

بلحنا في فاطمة  
كلية الحقوق – جامعة عبد الحميد  
ابن باديس- مستغانم-  
عضو بمخبر القانون الاجتماعي

## آليات منظمة العمل الدولية لكفالة الحقوق المقررة في الاتفاقات الدولية للعمل

تلعب المنظمات الدولية اليوم دورا مهما في مجال العلاقات الدولية، باعتبارها الوسيلة الأهم لتحقيق التعاون الدولي، ارتبط ظهورها في البداية، بالحاجة الأساسية التي دفعت الدول إلى إنشائها، ألا وهي تحقيق الأمن و السلم الدوليين إلا أنه بتعدد وتشعب العلاقات الدولية، و تطور وسائل الاتصال، أصبحت هناك حاجة ملحة تدعو إلى أن تتواجد في المجتمع الدولي، منظمات تتخصص بأهداف أخرى، إما اقتصادية، اجتماعية أو ثقافية... الخ.

بذلك شهد المجتمع الدولي، ظهور العديد من المنظمات الدولية العالمية والإقليمية، لاسيما بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية، و قيام منظمة الأمم المتحدة، وما يهمننا في هذا البحث، منظمة العمل الدولية، و دورها في حماية حقوق العمال، التي تشكل صلب اهتماماتها حيث أنها نشأت من أجل التكفل بمشاكل العمل و العمال، و تحسين أحوالهم، خاصة في ظل النظام الاقتصادي الجديد.

نظرا للطبيعة العالمية التي تتميز بها المنظمة، بات من الواجب عليها الاهتمام بنوعين من الحقوق<sup>1</sup>:

1. الحقوق المدنية و السياسية، مثل حرية التعبير، حرية الاشتراك في النقابات، حرية التجمع السلمي.
2. الحقوق الاجتماعية و الاقتصادية والثقافية، مثل الحق في العمل، حق تشكيل النقابات، الحق في الضمان الاجتماعي، الحق في مستوى معيشة ملائم، الحق في السكن.

يكتسي الموضوع أهمية كبيرة، حيث أننا من خلاله سنحاول تسليط الضوء على دور منظمة العمل الدولية في مجال رفع الوعي لصالح حماية حقوق العمال، لدى كافة الأطراف، ووضع الخطوط العريضة لحماية هاته الحقوق و التي يجب على الدول الاهتداء بها عند صياغة قوانين العمل الوطنية، ومن هذا المنطلق نطرح الإشكال الآتي:

ما هي آليات منظمة العمل الدولية لكفالة الحقوق المقررة في الاتفاقات الدولية للعمل؟

<sup>1</sup> أحسن عمروش، "الوكالات الدولية المتخصصة ذات الطابع الاجتماعي، ودورها في حماية حقوق الإنسان" دار هومة للطباعة و النشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص82.

هذا ما سوف نتعرض له في هذا البحث، من خلال مبحثين خصصنا المبحث الأول لدراسة منظمة العمل الدولية، من خلال تحديد نشأتها، وظائفها، مبادئها وأجهزتها، لأنه منطقيًا قبل التطرق لآليات عملها، يجب تحديد ماهيتها.

أما المبحث الثاني فقد خصص للتعريف بالآليات التي تعمل بها، ألا وهي الإعلانات، التوصيات و الاتفاقيات الدولية، بعدها نتناول الوسائل التي تكفل بها هاته الحقوق المقررة من خلال الآليات المعمول بها.

## المبحث الأول. منظمة العمل الدولية

سنتناول منظمة العمل الدولية من خلال التعرض لماهيتها كمطلب أول، وأجهزتها الرئيسية كمطلب ثاني.

### المطلب الأول. ماهية منظمة العمل الدولية.

قسم هذا المطلب إلى ثلاثة فروع، نتناول في الفرع الأول نشأتها، أما الثاني مبادئها، بالإضافة إلى التطرق لوظائفها كفرع ثالث.

