

## دور منظمة العمل الدولية في مجال حقوق الإنسان

### Rôle de l'Organisation internationale du travail Dans le domaine des droits de l'homme

الباحث: **بليل حكيم**

طالب دكتوراه - كلية الحقوق و العلوم السياسية

جامعة محمد خيضر - بسكرة / الجزائر

belilhakim77@gmail.com

الدكتور: **دحامية علي**

أستاذ محاضر " أ " - كلية الحقوق و العلوم السياسية

جامعة محمد خيضر - بسكرة / الجزائر

al.dehamnia@gmail.com

تاريخ النشر :	تاريخ القبول :	تاريخ الإرسال :
2019/06/27	2019/06/26	2019/06/19

### ملخص:

تعد منظمة العمل الدولية من أبرز المنظمات الدولية المتخصصة التي تبذل جهودا من أجل حماية حقوق الإنسان في العالم، حيث تلعب المنظمة دورا بارزا في إعداد التقارير وبرمجة المؤتمرات الدولية لتوفير العمل اللائق للإنسان في دول العالم، حسب ما تمليه بنود واتفاقيات المنظمة . ورغم التحديات التي تواجه المنظمة في العالم، إلا أنها حريصة على تجاوز تلك العقبات من أجل الوصول إلى تحقيق الأهداف المنشودة وتوظيف أكبر عدد من البطالين بما يحقق العدالة الإنسانية. **الكلمات الدالة :** المنظمة الدولية، حقوق الإنسان، الاتفاقية، البطالة.

### Résumé:

Organisation internationale du Travail est l'une des organisations internationales spécialisées les plus importantes. Qui fait des efforts pour la protection des droits de l'homme dans le monde Les efforts de l'organisation apparaissent dans le travail sur la préparation de rapports et la programmation des conférences internationales. Pour assurer un travail décent pour l'humanité dans le monde.

Malgré les défis de l'organisation dans le monde ; Mais il est désireux de surmonter ces obstacles afin d'atteindre les objectifs souhaités Et emploient le plus grand nombre de chômeurs en Afrique afin de réaliser la justice humaine.

**Les mots clés :** L'Organisation internationale. Droits de l'homme, Convention, chômage.

### مقدمة :

ساهمت الحرب العالمية الأولى، في إظهار قوة عنصر العمل وتأكدت أهميته ودوره عبر الجهد والعطاء الذي بذله ملايين العمال في كلتا جبهتي الحرب، الذين شاركوا كجنود في الصفوف الأمامية، وكمنتجين في الخطوط الخلفية لآلات ومعدات الحرب كما عرف هذا الأخير اختلالات عميقة أدت إلى تدهور نوعية وظروف العمل نتج عنه ارتفاع مستويات البطالة والفقر، وقد استطاع العمال من خلال جهودهم الفردية وعبر تنظيماتهم ونشاطاتهم النقابية اجتياز محنة الحرب وتأكيد جدارتهم كمواطنين على قدم المساواة في الحقوق والواجبات مع غيرهم من فئات الشرائح الاجتماعية .

وقد أدى ذلك إلى ظهور فكرة العدالة الاجتماعية التي أوجدتها حتمية التطور التاريخي وظهور العمال كقوة لها وزنها، سواء على المستوى الوطني أم الدولي.

هذا، وإذا ما تحدثنا عن وجود قواعد دولية اجتماعية من أجل تحقيق العدالة، فإنه يتبادر إلى أذهاننا فكرة إنشاء ما يعرف بـ " منظمة العمل الدولية " التي أنشئت بجنيف سنة 1919 ، تلك المنظمة الفريدة في تكوينها ونشأتها، ذات التركيبة الثلاثية والتي عملت لقرابة القرن دون انقطاع من أجل عدالة اجتماعية تسود العالم ، وقد بنيت على الاعتقاد الراسخ بأن الفقر يشكل خطرا على الرفاه والأمن في كل مكان وهي تهدف إلى تحسين ظروف العاملين في كل أنحاء العالم بدون تمييز قائم على العرق أو الجنس أو الأصل الاجتماعي وذلك بتبني العديد من الاتفاقيات الدولية والإعلانات وانتهاج سياسات وبرامج ذات أبعاد دولية لتحقيق لائق لكل يد عاملة، والسهر على تطبيق آليات رقابة قواعدها.

