطيتهم باتفاقيات المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى الحصول على مستحقات الضمان الاجتماعي، والحفاظ عليها، أو إمكانية نقلها".

### الفرع الثالث

#### تدابير أخرى لحماية العمال المتزليين المهاجرين

- كما وضعت منظمة العمل الدولية من خلال الاتفاقية رقم 189 والتوصية الملحقة بها تدابير أخرى تضمن الحماية الفعالة للعمال المتزليين المهاجرين وهي:
- اتخاذ الإجراءات الواجبة لحماية العمال المتزليين المهاجرين، الذين تم تشغيلهم بواسطة الوكالات الخاصة من الممارسات التعسفية<sup>1</sup>، كتحديد الشروط التي تخضع لها تشغيل الوكالات الخاصة للعمال المتزليين، ووجود آليات وإجراءات للتحقيق في الشكاوى المتعلقة بالممارسات الاحتيالية لوكالات الاستخدام الخاصة فيمل يخص العمال المتزليين<sup>2</sup>.
  - إنشاء خدمة هاتفية وطنية مزودة بخدمات الترجمة الفورية للعمال المتزليين الذين يحتاجون إلى المساعدة.

<sup>1</sup> " في بلدان كثيرة، يتقاضى سمسرة العمل ووكالات التوظيف وغيرهم من الوسطاء رسوما باهظة من العمال المتزليين المهاجرين، ولا يقدمون للمهاجرين معلومات دقيقة، أو عقودا مكتوبة أو يهيئوهم تهيئة فعلية قبل السفر، ويتعرض بعض العمال المتزليين الساعين للهجرة للنصب على أيدي وكلاء توظيف غير قانونيين يحملوهم على دفع أموال لقاء تأشيرات أو وثائق مزورة"، اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، التعليق العام رقم (1)، المرجع السابق، الفقرة (9).

<sup>2</sup> المادة (15) من الاتفاقية رقم 189.

- إنشاء نظام للقيام بزيارات سابقة للتوظيف، للأسر المزمع أن يعمل لديها العمال المتزليين المهاجرون، وهذا تماشياً مع المادة (7) من الاتفاقية رقم 189.
- إنشاء خدمة توعية عامة للعمال المتزليين المهاجرين، من خلال إطلاعهم على القوانين والتنظيمات ذات الصلة، كقانون الهجرة، والحماية القانونية من جرائم العنف، والاتجار بالأشخاص والحرمان من الحرية، وتزويدهم بأي معلومات أخرى مجدية يطلبونها.
- مساعدة بلدان المنشأ على توفير الحماية الفعالة لحقوق العمال المتزليين المهاجرين، عن طريق إبلاغهم بحقوقهم قبل مغادرة البلد، وإنشاء صناديق مساعدة قانونية وخدمات اجتماعية وخدمات قنصلية متخصصة.

في نفس السياق لاحظت لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية، أن بعض المعايير الأخرى تعتبر لحد الآن ذات صلة بالعمال المهاجرين وهي<sup>1</sup>:

- الاتفاقية رقم 81 لسنة 1948 المتعلقة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة.
- الاتفاقية رقم 129 لسنة 1972 المتعلقة بتفتيش العمل في الزراعة.
- الاتفاقية رقم 94 لسنة 1949 المتعلقة بشروط العمل في العقود العامة.
- الاتفاقية رقم 110 لسنة 1958 المتعلقة بشروط استخدام عمال المزارع.
- الاتفاقية رقم 122 لسنة 1964 المتعلقة بسياسة العمالة.

1 BIT, 2004, op.cit, p 52.

## المبحث الثالث

## العمال المتزليون

يُشكّل العاملون في المنازل، وغالبيتهم من النساء، فئة هشة من العاملين نظراً لوضعهم غير المنظم في أغلب الأحيان وعدم توفير الحماية القانونية لهم، وكذا عدم وجود إحصاءات دقيقة لعدد العمال المتزليين في العالم بسبب عزلتهم، وترى منظمة العمل الدولية أن هؤلاء هم في الغالب عمال مهاجرون وأفراد يعملون في ظروف عمل تعسفية وغير لائقة.

كما أن العمال المتزليين معرضون لخطر العمل الجبري بسبب ظروف العزلة داخل المنازل الخاصة، لأنهم غير محميين في حالات كثيرة في القوانين الوطنية، وأشارت منظمة العمل الدولية في تقريرها الصادر عام 2007 "العبء المزوج" إلى أن أولئك العاملات يتعرضن بشكل خاص للعديد من أشكال التمييز والاستغلال والإساءات، بما في ذلك المضايقة والعنف من قبل أصحاب العمل، والإكراه من جانب وكالات الاستخدام والعمل الجبري وتدني الأجور والتغطية الاجتماعية غير المناسبة<sup>1</sup>، فالعمل المتزلي لا يزال منتقص القيمة ومحجوباً، ولا يزال مرتبطاً بالنساء والفتيات، والكثيرات منهن من المهاجرات أو من أفراد مجتمعات محرومة، وهن معرضات للتمييز فيما يتعلق بظروف العمل وغير ذلك من انتهاكات حقوق الإنسان<sup>2</sup>.

## المطلب الأول

## تطور اهتمام منظمة العمل الدولية بالعمل المتزلي

منذ عام 1948 كان العمل المتزلي محل اهتمام منظمة العمل الدولية، ولكن لم ينتج عنه اعتماد أيّة معايير، في مؤتمر العمل الدولي التاسع والتسعون المنعقد في جوان 2010 قرّرت أغلبية المندوبين في لجنة العمل اللائق للعمال المتزليين أن المعيار الأكثر ملائمة هو اعتماد اتفاقية تكملها

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، ثمن الإكراه، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 98 سنة 2009، الفصل الثاني، ص 27.

<sup>2</sup> ديباجة الاتفاقية رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المتزليين لسنة 2011.

توصية<sup>1</sup> ، وتتضمن اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأخرى معايير ذات صلة بتنظيم العمل المتري تشمل:

- اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور رقم 131 لسنة 1970.
- اتفاقية حماية الأجور رقم 95 لسنة 1949.
- اتفاقية حماية الأمومة رقم 183 لسنة 2000.
- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية رقم 156 لسنة 1981.
- اتفاقية إنهاء الاستخدام رقم 158 لسنة 1982.
- اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة) لسنة 1949.
- اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية) رقم 143 لسنة 1975.

الملاحظ أن منظمة العمل الدولية لم تقر اتفاقية أو توصية خاصة بعمال الخدمة المنزلية إلى غاية وضع الاتفاقية رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين والتوصية رقم 201 الملحقة بها، ولكن قبل ذلك هناك اتفاقيات دولية<sup>2</sup>، وردت فيها إشارات صريحة إلى عمال الخدمة المنزلية<sup>3</sup>.

1 Helen Schwenken, Mobilisation des travailleuses domestiques migrantes: de la cuisine à l'Organisation internationale du travail, Cahiers du Genre 2011/2 (n° 51), p 114, Article disponible en ligne à l'adresse: <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2011-2-page-113.htm>

<sup>2</sup> - الاتفاقية رقم 24 بشأن التأمين الصحي للعمال في الصناعة والتجارة وخدم المنازل لسنة 1927  
- الاتفاقية رقم 35 بشأن تأمين الشيخوخة الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الصناعية والتجارية والمهن الحرة للعاملين في منازلهم وخدم المنازل لسنة 1932  
- الاتفاقية رقم 37 بشأن تأمين العجز الإلزامي في المشاريع الصناعية والتجارية والمهن الحرة والعاملين في منازلهم وخدم المنازل لسنة 1933  
- الاتفاقية رقم 39 بشأن التأمين الإلزامي على حياة المستخدمين في المشاريع الصناعية والتجارية والعاملين في المهن الحرة والعاملين في منازلهم وخدم المنازل لسنة 1933.

<sup>3</sup> حبيبة رحايب، الحماية القانونية للعمال المنزليين، دراسة في ضوء الاتفاقية الدولية رقم 189 والتوصية رقم 201، مجلة الشريعة والاقتصاد، جمعة العلوم الإسلامية، الأمير عبد القادر، قسنطينة، ص ص151، 152.

قرّر مجلس الإدارة في دورته 301 مارس 2008 أن يدرج على جدول أعمال الدورة التاسعة والتسعين 2010 مؤتمر العمل الدولي بندا بشأن العمل اللائق للعمال المتزليين من أجل مناقشة مزدوجة بهدف اعتماد معايير عمل دولي في شكل اتفاقية تكملها توصية من أهدافها:

- تحسين ظروف عمل العمال المتزليين وسبل حصولهم على الضمان الاجتماعي؛
- التذكير بان اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية تنطبق على جميع العمال بما فيهم العمال المتزليين وبالأخص المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وسبل حصولهم على الضمان الاجتماعي بما في ذلك حماية الأمومة؛
- تحديد ومعالجة الظروف الخاصة التي ينفذ فيها العمل المتزلي، حيث ستراعي الاتفاقية بعض مواطن الضعف الخاصة بالعمال المتزليين كالسن والوضع في الهجرة.

### المطلب الثاني

#### العمل اللائق للعمال المتزليين

اعتمدت الاتفاقية رقم 189 المتضمنة أحكاما بشأن العمل اللائق للعمال المتزليين، سنة 2011 وهي أول مرة تعتمد فيها منظمة العمل الدولية معايير عمل دولية لهذه للفئة من العمال. تستهدف الاتفاقية تقرير المساواة في المعاملة بين العاملين في المنازل وبين غيرهم من العمال الذين يعملون بأجر، خاصة فيما يتعلق بالحرية النقابية، والحماية من التمييز، والسلامة والصحة المهنتين، والأجور، الضمان الاجتماعي إمكانية الحصول على التدريب، والحد الأدنى لسن العمل، وحماية الأمومة.

## الفرع الأول

## تعريف العمل اللائق ونطاق تطبيق الاتفاقية

هذه الاتفاقية جاءت بتعبيرين هما<sup>1</sup>: "العمل المتزلي" و"العامل المتزلي"، فالعمل المتزلي في مفهوم هذه الاتفاقية يعني العمل المؤدى في "أسرة أو أسر أو من أجل أسرة أو أسر". أما تعبير العامل المتزلي فيعني "أي شخص مستخدم في العمل المتزلي في إطار علاقة استخدام"، في حين الشخص "الذي يؤدي عملاً متزلياً من حين إلى آخر أو على نحو متقطع فقط وليس على أساس مهني ليس عاملاً متزلياً"<sup>2</sup>.

تنطبق هذه الاتفاقية على جميع العمال المتزليين، كما يجوز للدول الأعضاء المصدقة أن تستبعد في ظل الظروف المنصوص عليها في هذه المادة، بعض فئات من العمال من نطاق الاتفاقية، حيث "يمكن لكل دولة عضو صدقت على هذه الاتفاقية وبعد التشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت، المنظمات الممثلة للعمال المتزليين والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المتزليين، أن تستثني كلياً أو جزئياً من نطاق تطبيقها"<sup>3</sup>:

- فئات من العمال، تتمتع بطريقة أخرى بحماية مماثلة على الأقل،

- فئات محدودة من العمال، يثار بشأنها مشاكل خاصة ذات طبيعة جوهرية."

وُضيفت الفقرة الثالثة من هذه المادة أنه على كل دولة عضو أن تذكر في أول تقرير لها أي فئة محددة من العمال قد استثنيت وأسباب هذه الاستثناء. يتبين من هذا التعريف أن نطاق العمل المتزلي اتسم بالدقة فهو يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالأسرة سواء تعددوا أو بأسرة واحدة، حيث استبعد تماماً معيار المنزل عند تحديد العمل المتزلي وربطه بالأسرة أو الأسر، وهذه الاتفاقية تضع القوانين

<sup>1</sup> الفقرتان (أ) و(ب) من المادة (1) من الاتفاقية رقم 189.

<sup>2</sup> الفقرة (ج) من الاتفاقية رقم 189.

<sup>3</sup> المادة (2) من نفس الاتفاقية.

واللوائح كوسيلة أساسية للتنفيذ، وتشدد على الحوار الاجتماعي من خلال التشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على حد سواء.

## الفرع الثاني

### الحقوق الأساسية في العمل

ولأن العمال المتزليين عرضة لانتهاك حقوق الأساسية في العمل، ففي هذا السياق تؤكد الاتفاقية محل الدراسة على حق العمال المتزليين في احترام وحماية المبادئ الأساسية في العمل، وينبغي " أن تتخذ كل دولة عضو، لصالح العمال المتزليين، التدابير المنصوص عليها في هذه الاتفاقية لاحترام وتعزيز وتطبيق الحقوق الأساسية في العمل ألا وهي<sup>1</sup>:

- الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية.
- القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي.
- القضاء الفعلي على عمل الأطفال.
- القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة".

وتطلب الاتفاقية الدول الأعضاء المصادقة باحترام وتعزيز هذه الحقوق والمبادئ، فوفقاً للفقرة الثالثة من المادة الثالثة تدعو هذه الاتفاقية، الدول الأعضاء "أن تحمي حق العمال المتزليين وأصحاب عمل العمال المتزليين، في إقامة منظمات أو اتحادات أو اتحادات عامة خاصة بهم، ورهنا بالقواعد التي تخضع لها المنظمات المعنية، في الانضمام إلى منظمات أو على اتحادات أو اتحادات عامة من اختيارهم"، كما ينبغي للدول الأعضاء القيام بما يلي:

- وضع حد أدنى لسن العمال المتزليين يتماشى مع أحكام اتفاقية الحد الأدنى للسن رقم 138، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم 182.

<sup>1</sup> المادة (3) من الاتفاقية رقم 189.

- اتخاذ تدابير تضمن ألا يحرم العمل الذي يقوم به العمال المتزليون دون سن 18 عاما وأعلى من الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام، من التعليم الإلزامي أو يتعارض مع فرص مشاركتهم في التعليم العالي أو التدريب المهني.
- اتخاذ تدابير فعالة تضمن أن يتمتع العمال المتزليون بحماية فعالة من جميع أشكال الإعاقة والمضايقات والعنف.
- وأضافت التوصية رقم 201 المكتملة لهذه الاتفاقية المكتملة لها التزاما آخر للدول الأعضاء يتمثل في:
- تحديد وإزالة أية قيود تشريعية أو إدارية أو غيرها من العوائق المطروحة أمام حق العمال المتزليين، في إنشاء منظماتهم أو الانضمام إلى منظمات للعمال من اختيارهم، وأمام حق منظمات العمال المتزليين في الانضمام إلى منظمات العمال أو اتحاداتهم أو اتحاداتهم العامة.
- إيلاء العناية واتخاذ ودعم التدابير الرامية إلى تعزيز قدرة منظمات العمال الممثلة للعمال المتزليين ومنظمات أصحاب عمال العمال المتزليين، من أجل تعزيز مصالح أعضائها مع حماية استقلالية هذه المنظمات وفقا لقانون.

### الفرع الثالث

#### عقد عمل مكتوب

اشترط عقد عمل مكتوب يساهم في إعادة موقع العمل المتزلي من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم، كما يساهم في القضاء- في حالة وجود نزاعات- على المشاكل التي تُثار بشأن إثبات وجود علاقة عمل والشروط المتفق عليها.

حيث نصت المادة السابعة من الاتفاقية على أن تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يكون

العمال المتزليون على علم بشروط وظروف استخدامهم على أن يتضمن هذا العقد ما يلي:

- اسم صاحب العمل واسم العامل وعنوان كل منهما.
- عنوان مكان العمل الاعتيادي أو أماكن العمل الاعتيادية.

- تاريخ بدء العقد ومدته حيثما يكون العقد لفترة زمنية محددة.
- نوع العمل الذي يتعين أدائه.
- الأجر وطريقة حسابه.
- ساعات العمل العادية، وفترات الراحة.
- الإجازة السنوية مدفوعة الأجر.
- توفر الغذاء والمأوى إذا كان مطبقاً.
- فترة الاختبار أو فترة التجربة إذا كانت مطبقة.
- شروط الإعادة إلى الوطن إذا كانت مطبقة.