### الفرع الأول. نشأتها

منظمة العمل الدولية Organisation Internationale du Travail هيئة دولية مستقلة متخصصة ترتبط بالأمم المتحدة و لها شخصيتها الاعتبارية الكاملة، التي تمكنها من اتخاذ الإجراءات التي تراها ضرورية لتحقيق السلم العالمي الدائم القائم على العدالة الاجتماعية، من خلال توحيد و تنظيم قوانين العمل<sup>2</sup>.

إن الفوارق الكبيرة بين اقتصاديات الدول المختلفة و المتقدمة، جعل إنشاء المنظمة تواجه صعوبات كبيرة، إلا أنه لم يقف حائلًا دون الرغبة في تدويل قانون العمل، شكل انعقاد المؤتمر الدولي لدراسة المسائل العمالية في برلين عام 1890 الخطوة الأولى، حيث تضمن جدول أعماله، تنظيم عمل النساء و الأحداث و تحديد ساعات العمل، والراحة الأسبوعية، و تنظيم العمل في المناجم وقد دام انعقاده لمدة 15 يومًا، لكن دون أن يصل المؤتمرين إلى نتيجة، مع العلم أن كل الاتفاقيات الدولية، التي تم إبرامها قبل الحرب العالمية الأولى بقيت مجرد حبر على ورق<sup>1</sup>.

إلا أنه نظرًا لما تمخض من آثار سلبية على الصعيد الاجتماعي، و الاقتصادي، كنتيجة للحرب، تم إنشاء منظمة العمل الدولية، بموجب معاهدة فرساي عام 1919.

---

<sup>2</sup>GERARD Lyon-Caen, ANTOINE LYON Caen, « Droit social International et Européen », 8<sup>ème</sup> édition, Dalloz, 1993, P133.

<sup>1</sup> الدكتور خضر خضر، " مدخل إلى الحريات العامة و حقوق الإنسان " المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، الطبعة الرابعة، 2011، ص ص 144-147.

حيث شكلت المنظمة جزءا من نظام عصبة الأمم المتحدة، حتى انتهاء الحرب العالمية الثانية، أين تم توقيع اتفاق في 30 ماي 1946، بموجبه ارتبطت هاته الأخيرة بهيئة الأمم المتحدة، باتفاق تعاون و تنسيق، من خلال المجلس الاقتصادي والاجتماعي<sup>2</sup>.

بعدها انعقد مؤتمر منظمة العمل الدولية في مونتريال، شهر سبتمبر 1946، من أجل المصادقة على الاتفاقية وإجراء التعديلات على دستورها، وبعد مصادقة الدول عليها، أصبحت منظمة العمل الدولية، منظمة متخصصة من منظمات الأمم المتحدة.

### الفرع الثاني: مبادئها.

حدد إعلان فيلادلفيا الذي أصدره المؤتمر العام للمنظمة عام 1944 المبادئ الأساسية التي تسعى إليها منظمة العمل الدولية و هي كالآتي<sup>3</sup>:

- **المبدأ الأول:** إن العمل ليس سلعة.

- **المبدأ الثاني :** يجب أن يكون للعمال حرية في التعبير عن آراءهم، وحرية تكوين الجمعيات، بحيث تعتبر هاته الحرية أمرا ضروريا لاستمرار التقدم الاجتماعي.

- **المبدأ الثالث:** يعتبر الفقر خطرا على التقدم و الرخاء في كل مكان، و بالتالي يجب محاربهه في كل دولة و عن طريق المجهود الدولي المستمر، من خلال تضافر جهود ممثلي العمال و أرباب الأعمال مع ممثلي الحكومات على قدم المساواة.

- **المبدأ الرابع :** لا يمكن تحقيق هذه المبادئ، إلا إذا تحقق السلام الدائم، و لن يتم ذلك إلا بتحقيق العدل الاجتماعي، الذي نقصد به أن الأفراد جميعا لهم الحق بصرف النظر عن جنسيتهم أو عقيدتهم، في التمتع بالرخاء المادي و الأدبي في ظل الحرية و الاحترام، بالإضافة إلى التمتع بالأمن الاقتصادي، و تكافؤ الفرص.