وعليه سوف نحاول من خلال البحث الإجابة على الإشكالية التالية: ما هي جهود منظمة العمل الدولية لحماية حقوق الإنسان العامل؟

وهو ما سنحاول الاجابة عليه من خلال الخطة الآتية:

**المبحث الأول: منظمة العمل الدولية ودورها في حماية حقوق الانسان**

**المطلب الأول: منظمة العمل الدولية (الأهداف ، التكوين والوظيفة)**

الفرع الأول: تأسيس المنظمة الدولية للعمل

الفرع الثاني: اختصاصات منظمة العمل الدولية.

الفرع الثالث: تكوين وعمل منظمة العمل الدولية

**المطلب الثاني: نشاطات المنظمة في حماية حقوق الإنسان**

الفرع الأول: ضمان حقوق عمال دولة العمل

الفرع الثاني: ضمان حقوق العمال المهاجرين

الفرع الثالث: ضمان الحق في تكوين النقابات والانضمام إليها

خاتمة

**المطلب الأول: منظمة الأهداف، التكوين والوظيفة**

الفرع الأول: تأسيس المنظمة الدولية للعمل

لم تؤد الجهود التي بذلتها المجموعة الدولية في سبيل تنظيم العمل و تحقيق مصالح العمال ، إلى نتائج عملية تذكر إلا في بداية القرن العشرين ، حيث أنشأت في مدينة بال السويسرية

سنة 1901 "الجمعية الدولية للحماية القانونية للعمل". والتي توصلت إلى توليد حركة فكرية لدى الدول أسفرت عن إبرام عدة إتفاقيات هامة في مجال حماية العمال من الأخطار المهنية بشكل خاص ، نذكر منها معاهدة برن لسنة 1905 التي منعت تشغيل النساء ليلا في النشاطات الصناعية ، ثم معاهدة برن لسنة 1906 ، التي منعت استخدام الفوسفور الأبيض في صناعة الكبريت.

تأسست منظمة العمل الدولية في عام 1919 ، التي خرجت من رحم فوضى الحرب العالمية الأولى، وتأثرت بعدد من التغييرات والاضطرابات على مدى عقود ثلاث، ركيزتها الدستورية الأساسية هي أن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق الا إذا ارتكز على العدالة الاجتماعية.

وتتمتاز المنظمة بأنها ثلاثية التركيب ، ويتألف وفد الدولة من مندوب الحكومة ، ومندوبي عن النقابات المهنية ، ومندوبين عن الطبقة العاملة.

ومنظمة العمل الدولية حددت الكثير من العلامات المميزة للمجتمع الصناعي مثل تحديد ساعات العمل في ثماني ساعات، و سياسات الاستخدام و سياسات أخرى تتعلق حول السلامة في مكان العمل و العلاقات الصناعية السلمية، ولن يكون بمقدور أي بلد أو صناعة تحمل اعتماد أي من تلك الأمور في غياب عمل مماثل و متزامن من قبل الآخرين(توماس لاكويبي، 2003، ص137).

مع العلم أن منظمة العمل الدولية نشأت أساسا من أجل الاهتمام بمشاكل العمل والعمال ، ولما كانت ذات طبيعة عمالية لذا بات من الطبيعي اهتمامها خصوصا بالحقوق المدنية والسياسية ، مثل حرية التعبير ، وحرية الاشتراك في النقابات وحرية التجمع السياسي.

### الفرع الثاني: اختصاصات منظمة العمل الدولية (عدنان خليل التلاوي، من الصفحات 5-8).

تعمل منظمة العمل الدولية في إطار توحيد تشريعات العمل في جميع الدول عن طريق الاتفاقيات و التوصيات التي تصدرها.