#### الفرع الرابع

#### الشروط والظروف المتعلقة بإنهاء الاستخدام

- فقد عدت الاتفاقية ما يجب أن يتضمنه العقد من شروط، وبالإضافة إلى المواصفات الواردة في المادة (7) من الاتفاقية، ينبغي لشروط وظروف العمل أن تتضمن كذلك ما يلي<sup>1</sup>:
- وصف للمهام، الإجازة المرضية أو أي إجازة أخرى، إن كانت مطبقة، أي مدفوعات أخرى تعتبر حقاً للعامل، و أي استقطاعات مسموح بها من أجل العامل.
  - ومن أجل مساعدة العمال المتزليين وأصحاب عملهم على إضفاء الطابع الرسمي على علاقات العمل من خلال عقد عمل مكتوب نصت التوصية رقم 201 على ما يلي: "ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في وضع عقد عمل نموذجي للعمل المتزلي، بالتشاور مع المنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، وحيثما وجدت مع المنظمات الممثلة للعمال المتزليين، والمنظمات الممثلة لأصحاب عمل العمال المتزليين".

<sup>1</sup> الفقرة (6) من التوصية رقم 201.

فالعقد النموذجي يقدم إرشادا بشأن شروط العمل، بصورة تتوافق مع معايير العمل المناسبة لذلك " ينبغي أن يكون متاحا مجانا وفي جميع الأوقات، للعمال المتزليين ولأصحاب العمل والمنظمات التمثيلية وللجمهور عموماً"<sup>1</sup>، والمهم أن تصاغ العقود بأسلوب يعترف بحقوق الإنسان الأساسية وحقوق العمال المتزليين<sup>2</sup>.

### المطلب الثالث

#### ظروف العمل

عملت الاتفاقية على توفير حماية أكبر للعمال المتزليين من خلال إضفاء الطابع الرسمي لعقد العمل المتزلي وكذلك حقهم في ظروف عمل عادلة ومُنصفة.

#### الفرع الأول

#### أوقات العمل

غالباً ما يُطلب من العمال المتزليين العمل لساعات طويلة خاصة عندما يكون العامل المتزلي مقيماً في المنزل الذي يعمل فيه "العمال المقيمون"، فأصحاب العمل قد يعتبرون بأن العمال المتزليين تحت تصرفهم في جميع الأوقات<sup>3</sup>.

تؤكد الاتفاقية رقم 189 على أهمية وضع معايير لساعات العمل بهدف حماية العمال المتزليين مثل غيرهم من العمال، وهي تعكس رؤية منظمة العمل الدولية لساعات العمل المقبولة في العمل المتزلي مع الأخذ بعين الاعتبار خصائص هذا العمل، فضلاً عن ساعات العمل الإضافية والراحة اليومية والأسبوعية والإجازات السنوية المدفوعة الأجر. هذا ما تأكد من خلال المادة (10) التي نصت على المساواة بين العمال المتزليين والعمال عموماً فيما يتعلق بفترات الراحة اليومية والأسبوعية والإجازات السنوية المدفوعة الأجر، ونفس الأمر تناولته التوصية رقم 201 بشأن الراحة الأسبوعية والتي أعطت مزيداً من التوجيه حيث قدرتها بـ 24 ساعة متعاقبة على الأقل

<sup>1</sup> الفقرة (6) من التوصية رقم 201.

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي، العمل اللائق من أجل العمال المتزليين، التقرير الرابع، ط1، 2009، الفقرة 138، ص 35.

<sup>3</sup> مكتب العمل الدولي، الحماية الفعالة للعمال المتزليين، دليل لوضع قوانين العمل، ط 1، 2012، الفقرة 6، ص 49.

"وتكون محددة باتفاق الأطراف تماشياً مع القوانين واللوائح الوطنية أو الاتفاقات الجماعية مع مراعاة متطلبات العمل والمتطلبات الثقافية والدينية والاجتماعية للعامل المتزلي"<sup>1</sup>.

وفي حالة نص القوانين واللوائح الوطنية والاتفاقات الجماعية على فترة راحة أسبوعية تتجاوز ستة أيام بالنسبة للعمال عموماً، ينبغي لمثل هذه الفترة ألا تتجاوز 14 يوماً بالنسبة للعمال المتزليين، وينبغي أن تحدد الأسباب التي يمكن أن يطلب على أساسها من العمال المتزليين العمل خلال فترة الراحة اليومية أو الأسبوعية، مع تعويض هذه الفترة بصرف النظر عن أي تعويض مالي<sup>2</sup>.

كما تركت للقوانين واللوائح الوطنية والاتفاقات الجماعية، "تحديد الفترات التي لا يكون خلالها العمال المتزليون أحرار في التصرف في وقتهم كما يحلو لهم ويقون رهن إشارة الأسرة بغية تلبية طلباتها المحتملة"<sup>3</sup>، على أن تسجل على نحو دقيق وأن تكون متاحة بجرية للعامل المتزلي<sup>4</sup>. فيما يتعلق بهذه الفترات (فترات وقت الاحتياط أو تحت الطلب) ينبغي للدول الأعضاء وفقاً للقوانين واللوائح أو الاتفاقات الجماعية أن تنظم ما يلي<sup>5</sup>:

- العدد الأقصى لساعات العمل في الأسبوع أو في الشهر أو في السنة، التي قد يطلب من العامل المتزلي أن يبقى خلالها في الاحتياط، والطرق التي قد تحتسب بها هذه الساعات.
- فترة الراحة التعويضية التي يحق للعامل المتزلي بها، إذا تعرضت فترة الراحة العادية للانقطاع بسبب البقاء في الاحتياط.
- معدل الأجر الذي ينبغي دفعه عن ساعات البقاء في الاحتياط.

وهذه الإجراءات هي نفسها التي تنطبق على العمل الليلي وفقاً للفقرة التاسع من التوصية رقم 201.

<sup>1</sup> الفقرة (11) من التوصية رقم 201.

<sup>2</sup> الفقرة (12) من التوصية رقم 201.

<sup>3</sup> الفقرة (3) من المادة (11) من الاتفاقية رقم 189.

<sup>4</sup> الفقرة (8) من التوصية رقم 201.

<sup>5</sup> الفقرة (9) من التوصية رقم 201.

## الفرع الثاني

## الأجر

يهدف الحد الأدنى لأجور العمال المتزليين إلى إيجاد مستويات عادلة من الأجر، من خلال معالجة تدني الأجور في قطاع العمل المتزلي، وذلك لارتباطه (الأجر) بمدى إمكانية أصحاب العمل على تحمل تكاليف العمل المتزلي. ولكي يعامل العمل المتزلي كعمل لائق أكدت لجنة الخبراء<sup>1</sup> أن: "من اللازم عدم إغفال الهدف الحقيقي لنظام الحد الأدنى للأجور الذي يتمثل في المساهمة في استئصال الفقر وضمان مستوى معيشة لائق للعمال وأسراهم".

تناولت الاتفاقية رقم 189 والتوصية المكتملة لها موضوع الأجر، من خلال النص على تغطية الحد الأدنى للأجور<sup>2</sup>، وضمان دفع الأجور المستحقة بشكل مناسب إلى العامل بواسطة الدفع المنتظم والمباشر والكامل. فالدفع المنتظم نصت عليه الاتفاقية في المادة (12) حيث: "يتلقى العمال المتزليون أجورهم مباشرة ونقدا وفي فترات منتظمة على الأقل مرة في الشهر، كما يجوز أن يكون الدفع بواسطة حوالة مصرفية أو شيك مصرفي أو شي بريدي أو حوالة بريدية أو أي وسيلة قانونية أخرى للمدفوعات النقدية، بموافقة العامل المعني".

وتنص اتفاقية حماية الأجور رقم (95) لسنة 1949 على أن: دفع الأجور دوريا<sup>3</sup>. أما التوصية المكتملة لهذه الاتفاقية، ولضمان دفع الأجور المستحقة بشكل مناسب إلى العامل وعدم تأجيلها أو دفعها بشكل غير منتظم فقد نصت التوصية على أن تدفع الأجور<sup>4</sup>:

– "مرتين على الأقل كل شهر على فترات فاصلة لا تتجاوز ستة عشر يوما في حالة العمال الذين تحسب أجورهم على أساس الساعة أو اليوم أو الأسبوع.

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، العمل اللائق من أجل العمال المتزليين، المرجع السابق، الفقرة 141، ص 37.

<sup>2</sup> تنص المادة (10) من الاتفاقية رقم 189 على أن: "تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن أن يتمتع العمال المتزليون بتغطية الحد الأدنى للأجر، حيثما كانت هذه التغطية موجودة، وأن تكون الأجور محددة من دون تمييز قائم على الجنس".

<sup>3</sup> المادة (12) من الاتفاقية رقم 95

<sup>4</sup> الفقرة (2) من التوصية رقم 85 المتعلقة بحماية الأجور لسنة 1949

— مرة على الأقل في الشهر في حالة المستخدمين الذين تحدد رواتبهم على أساس شهري أو سنوي".

في حالة دفع أجر العاملين المتزليين في شكل مقابل عيني مثل المواد الغذائية والسكن، فإن هذه الاتفاقية وفي المادة الثانية عشر منها اشترطت أن يكون هذا الدفع بـ "اتخاذ تدابير تضمن أن يُوافق العامل على مثل هذه المدفوعات العينية وأن تكون للاستخدام الشخصي للعامل ولمصلحته وأن تكون القيمة النقدية المنسوبة لها عادلة".

أما التوصية رقم 201 فقد ركزت على عدة نقاط تعود بفائدة على العامل المتزلي، فطلبت من الدول الأعضاء عند النص على دفع جزء محدد من الأجر عينا أن تنظر إلى<sup>1</sup>: وضع حد إجمالي لنسبة الأجر التي يمكن أن تدفع عينا بحيث لا يتدنى بلا مبرر الأجر الضروري لإعالة العمال المتزليين وعائلاتهم.

### الفرع الثالث

#### احتساب القيمة النقدية للمدفوعات العينية بالاستناد إلى معايير موضوعية

يجب التأكد عند الطلب من العامل المتزلي العيش في مأوى توفره الأسرة، من عدم إجراء أي استقطاع يتعلق بالمأوى من الأجر، ما لم يوافق العامل على ذلك. حيث فصلت معايير العمل الدولية ذات الصلة<sup>2</sup> بين الإقامة و العمل، وكذلك التأكد من عدم اعتبار المواد المرتبطة مباشرة بأداء العمل المتزلي مثل أدوات التنظيف والصيانة، بمثابة مدفوعات عينية وعدم استقطاع تكاليفها من أجر العامل المتزلي.

<sup>1</sup> الفقرة (14) من التوصية رقم 201.

<sup>2</sup> تنص الفقرة (12) من التوصية رقم 115 المتعلقة بإسكان العمال على أنه: "[...] من غير المستحسن عموماً أن يوفر أصحاب العمل السكن لعمالهم مباشرة، باستثناء الحالات التي تستلزم فيها الظروف تقدم أصحاب العمل المساكن لعمالهم وذلك مثلاً [...] إذا كانت طبيعة العمل تستلزم أن يكون العامل جاهزاً للعمل بعد إخطار قصير"، وهذا ما ينطبق على العامل المتزلي.

كما أشارت هذه التوصية إلى أنه: "ينبغي أن يعطى العمال المتزليون في كل مرة يتم فيها الدفع عينا، بيانا خطيا مفهوما بسهولة عن كامل المدفوعات المستحقة لهم، و المبلغ المحدد لأي استقطاعات قد تكون قد أجريت، وغرض هذه الاستقطاعات"، وهذا ما أكدته عليه الاتفاقية رقم 189 والتوصية الملحققة بها<sup>1</sup>.

ولضمان أن يتلقى العمال المتزليون رواتبهم بالكامل، فإن كل من الاتفاقية رقم 189 والتوصية الملحققة بها وضعت أحكاما حتى لا تكون الاستقطاعات من الأجور من قبل صاحب العمل بشكل تعسفي، فكل دولة عضو تتخذ تدابير لضمان ألا تكون الرسوم التي تستوفيها وكالات الاستخدام، مستقطعة من أجر العمال المتزليين، وينبغي لشروط وظروف العمل أن تتضمن بالإضافة إلى الشروط الواردة في المادة (7) من هذه الاتفاقية، أي استقطاعات مسموح بها من أجر العامل.

## المطلب الرابع

### حماية الفئات المهشة في العمل المتزلي

متى يُسمح للأطفال بالعمل المتزلي، يجب الاهتمام باحتياجاتهم الخاصة لأن بعض أشكال العمل المتزلي تعيق نمو الطفل وتطوره، ووفقا لمنظمة العمل الدولي هناك حوالي 17 مليون طفل تتراوح أعمارهم ما بين 5 سنوات و 17 سنة يعملون في القطاع المتزلي، والأسوأ من ذلك أن ما يقرب من 67 في المائة من هؤلاء لم يبلغوا الحد الأدنى لسن القبول في العمل، حيث يمكن اعتبار العمل المتزلي للأطفال في ظروف معينة، أحد أسوأ أشكال عمل الأطفال<sup>2</sup>. أما ضعف العمال المتزليين المهاجرين يأتي من عزلتهم واعتمادهم على الغير، ويستمر عبر كامل مراحل الهجرة، قبل الرحيل، وعند الوصول وأثناء العمل، وعند العودة، حيث يعانون أكثر من غيرهم من أشكال معينة

<sup>1</sup> في المادة (7) من الاتفاقية رقم 189 والفقرة (6) من التوصية رقم 201.

<sup>2</sup> BIT, Étude sur les enfants travailleurs domestiques en Tunisie, Première édition, 2016, P 3.

من الاستغلال والإساءة، ولقد سجلت على مدى العقود الماضية زيادة في عدد المهاجرين من العمال المتزليين<sup>1</sup>.

### الفرع الأول

#### العمال المتزليون الأطفال

أحالت اتفاقية العمال المتزليين من خلال نص المادة (4) منها، فيما يخص تحديد سن عمل الأطفال والقيود الواقعة عليه، إلى اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل رقم 138 لسنة 1973، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم 182 لسنة 1999<sup>2</sup>، وأضافت في الفقرة الثانية من المادة (4) أن "تتخذ كل دولة عضو تدابير تضمن ألا يحرم العمل الذي يقوم به العمال المتزليون دون سن 18 عاما و أعلى من الحد الأدنى لسن القبول في الاستخدام، هؤلاء العمال من التعليم الإلزامي أو يتعارض مع فرص مشاركتهم في التعليم العالي أو التدريب المهني"، فعلى الدول أن تكفل ألا يعرقل العمل المتزلي الذي يقوم به الأطفال تعليمهم بصرف النظر عن وضعهم في الهجرة<sup>3</sup>.

وهذا ما أكدته الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990 في المادة (30) فـ "لكل طفل من أطفال العامل المهاجر الحق الأساسي في الحصول على التعليم على أساس المساواة في المعاملة مع رعايا الدولة المعنية [...]"، كما لم تتناول التوصية رقم 201 أحكاما كثيرة وسلكت نفس طريق الاتفاقية رقم 182<sup>4</sup>، إلا أنها وضعت قيودا من أجل حمايتهم تتعلق بـ<sup>5</sup>:

<sup>1</sup> اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، التعليق العام رقم (1) بشأن العمال المتزليين المهاجرين، الفقرة (1).

<sup>2</sup> مجدي فؤاد عبد القادر، المرجع السابق، ص 157.

<sup>3</sup> اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم التعليق العام رقم 1 بشأن العمال المتزليين المهاجرين، الفقرة 56 و 57.

<sup>4</sup> مجدي فؤاد عبد القادر، المرجع السابق، ص 158.

<sup>5</sup> الفقرة (5) من التوصية رقم 201.

- أوقات عملهم، وذلك بتحديد ساعات العمل تحديدا صارما لضمان توفير وقت كاف للراحة والتعليم والتدريب والأنشطة الترفيهية والعلاقات العائلية، وحظر العمل ليلا.
- أدائهم لمهام معينة، بفرض قيود على العمل المتطلب على نحو مفرط، سواء بدنيا أو نفسيا.
- إنشاء آليات أو تعزيز آليات لرصد ظروف عملهم وعيشتهم.