و لتحقيق هاته المبادئ، يجب أن تمثل الهدف الأساسي للسياسات القومية و الدولية، بحيث يقع على عاتق كل دولة، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، اتخاذ التدابير الآتية<sup>1</sup>:

- تشغيل جميع الأيدي العاملة بأجور مناسبة تكفل المعيشة الكريمة.
- توسيع نطاق الضمان الاجتماعي و العناية الطبية.
- حماية الأمومة و الطفولة.
- توفير الغذاء الكافي، و السكن اللائق، و أوقات لراحة الملائمة.

<sup>2</sup> المرجع نفسه.

<sup>3</sup> أحسن عمروش، " الوكالات الدولية المتخصصة ذات الطابع الاجتماعي، ودورها في حماية حقوق الإنسان " دار هومة للطباعة و النشر

و التوزيع، الجزائر، 2010، ص59.

<sup>1</sup> المرجع نفسه، ص 60.

- تحقيق المساواة للجميع للحصول على تعليم أفضل، و إعداد مهني صحيح، و اتخاذ التدابير الضرورية للمحافظة على الصحة و توفير السلامة في أمكنة العمل.

### الفرع الثالث : وظائفها.

تتمثل وظيفتها الأساسية في توحيد تشريعات العمل في جميع الدول، عن طريق ما تصدره من إعلانات و توصيات، و اتفاقيات، فقد أبرمت العديد من الاتفاقيات الدولية، كما أصدرت عدة توصيات تعتبر بمثابة إرشادات تشريعية، في مختلف المجالات الخاصة بالعمل و العمال، كتحديد ساعات العمل اليومي، و حماية الأجور، و كفالة حرية الاجتماع و التعبير، و تحريم تشغيل النساء و الأحداث ليلاً أو في المناجم، و تحريم العمل الإجباري و السخرة... الخ، فهي تعمل على وضع المعايير الدولية لتعزيز حصول النساء و الرجال في العالم على عمل لائق، في جو من الحرية و المساواة، كما أنها تسهر على<sup>2</sup>:

عقد اجتماعات رسمية دولية و إقليمية، لمعالجة القضايا الاجتماعية و قضايا العمل، محل اهتمام الحكومات و أصحاب العمل و العمال الممثلين في المنظمة.

- تنظيم حملات و تظاهرات لرفع الوعي العام، و تشجيع المشاركة في قضايا العدالة الاجتماعية.
- تنفيذ مشاريع التعاون التقني عن قرب مع المنتفعين و المانحين و شبكة مكاتبها في العالم.

### المطلب الثاني. أجهزة منظمة العمل الدولية.

تعرف منظمة العمل الدولية ثلاثية التمثيل، لأنها تمتلك تشكيل خاصاً، في تتكون من ممثلي الحكومات و ممثلي عن العمال و أصحاب العمل، ما يسمح لهؤلاء بالمساهمة في إصدار القرارات، و وضع السياسات الخاصة بمسائل العمل، و ذلك من خلال الأجهزة التالية : المؤتمر العام، مجلس الإدارة، مكتب العمل الدولي.

### الفرع الأول : المؤتمر العام.

يعتبر الجهاز الأساسي حيث يمثل رأس الهرم في المنظمة، و يقوم برسم سياستها، يكون التمثيل داخل المؤتمر عن كل دولة بأربع أعضاء، عضوين عن الحكومة، و عضو عن أصحاب العمل و عضو عن العمال، يعقد المؤتمر دوراته في مدينة جنيف بسويسرا مرة كل عام، و يشترط أن يعين ممثل للعمال من بين العمال و ممثل أصحاب العمل من بين أصحاب العمل، و ذلك بالاتفاق مع المنظمات الحرفية الأكثر تمثيلاً له في الدولة، و من الاختصاصات الأساسية للمؤتمر، إقرار الاتفاقيات، و التوصيات الدولية، و مراقبة و مراجعتها إن استدعى الأمر ذلك<sup>3</sup>. و يقوم المجلس

<sup>2</sup> بشير هدي، " الوجيز في شرح قانون العمل "، دار ربحانة للكتاب، الطبعة الثانية، 2003، ص39.

<sup>3</sup> المصدر السابق ذكره..