- اتفاقيات العمل الدولية: وهي المعاهدات التي تبرم في إطار المؤتمر ، وتصبح ملزمة لكل دولة بعد المصادقة عليها وفقا لنظام المصادقة المعمول بها لديها، إذا تنشأ بعد ذلك التزامات قانونية في ميدان العمل على عائق الدولة التي تصادق عليها وقد وضعت المنظمة العديد من الاتفاقيات ، بلغت حتى نهاية 1985 ما يقارب 161 اتفاقية دولية ، شملت مختلف جوانب العمل ، نذكر من بينها الاتفاقية رقم 1 لسنة 1919 المتعلقة بتحديد ساعات العمل بثمانية وأربعين ساعة أسبوعيا " المعدلة " ، والاتفاقية رقم 14 لسنة 1921 الخاصة بالراحة الأسبوعية والاتفاقية رقم 42 لسنة 1942 الخاصة بالأمراض المهنية، والاتفاقية رقم 154 لسنة 1981 الخاصة بالعلاقات المهنية وغيرها من الاتفاقيات الأخرى، التي تشمل بالتنظيم العديد من الجوانب الهامة لعلاقات العمل. وعليه فإن عملية التصديق على اتفاقيات العمل الدولية يفرض على الدولة المعنية تعديل أو إثراء

تشريعاتها الداخلية في مجال العمل، على الأقل من حيث المبادئ و الحقوق الأساسية التي تمثل في جوهرها أوضاع وظروف مشتركة بين مختلف الدول وقد منح الدستور الجزائري للاتفاقيات الدولية صفة السمو على القانون الداخلي، إذ تلغي النص القانوني الوطني إذا تعارضت أحكامها، باستثناء بنود الاتفاقية التي وقع التحفظ عليها قبل أو أثناء التصديق.

وقد صادقت الجزائر على العديد من الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، بالنظر لمبادئ و أحكام العمل المشتركة و المتجانسة التي تتضمنها ، نذكر من بين هذه الاتفاقيات ،الاتفاقية رقم 3 لسنة 1919 الخاصة بحماية الأمومة ، و الاتفاقية رقم 58 لسنة 1936 الخاصة بالحد الأدنى للعمل ، و الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 الخاصة بإلغاء التمييز في التوظيف و التكوين المهني و غيرها من الاتفاقيات الأخرى.

- التوصيات: لا تعتبر ملزمة الدولة ، حيث تعرض في شكل رغبات من المنظمة تتناول المسائل التي لا يمكن الاتفاق حولها حيث لا يترك للدولة إمكانية الأخذ بها أو تركها .ويمكن أن تكون التوصية عمل تمهيدي لاتفاقية يتم عرضها على المؤتمر فيما بعد.هذا وتقوم المنظمة عن طريق الخبراء الدوليين العاملين لديها بجمع المعلومات و الإحصائيات و إجراء الدراسات و الأبحاث بهدف تطوير تشريعات العمل الدولية ، و مساعدة الدول التي تحتاج إلى المساعدة في مجال تجديد قوانينها وفقا لمتطلبات الأنظمة الاجتماعية و الاقتصادية الحديثة.

كما يعتبر المجلس الأوروبي منظمة أوروبية إقليمية للعمل أنشأت بموجب اتفاقية أبرمت في بريطانيا سنة 1942 و تضم حاليا 40 دولة أوروبية .وقد اعتمدت هذه المنظمة عدة اتفاقيات متعددة الأطراف في مجال العمل أولها اتفاقية حماية الحقوق و الحريات الأساسية للعمل ، كما هو الشأن بالنسبة لتحريم العمل الشاق و كذا الحرية النقابية . كما اعتمدت أيضا الميثاق الاجتماعي الأوروبي لسنة 1961 المراجع بملحق وضع سنة 1996 ، بغرض ضمان الممارسة الفعلية لبعض الحقوق و المبادئ ، مثل الحق في العمل و الحق في الأجر العادل و الحق النقابي و المفاوضات الجماعية للعمل و غيرها.

كما عملت جامعة الدول العربية على إيجاد تنظيم عربي للعمل على غرار منظمة العمل الدولية ، إذ تم وضع ميثاق العمل العربي ، و دستور "منظمة العمل العربي" في المؤتمر الذي انعقد في بغداد سنة 1956 لوزراء العمل العرب. وقد أعلن رسميا عن قيام منظمة العمل العربي في المؤتمر الذي انعقد بالقاهرة سنة 1971 ، تعمل بصفة خاصة على دعم التعاون العربي في مجال العمل وحماية و تخطيط القوى العاملة .