## الفرع الثاني

### العمال المتزليون المهاجرون

ضعف العمال المتزليين المهاجرين يأتي من عزلتهم واعتمادهم على الغير، ويستمر عبر كامل مراحل الهجرة، قبل الرحيل<sup>1</sup>، وعند الوصول<sup>2</sup> وأثناء العمل، وعند العودة<sup>3</sup>، حيث يعانون أكثر من غيرهم من أشكال معينة من الاستغلال والإساءة، ولقد سجلت على مدى العقود الماضية زيادة في عدد المهاجرين من العمال المتزليين<sup>4</sup>. فمن أجل حماية فعالة لهذه الفئة من العمال تناولت الاتفاقية رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المتزليين لسنة 2011 والتوصية الملحق بها<sup>5</sup>، حقوق هذه الفئة، فهم أيضا من الفئات المهشة في علاقات العمل والمتمثلة في<sup>6</sup>:

<sup>1</sup> لا يزود العمال المهاجرين قبل السفر بمعلومات دقيقة وبعقود عمل مكتوبة، حيث يتعرضون للنصب من طرف وكلاء توظيف غير قانونيين.

<sup>2</sup> يعانون من ظروف عمل استغلالية تشمل: تقييد التنقل خارج المنزل وعدم الاتصال بأناس خارجه، ساعات عمل مفرطة وغير محددة، أوقات الراحة غير كافية، التأخر في دفع الأجور وانخفاضها، عدم التمتع بحماية الضمان الاجتماعي، التعرض للاعتداء النفسي والجسدي، والتحرش الجنسي من قبل أصحاب العمل.

<sup>3</sup> عند العودة إلى بلدانهم (بلدان المنشأ) يواجه العمال المتزليين المهاجرون صعوبة في الاندماج من جديد في سوق العمل، وصعوبات أخرى تتعلق بحقوقهم في مجال الضمان الاجتماعي. (هذه الأشكال من الاستغلال والإساءة وردت في التعليق رقم (1) للجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين).

<sup>4</sup> اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، التعليق العام رقم (1) بشأن العمال المتزليين المهاجرين، الفقرة (1).

<sup>5</sup> التوصية رقم 201 لسنة 2011 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المتزليين.

<sup>6</sup> مجدي فؤاد عبد القادر، مر 2012، ص 258.

## أولاً: عقد عمل:

من المعايير الهامة التي جاءت بها هذه الاتفاقية ضرورة أن يتلقى العمال المتزليون المهاجرون المعينون في بلد للعمل المتزلي في بلد آخر، عقد عمل مكتوب، يكون ساريا في البلد الذي يتعين أن يؤدي فيه العمل ويتناول ظروف العمل المشار إليها في المادة (7) من هذه الاتفاقية<sup>1</sup>، كتحديد العمل الذي يتعين أدائه، الأجر، وساعات العمل.

## ثانياً: الحق في الضمان الاجتماعي:

الحقوق المتعلقة بالضمان الاجتماعي للعمال المتزليين المهاجرين نصت عليها التوصية رقم 201، مثل وضع وسائل لتسهيل دفع اشتراكات الضمان الاجتماعي والمساواة فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، حيث نصت هذه التوصية على أنه "ينبغي للدول الأعضاء أن تنظر في إبرام اتفاقيات ثنائية، أو إقليمية، أو متعددة الأطراف، لكي توفر للعمال المتزليين المهاجرين تغطيتهم باتفاقيات المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالضمان الاجتماعي، بالإضافة إلى الحصول على مستحقات الضمان الاجتماعي، والحفاظ عليها، أو إمكانية نقلها".

## ثالثاً: تدابير أخرى لحماية العمال المتزليين المهاجرين:

وضعت منظمة العمل الدولية من خلال الاتفاقية رقم 189 والتوصية الملحق بها تدابير أخرى تضمن الحماية الفعالة للعمال المتزليين المهاجرين وهي:

<sup>1</sup> هذا الشرط "لا ينطبق على العمال الذين يتمتعون بحرية التنقل لغرض العمل بموجب اتفاقيات ثنائية، أو إقليمية، أو متعددة الأطراف، أو في إطار مناطق التكامل الاقتصادي الإقليمي" الفقرة (2) من المادة (8) من الاتفاقية رقم 189.

- اتخاذ الإجراءات الواجبة لحماية العمال المتزليين المهاجرين، الذين تم تشغيلهم بواسطة الوكالات الخاصة من الممارسات التعسفية<sup>1</sup>، كتحديد الشروط التي تخضع لها تشغيل الوكالات الخاصة للعمال المتزليين، ووجود آليات وإجراءات للتحقيق في الشكاوى المتعلقة بالممارسات الاحتيالية لوكالات الاستخدام الخاصة فيمل يخص العمال المتزليين<sup>2</sup>.
- إنشاء خدمة هاتفية وطنية مزودة بخدمات الترجمة الفورية للعمال المتزليين الذين يحتاجون إلى المساعدة.
- إنشاء نظام للقيام بزيارات سابقة للتوظيف، للأسر المزمع أن يعمل لديها العمال المتزليين المهاجرون، وهذا تماشيا مع المادة (7) من الاتفاقية رقم 189.
- إنشاء خدمة توعية عامة للعمال المتزليين المهاجرين، من خلال إطلاعهم على القوانين والتنظيمات ذات الصلة، كقانون الهجرة، والحماية القانونية من جرائم العنف، والاتجار بالأشخاص والحرمان من الحرية، وتزويدهم بأي معلومات أخرى مجدية يطلبونها.
- مساعدة بلدان المنشأ على توفير الحماية الفعالة لحقوق العمال المتزليين المهاجرين، عن طريق إبلاغهم بحقوقهم قبل مغادرة البلد، وإنشاء صناديق مساعدة قانونية وخدمات اجتماعية وخدمات قنصلية متخصصة.

<sup>1</sup> " في بلدان كثيرة، يتقاضى سمسارة العمل ووكالات التوظيف وغيرهم من الوسطاء رسوما باهظة من العمال المتزليين المهاجرين، ولا يقدمون للمهاجرين معلومات دقيقة، أو عقودا مكتوبة أو يهيئونهم تمينة فعلية قبل السفر، ويتعرض بعض العمال المتزليين الساعين للهجرة للنصب على أيدي وكلاء توظيف غير قانونيين يحملونهم على دفع أموال لقاء تأشيرات أو وثائق مزورة "، اللجنة المعنية بحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، التعليق العام رقم (1)، المرجع السابق، الفقرة(9)

<sup>2</sup> المادة (15) من الاتفاقية رقم 189.

# الختام

من الثابت أن حقوق الإنسان ليست مجرد فكرة جامدة وإنما هي فكرة ديناميكية أي متغيرة، فمعايير العمل الدولية التي تطورت على مدى مائة سنة الماضية تعكس التطور التاريخي لكيفية معالجة منظمة العمل الدولية لمختلف القضايا المرتبطة بالعمل والعمال، لذلك فإن معايير العمل الدولية تمثل توافقاً دولياً على مستويات دنيا من الحماية لجميع العمال يقبل بها المجتمع الدولي كله، هذه المعايير تتصف بطابعها الشمولي من حيث المضمون فأحكامها تمتد إلى مختلف المسائل التي لها علاقة بشؤون العمل والعمال.

ومن التحديات الجديدة في زمن العولمة والتي وإن حققت إنجازات كثيرة للناس فقد واجه أصحاب العمل والعمال تحديات جديدة، و أدت إلى إعادة رسم معالم العمل، فالعولمة يُنظر إليها من قبل الدول المتقدمة على أنها قادرة على تحقيق نجاح اقتصادي على حساب الإنجازات الاجتماعية، من خلال ربط هذه الدول بين المنافسة الدولية ومعايير العمل الدولية أو ما يُعرف بالأبعاد الاجتماعية لتحرير التجارة الدولية، وهذا يدلّ على أن معايير العمل المرتبطة بحقوق الإنسان يتم برؤية مصلحة، فالدول الصناعية المتقدمة طالبت بإدراج الشرط الاجتماعي في اتفاقيات التجارة العالمية، وبالتالي من حق منظمة التجارة العالمية أن تبحث العلاقة بين احترام الحقوق التي تقرها اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وبين احترام الدول الأعضاء لمستويات العمل الدولية، وطالبت بالحقوق الاجتماعية للعمل وضرورة تحسينها، من تحسين أجور العمال وعدم تشغيل الأطفال، من خلال سعيها إلى إدراج "الشرط الاجتماعي" في اتفاقيات (الجات) في سنة 1987.

وهذا ما رفضته الدول النامية، لذلك اعتمدت منظمة العمل الدولية الإعلان العالمي للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ثم فيما بعد إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة كاستجابة للتحديات التي تطرحها العولمة، وهذان الإعلانان يشددان على أنه: "لا يجوز استخدام معايير العمل لغايات تجارية حمائية"، فإعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة جاء في فترة تعكس توافق الآراء حول الحاجة إلى بعد اجتماعي متين للعولمة، وهذا الإعلان يُضفي صبغة مؤسسية على

مفهوم العمل اللائق، بحيث بات في صميم، سياسات منظمة العمل الدولية من أجل تحقيق أهدافها الدستورية، فـ" لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية".

تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل إلى جانب معايير العمل الدولية ذات الصلة بظروف العمل وحماية الفئات الهشة، تشكل دعائم أساسية لتوفير حماية شاملة للعمل، فانتهاك فئة واحدة من الحقوق الأساسية في العمل يخلف أثرا ضارا على احترام الفئات الأخرى، فالعمال الذين لا يمكنهم ممارسة الحق في إنشاء والانضمام إلى المنظمات النقابية والمشاركة في المفاوضات الجماعية لن يجدوا بمفردهم حولا لحالات العمل الجبري، وعمل الأطفال، لذلك فإن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، هي وسيلة رئيسية لتحقيق جميع الأهداف الدستورية لمنظم العمل الدولية.

ومن أجل مكافحة العمل الجبري قامت منظم العمل الدولية باعتماد الاتفاقيات الأساسية، الاتفاقية رقم 29 المتعلقة العمل الجبري، واتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم 105، وهما من الوسائل الأساسية لمنظمة العمل الدولية الهادفة إلى تحريم العمل الجبري، كما اعتمدت معايير أخرى ذات صلة بالموضوع مستهدفة الفئات الهشة في علاقات العمل منها الاتفاقية رقم 143 المتعلقة بالهجرة في أوضاع تعسفية وتعزيز تكافؤ الفرص والمعاملة للعمال المهاجرين والاتفاقية 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المتزولين ويشمل العمل الجبري أيضا أحد أسوأ أشكال عمل الأطفال، حيث يبذل المجتمع الدولي جهودا كبيرة لمواجهة ظاهرة عمل الأطفال وذلك عن طريق تنظيم عملهم وحظر استغلالهم من خلال مجموعة من الاتفاقيات الدولية ذات الصلة.

ولكن رغم كل الجهود التي بذلتها المنظمة للقضاء على عمل الأطفال، فإنها لم تتمكن من القضاء عليه بأكمله لذلك توجهت من خلال الاتفاقية رقم 182 إلى القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، وكأنا قبلت المنظمة بتقسيم عمل الأطفال إلى درجات بما أن الجهود الدولية لم

تتمكن من القضاء على أسوأ أشكاله، فالممارسات الواقعية تؤكد أن الإلغاء الكامل لعمل الأطفال يبدو غير واقعي في ظل ظروف اجتماعية وثقافية، بسبب استمرار أسباب وجوده، فهناك فجوة واسعة بين أحكام اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية والواقع المرير الذي يعيشه هؤلاء الأطفال لذلك، وإلى أن يتحقق هذا الإلغاء المنشود يستوجب وضع حد قدر الإمكان لمختلف مخاطر الاستغلال لعمل الأطفال، فاتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية لا تقدم حلولاً فورية وبسيطة، بل تقدم الإرشاد حول كيفية معالجة مختلف القضايا المتصلة بعمل الأطفال والعمل الجبري.

في مجال المساواة، قدمت منظمة العمل الدولية معايير أكثر شمولاً من خلال الاتفاقيتين رقمي 100 و 111 تشمل مختلف صور الاستخدام والمهن كما تسمح للدول بإدراج أسباب أخرى للتمييز، ويعتبر موضوع الأجر هو الأكثر ارتباطاً بمسألة مساواة المرأة والرجل في مجال العمل، حيث وضعت منظمة العمل وسائل تطبيق هذا المبدأ، ومن أجل تمكين النساء ذوات المسؤوليات العائلية في الاندماج في القوى العاملة أصدرت التوصية رقم 123 سنة 1965 التي قدمت إرشادات من أجل التوفيق بين العمل وأعباء المنزل، وفي تطور لاحق في القانون الدولي للعمل اعتمدت منظمة العمل الاتفاقية رقم 156 والتوصية المكملة لها سنة 1981 حيث وُسِّع من نطاق الاستفادة ليشمل الجنسين الرجال والنساء.

ضمان المساواة في المعاملة لا تقتصر على عملية الاستخدام فقط بل تستمر طيلة المسار المهني للعامل، ففي مجال التشغيل كرست منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات، راعت فيها ظروف كل بلد وتركت له حرية رسم سياسة التشغيل والتوجيه المهني وفقاً لظروفه الاقتصادية والاجتماعية، كما وضعت معايير جديدة في مجا إنهاء الاستخدام، فحددت الأحكام العامة لإنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل من بينها الحالات التي لا تشكل أسباباً صحيحة لأنها الاستخدام، ومن أجل الممارسة الكاملة للحق في العمل قدمت معايير العمل الدولية تدابير من أجل مساعدة العمال على العثور على عمل مناسب ومساعدة أصحاب العمل على العثور على العمال

المناسبين، وذلك من خلال خدمات التوجيه، حيث اعتمدت المنظمة اتفاقيتين الأولى رقم 88، تتعلق بتنظيم إدارات التوظيف (وسطاء عموميون) وخدماتها تكون مجانية، وواجبها أن تكفل أفضل تنظيم لسوق العمل، الثانية رقم 181، وتعلق بوكالات التشغيل الخاصة (وسطاء خواص) حيث وضعت المنظمة من خلالها شروط إنشاء هذه الوكالات والمبادئ اللازمة لعملها وتدابير تتضمن حماية العمال.

في مرحلة العمل قدمت معايير العمل الدولية أحكاما حول ظروف العمل العادلة والمنصفة، بداية بأساليب تحديد المستويات الدنيا للأجور، والمعايير التي تأخذ بعين الاعتبار لتحديد هذه المستويات، وهي المعايير الاجتماعية والاقتصادية، وضمانات الامتثال لمعدلات الحد الأدنى للأجور، ومن أجل أن يستعيد العامل عافيته بعد عمله الأسبوعي أو السنوي، شكلت المدة القانونية للعمل إحدى المبادئ التي كرستها منظمة العمل الدولية في ديباجة دستورها و في عدة اتفاقيات وتوصيات.

كما تصدرت وسائل الأمن والصحة العمالية قائمة الموضوعات التي حظيت بالتنظيم القانوني على الصعيد الدولي من قبل منظمة العمل الدولية، حيث تناولت تقريبا نصف اتفاقياتها قضايا تتعلق بالسلامة والصحة المهنتين سواء بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، كما وضعت المنظمة مدونات كأداة عملية للسلطات والهيئات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية وأصحاب العمل والعمال، لمواجهة المخاطر ذات العلاقة بالعمل تولت منظمة العمل الدولية مسؤولية أعمال الحق في الضمان الاجتماعي منذ إنشائها، وفي هذا المجال اعتمدت منظمة العمل الدولية 31 اتفاقية و23 توصية تضمنت مجموعة واسعة من الأحكام ذات الشروط المرنة وفقا للظروف الاقتصادية والاجتماعية للدول، من بينها تعويضات لحوادث العمل والأمراض المهنية.