بانتخاب رئيس له و ثلاثة نواب للرئيس، أحدهما من مندوبي الحكومات، و الثاني من مندوبي أصحاب العمل، و الثالث من مندوبي العمال، و تصدر القرارات بالأغلبية.

### الفرع الثاني. مجلس الإدارة

يعتبر مجلس الإدارة، السلطة التنفيذية في المنظمة و يتألف من 56 عضوا، ثمانية وعشرون عضوا يمثلون الحكومات، من بينهم عشرة أشخاص دائمين يمثلون حكومات الدول الصناعية الكبرى في العالم، أربع عشر عضوا يمثلون أصحاب العمل، أربع عشر عضوا آخرين يمثلون العمال<sup>4</sup>.

ينتخب مجلس الإدارة مرة كل ثلاثة سنوات من قبل المؤتمر العام للعمال، أما الرئيس و النائبين، فيتم انتخابهم من بين أعضائه، شريطة أن يكون واحد من هؤلاء الثلاثة ممثل للحكومة، و الثاني ممثل للعمال و الثالث ممثلا لأصحاب العمل، و تتمثل اختصاصاته في الإشراف على النشاطات التي يمارسها مكتب العمل الدولي، بالإضافة إلى تحضير جدول أعمال المؤتمر، واجتماعات اللجان الأخرى، و وضع مشروع الميزانية، و رسم السياسة العامة لمكتب العمل الدولي<sup>5</sup>.

### الفرع الثالث. مكتب العمل الدولي.

يعتبر جهاز إداري تنفيذي مقره مدينة جنيف بسويسرا، يتم تعيين مديره من قبل مجلس الإدارة، و بدوره يقوم المدير العام للمكتب بتعيين جهاز المكتب، و بمجرد تعيينهم - الأعضاء - يعدون موظفين دوليين، لذلك فإنهم لا يتلقون أية تعليمات من دولهم، بل من المنظمة فقط، و يلعب المكتب دورا أساسيا، في نشر التعليمات، و الأنظمة المتعلقة بالعمل، بالإضافة إلى أنه يقع على عاتقه المتابعة المستمرة لحسن تطبيق الاتفاقيات المنبثقة عن المؤتمر العام<sup>6</sup>.

### المبحث الثاني. آليات عمل منظمة العمل الدولية.

تعمل منظمة العمل الدولية وفق ثلاثة آليات و هي الإعلانات، التوصيات، و الاتفاقيات الدولية، بالإضافة إلى إقرارها مجموعة من الآليات و الوسائل لحماية الحقوق المقررة في الاتفاقيات الدولية للعمل<sup>7</sup>.

#### المطلب الأول. الإعلانات و التوصيات و الاتفاقيات.

أبرمت المنظمة العديد من الاتفاقيات، كما أنها أصدرت العديد من الإعلانات و التوصيات، المتعلقة بالجوانب المختلفة للعمل و العمال.

<sup>4</sup> N.Valticos, « Droit Internationale du Travail », Revue International de droit comparé, Volume 36, N2, 1984, pp 457, 458

<sup>5</sup> الدكتور عدنان خليل التلاوي، المرجع السابق، ص 93.

<sup>6</sup> 3, 819 N.Valticos, « Droit International du Travail », 2<sup>ème</sup> édition, Paris, Dalloz, P23.

<sup>7</sup> كمل سيدار، " حول حقوق العمال في القانون الدولي"، مجلة الحوار المتمدن، العدد 1184، 2005، ص4.

## الفرع الأول. الإعلانات.

من أهم الوثائق الدولية الصادرة عن المنظمة الإعلانات، نظرا للدور الهام الذي تلعبه في عملية تفعيل كافة حقوق الإنسان المتعلقة بالعمل و مستلزماته، أهمها الإعلان الخاص بسياسة التمييز العنصري التي تتبعها جنوب إفريقيا، الذي تبناها المؤتمر العام بتاريخ 08 جويلية 1964، حيث أدينت فيه السياسة المتدنية والإجرامية وغير الإنسانية لجمهورية جنوب إفريقيا، لأنها تشكل انتهاكا للحقوق الأساسية للإنسان و تتعارض مع أهداف منظمة العمل الدولية<sup>8</sup>، بالإضافة إلى الإعلان الخاص بالمبادئ و الحقوق الجوهرية للعمل، الذي تبناه مؤتمر العمل الدولي، في الدورة رقم 86 المنعقدة في جنيف 1998، و الذي أكدت الدول من خلاله التزامها بالمبادئ الأساسية الواردة في دستور المنظمة، و في إعلان فيلادلفيا<sup>9</sup>.