وعليه تمثل اتفاقيات العمل الصادرة عن منظمة العمل العربية أداة قانونية تساهم في تطور و توحيد تشريعات العمل العربي ، وبلوغ مستويات متماثلة في العمل رغم محدودية التصديق على هذه

المعاهدات من طرف الدول العربية بفعل عدة عوامل وأسباب مختلفة ، منها معالجة هذه الاتفاقية لموضوعاتها بشكل شمولي يتطلب وضعاً تشريعياً جديداً من طرف الدول الأعضاء ، خلافاً لما هو معمول به في اتفاقيات العمل الدولية. كما أن اتفاقيات العمل العربية كثيراً ما تتضمن أحكاماً أكثر تطوراً من تشريعات العمل السائدة في بعض الدول العربية مما يجعلها غير قابلة للتطبيق.

حددت معاهدة فرساي أهداف منظمة العمل الدولية بعبارات عامة، ودعت المحكمة الدائمة للعدل للدول ( هي الأداة )، في أربع حالات خلال الأعوام 1922-1932، إلى إبداء رأيها الاستشاري حول اختصاص منظمة العمل الدولية.

و لقد كرست الآراء الاستشارية للمحكمة الدائمة للعدل الدولية اتساع نطاق اختصاص المنظمة، وسمحت لها بتطوير أنشطتها المتعلقة بمعايير العمل خلال السنوات التالية.

### الفرع الثالث : تكوين وعمل منظمة العمل الدولية

أنشئت منظمة العمل الدولية طبقاً للفصل الثالث عشر من معاهدة فرساي سنة 1919 وقد حدد دستور المنظمة أهدافها ومجالات عملها والسلطات والعمليات الإجرائية الخاصة بالمنظمة وكذلك الأجهزة المكونة لها وذلك ضماناً لتنفيذ المهام التي أنشئت من أجلها.

و في مؤتمري نقابيين دوليين انعقدوا في برز ( 1919 ) و 1019 في مدينة مونتريال بكنادا. و في ضرورة التعاون بين النقابات العمالية والسلطات السياسية المكلفة بوضع معاهدات الصلح، ولذلك قرر مندوبو الدول الحليفة المجتمعون في مؤتمر فرساي في عام 1919 إنشاء لجنة التشريع الدولي، تتألف من خمسة عشر عضواً لدراسة ما يمكن اتخاذه من إجراءات دولية بشأن موضوع العمل و العمال، وقد أنجزت هذه اللجنة عملاً ضخماً أدرج ضمن معاهدة الصلح بوصفه الباب الثالث عشر ( 427/387 ) الذي أصبح فيما بعد دستور منظمة العمل الدولية ( لاكويي، صفحة 174 ).

وفي بداية الحرب العالمية الثانية نقلت المنظمة مقرها مؤقتاً إلى مدينة مونتريال بكنادا. و في سنة 1944 عقد مؤتمر العمل الدولي اجتماعاً في مدينة فيلادلفيا بمشاركة إحدى وأربعين دولة، و صدر عنه إعلان وسع من اختصاصات منظمة العمل الدولية و يعرف هذا الإعلان باسم إعلان فيلادلفيا الذي يعتبر جزءاً لا يتجزأ من دستور منظمة العمل الدولية ( محمد العوينسي، 2003، صفحة 97 ).

و أبرم في نيويورك بتاريخ 30 أوت 1947، اتفاق بين رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي و رئيس مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، و بموجبه أصبحت منظمة العمل الدولية إحدى المنظمات الدولية المتخصصة في مجال العمل ( محمد العوينسي، صفحة 98 ).

تمثل الهدف الأساسي للمنظمة في تنمية العدالة الاجتماعية وتحسين الظروف الاجتماعية وظروف العمل على المستوى العالمي والذي يمكن من خلاله تحقيق الأمن والسلام العالمي. والحاجة إلى حماية الحقوق الأساسية لكل العمال على المستوى العالمي وبناء مجتمع إنساني وتجنب كل الأشكال السلبية للمنافسة الدولية كانت حجر الزاوية في إنشاء منظمة العمل الدولية.