موضوع الحماية القانونية للفئات الهشة في علاقات العمل، احتل مكانة خاصة في القانون الدولي للعمل، فكان من اللازم على منظمة العمل الدولية أن تضع تدابير حمائية للمرأة العاملة

تتوافق مع قدراتها البدنية ووظيفتها الاجتماعية، وأدّت هجرة اليد العاملة بدورها إلى طرح المزيد من التحديات لحماية العمال، كوضع القوانين والتدابير الأخرى التي تكفل المساواة في المعاملة في كل ما يتعلق بظروف المعاملة

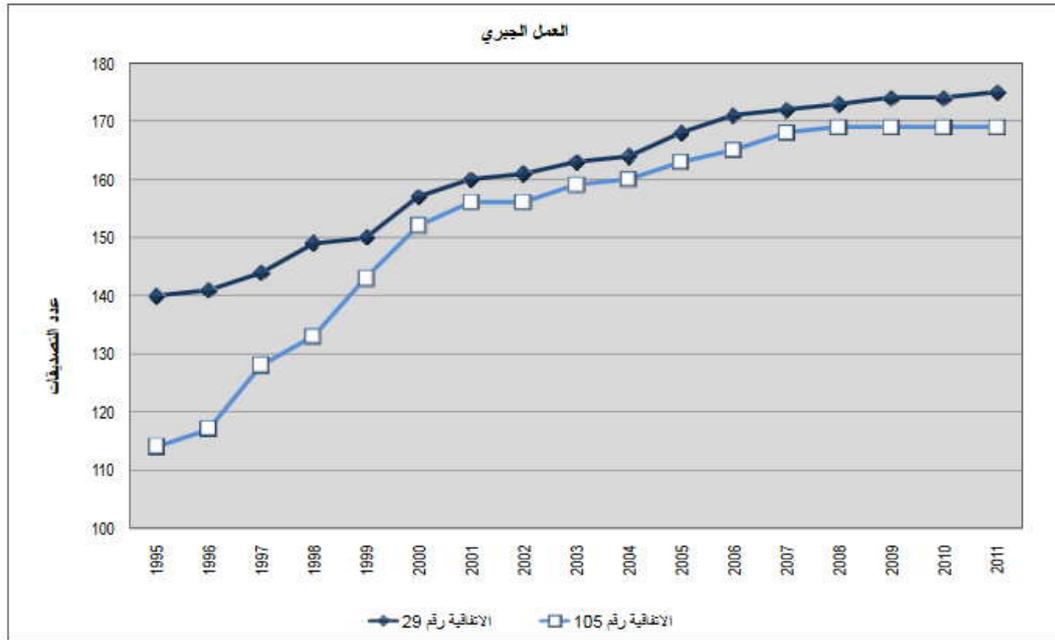
ووفقاً لمعايير منظمة العمل الدولية تتم هذه الحماية من خلال نهجين مختلفين هما، المساواة في العمل وحرية اختياره، والحق في الضمان الاجتماعي، كما تنطبق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بشكل متساوي على جميع العمال المهاجرين، كما يشكل العمال المتزليون فئة هشة نظراً لوضعهم غير المنظم في غالب الأحيان، فاعتمدت منظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 189 سنة 2011، وهي أول مرة تعتمد فيها المنظمة اتفاقية تستهدف هذه الفئة، ولأن هذه الفئة أكثر عرضة لانتهاك الحقوق الأساسية أكدت هذه الاتفاقية على ضرورة احترام المبادئ والحقوق الأساسية للعمل المتزليين.

استناداً لما سبق، يمكننا القول أن دراسة حقوق الإنسان في القانون الدولي للعمل ذات أهمية كبيرة في سياق العولمة، حيث وضعت منظمة العمل الدولية منذ إنشائها وعلى مدى مائة سنة، العديد من الاتفاقيات والتوصيات، حاولت من خلالها التكيف مع المتغيرات التي أثرت على قضايا العمل من أجل تعزيز العمل اللائق، من بينها اتفاقيات تتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وظروف العمل، وتدابير في مجال السلامة والصحة المهنتين، وحماية الفئات الهشة في علاقات العمل، فبدون تعزيز حقوق الإنسان في مجال العمل، فلن يكون لهذه الحقوق معنى في مجال آخر.

# الملاحق

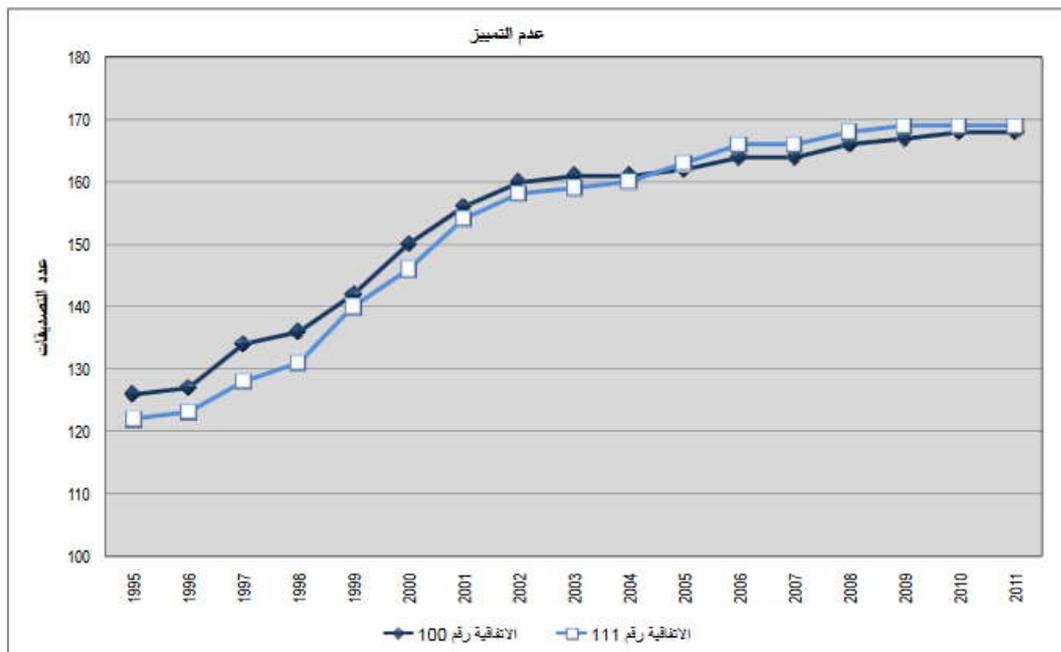
- الملحق 01: نمو عدد التصديقات على الاتفاقيات الأساسية منذ 1995 إلى 2011
- الملحق 02: مخطط الإطار القياسي للعمل الجبري لدى الكبار
- الملحق 03: مخطط الإطار القياسي للعمل الجبري لدى الأطفال
- الملحق 04: مؤشرات العمل والحياة تحت الضغط لدى الكبار
- الملحق 05: مؤشرات العمل والحياة تحت الضغط لدى الأطفال

الملحق 01: نمو عدد التصديقات على الاتفاقيات الأساسية منذ 1995 إلى 2011



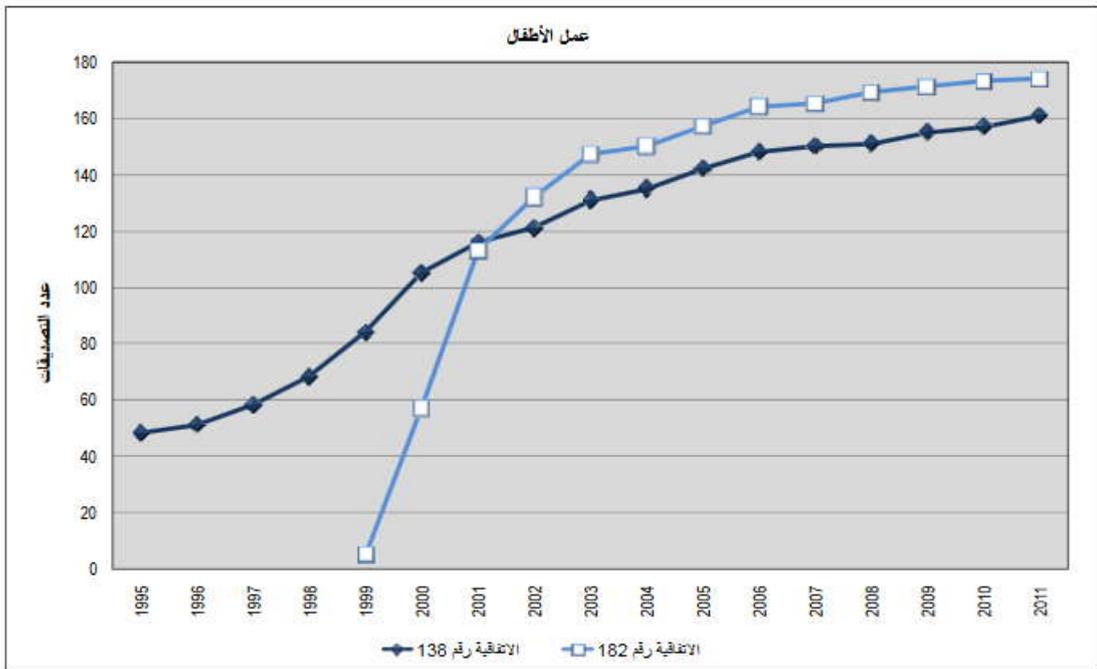
الشكل 1: نمو عدد التصديقات على الاتفاقيتين الأساسيتين (105، 29) منذ 1995

المصدر: مكتب العمل الدولي، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من الالتزام إلى العمل، التقرير السادس، ط 1، 2012



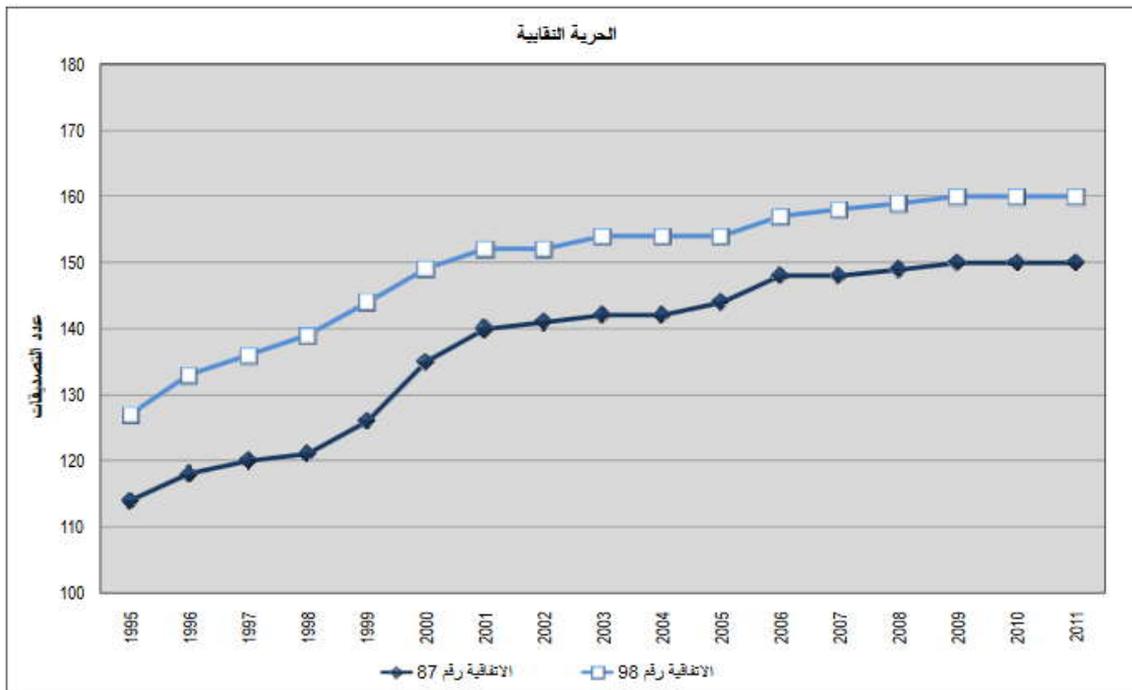
الشكل 2: نمو عدد التصديقات على الاتفاقيتين الأساسيتين (111، 100) منذ 1995

المصدر: مكتب العمل الدولي، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من الالتزام إلى العمل، التقرير السادس، ط 1، 2012



الشكل 3: نمو عدد التصديقات على الاتفاقيتين الأساسيتين (182,138) منذ 1995

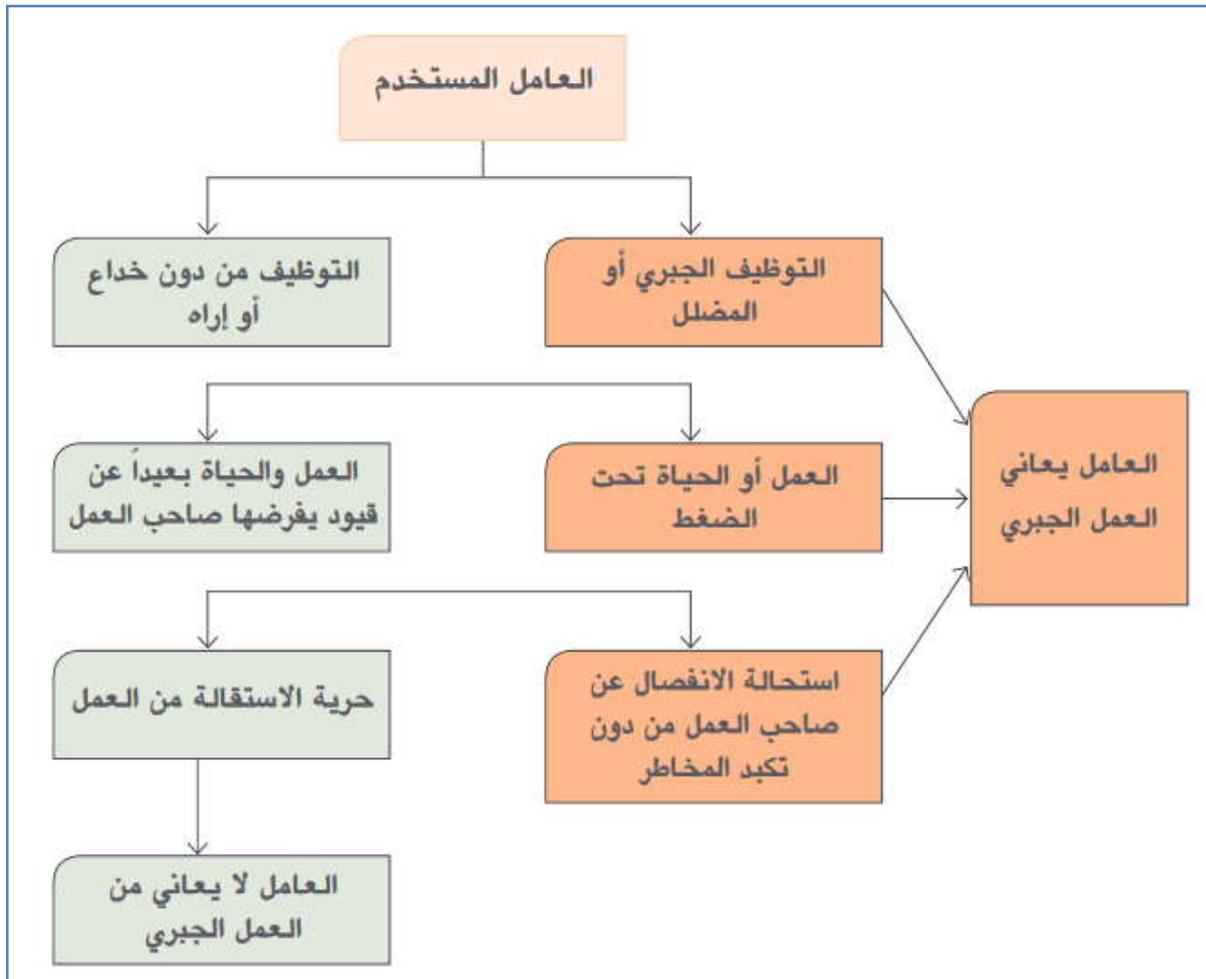
المصدر: مكتب العمل الدولي، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من الالتزام إلى العمل، التقرير السادس، ط 1، 2012.