## الفرع الثاني : التوصيات.

تصدر المنظمة توصيات تكون موجهة بصورة رئيسية إلى الدول الأعضاء، من أجل العمل على حماية حقوق العمال، و تصدر عادة في المؤتمرات السنوية لهذه المنظمة، و قد بلغ عدد التوصيات لحد الآن 199 توصية شملت مختلف الجوانب المتعلقة بالعمل و العمال، بدءا بالتوصيات الصادرة بشأن البطالة لسنة 1919، وكذا التوصية رقم 86 الخاصة بالهجرة من أجل العمل لعام 1949، بالإضافة إلى التوصية رقم 104 الخاصة بحماية السكان الأصليين لسنة 1957، و التوصية رقم 151 المتعلقة بالعمال المهاجرين لعام 1975<sup>10</sup>، كما اعتمدت توصية جديدة بشأن تنمية الموارد البشرية سنة 2004 التي عوضت توصية العمل الدولية رقم 150 حول تنمية الموارد البشرية الصادرة عام 1975، بالإضافة إلى أنها عالجت أهم مسألة تعد من التحديات الحالية و هي هجرة العقول، حيث طالبت المنظمة من خلالها الدول بضرورة خلق آليات دولية للتخفيف من الآثار السلبية لهجرة الأدمغة<sup>11</sup>، بالإضافة إلى التوصية الخاصة بالعمال في قطاع صيد الأسماك لسنة 2007.

## الفرع الثالث. الاتفاقيات الدولية.

تقوم المنظمة عادة بإعداد مسودة اتفاقيات لحماية حقوق العمال، ثم تدعو الدول الأعضاء للتوقيع و المصادقة عليها، عدد الاتفاقيات بلغ لحد الآن 189 اتفاقية تشمل كافة المجالات المتعلقة بالعمل، بدءا بالاتفاقية الخاصة لساعات العمل لسنة 1919 إلى غاية الاتفاقية الخاصة بالعمال الأجانب في المنازل لسنة 2011<sup>12</sup>.

<sup>8</sup> أحسن عمروش المرجع السابق، ص 85.

<sup>9</sup> إعلان المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 86، جنيف 1998.

<sup>10</sup> كمل سيدار المرجع السابق.

<sup>11</sup> توصية تنمية الموارد البشرية، 2004، الشبكة العربية للمعلومات حقوق الإنسان، الموقع على الانترنت

[www.hrinfo.net](http://www.hrinfo.net)

<sup>12</sup> الأستاذ خليفي عبد الرحمن، " محاضرات في قانون العمل"، المركز الجامعي سوق الهراس، معهد الحقوق و العلوم القانونية، 2007-2008، ص 1.

و لهذه الاتفاقيات أهمية كبيرة باعتبارها الآلية الأساسية المعتمدة من قبل المنظمة، حيث أنه بمجرد المصادقة عليها من قبل الدول المعنية، تصبح ملزمة بها، فقد نصت المادة 5/1 من دستور المنظمة، على أن العضو الذي ينسحب من المنظمة و يكون قد صادق على أية اتفاقية عمل دولية، فإن انسحابه لا يؤثر على استمرارية سريان الالتزامات المنصوص عليها في الاتفاقية خلال المدة التي حددتها نصوصها<sup>13</sup>.

كما أنها تتمتع بالقيمة القانونية، فبمجرد الانضمام إليها و دخولها حيز التنفيذ، تصبح سارية في أراضي الدولة و مرجع ذلك إلى اعتبارها من قواعد النظام العام الدولي المنطوية على مصالح دولية مشتركة، حيث أنها تعتبر قواعد دولية أمره، لا يجوز مخالفتها، استنادا إلى المادة 53 من اتفاقية فيينا للمعاهدات الدولية<sup>14</sup>.