وتقوم منظمة العمل الدولية بأربع مهام تعد من دعائم تقدم الحركة العمالية والمجتمع الحديث بصفة عامة. وهذه المهام هي:

- تحقيق العدالة الاجتماعية
- ضمان السلام العالمي
- العمل على تطوير التشريعات الاجتماعية الوطنية و كان تأخر الدول الأخرى في هذا المجال سببا في عرقلة سير التطور التشريعي فيها ، وهذا ما أشارت إليه الديباجة في دستور منظمة العمل الدولية (عبد المعني سعيد، 1995، صفحة 105).

#### 1. الهيكل التنظيمي لمنظمة العمل الدولية:

تتكون منظمة العمل الدولية من ثلاث أجهزة رئيسية هي المؤتمر العام "مؤتمر العمل الدولي" والذي ينعقد سنويا مجلس الإدارة، والأمانة الدائمة "مكتب العمل الدولي". وتعمل المنظمة أيضا من خلال أجهزة أخرى مثل المؤتمرات الإقليمية ولجان الخبراء واللجان القطاعية.

#### أ. المؤتمر العام:

يقوم مؤتمر العمل الدولي بانتخاب مجلس الإدارة، وتبنى برنامج منظمة العمل الدولية والتصويت على ميزانية المنظمة "والتي يتم تمويلها من خلال الدول الأعضاء". ويقوم المؤتمر العام أيضا بإصدار معايير العمل الدولية والرقابة على تنفيذها وذلك من خلال الإجراءات المتبعة في المنظمة. ويتم تمثيل كل دولة من هذه الدول في المؤتمر بأربعة مندوبين اثنان منهم يمثلون الحكومة وواحد يمثل العمال والآخر يمثل أصحاب العمل (عبد الله بن صادق دحلان، عدنان خليل التلاوي، 2003، صفحة 87).

#### ب. مجلس الإدارة:

يقوم المؤتمر العام بانتخاب أعضاء مجلس الإدارة كل ثلاثة أعوام، وينعقد ثلاثة مرات في السنة في الأحوال المعتادة حيث يقوم بإعداد أجندة المؤتمر العام والاجتماعات الأخرى الخاصة بمنظمة العمل الدولية. ويقوم المجلس بتسجيل قرارات أعضاء المنظمة وتقرير الإجراء المناسب الذي يجب القيام به في هذا الإطار. ويقوم المجلس بتعيين المدير العام لمكتب العمل الدولي وإدارة أنشطة المكتب.

ومثل المؤتمر العام يتشكل مجلس الإدارة من خلال فلسفة التمثيل الثلاثي ويتكون حالياً من 56 عضواً، 10 منهم أعضاء دائمين بسبب الأهمية الصناعية لهم على المستوى الدولي، و28 يمثلون الحكومات و14 يمثلون أصحاب الأعمال. ومن ضمن 28 مقعد للحكومات تحتل الدول الصناعية العشر الكبرى 10 مقاعد منها. أما الأعضاء الـ 18 الآخرين فيتم انتخابهم عن طريق ممثلي الحكومات في المؤتمر العام (ماعداد الدول الصناعية الكبرى). وأما ممثلي أصحاب الأعمال والعمال فيتم انتخابهم من خلال ممثلي أصحاب الأعمال والعمال في المؤتمر بالترتيب المذكور. ويتم اختيارهم طبقاً لكفاءاتهم الشخصية لتمثيل أصحاب الأعمال والعمال في المنطقة ككل (أبو الخير، السيد مصطفى أحمد، 2008، صفحة 45).

ويلعب مجلس الإدارة للمنظمة أيضاً دوراً هاماً في الرقابة على تنفيذ معايير العمل الدولية.

#### ج. مكتب العمل الدولي:

مكتب العمل الدولي ومقره الحالي جنيف هو الأمانة العامة والدائمة لمنظمة العمل الدولية ويتكون من عدة إدارات مختلفة. ويقوم مكتب العمل الدولي بإعداد الوثائق والتقارير الخاصة بمؤتمرات واجتماعات المنظمة، ويقوم كذلك بتنفيذ برنامج فني لدعم أنشطة منظمة العمل الدولية (أحمد يوسف القرعي، 1995، صفحة 678).