الشكل 4: نمو عدد التصديقات على الاتفاقيتين الأساسيتين (98, 87) منذ 1995

المصدر: مكتب العمل الدولي، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من الالتزام إلى العمل، التقرير السادس، ط 1، 2012.

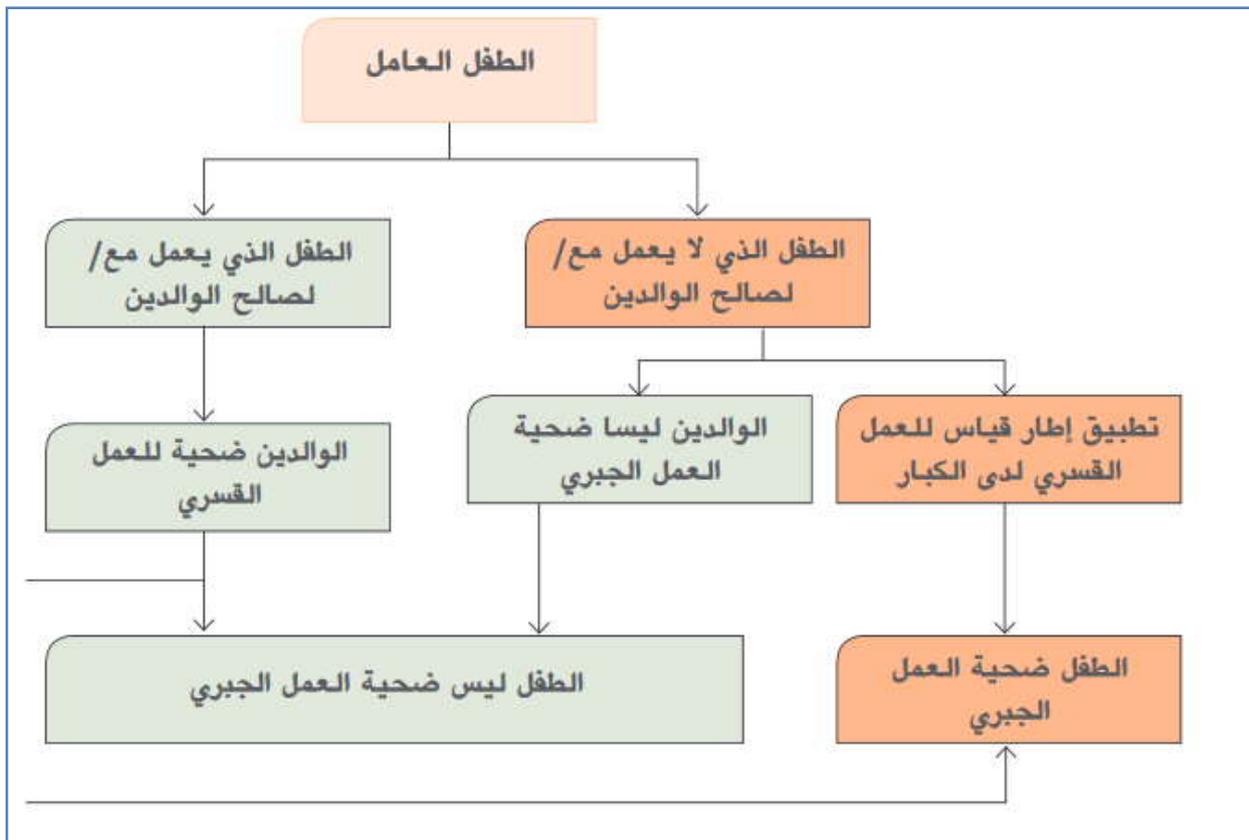
الملحق 02: مخطط الإطار القياسي للعمل الجبري لدى الكبار



الشكل 5: مخطط الإطار القياسي للعمل الجبري لدى الكبار

المصدر: مكتب العمل الدولي، صعب الإدراك عصبي الإحصاء، الخطوط التوجيهية للمسح التقديري لظاهرة العمل الجبري في صفوف الراشدين والأطفال، ط1، 2013.

الملحق 03: مخطط الإطار القياسي للعمل الجبري لدى الأطفال



الشكل 6: مخطط الإطار القياسي للعمل الجبري لدى الأطفال

المصدر: مكتب العمل الدولي، صعب الإدراك عصبي الإحصاء، الخطوط التوجيهية للمسح التقديري لظاهرة العمل الجبري في صفوف الراشدين والأطفال، ط1، 2013.

الملحق 04: مؤشرات العمل والحياة تحت الضغط لدى الكبار

مؤشرات العمل والحياة تحت الضغط لدى الكبار	
مؤشرات العقاب (أو التهديد بالعقاب)	مؤشرات اللاإرادية
<p><b>المؤشرات القوية</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• الاتهام لدى السلطات</li> <li>• مصادرة الوثائق الثبوتية أو وثائق السفر</li> <li>• مصادرة الهاتف النقال</li> <li>• تدهور إضافي في ظروف العمل</li> <li>• العزل</li> <li>• الاحتجاز في مكان العمل أو مكان الإقامة</li> <li>• العنف الجنسي</li> <li>• العنف الجسدي</li> <li>• أنواع أخرى من العقاب (الحرمان من الطعام، المياه، النوم، الخ.)</li> <li>• استخدام العنف ضد العامل أمام عمال آخرين</li> <li>• إلغاء الحقوق والامتيازات (بما فيها الترقية)</li> <li>• الانتقام الديني</li> <li>• المراقبة المتواصلة</li> <li>• حجز الأصول (النقدية أو غيرها)</li> <li>• حجز الأجور</li> <li>• تهديد أفراد الأسرة</li> </ul>	<p><b>المؤشرات القوية</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• الإجبار على العمل لوقت إضافي (يتعدى الحدود القانونية)</li> <li>• الإجبار على العمل عند الطلب (ليلاً ونهاراً)</li> <li>• تقييد حرية التنقل والاتصال</li> <li>• الظروف المعيشية المهينة</li> </ul> <p><b>المؤشرات المتوسطة</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• الاجبار على الانخراط في نشاطات غير شرعية</li> <li>• الاجبار على العمل في منزل صاحب العمل الخاص أو في منزل عائلته</li> <li>• الحث على الادمان على مواد غير قانونية</li> <li>• الحث على الاستدانة المضخمة (عبر تزوير الحسابات، تضخيم أسعار السلع/ الخدمات التي يتم شراؤها، تقليص أسعار السلع/ الخدمات التي يتم إنتاجها، فرض فائدة مفرطة على القروض، الخ.)</li> <li>• التبعية متعددة الأوجه لصاحب العمل (الوظائف للأقرباء، السكن، الخ.)</li> <li>• الوجود المسبق لعلاقة تبعية مع صاحب العمل</li> <li>• الخضوع لتأثير صاحب العمل أو أقرباء هذا الأخير في الحياة خارج إطار العمل</li> </ul>
<p><b>المؤشرات المتوسطة</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• الصبر من العمل</li> <li>• الاستبعاد عن التوظيفات المستقبلية</li> <li>• الاقصاء عن المجتمع والحياة الاجتماعية</li> <li>• فرض عمل إضافي نتيجة خرق نظام العمل</li> <li>• العقوبات المالية</li> <li>• إخطار العائلة، المجتمع أو الجمهور بالوضع الحالي للعامل (الابتزاز)</li> </ul>	

المصدر: مكتب العمل الدولي، صعب الإدراك عصي الإحصاء، الخطوط التوجيهية للمسح التقديري لظاهرة العمل الجبري في صفوف الراشدين والأطفال، ط1، 2013.

الملحق 05: مؤشرات العمل و الحياة تحت الضغط لدى الأطفال

مؤشرات العمل والحياة تحت الضغط لدى الأطفال	
مؤشرات اللاإرادية	مؤشرات العقاب (أو التهديد بالعقاب)
<p><b>العمل الجبري</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• الإجبار على العمل لوقت إضافي</li> <li>• الإجبار على العمل عند الطلب (ليلاً ونهاراً)</li> <li>• الاجبار على العمل في منزل صاحب العمل الخاص أو في منزل عائلته</li> <li>• الاجبار على العمل رغم المرض أو الإصابة</li> <li>• الاجبار على أداء مهام خطيرة من دون حماية</li> <li>• الاجبار على تعاطي المخدرات، الكحول، المواد غير القانونية</li> <li>• الاجبار على الانخراط في نشاطات غير شرعية</li> <li>• الاجبار على الانخراط في ممارسات جنسية</li> </ul> <p><b>تقييد الحريات</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• الحد من حرية التنقل خارج مكان العمل</li> <li>• المنع من مغادرة مكان الإقامة</li> <li>• المنع من التحدث إلى الآخرين من أطفال وكبار</li> <li>• المنع من الاتصال بالوالدين، بالأسرة، بالأصدقاء</li> <li>• المنع من ممارسة الطفل لديانته</li> </ul> <p><b>التبعية</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• صاحب العمل يأخذ القرارات المرتبطة بحياة الطفل الخاصة (الزواج، التعليم، الصحة، الدين)</li> <li>• تقديم صاحب العمل للغذاء واللباس والسكن بدلاً من الأجر</li> <li>• ظروف معيشية مهينة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• العنف الجسدي</li> <li>• العنف النفسي</li> <li>• العنف الجنسي</li> <li>• العقاب (الحرمان من الطعام، المياه، النوم، الخ.)</li> <li>• الغرامة</li> <li>• الحسم من الأجر</li> <li>• التهديد بالصرف من العمل</li> <li>• التهديد بالاتهام لدى السلطات</li> <li>• تهديد الأسرة</li> <li>• العقاب/ممارسة العنف على أطفال آخرين أمام الطفل</li> <li>• الاحتجاز في مكان الإقامة</li> <li>• المراقبة المتواصلة</li> <li>• العزل</li> <li>• المنع من الاتصال بالوالدين أو أفراد الأسرة</li> <li>• حجز الأوراق الثبوتية</li> <li>• حجز الأجر</li> </ul>

المصدر: مكتب العمل الدولي، صعب الإدراك عصي الإحصاء، الخطوط التوجيهية للمسح التقديري لظاهرة العمل الجبري في صفوف الراشدين والأطفال، ط1، 2013.

# قائمة المصادر والمراجع

أولاً: قائمة المصادر والمراجع باللغة العربية

1- المصادر:

أ) دستور: منظمة العمل الدولية لسنة 1919.

ب) الاتفاقيات:

- الاتفاق الدولي لقمع الاتجار بالرقيق الأبيض لسنة 1904.
- الاتفاقية الدولية لقمع الاتجار بالرقيق الأبيض لسنة 1910.
- الاتفاقية حظر الاتجار بالأشخاص واستغلال دعارة الغير لسنة 1949.
- الاتفاقية التكميلية لإبطال الرق وتجارة الرقيق والأعراف والممارسات الشبيهة بالرق، لسنة 1956.
- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لسنة 1966.
- العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية لسنة 1966.
- اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل سنة 1989.
- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم لسنة 1990
- الاتفاقية رقم 1: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (الصناعة)، 1919
- الاتفاقية رقم 3: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة، 1919
- الاتفاقية رقم 4: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن عمل المرأة ليلاً، 1919
- الاتفاقية رقم 5: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسنة (الصناعة)، 1919
- الاتفاقية رقم 6: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن عمل الأحداث ليلاً في الصناعة، 1919
- الاتفاقية رقم 7: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسنة (العمل الجبري)، 1920

- الاتفاقية رقم 10: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن (الزراعة)، 1921
- الاتفاقية رقم 12: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التعويض عن حوادث العمل (الزراعة)، 1921.
- الاتفاقية رقم 13: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن استخدام الرصاص الأبيض (في الطلاء)، 1921.
- الاتفاقية رقم 14: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة)، 1921
- الاتفاقية رقم 16: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الفحص الطبي للأحداث (العمل الجبري)، 1921.
- الاتفاقية رقم 17: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن منظمة العمل الدولية بشأن التعويض عن حوادث العمل، 1925.
- الاتفاقية رقم 18: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الأمراض المهنية، 1925.
- الاتفاقية رقم 19: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، 1925.
- الاتفاقية رقم 26: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، 1928.
- الاتفاقية رقم 29: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري، 1930.
- الاتفاقية رقم 31: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (مناجم الفحم)، 1931
- الاتفاقية رقم 33: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، 1932.

- الاتفاقية رقم 41: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن منظمة العمل الدولية بشأن العمل ليلا (المرأة) (مراجعة)، 1934.
- الاتفاقية رقم 45: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل تحت سطح الأرض (المرأة)، 1935.
- الاتفاقية رقم 46: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (مناجم الفحم) (مراجعة)، 1935.
- الاتفاقية رقم 47: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة، 1935.
- الاتفاقية رقم 51: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن منظمة العمل الدولية بشأن تخفيض ساعات العمل (الأشغال العامة)، 1936.
- الاتفاقية رقم 54: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة)، 1936.
- الاتفاقية رقم 58: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسنة (العمل البحري) (مراجعة)، 1936.
- الاتفاقية رقم 59: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسنة (الصناعة) (مراجعة) 1937.
- الاتفاقية رقم 60: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسنة (الأعمال غير الصناعية) (مراجعة)، 1937.
- الاتفاقية رقم 62: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أحكام السلامة (البناء)، 1937.
- الاتفاقية رقم 63: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات الأجور وساعات العمل، 1938.

- الاتفاقية رقم 76: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، 1946.
- الاتفاقية رقم 77: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الفحص الطبي للأحداث (الصناعة)، 1946.
- الاتفاقية رقم 78: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية)، 1946.
- الاتفاقية رقم 79: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الليلي للأحداث (المهن غير الصناعية)، 1946.
- الاتفاقية رقم 87: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948.
- الاتفاقية رقم 88: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إدارات التوظيف، 1948.
- الاتفاقية رقم 89: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، 1948.
- الاتفاقية رقم 90: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن عمل الأحداث ليلاً (الصناعة) (مراجعة)، 1948.
- الاتفاقية رقم 91: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة) (مراجعة)، 1949.
- الاتفاقية رقم 95: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأجور، 1949.
- الاتفاقية رقم 96: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن وكالات خدمات التوظيف بأجر (مراجعة)، 1949.
- الاتفاقية رقم 97: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (مراجعة)، 1949.
- الاتفاقية رقم 98: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949.

- الاتفاقية رقم 100: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور، 1951.
- الاتفاقية رقم 105: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إلغاء العمل الجبري، 1957.
- الاتفاقية رقم 111: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958.
- الاتفاقية رقم 115: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحماية من الإشعاعات، 1960.
- الاتفاقية رقم 116: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن مراجعة المواد الختامية، 1961.
- الاتفاقية رقم 118: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، 1962.
- الاتفاقية رقم 119: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الوقاية من الآلات، 1963.
- الاتفاقية رقم 121: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن منظمة العمل الدولية بشأن إعانات إصابات العمل، 1964.
- الاتفاقية رقم 122: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن سياسة العمالة، 1964.
- الاتفاقية رقم 123: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، 1965.
- الاتفاقية رقم 124: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الفحص الطبي للأحداث (العمل تحت سطح الأرض)، 1965.
- الاتفاقية رقم 127: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأقصى للوزن، 1967.
- الاتفاقية رقم 130: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الرعاية الطبية وإعانات المرض، 1969.
- الاتفاقية رقم 131: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور، 1970.
- الاتفاقية رقم 132: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازة مدفوعة الأجر (مراجعة)، 1970.

- الاتفاقية رقم 134: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الوقاية من الحوادث (البحارة)، 1971.
- الاتفاقية رقم 135: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ممثلي العمال، 1971.
- الاتفاقية رقم 138: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسكن، 1973.
- الاتفاقية رقم 139: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السرطان المهني، 1974.
- الاتفاقية رقم 140: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، 1974.
- الاتفاقية رقم 143: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، 1975.
- الاتفاقية رقم 144: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، 1976.
- الاتفاقية رقم 146: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر (البحارة)، 1976.
- الاتفاقية رقم 148: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات)، 1977.
- الاتفاقية رقم 150: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إدارة العمل، 1978.
- الاتفاقية رقم 152: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في عمليات المناولة بالموانئ، 1979.
- الاتفاقية رقم 154: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المفاوضات الجماعية، 1981.
- الاتفاقية رقم 155: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنيين، 1981.
- الاتفاقية رقم 156: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981.