إن الجزائر، و بمجرد أن استرجعت استقلالها بادرت بالتصديق على أهم الاتفاقيات الدولية للعمل، حاليا يبلغ عددها 59 اتفاقية، من بينها الاتفاقيات الأساسية و عددها ثمانية، إلى جانب ثلاثة من الأربع اتفاقيات ذات الأولوية، وهي الاتفاقية رقم 81 بشأن تفتيش العمل، و الاتفاقية رقم 122 بشأن سياسة التشغيل، و الاتفاقية رقم 144 بشأن المشاورات الثلاثية حول المعايير الدولية للعمل<sup>15</sup>.

### المطلب الثاني. وسائل كفالة الحقوق المقررة في الاتفاقات الدولية للعمل.

أقرت منظمة العمل الدولية، العديد من الوسائل لتحقيق التمتع الفعلي بالحقوق المنصوص عليها في الاتفاقات الدولية للعمل و تتمثل فيما يلي<sup>16</sup>:

**الفرع الأول.** التزام الدولة بعرض الاتفاقيات و التوصيات على السلطة المختصة ونظام الرقابة على الاتفاقات.

حيث أنه استنادا للمادة 19 من دستور المنظمة، على الدولة أن تعرض خلال مدة تتراوح بين 12 و 18 شهر، من تاريخ إقرارها للاتفاقية أو التوصية، على السلطات المختصة بالتشريع، باتخاذ إجراءات تطبيقها كما أنها ملزمة بأن ترسل للمدير العام لمكتب العمل الدولي، كافة المعلومات عن الإجراءات التي تم اتخاذها في هذا الشأن<sup>17</sup>.

<sup>13</sup> N.Valticos, « un Systeme de Contrôle International, la Mise en œuvre des Conventions Internationales du travail », C.A.D.I, 1968, P311.

<sup>14</sup> DAVID Ruzier, « Droit International Public », 9<sup>ème</sup> édition, Paris, Dalloz, 1991, P79.

<sup>15</sup> السيد وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، ملقى حول نتائج و قرارات لجنة إدارة العمل و التفتيش، المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدولي، في دورته 100 بجنيف، جوان 2011، ص4.

<sup>16</sup> د.عبد العزيز العشراوي، " حقوق الإنسان في القانون الدولي "، دار الخلدونية، الجزائر، الطبعة الأولى، 2009، ص 142.

<sup>17</sup> المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية.

أما نظام الرقابة على الاتفاقات فعلى الدول أن تقدم تقريراً سنوياً بخصوص الإجراءات التي اتخذتها لتنفيذ الاتفاقات التي تم التصديق عليها، وهذا حسب نص المادة 22 من دستور المنظمة، كما أنه يقع على عاتقها التزام إرسال صور من هذه التقارير، إلى المنظمات الممثلة للعمال، ولأرباب العمل، حسب نص المادة 2/23 من دستور المنظمة<sup>18</sup>، أما بشأن الاتفاقات التي لم يتم التصديق عليها، وحسب المادة 19 من دستور المنظمة، على الدول الأعضاء بأن تقوم ببناء على طلب مجلس الإدارة، بتحرير تقارير بشأنها، لتوضح فيها الإجراءات المتخذة.

**الفرع الثاني.** لجنة الخبراء المختصة بتطبيق الاتفاقات و التوصيات واللجنة التابعة للمؤتمر.

تتكون هاته اللجنة من أفراد مستقلين، مشهود لهم بالكفاءة، يعينهم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي وظيفتها الأساسية، التأكد من مدى مطابقة موقف كل دولة مع التزاماتها وفقاً للاتفاقات و وفقاً للدستور<sup>19</sup>.

أما الثانية فتتكون من ممثلين عن الحكومات و العمال و أرباب العمل يشكلها المؤتمر العام في كل دورة منذ عام 1927، تتمثل وظيفتها، في بحث مسألة تطبيق الاتفاقات و التوصيات معتمدة في ذلك على تقرير لجنة الخبراء المذكور أعلاه، وتمكن هاته اللجنة الدول المعنية من بيان وجهة نظرها بشأن ما أشارت إليه لجنة الخبراء في تقريرها<sup>20</sup>.