وهناك إدارات مختصة بأنشطة العمال في مكتب العمل الدولي وهي التي تقوم بتقديم المساعدة الفنية لمنظمات العمال. وكذلك إدارة مختصة بأنشطة أصحاب الأعمال في مكتب العمل الدولي، وإدارة أخرى مختصة بكل الموضوعات المتعلقة بمعايير العمل الدولية وتقديم الدعم الفني للحكومات ومؤسسات العمال وأصحاب الأعمال.

#### د. اللجان :

أنشأت منظمة العمل الدولية مجموعة من اللجان الدائمة والمؤقتة لمعالجة بعض المشكلات التي تواجهها من أجل ممارسة نشاطاتها، ومن أهمها نذكر ما يلي:

- اللجان الاستشارية الإفريقية.
- اللجان الاستشارية الآسيوية.
- لجنة خبراء الضمان الاجتماعي.
- وبعض اللجان المتخصصة في الصناعة والزراعة ... الخ (وسام نعمت إبراهيم السعدي،

2014، صفحة 85)

المطلب الثاني : نشاطات المنظمة في حماية حقوق الإنسان و خاصة العمال على الصعيد العالمي

### الفرع الأول : ضمان حقوق عمال دولة العمل

تضمنت ديباجة دستور منظمة العمل الدولية حقا من حقوق العمال ألا وهو الحق في أحوال العمل التي تصون الكرامة. مشيرة إلى أن عدم قيام أي أمة بتوفير الأحوال الإنسانية للعمل يمثل عقبة أمام الأمم الأخرى التي تريد الارتقاء بأحوال العمال في بلدانها

كما أبرمت منظمة العمل الدولية الاتفاقيات الكفيلة بتنظيم تحديد الحد الأدنى للأجور(اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131 بشأن اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور لسنة 1970).

و تعين الاتفاقية الأولى للمنظمة لسنة 1919 بشأن تحديد يوم العمل أي عدد ساعات العمل يوميا في الصناعة بينما تحدد الاتفاقية رقم 30 لسنة 1930 ساعات العمل في التجارة و الأعمال المكتبية (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 30 بشأن اتفاقية ساعات العمل، دخلت حيز النفاذ في 29 أغسطس/ آب 1953)، وبالرغم من أنه و حتى أوت عام 2003 صادقت 52 دولة فقط على الاتفاقية الأولى و لم تصدق على الاتفاقية رقم 30 إلا ثلاثون دولة .

كما اعترفت المنظمة في اتفاقيتها رقم 87 لسنة 1948 بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم، و الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم و المفاوضة الجماعية (اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية و حماية حق التنظيم لسنة 1948)، و حتى أوت 2003 صادقت على الاتفاقية رقم 87 حوالي 142 دولة فيما بلغ 153 فيما يتعلق بالاتفاقية رقم 98.

و أبرمت اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 لسنة 1951 بشأن المساواة في الأجور(اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور لسنة 1951). كما اعتمدت المنظمة عدة اتفاقيات بشأن عمالة الأطفال و أحدث هذه الاتفاقيات هي الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمالة الأطفال و الإجراءات الفورية للقضاء عليها .

### الفرع الثاني : ضمان حقوق العمال المهاجرين :

يشكل العمال المهاجرون طرفا حيويا في الاقتصاد العالمي قد أصدرت منظمة العمل الدولية عددا من الاتفاقيات التي تسلط الضوء على حقوق العمل الخاصة بالعمال المهاجرين و تحميها، حيث صادقت منظمة العمل الدولية ، بشكل خاص على اتفاقيتين أساسيتين تختصان بحقوق العمال المهاجرين :

اتفاقية العمال المهاجرين، 1949 رقم 97.

اتفاقية العمال المهاجرين، أحكام تكميلية ، 1975 رقم 143.

و تستكمل هاتين الاتفاقيتين ، توصيتان غير ملزمتين لمنظمة العمل الدولية، و تقدم توجيها إضافيا حول كيفية حماية حقوق المهاجرين من خلال التطبيق :

توصية بشأن الهجرة من أجل العمل ، 1949 رقم 86.

توصية بشأن العمال المهاجرين ، 1975 رقم 151.