- الاتفاقية رقم 157: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، 1982.
- الاتفاقية رقم 158: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إنهاء الاستخدام، 1982.
- الاتفاقية رقم 159: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، 1983.
- الاتفاقية رقم 162: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحرير الصخري (الاسبستوس)، 1986.
- الاتفاقية رقم 167: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في البناء، 1988.
- الاتفاقية رقم 168: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، 1988.
- الاتفاقية رقم 170: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المواد الكيميائية، 1990.
- الاتفاقية رقم 171: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الليلي، 1990 بروتوكول عام 1990 لاتفاقية العمل ليلا (المرأة) (مراجعة)، 1948.
- الاتفاقية رقم 172: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ظروف العمل (الفنادق والمطاعم)، 1991.
- الاتفاقية رقم 173: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، 1992.
- الاتفاقية رقم 174: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى، 1993.
- الاتفاقية رقم 175: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل بعض الوقت، 1994.
- الاتفاقية رقم 176: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في المناجم، 1995 بروتوكول عام 1995 لاتفاقية تفتيش العمل، 1947.

- الاتفاقية رقم 177: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل، 1996.
- الاتفاقية رقم 181: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، 1997.
- الاتفاقية رقم 182: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999.
- الاتفاقية رقم 183: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، 2000.
- الاتفاقية رقم 184: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في الزراعة، 2001.
- الاتفاقية رقم 186: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل البحري، 2006.
- الاتفاقية رقم 187: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، 2006.
- الاتفاقية رقم 189: اتفاقية العمل اللائق للعمال المتزولين لسنة 2011.

### ج) التوصيات:

- التوصية رقم 3: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الوقاية من الجمره الحبيثة، 1919.
- التوصية رقم 4: توصية منظمة العمل الدولية بشأن التسمم بالرصاص (النساء والأطفال)، 1919.
- التوصية رقم 6: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الفسفور الأبيض، 1919.
- التوصية رقم 12: توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة (الزراعة)، 1921.
- التوصية رقم 13: توصية منظمة العمل الدولية بشأن عمل الأطفال والأحداث ليلاً (الزراعة)، 1921.
- التوصية رقم 18: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (التجارة)، 1921.

- التوصية رقم 22: توصية منظمة العمل الدولية بشأن التعويض عن حوادث العمل (الحد الأدنى)، 1925.
- التوصية رقم 23: توصية منظمة العمل الدولية بشأن تعويض العمال (جهة الاختصاص)، 1925.
- التوصية رقم 24: توصية منظمة العمل الدولية بشأن تعويض العمال (الأمراض المهنية)، 1925.
- التوصية رقم 25: توصية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في المعاملة (التعويض عن الحوادث)، 1925.
- التوصية رقم 30: توصية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، 1928.
- التوصية رقم 31: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الوقاية من الحوادث الصناعية، 1929.
- التوصية رقم 32: توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية المعدات الآلية، 1929.
- التوصية رقم 35: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الإكراه غير المباشر في العمل، 1930.
- التوصية رقم 36: توصية منظمة العمل الدولية بشأن تنظيم العمل الجبري، 1930.
- التوصية رقم 37: توصية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (الفنادق، الخ...)، 1930.
- التوصية رقم 38: توصية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (دور العرض، الخ...)، 1930.
- التوصية رقم 39: توصية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (المستشفيات وغيرها...)، 1930.
- التوصية رقم 41: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى لسن تشغيل الأحداث (الأعمال غير الصناعية)، 1932.

- التوصية رقم 42: توصية منظمة العمل الدولية بشأن مكاتب التوظيف، 1933.
- التوصية رقم 53: توصية منظمة العمل الدولية بشأن أحكام السلامة (البناء)، 1937.
- التوصية رقم 55: توصية منظمة العمل الدولية بشأن التعاون في مجال الوقاية من الحوادث (البناء)، 1937.
- التوصية رقم 56: توصية منظمة العمل الدولية بشأن التعليم المهني (البناء)، 1937.
- التوصية رقم 57: توصية منظمة العمل الدولية بشأن التدريب المهني، 1939.
- التوصية رقم 58: توصية منظمة العمل الدولية بشأن عقود الاستخدام (العمال الوطنيون)، 1939.
- التوصية رقم 61: توصية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين، 1939.
- التوصية رقم 62: توصية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (التعاون بين الدول)، 1939.
- التوصية رقم 65: توصية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تنظيم ساعات العمل (النقل البري)، 1939.
- التوصية رقم 67: توصية منظمة العمل الدولية بشأن تأمين الدخل، 1944.
- التوصية رقم 69: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الرعاية الطبية، 1944.
- التوصية رقم 72: توصية منظمة العمل الدولية بشأن إدارة الاستخدام، 1944.
- التوصية رقم 80: توصية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الليلي للأحداث (الأعمال غير الصناعية)، 1946.
- التوصية رقم 81: توصية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل، 1947.

- التوصية رقم 83: توصية منظمة العمل الدولية بشأن إدارات التوظيف، 1948.
- التوصية رقم 84: توصية منظمة العمل الدولية بشأن شروط الاستخدام (العقود العامة)، 1949.
- التوصية رقم 85: توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأجور، 1949.
- التوصية رقم 86: توصية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين (مراجعة)، 1949.
- التوصية رقم 87: توصية منظمة العمل الدولية بشأن التوجيه المهني، 1949.
- التوصية رقم 88: توصية منظمة العمل الدولية بشأن التدريب المهني (الكبار)، 1950.
- التوصية رقم 89: توصية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة)، 1951.
- التوصية رقم 90: توصية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور، 1951.
- التوصية رقم 93: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازات مدفوعة الأجر، 1954.
- التوصية رقم 95: توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة، 1952.
- التوصية رقم 96: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن (مناجم الفحم)، 1953.
- التوصية رقم 97: توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية صحة العمال، 1953.
- التوصية رقم 98: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازات مدفوعة الأجر، 1954.
- التوصية رقم 100: توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية العمال المهاجرين (البلدان المختلفة)، 1955.
- التوصية رقم 103: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، 1957.
- التوصية رقم 111: توصية منظمة العمل الدولية بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)، 1958.

- التوصية رقم 112: توصية منظمة العمل الدولية بشأن خدمات الصحة المهنية، 1959.
- التوصية رقم 114: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الحماية من الإشعاعات، 1960.
- التوصية رقم 116: توصية منظمة العمل الدولية بشأن تخفيض ساعات العمل، 1962.
- التوصية رقم 117: توصية منظمة العمل الدولية بشأن التدريب المهني، 1962.
- التوصية رقم 118: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الوقاية من الآلات، 1963.
- التوصية رقم 119: توصية منظمة العمل الدولية بشأن إنهاء الاستخدام، 1963.
- التوصية رقم 121: توصية منظمة العمل الدولية بشأن إعانات إصابات العمل، 1964.
- التوصية رقم 122: توصية منظمة العمل الدولية بشأن سياسة العمالة، 1964.
- التوصية رقم 123: توصية منظمة العمل الدولية بشأن النساء (ذوات المسؤوليات العائلية)، 1965.
- التوصية رقم 124: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض)، 1965.
- التوصية رقم 125: توصية منظمة العمل الدولية بشأن شروط استخدام الشباب (العمل تحت سطح الأرض)، 1965.
- التوصية رقم 128: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأقصى للوزن، 1967.
- التوصية رقم 134: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الرعاية الطبية وإعانات المرض، 1969.
- التوصية رقم 135: توصية منظمة العمل الدولية بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور، 1970.
- التوصية رقم 144: توصية منظمة العمل الدولية بشأن البترين، 1971.
- التوصية رقم 146: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن، 1973.

- التوصية رقم 147: توصية منظمة العمل الدولية بشأن السرطان المهني، 1974.
- التوصية رقم 148: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، 1974.
- التوصية رقم 151: توصية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين، 1978.
- التوصية رقم 156: توصية منظمة العمل الدولية بشأن بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات)، 1977.
- التوصية رقم 158: توصية منظمة العمل الدولية بشأن إدارة العمل، 1978.
- التوصية رقم 163: توصية منظمة العمل الدولية بشأن المفاوضات الجماعية، 1981.
- التوصية رقم 164: توصية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنتين، 1981.
- التوصية رقم 165: توصية منظمة العمل الدولية بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية، 1981.
- التوصية رقم 166: توصية منظمة العمل الدولية بشأن إنهاء الاستخدام، 1982.
- التوصية رقم 169: توصية منظمة العمل الدولية بشأن سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، 1984.
- التوصية رقم 171: توصيات خدمات الصحة المهنية، 1985.
- التوصية رقم 172: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الحرير الصخري، 1986.
- التوصية رقم 175: توصية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في البناء، 1988.
- التوصية رقم 176: توصية منظمة العمل الدولية بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، 1988.
- التوصية رقم 177: توصية منظمة العمل الدولية بشأن المواد الكيميائية، 1990.
- التوصية رقم 178: توصية منظمة العمل الدولية بشأن العمل الليلي، 1990.

- التوصية رقم 180: توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، 1992.
- التوصية رقم 181: توصية منظمة العمل الدولية بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى، 1993.
- التوصية رقم 183: توصية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في المناجم، 1995.
- التوصية رقم 184: توصية منظمة العمل الدولية بشأن العمل في المنزل، 1996.
- التوصية رقم 188: توصية منظمة العمل الدولية بشأن وكالات الاستخدام الخاصة، 1997.
- التوصية رقم 190: توصية منظمة العمل الدولية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، 1999.
- التوصية رقم 191: توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة، 2000.
- التوصية رقم 192: توصية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة في الزراعة، 2001.
- التوصية رقم 194: توصية منظمة العمل الدولية بشأن قائمة الأمراض المهنية وتسجيل الحوادث والأمراض المهنية والإخطار بها، 2002.
- التوصية رقم 195: توصية منظمة العمل الدولية بشأن قائمة الأمراض المهنية وتسجيل الحوادث والأمراض المهنية والإخطار بها، 2002.
- التوصية رقم 189: توصية منظمة العمل الدولية بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين، 2006.

(د) الإعلانات:

1. إعلان جنيف لحقوق الطفل سنة 1924
2. إعلان فيلادلفيا الملحق بدستور منظمة العمل الدولية 1944.
3. الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948.

4. إعلان حقوق الطفل سنة 1959،
5. الإعلان العالمي لبقاء الطفل وحمايته ونمائه سنة 1990.
6. إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل 1998.
7. إعلان عالم جدير بالأطفال سنة 2002.
8. إعلان المنظمة بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوالة عادلة 2008.
9. إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عوالة عادلة 2008.

هـ) التعليقات:

1. اللجنة المعنية بحقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، التعليق العام رقم 1 (العمال المتزليين المهاجرين) 23 فبراير 2011.
2. -----، التعليق العام رقم 2، (العمال المهاجرين الذين هم في وضع غير نظامي وأفراد أسرهم)، 28 أوت 2013.
3. التعليق العام المشترك، للجنة المعنية بحماية حقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، رقم 4، ورقم 23 للجنة حقوق الطفل بشأن التزامات الدول في مجال حقوق الإنسان الخاصة بالطفل في سياق الهجرة الدولية في بلدان المنشأ والعبور والمقصد والعودة، 16 نوفمبر، 2017.
4. اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، التعليق العام رقم 13، (الحق في التعليم)، 1999.
5. -----، التعليق العام رقم 14، (الحق في التمتع بأعلى مستوى من الصحة يمكن بلوغه)، 2000.
6. -----، التعليق العام رقم 18، (الحق في العمل) 2005.

7. ----- ، التعليق العام رقم 19، (الحق في الضمان الاجتماعي)، 2007.
  8. ----- ، التعليق العام رقم 20، (عدم التمييز في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية) 2009.
  9. ----- ، التعليق العام رقم 23، (الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية)، 2016.
- (و) التقارير:
1. مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة (UNODC) الدليل التشريعي لتنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية.
  2. مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين واللجنة المعنية بالاتفاقية، صحيفة وقائع رقم 24، ط1، جنيف 2006.
  3. مجلس حقوق الإنسان، الجمعية العامة، الأمم المتحدة، تقرير مقدم من المقررة الخاصة المعنية بالاتجار بالأشخاص، لا سيما النساء والأطفال، 2009.
  4. الفريق العامل المعني بالاتجار بالأشخاص، فيينا، تحليل المفاهيم الأساسية الواردة في بروتوكول الاتجار بالأشخاص، 2010.
  5. الجمعية العامة، مجلس حقوق الإنسان، تقرير المقرر الخاص بحق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية، الدورة العشرون، 12 أبريل 2012.
  6. مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، فيينا، مفهوم "الاستغلال" في بروتوكول الاتجار بالأشخاص، 2015.
  7. التقرير المقدم إلى الجمعية العامة، للمقررة الخاصة لمجلس حقوق الإنسان المعنية ببيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية، الأمم المتحدة، الجمعية العامة، 1 أوت 2016.

8. مكتب العمل الدولي، أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهنية، التقرير السادس، 2003.
9. مكتب العمل الدولي، الحريات النقابية، موجز المبادئ والقرارات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية، منظمة العمل الدولية، ط4، 1996.
10. مكتب العمل الدولي، القاهرة، مصر، مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية متلازمة نقص المناعة وعالم العمل، ط1، 2001.
11. مكتب العمل الدولي، أنشطة منظمة العمل الدولية المتصلة بالمعايير في مجال السلامة والصحة المهنية، 2003.
12. مكتب العمل الدولي، إطار ترويجي للسلامة والصحة المهنية، التقرير الرابع 2005
13. مكتب العمل الدولي، تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، التقرير العالمي بموجب متابعة المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، التقرير الأول، 2005.
14. مكتب العمل الدولي، دليل وكالات الاستخدام الخاصة، الأنظمة الرصد الإنفاذ، 2007
15. الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي، التطورات والاتجاهات الحديثة (دعم الضمان الاجتماعي الحيوي) المنتدى العالمي للضمان الاجتماعي، الدورة 29 للجمعية العمومية للجمعية الدولية للضمان الاجتماعي، 15/10 سبتمبر 2007.
16. مكتب العمل الدولي، ثمن الإكراه، التقرير العالمي بموجب متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، 2009
17. مكتب العمل الدولي، العمل اللائق من أجل العمال المتزولين، التقرير الرابع، ط1، 2009.
18. مكتب العمل الدولي، العمل اللائق من أجل العمال المتزولين، التقرير الرابع، 2010.

19. مكتب العمل الدولي، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من الالتزام إلى العمل، التقرير السادس، ط1، 2012.
20. مكتب العمل الدولي، ألباء حقوق المرأة العاملة والمساواة بين الجنسين، ط2، 2012.
21. مكتب العمل الدولي، دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، 2012.
22. مكتب العمل الدولي، تعزيز الإجراءات لوضع حد للعمل الجبري، التقرير الرابع، ط1، 2013.
23. مكتب العمل الدولي، صعب الإدراك عصي الإحصاء، الخطوط التوجيهية للمسح التقديري لظاهرة العمل الجبري في صفوف الراشدين والأطفال، ط1، 2013.
24. مكتب العمل الدولي، المساواة في الأجور دليل تعريفي، ط1، 2013.
25. مكتب العمل الدولي، تطبيق معايير العمل الدولية، تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث، 2014.
26. منظمة العمل الدولية، سياسات التشغيل الوطنية، (دليل استرشادي) ط1، 2014.
27. منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية، تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية، ط1، 2014.
28. مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، فيينا، مفهوم الاستغلال في بروتوكول الاتجار بالأشخاص، 2015.
29. مكتب العمل الدولي بالقاهرة، العمل الجبري والاتجار بالبشر مرجع أحكام قضائية، دليل تدريبي للقضاة والمدعين العموميين والعاملين بالسلك القانوني، ط1، 2018.
30. مكتب العمل الدولي، المفاوضة الجماعية، دليل للسياسات، ط1، 2018.
31. مكتب العمل الدولي، قواعد اللعبة، مقدمة موجزة لمعايير العمل الدولية، 2018.