تتناول اتفاقية العمال المهاجرين الهجرة الدولية بهدف العمل و تركز على توظيف المهاجرين و ظروف العمل في الدول المضيفة ، و تتضمن أحكامها الأساسية عدم التمييز في الأجور، و الأنشطة النقابية، و الإعانات و الضمان الاجتماعي المادة 6 منه، و تتناول المرفقات مسألة التوظيف العام و الخاص، مشددة على أنه ينبغي وجود خيار عام بعدم فرض أي رسوم، و الحاجة إلى توفير عقود للعمال المهاجرين المرتقبين و على أن تقع عقوبات مناسبة على أي شخص يشجع الهجرة المستترة أو غير القانونية المرفق الثاني، المادة 13 منه .

كما أن هناك عدد من اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأخرى ذات صلة بالعمال المهاجرين، فاتفاقية العمال المنزليين 2011 رقم 189، على سبيل المثال هي اتفاقية صادرة عن منظمة العمل الدولية تكمن أهميتها الخاصة بكون الكثير من العمال المهاجرين من النساء المهاجرات .

#### الفرع الثالث : ضمان الحق في تكوين النقابات والانضمام إليها :

إن الحرية النقابية، هي إحدى صور حق التجمع ، و من ثم فهي من الحقوق الأساسية للإنسان باعتباره إنسانا.

إلا أن أهمية الحرية النقابية لا تبدوا فقط في كونها من الحقوق الأساسية ولكن أهميتها ترجع إلى اعتبارات عملية تجعل منها شرط أساسي لجميع الحقوق والحريات الأساسية لفئة العمال ( محمود مسعد محمود، دون سنة، صفحة 447).

هذا حق معترف به ومكفول لا في الصكوك الأساسية لحقوق الإنسان فحسب ، بل أيضا في اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، والاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية ( اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948) ، وتعتبر هاتان الاتفاقيتان أهم الصكوك التي تتناول بالتفصيل التفويض الوارد في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية بخصوص حرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها.

وفي هذا الإطار تم إنشاء لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية بموجب اتفاق بين منظمة العمل الدولية والمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع لهيئة الأمم المتحدة سنة 1950 ، بفحص الشكاوى المرفوعة إليها من طرف نقابات العمل وأصحاب العمل والتي يكون موضوعها خرق الحقوق والحرريات النقابية ( قدمت الفيدرالية الوطنية لقطاع العدالة SNAPAP شكاوى أمام لجنة تقصي الحقائق، بعد توقيف 57 أمين ضبط عن العمل ومثولهم أمام المجلس التأديبي لتنفيذ قرار صادر عن وزارة العدل اثر مشاركتهم في إضرابات وحركات احتجاجية دعت إليها الفيدرالية، أين قامت بتقديم مطالب اجتماعية ومهنية شرعية، انظر مناصرة سمحية، 2012/2011، الصفحات 143-144)

وذلك بعد موافقة الدولة المشتكية عليها فتقوم بدراسة الشكاوى والتحقيق فيها والاتصال بحكومات الدول المعنية من أجل تقديم تقارير بخصوص التجاوزات الواردة محل الشكاوي من أجل التوصل لحل النزاعات بصفة ودية مع التذكير بأن ما تخلص اليه من قرارات ليس له أي قوة إلزامية (بيرم عبد المجيد صغير، 2004/2003، ص24).

#### الخاتمة:

تتميز منظمة العمل الدولية عن غيرها من المنظمات الدولية المتخصصة الأخرى باهتمامها بالمجال الاجتماعي على مستوى الدولي والمحلي للدول، حيث تعمل منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها على الالتزام بتحقيق أهدافها المتمثلة في توفير العمل اللائق للإنسان عبر كل أقطار العالم بما يحقق العدالة الاجتماعية بين فئة العمال.

حيث يترتب التزام الدول بمجرد انضمامها إلى عضوية منظمة العمل الدولية باحترام حقوق الإنسان حيث لا مجال للتفرقة بين الحقوق والحرريات العمالية والحقوق والحرريات الأساسية للإنسان ، فكلاهما تستهدف حماية الإنسان باعتباره إنسانا ، وأن بينهما ارتباط لا يقبل التجزئة.