2- المراجع:

أ) الكتب العامة:

1. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقة العمل الفردية)، د.م.ج، الجزائر، 2002.
2. أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري، د م ج، الجزائر، ط2، 2013.
3. جلال مصطفى القرشي، شرح قانون العمل الجزائري، د م ج، الجزائر، 1984.
4. رودريك إيليا أبي خليل، موسوعة العولمة والقانون الدولي الحديث بين الواقعية السياسية والحاكمة العالمية، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، ط1، 2013.
5. رشدي زرواطي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، زعياش للطباعة، الجزائر، ط4، 2012.
6. مجدي فؤاد عبد القادر، المسؤولية المدنية لشركات إلحاق العمالة بالخارج (دراسة حول الحماية القانونية للعامل في مواجهة الشركات)، دار النهضة العربية، مصر، 2011.
7. John Kenneth Galbraith، ترجمة: أحمد فؤاد بليغ، تاريخ الفكر الاقتصادي، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 2000.

ب) الكتب الخاصة:

1. إبراهيم صالح الصرايرة، مشروعية الإضراب وأثره في العلاقات التعاقدية، دراسة مقارنة، دار وائل للنشر، الأردن، ط1، 2012.
2. أحسن عمروش، الوكالات الدولية المتخصصة ذات الطابع الاجتماعي ودورها في حماية حقوق الإنسان، دار هوم للطباعة والنشر، الجزائر، 2010.

3. أحمد أبو الوفاء، الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دراسة لآليات ومضمون الحماية عالميا وإقليميا ووطنيا، دار النهضة العربية، مصر، ط4، 2015.
4. أحمد حسن البرعي، الثورة الصناعية وآثارها الاجتماعية والقانونية، دار الفكر العربي، مصر، 1982.
5. أحمد حسن البرعي ورامي أحمد البرعي، الوسيط في التشريعات الاجتماعية، شرح عقد العمل الفردي، ج2، ط2، دار النهضة العربية، مصر، 2009.
6. أحمد حسن البرعي، الوجيز في التأمينات الاجتماعية، دار الفكر العربي، ط1، 1982.
7. أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة العربية، لبنان، 1985.
8. أحمد عبد الله محمد علي، الحد الأدنى للأجور، الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والتنظيم القانوني (دراسة مقارنة)، دار الحقانية، مصر، ط1، 2015.
9. أحمد فاروق الباشا التشريعات الاجتماعية (قانون العمل) منشورات جامعة دمشق، سوريا، 2013.
10. اممر يجياوي، المساواة في الحقوق بين الرجل والمرأة في القانون الدولي والتشريع الجزائري، دار الأمل للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2007.
11. أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، مصر، 2013.
12. بشير هديفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية والجماعية)، دار المقارن، جامعة بغداد، العدد 5، ط2، 1983.
13. بشير هديفي، الوجيز في شرح قانون العمل (علاقات العمل الفردية)، ط2، دار الريحانة للكتاب، الجزائر، ط3، 2003.

14. تاج عطاء الله، المرأة العاملة في التشريع الجزائري بين المساواة والحماية القانونية، دراسة مقارنة، د م ج، الجزائر، 2006.
15. تامر يوسف محمد سعبان، المفاوضة الجماعية (دراسة مقارنة) مكتبة الوفاء القانونية.
16. جابر سالم عبد الغفار، تنازع القوانين في مجال حوادث العمل، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2010
17. حازم محمد عتلم، المنظمات الدولية العالمية المتخصصة، دار النهضة العربية، مصر 2010.
18. رشيدة أحفوص، الحماية الاجتماعية لفئات الأجراء المستثناة من مدونة الشغل، الشركة المغربية لتوزيع الكتاب، 2014، المغرب.
19. سلامة عبد التواب عبد الحليم، أحكام العمل الليلي، دراسة مقارنة في اتفاقيات العمل الدولية والعربية وقانون العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 2007.
20. سلامة عبد التواب عبد الحليم، الحماية القانونية للأجر العامل، دراسة مقارنة في مستويات العمل الدولية والعربية وقانون العمل، دار النهضة العربية، مصر 2005.
21. سلامة عبد التواب عبد الحليم، حماية البيئة في قانون العمل، دار النهضة العربية، مصر، 2009.
22. سليمان بدري الناصري، الوجيز في قانون العمل والضمان الاجتماعي، دراسة مقارنة، المكتب الجامعي الحديث، مصر، 2009-2010.
23. سمغوني زكرياء، حرية ممارسة الحق النقابي، دار الهدى للطباعة والنشر، الجزائر، 2013.
24. صلاح علي علي حسن، القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2012.
25. صلاح علي علي حسن، التنظيم القانوني لتشغيل الأحداث، دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، مصر، 2012.

26. صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2013.
27. عبد العالي الديربي، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القومي للدراسات القانونية، مصر، ط1، 2013.
28. عبد العالي الديربي، إنفاذ التزامات العمل الدولية للمرأة والطفل في المجال الداخلي، شركة الدليل للدراسات والتدريب وأعمال الطباعة والنشر، مصر، 2012.
29. عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل، المكتبة الغربية، جنيف 1990.
30. عدنان داود عبد الشمري، الحماية الدولية لحقوق العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، مركز الدراسات العربية للنشر والتوزيع، مصر، ط1، 2015.
31. علال المنوار، من أجل حكامه جيدة في مجال المخاطر المهنية بالمغرب، مطبعة البيضاوي، المغرب، 2010.
32. علي عمارة، المساواة وعدم التمييز بين الرجل والمرأة في مجال العمل، بين الجهود الدولية والعربية والتشريع المصري، دار الإتحاد للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2011.
33. عماد خليل إبراهيم، القانون الدولي لحقوق الإنسان في ظل العولمة، دراسة مقارنة، منشورات زين الحقوقية، لبنان، ط1، 2012.
34. محمد إبراهيم خيرى الوكيل، الإطار القانوني للحرية النقابية بين الحرية والتقييد، النقابات العمالية والنقابات المهنية، مركز الدراسات العربية، مصر، 2015.
35. محمد الشرقاوي، النظام القانوني للمفاوضة الجماعية (الحوار الاجتماعي)، دار الأفاق المغربية، المغرب، ط1، 2014.

36. محمد سلامة جبر، الإنهاء التعسفي لعقد العمل وفقا لقانون العمل العماني، وقوانين العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية ومعايير العمل الدولية والعربية، دار الكتب القانونية، مصر، 2007.
37. محمد مجدي فؤاد عبد القادر، العمل المترلي ومدى موافقته لمعايير قانون العمل والاتفاقيات الدولية (بالطبيق على اتفاقية العمل اللائق 2011)، دار النهضة العربية، مصر، 2012.
38. محمد مختار القاضي، عمالة الأطفال في ظل العولمة (الأبعاد الاقتصادية)، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2014.
39. محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان (المصادر ووسائل الرقابة)، ج1، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2008.
40. محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، (الحقوق المحمية)، ج2، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ط1، 2007.
41. مصطفى أحمد أبو عمرو، مبادئ قانون التأمين الاجتماعي، منشورات الحلبي الحقوقية، لبنان، 2010 يوسف إلياس، محاضرات في قوانين العمل العربية، مكتبة الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، 1996.
42. مكتب العمل الدولي، مدخل لدراسة الأجور، ترجمة: جمال البناء، الدار القومية للطباعة والنشر، مصر، بدون تاريخ النشر.
43. مكتب العمل الدولي، الحماية الفعالة للعمال المترليين، دليل لوضع قوانين العمل، ط1، 2012.
44. منتصر سعيد حمودة، حماية حقوق الطفل في القانون الدولي العام والإسلام، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2007.

45. مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل - دراسة مقارنة-، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2013.

46. وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دار هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2015.

47. يوسف إلياس، أطروحات في القانون الدولي والوطني للعمل، دراسة تحليلية بمنظور مستقبلي، دار وائل للنشر، الأردن، ط1، 2008.

### ج) المقالات:

1. أحمد حسن البرعي، الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، كتاب الأهرام الاقتصادي، مؤسسة الأهرام، مصر، العدد 241، 2007.

2. أحمد حسن البرعي، تنظيم عمل المرأة وفقا لمستويات العمل الدولية والعربية، مجلة اتحاد الجامعات العربية للدراسات والبحوث القانونية، العدد الرابع، 1996.

3. أسامة عرفات، ضمانات حماية الحقوق والحريات النقابية للعمال في القانون الدولي، معايير العمل الدولية والعربية، مجلة كلية الشريعة والقانون، أسيوط، مصر، العدد 7، ج3، 2012.

4. أميرة عبد الطيف مشهور، حق العمل بين النصوص التشريعية والممارسة الفعلية، مجلة الاجتماعية القومية، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، القاهرة، المجلد السابع والعشرون، العدد الثاني، ماي 1990.

5. باسم محمد شهاب، الأبعاد الرئيسية للفحص الطبي للعامل في منظومة التشريعات العربية، مجلة الحقوق، كلية الحقوق، جامعة البحرين، العدد 4، 2007.

6. بلقاسم سلاطينية، سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، العدد 10، 1998.

7. حبيبة رحايبي، الحماية القانونية للعمال المتزليين، دراسة في ضوء الاتفاقية الدولية رقم 189 والتوصية رقم 201، مجلة الشريعة والاقتصاد، جمعة العلوم الإسلامية، الأمير عبد القادر، قسنطينة، 2011.
8. الطيب فرجان، آليات عمل مكتب العمل الدولي في الرقابة على حقوق العمال، مجلة الدراسات والبحوث القانونية، العدد الثالث، 2014.
9. عبد الله عبو، الجهود الدولية لمكافحة الهجرة غير المشروعة، مجلة الشريعة والقانون، كلية القانون، الإمارات العربية المتحدة، العدد 65، 2016.
10. عبد الواحد محمد الفار، التأمين الاجتماعي، كحق من حقوق الإنسان، مجلة حقوق الإنسان، العدد الرابع، كلية الحقوق، جمعة أسيوط، مصر، يناير 2001.
11. عدنان العابد، القواعد المنظمة لعمل الأحداث في القوانين العربية، مجلة القانون الجديد للنشر، مصر، 2007.
12. عز الدين عبد الله، قانون العمل الدولي، المجلة المصرية للقانون الدولي، المجلد الرابع والعشرون، مطبعة نصر، الإسكندرية، مصر، 1967.
13. علي حميدي، تنظيم و تطوير أسواق العمل، مجلة العمل العربية، العدد 86، فبراير، مارس 2009.
14. محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن نطاق الإثبات والتطبيق، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 25، العدد 1، 2009.

(د) الرسائل والمذكرات:

- (1) بلعيدون عواد، دور التفاوض الجماعي في دعم السلم الاجتماعي في الجزائر، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة وهران، 2013-2014.
- (2) ثوابتي ريماء سرور، القواعد الدولية للعمل المكرسة لمبدأ المساواة وعدم التمييز في التوظيف والاستخدام، أطروحة دكتوراه في العلوم القانونية، تخصص قانون عام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة باتنة، السنة الجامعية: 2014-2015
- (3) حاج سودي محمد، التنظيم القانوني لتشغيل الأطفال، دراسة مقارنة، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في القانون الخاص، 2015/2016
- (4) حسن جمال شاهين، السلطة التشريعية لمنظم العمل الدولي، كلية الحقوق، جامعة الإسكندرية، مصر، رسالة للحصول على درجة دكتور في القانون، بدون تاريخ.
- (5) زارة صالح الواسعة، المخاطر المضمونة في قانون التأمينات الاجتماعية (دراسة مقارنة بين القانون الجزائري والقانون المصري)، رسالة مقدمة لنيل دكتوراه دولة في القانون الخاص، كلية الحقوق، جامعة منتوري، قسنطينة، 2006-2007.
- (6) زعموش فوزية، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم، في القانون العام، فرع القانون الدستوري، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 1، 2011/2012.
- (7) كيرواني ضاوية، التنظيم الدولي للعمل في مواجهة عمل الأطفال، رسالة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم، تخصص قانون، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، بدون تاريخ المناقشة.

- (8) وسام عداد، الأمراض المهنية وعلاقتها بالتوافق المهني لدى مدراء التعليم المتوسط والثانوي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في التربية، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي، أم البواقي، 2016-2017.
- (9) درافي هبة خديجة، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، في القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق جامعة الجزائر، 2000-2001.
- (10) رمضاوي سليمان، نظام المسؤولية عن الأمراض المهنية في قانون الوظيفة العامة، حالة موظفي القطاع الصحي أمودجا، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبي بكر بلقايد، 2010/2011.
- (11) الطيب فرجان، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، كلية الحقوق، جامعة الدكتور يحي فارس، المدية، الجزائر، 2010/2011.
- (12) عبد المجيد الصغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في قانون المؤسسات، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2003/2004.

هـ) المجالات:

1. عالم العمل، مجلة منظمة العمل الدولية، العدد 68، أوت 2010
2. عام العمل، مجلة منظمة العمل الدولية، العدد 65، أكتوبر 2012.

(و) مواقع الإنترنت:

1. منظمة العمل الدولية، البرنامج المكثف حول الحوار الاجتماعي وقانون العمل وإدارة العمل،

الحوار الاجتماعي: <https://www.ilo.org/legacy/arabic/dialogue/ifpdial/llg/main.htm>

2. منظمة العمل الدولية: <https://www.ilo.org/100/ar/about>

3. منظمة العمل الدولية، المكتب الإقليمي للدول العربية:

<https://www.ilo.org/beirut/lang--ar/index.htm>

ثانيا: قائمة المراجع باللغة الفرنسية:

**a) Ouvrages**

1. Nicolas Valticos, Droit international du travail, Dalloz, Paris, 1970

**b) Aricles :**

2. Agendra Bhukuth, Le travail des enfants: Limites de la définition, revue monde en développements, n° 146, 2009.

3. Alain Clément, Pauvreté et ordre économique dirigé: l'expérience du revenu minimum en Angleterre (fin XVIIIe-milieu XIXe siècle). Revue internationale de l'économie sociale, 2002.

4. Alfred Wisskirchen, le système normatif de L'OIT: pratiques et question juridiques, Revue internationale du travail, vol .144, n° 3, 2005.

5. Cedric Leterme , l'organisation international du travail (OIT) courrier hebdomadaire du CRISP. n° 2297, 2016/12.

6. Emmanuel Jousse, Les 150 ans de l'Internationale: une autre commémoration, Note n°231 - Fondation Jean-Jaurès - 23 septembre 2014.

7. Giorgio Riello Patrick K. O'Brien, Regards sur la Révolution industrielle, Les perceptions du passage de la Grande-Bretagne vers une société industrielle, Documents pour l'histoire des techniques - Hors série n° 1 - septembre 2010.

8. Helen Schwenken, Mobilisation des travailleuses domestiques migrantes: de la cuisine à l'Organisation internationale du travail, Cahiers du Genre (n° 51), 2011/2.

9. Jacques Brasseur, une revue des interprétations de la révolution industrielle, revue région et développement n°7, 1998.