حيث يعتبر نجاح منظمة العمل الدولية في إيجاد تشريع دولي للعمل ، مكبها من توفير الوسائل القانونية على المستوى الدولي لحماية حقوق العمال، إلا أن جهودها غير كافية من خلال تسجيلها عدة انتهاكات في مجال العمل ما يظهر جليا في تحقيق العمالة الكاملة في عدة دول وعدم الاعتراف بمبدأ المساواة في الأجور وكذلك عدم توفير ظروف العمل اللائق واستغلال عمالة الأطفال وعدم الاستفادة من الضمان الاجتماعي وعدم توفير حماية للعمال المهاجرين ، إضافة إلى عدم إقرارها لعقوبات عند ثبوت المخالفات من خلال آلية نظام التقارير والشكاوى .

من خلال دراستنا للبحث ثبت أن حماية حقوق العمال على المستويين الدولي والإقليمي هي آلية ضعيفة جدا وهو ما يبعث إلى التشاؤم ويكشف عن حقيقة أن العمال في القانون الدولي لا يزال

عليهم الاعتماد على أنفسهم لحماية حقوقهم كتنظيم الإضرابات ونظام النقابات مثلا، ولكن ما يبعث إلى التفاؤل هو دقة المؤسسات الصناعية خاصة في الدول المتقدمة بعدم تقبلها للخطأ أو التشويش فيما يضع حدا لشمل مؤسسات الدولة. وعليه نقترح بعض التوصيات:

- العمل على حماية حقوق العمال لأنه واجب أن تحى باعتبارها متعلقة بحياتهم وسلامتهم.
- أن تتضمن مناهجنا التعليمية دروسا للنشأ تبين أهمية وقيمة العمل في حياة الفرد.
- إعادة النظر في الاتفاقيات المتعلقة بفئة العمال والإجراءات الردعية للدول المخالفة لدستور واتفاقيات منظمة العمل الدولية.

### المراجع:

- 1- أبو الخير، السيد مصطفى أحمد، إستراتيجية فرض العولمة: الآليات ووسائل الحماية، القاهرة ، إيتراك للطباعة و النشر و التوزيع ، 2008م.
- 2- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 بشأن المساواة في الأجور لسنة 1951 ؛ دخلت حيز النفاذ في 13 مايو/أيار 1953.
- 3- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131 بشأن اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور لسنة 1970 ؛ دخلت حيز النفاذ في 22 ابريل/نيسان 1972 واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 99 بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور للزراعة؛ دخلت حيز النفاذ في 23 أغسطس/آب 1953 .
- 4- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 30 بشأن اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب (لسنة 1930 ، دخلت حيز النفاذ في 29 أغسطس/آب 1933 .
- 5- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948 ، دخلت حيز النفاذ في 4 يوليو/تموز 1950 واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 بشأن اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة 1949 ؛ دخلت حيز النفاذ في 18 يوليو/تموز 1951 .
- 6- اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948، دخلت حيز النفاذ في 04 يوليو 1950 واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 بشأن اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لسنة 1949، دخلت حيز النفاذ في 18 يوليو 1951.
- 7- أحمد العوينسي ، مهمة و أهداف منظمة العمل الدولية، الرياض، دار الأموي للنشر، 2003م ، ص 97.
- 8- أحمد يوسف القرعي ، مجلة السياسة الدولية ، العدد 76، القاهرة ، 1995م.
- 9- بيرم عبد المجيد صغير، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في قانون المؤسسات، كلية الحقوق جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2003/2004.
- 10- توماس لا كويني، أصول و تاريخ منظمة العمل الدولية، ترجمة : ' حامد زيدان ) ، لبنان ، دار الحلبي ، 2003.
- 11- عبد الله بن صادق دحلان، عدنان خليل التلاوي، مدونة القانون الدولي للعمل \_ منظمة العمل الدولية و التشريع الدولي للعمل، المكتبة الأكاديمية ، القاهرة ، 2003م.

- 12- عبد المعني سعيد ، العدالة الاجتماعية و السلام العالمي : سبيل هيئة العمل الدولية القاهرة ، دار الهنا، 1995 .
- 13- عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل: دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل، المكتبة العربية في جنيف.
- 14- محمود مسعد محمود، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصر بدون سنة.
- 15- وسام نعمت إبراهيم السعدي ، الوكالات الدولية المتخصصة ، القاهرة : دار الفكر الجامعي / 2014.