10. Jean-Michel Servais, Égalité dans l'emploi ou droit à la différence? Un point de vue international. Les Cahiers de droit, Volume 33, n° 2, 1992.
11. Lee Swepston, Droit de l'homme et liberté syndicale: évolution sous le contrôle de l'OIT, revue international du travail, vol. 137, n° 2, 1998.
12. Mathieu Léonard, L'Émancipation des travailleurs, Une histoire de la première internationale, Paris, la Fabrique, 2011.
13. Michel Bonnet, Bernard Schlemmer, Aperçus sur le travail des enfants, Monde en développement, n° 149, 2009.
14. Najib Souama, L'OIT et l'Europe sociale au service d'un modèle démocratique, 1890, 1953, Les cahiers Irises n° 12, 2014.
15. Pasquet Désiré. La révolution industrielle en Angleterre au XVIIIe siècle d'après Mr Paul Mantoux. In: Annales de Géographie, T. 16, n°88, 1907. pp. 368-370.
16. Patrick Belser, Kristen Sobeck, A quel niveau les pays devraient-ils fixer leurs salaires minima? BIT, Journal international de recherche syndicale Vol. 4 No 1, 2012.
17. Paul de Guchteneire, Antoine Pécoud « Les obstacles à la ratification de la Convention des Nations Unies sur la protection des droits des travailleurs migrants », Droit et société, 2/2010.
18. Sandrin Kott, Quelles normes pour quelle justice sociale ? 100 ans d'histoire normative, colloque « L'OIT et le droit sociale en Suisse: 100 ans et après » organisé le 10 mai 1919 à l'université de Genève.
19. Thomas Caye, Le Bureau international du travail et la modernisation économique dans les années 1920: esquisse d'une dynamique institutionnelle, travail et emploi, 2007 No 110.
20. Uma Rani, Patrick Belser, L'efficacité des salaires minima dans les pays en développement: le cas de l'Inde, BIT, Journal international de recherche syndicale, Vol.4, n° 1, 2012.

**c) Rapports :**

1. BIT, Système de salaires minima étude d'ensemble des rapports sur la convention, (n° 31), et la recommandation (n° 135), sur la fixation des salaires minima, 1972.
2. BIT, Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée, Rapport VI, 2004.
3. BIT, Conférence international du travail, œuvrer ensemble pou promouvoir un milieu de travail sur et salubre (étude d'ensemble sur les instruments de sécurité et de santé au

travail relatifs au cadre promotionnel, a la construction, aux mines et a l'agriculture), 106e session, 2017.

4. BIT, Conférence international du travail, les normes de l'OIT en matière de sécurité et de santé dans le milieu de travail, rapport 3, première édition 2009.
5. BIT, Étude sur les enfants travailleurs domestiques en Tunisie, Première édition 2016 2012.

**d) Mémoires:**

1. Anne Bourget, Le travail domestique des enfants accompli dans un cadre familial: proposition pour un meilleur encadrement juridique par l'organisation internationale du travail, mémoire de maîtrise, université Sherbrooke faculté de droit, Canada, 2011.
2. Marion Barrault, L'évolution de la réponse normative de l'OIT en situation de crise économique et financière mémoire présenté à la faculté de droit de Montréal en vue de l'obtention du grade de maitrise en droit, option droit international; 2012.

# الفهرس

12-1	مقدمة
14	<b>المابج الأول: المباحث والحقوق الأساسية في القانون الدولي للعمل</b>
16	الفصل الأول: الإطار التاريخي للقانون الدولي للعمل
17	المبحث الأول: الثورة الصناعية وآثارها على الطبقة العاملة
17	المطلب الأول: مفهوم الثورة الصناعية
18	الفرع الأول: تعريف الثورة الصناعية
19	الفرع الثاني: عوامل ظهور الثورة الصناعية
20	المطلب الثاني: ظروف العمل وميلاد الحركات العمالية
21	الفرع الأول: ظروف العمل
22	الفرع الثاني: ميلاد الحركات العمالية
29	المبحث الثاني: الدعوة إلى إنشاء تنظيم دولي للعمل
29	المطلب الأول: المبادرات الفردية والجماعية
29	الفرع الأول: المبادرات الفردية
32	الفرع الثاني: المبادرات الجماعية
38	المطلب الثاني: ظروف نشأة منظمة العمل الدولية
38	الفرع الأول: المؤتمرات
40	الفرع الثاني: مراحل إقرار النظام الأساسي لمنظمة العمل الدولية
45	المبحث الثالث: عضوية المنظمة وأجهزتها
46	المطلب الأول: عضوية المنظمة والتمثيل الثلاثي

46.....	الفرع الأول: عضوية المنظمة
48.....	الفرع الثاني: التمثيل الثلاثي
52.....	المطلب الثاني: أجهزة منظمة العمل الدولية
52.....	الفرع الأول: مؤتمر العمل الدولي
54.....	الفرع الثاني: مجلس الإدارة
56.....	الفرع الثالث: مكتب العمل الدولي
58.....	المطلب الثالث: آليات الرقابة لحماية حقوق العمال في منظمة العمل الدولية
59.....	الفرع الأول: الرقابة على أساس التقارير
66.....	الفرع الثاني: الرقابة على أساس تقديم الشكاوي والبلاغات
71.....	المطلب الرابع: التصرفات القانونية لمنظمة العمل الدولية
71.....	الفرع الأول: مفهوم القواعد الدولية للعمل
73.....	الفرع الثاني: الاتفاقيات
80.....	الفرع الثالث: الطبيعة القانونية لإتفاقيات وتوصيات المنظمة
81.....	الفرع الرابع: التصرفات الأخرى لمنظمة العمل الدولية
83.....	الفصل الثاني: الحقوق الأساسية
85.....	المبحث الأول: حرية الإشتراك في الجمعيات والتنظيم النقابي
86.....	المطلب الأول: نشأة التنظيم النقابي والإهتمام الدولي بالحقوق النقابية
86.....	الفرع الأول: نشأة التنظيم النقابي
90.....	الفرع الثاني: الإهتمام الدولي بالحقوق والحريات النقابية

- المطلب الثاني: أسس ومبادئ الحقوق والحريات النقابية ..... 97
- الفرع الأول: حق العمال في تكوين منظماتهم بكل حرية وبدون تمييز ..... 97
- الفرع الثاني: حق المنظمات في ممارسة أنشطتها دون إذن سابق ..... 100
- الفرع الثالث: حق المنظمات النقابة في وضع نظامها الأساسي ولوائحها الداخلية ..... 101
- المطلب الثالث: الحق في المفاوضة الجماعية ..... 103
- الفرع الأول: تعريف المفاوضة الجماعية وتحديد نطاقها وأطرافه ..... 104
- الفرع الثاني: المفاوضة الجماعية ومعايير العمل الدولية ..... 107
- المبحث الثاني: القضاء الفعلي على جميع أشكال العمل الجبري وعمل الأطفال ..... 112**
- المطلب الأول: الإطار القانوني للقضاء على العمل الجبري ..... 113
- الفرع الأول: الإطار القانوني للقضاء على العمل الجبري خارج إطار منظمة العمل الدولية. 114
- الفرع الثاني: الإطار القانوني للقضاء على العمل الجبري في معايير العمل الدولية ..... 119
- المطلب الثاني: القضاء الفعلي على عمل الأطفال. .... 123
- الفرع الأول: تعريف الطفل والطفل العامل ..... 125
- الفرع الثاني: جهود منظمة العمل الدولية للقضاء على عمل الأطفال ..... 127
- الفرع الثالث: المعيار العام للسن الأدنى للاستخدام والقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال.... 130
- الفرع الرابع: القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال..... 133
- المطلب الثالث: ظروف عمل الأطفال ..... 141
- الفرع الأول: العمل الليلي ..... 141
- الفرع الثاني: الأعمال الخطرة ..... 144

- 145..... الفرع الثالث: وسائل الرقابة على القواعد المنظمة لعمل الأحداث
- 154..... **المبحث الثالث:** القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة
- 155..... **المطلب الأول:** القضاء على التمييز في اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة
- 156..... **الفرع الأول:** تعريف التمييز
- 158..... **الفرع الثاني:** أسس التمييز في الاتفاقية
- 161..... **الفرع الثالث:** مفهوم التشغيل والمهنة
- 163..... **الفرع الرابع:** التزامات الدول الأعضاء
- 164..... **المطلب الثاني:** القضاء على التمييز في اتفاقية تساوي أجور العمال والعاملات عند تساوي العمل
- 165..... **الفرع الأول:** مفهوم الأجر ومساواة العمال والعاملات في الأجر
- 166..... **الفرع الثاني:** تطبيق مبدأ المساواة في الأجر
- 168..... **المطلب الثالث:** القضاء على التمييز في اتفاقية تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين
- 168..... **الفرع الأول:** مبررات اعتماد الاتفاقية والتوصية المكملة لها
- 169..... **الفرع الثاني:** نطاق تطبيق الاتفاقية
- 170..... **الفرع الثالث:** التزامات الدول الأعضاء
- 173..... **الباب الثاني: الحقوق المكتملة وحماية الفئات الممتدة**
- 175..... **الفصل الأول:** الحقوق المكتملة
- 176..... **المبحث الأول:** حقوق الإنسان قبل دخوله ميدان العمل
- 177..... **المطلب الأول:** سياسة الاستخدام (العمالة)
- 178..... **الفرع الأول:** أهداف ومبادئ سياسة التشغيل (العمالة)

- 180..... الفرع الثاني: الإجراءات العامة لسياسة العمالة
- 182..... الفرع الثالث: إنهاء الاستخدام
- 187..... المطلب الثاني: خدمات التوجيه والتكوين المهني
- 188..... الفرع الأول: خدمات التوجيه
- 193..... الفرع الثاني: التدريب المهني
- 199..... المبحث الثاني: حقوق الإنسان في مرحلة العمل
- 200..... المطلب الأول: الحق في الأجر
- 201..... الفرع الأول: تحديد المستويات الدنيا للأجور
- 206..... الفرع الثاني: ضمانات الإمتثال لمعدلات الحد الأدنى للأجور
- 211..... الفرع الثالث: حماية الأجور
- 217..... المطلب الثاني: الحق في تحديد ساعات العمل وفترة الراحة
- 218..... الفرع الأول: اهتمام منظمة العمل الدولية بتحديد ساعات العمل
- 220..... الفرع الثاني: معايير تحديد ساعات العمل
- 223..... الفرع الثالث: الحق في فترات الراحة
- 226..... المطلب الثالث: الحق في السلامة والصحة المهنيين
- 227..... الفرع الأول: تعريف السلامة والصحة المهنية
- 228..... الفرع الثاني: تطور اهتمام منظمة العمل الدولية بالسلامة والصحة المهنية
- 236..... الفرع الثالث: نطاق ومحتوى معايير السلامة والصحة المهنيين

- 237..... الفرع الرابع: المبادئ الأساسية للسلامة والصحة المهنيين
- 243..... الفرع الخامس: الصحة والسلامة في قطاعات معينة من النشاط الاقتصادي
- 257..... المبحث الثالث: التعويض عن حوادث العمل والأمراض المهنية
- 259..... المطلب الأول: مفهوم الضمان الاجتماعي
- 259..... الفرع الأول: ظهور الضمان الاجتماعي
- 263..... الفرع الثاني: تعريف الضمان الاجتماعي
- 266..... المطلب الثاني: حق الإنسان في الضمان الاجتماعي ودور منظمة العمل الدولية
- 268..... الفرع الأول: تعويض حوادث العمل
- 271..... الفرع الثاني: تعويض الأمراض المهنية
- 277..... الفصل الثاني: حماية الفئات الهشة في علاقات العمل
- 278..... المبحث الأول: المرأة
- 278..... المطلب الأول: تنظيم عمل المرأة بما يتفق مع قدراتها البدنية
- 279..... الفرع الأول: الحماية ضد أخطار خاصة
- 281..... الفرع الثاني: العمل الليلي
- 283..... المطلب الثاني: حماية الوظيفة الاجتماعية للمرأة العاملة إلى جانب تمكينها من العمل
- 284..... الفرع الأول: حماية صحة المرأة الحامل
- 285..... الفرع الثاني: إجازة الأمومة
- 289..... المبحث الثاني: العمال المهاجرون
- 289..... المطلب الأول: حماية حقوق العمال المهاجرين خارج إطار منظمة العمل الدولية

- 290..... الفرع الأول: نطاق تطبيق الاتفاقية
- 293..... الفرع الثاني: المبادئ التي استندت عليها الاتفاقية.
- 296..... الفرع الثالث: حماية الحقوق المدنية والسياسية
- 298..... الفرع الرابع: الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
- 300..... الفرع الخامس: العقوبات التي تواجه التصديق على الاتفاقية
- 301..... المطلب الثاني: حماية العمال المهاجرون في إطار منظمة العمل الدولية
- 303..... الفرع الأول: الحق في العمل
- 309..... الفرع الثاني: معايير أخرى ذات صلة بالعمال المهاجرين.
- 311..... الفرع الثالث: تدابير أخرى لحماية العمال المترلين المهاجرين
- 313..... المبحث الثالث: العمال المترليون
- 313..... المطلب الأول: تطور اهتمام منظمة العمل الدولية بالعمل المترلي
- 315..... المطلب الثاني: العمل اللائق للعمال المترلين
- 316..... الفرع الأول: تعريف العمل اللائق ونطاق تطبيق الاتفاقية
- 317..... الفرع الثاني: الحقوق الأساسية في العمل
- 318..... الفرع الثالث: عقد عمل مكتوب
- 319..... الفرع الرابع: الشروط والظروف المتعلقة بإنهاء الاستخدام
- 320..... المطلب الثالث: ظروف العمل
- 320..... الفرع الأول: أوقات العمل

---

322.....	الفرع الثاني: الأجر
323.....	الفرع الثالث: احتساب القيمة النقدية للمدفوعات العينية بالإستناد إلى معايير موضوعية
324.....	المطلب الرابع: حماية الفئات الهشة في العمل المتزلي
325.....	الفرع الأول: العمال المتزليون الأطفال
326.....	الفرع الثاني: العمال المتزليون المهاجرون
330.....	الخاتمة
336.....	الملاحق
343.....	قائمة المراجع
374.....	الفهرس

## ملخص:

تعاملت منظمة العمل الدولية مع حقوق الإنسان من خلال عدة اتفاقيات وتوصيات تعكس أحكامها ما جاء في دستورها وإعلان فيلادلفيا من أجل إقامة سلام عالمي ودائم. ولمواجهة كافة التحديات، وضعت الإطار الأساسي لحماية حقوق الإنسان في إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، من خلال معايير عمل دولية مرنة تتناسب مع الظروف الاجتماعية والاقتصادية لكل بلد. وسعت إلى إنشاء منظمات عمال قوية ومستقلة، وإلى تحقيق ظروف عمل عادلة ومنصفة لحماية كافة العمال بما فيهم الفئات الهشة في علاقات العمل، في عالم لا يوجد فيه تمييز ولا عمل أطفال ولا عمل جبري.

**الكلمات المفتاحية:** الحقوق الأساسية، معايير العمل الدولية، المساواة، ظروف العمل، السلامة والصحة المهنية، الفئات الهشة.

## Abstract:

The International Labor Organization regularly treats with human rights through several conventions and recommendations. Their provisions reflect what is stated in its constitution and the Declaration of Philadelphia in order to achieve a worldwide sustainable peace. In order to face all the challenges, the ILO defined the basic framework for the protection of human rights in the Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work, through flexible international labor standards adaptable to social and economic conditions of each country. It aims to establish strong and independent workers' organizations, and to create just and equitable working conditions to protect all workers, including vulnerable categories in working relationships, in a world without discrimination, without child labor and without forced labor.

**Keywords:** Fundamental rights, International labor standards, Equality, Working conditions, Safety and health at work, Vulnerable categories.

## Résumé :

L'Organisation Internationale du Travail traite régulièrement les droits de l'homme par le biais de plusieurs conventions et recommandations, dont les dispositions reflètent ce qui est énoncé dans sa constitution et la Déclaration de Philadelphie pour instaurer une paix durable et mondiale. Afin de relever tous les défis, l'OIT a défini le cadre de base de la protection des droits de l'homme dans la Déclaration des principes et droits fondamentaux au travail, par le biais de normes internationales du travail flexibles et adaptables aux conditions sociales et économiques de chaque pays. Elle vise à établir des organisations de travailleurs fortes et indépendantes, et à créer des conditions de travail justes et équitables pour protéger tous les travailleurs, y compris les catégories vulnérables dans les relations de travail, dans un monde sans de discrimination, sans travail des enfants et sans travail forcé.

**Mots clé:** Droits fondamentaux, Normes internationales du travail, Egalité, Conditions de travail, Sécurité et santé au travail, Catégories vulnérables.