**الفرع الثالث.** نظام الشكاوى ونظام المطالبات.

حسب المواد 26 و 34 من دستور المنظمة، يجوز لكل دولة عضو أن تقدم شكوى ضد عضو آخر، لا ينفذ بطريقة مرضية اتفاقية صادقت عليها كلتا الدولتين و هاته الصلاحية معطاة أيضاً لمجلس الإدارة<sup>21</sup>، كما أنه يجوز وفقاً للمادتين 24-25 لمنظمات العمال و أرباب الأعمال، أن يقدموا إلى مكتب العمل الدولي إدعاء أو تظلماً أو التماس بخصوص عدم تنفيذ أحد الأعضاء لالتزاماته التي صادق عليها، حيث يمكن إرسال الإدعاء من قبل المنظمة إلى الدولة المعنية، و التي يحق لها تقديم وجهة نظرها في هذا الخصوص<sup>22</sup>.

<sup>18</sup> المادتين 22 و 23 من دستور منظمة العمل الدولية.

<sup>19</sup> المادتين 26 و 34 من دستور المنظمة.

<sup>20</sup> المادتين 24 و 25 من دستور المنظمة.

<sup>21</sup> د. عبد العزيز العشراوي المرجع السابق، ص 143.

<sup>22</sup> المرجع السابق، ص 144.



## الخاتمة.

إن آلية حماية الحقوق المقررة في الاتفاقات الدولية للعمل، تبقى ضعيفة، لأن الاتفاقيات الدولية و التوصيات تفتقر إلى آلية تنفيذ فعالة، كمحكمة خاصة بها مثلاً، تصدر قرارات ملزمة لدول الأعضاء ويستطيع العمال اللجوء إليها في حالة خرق حقوقهم.

فكل الاتفاقيات مثلاً، نجدها تنص على أن مجلس إدارة منظمة العمل الدولية، عليه تقديم تقرير إلى مؤتمر السنوي العام حول تطبيقها من قبل دول الأعضاء، وهي آلية جد ضعيفة لا تتعدى توبيخ الدولة المعنية. فبالرغم من اتفاقية حضر عمل الأطفال فإن هناك الملايين من الأطفال الذين يتم تشغيلهم تحت ظروف قاسية و منظمة العمل الدولية تبقى مكتوفة الأيدي أمام هات الظاهرة.

## قائمة المراجع :

### I. المراجع و المقالات باللغة العربية :

- 1- أحسن عمروش، " الوكالات الدولية المتخصصة ذات الطابع الاجتماعي، و دورها في حماية حقوق الإنسان"، دار هومة للطباعة و النشر، الجزائر، 2010.
- 2- بشير هدفي، " الوجيز في شرح قانون العمل"، دار ريحانة للكتاب، الطبعة الثانية، 2003.
- 3- الدكتور خضر خضر، " مدخل إلى الحريات العامة و حقوق الإنسان " المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، الطبعة الرابعة، 2011 .
- 5- الأستاذ خليفي عبد الرحمن، " محاضرات في قانون العمل"، المركز الجامعي سوق الهراس، معهد الحقوق و العلوم القانونية، 2007-2008.
- 6- الدكتور عدنان خليل التلاوي،" القانون الدولي للعمل"، المكتبة العربية جنيف، الطبعة الأولى، 2011.
- 7- د.عبد العزيز العشاوي، " حقوق الإنسان في القانون الدولي"، دار الخلدونية، الجزائر، الطبعة الأولى، 2009.
- 8- كمال سيدار، " حول حقوق العمال في القانون الدولي"، مجلة الحوار المتمدن، العدد 1184، 2005.

## .II المراجع و المقالات باللغة الاجنبية :

1. ANTOINE LYON Caen,GERARD LYON-Caen , « Droit social International et Européen » 8<sup>émé</sup> édition, Dalloz, 1993.
2. DAVID RUZIER, « Droit International Public », 9<sup>émé</sup> édition, Paris, Dalloz, 1991.
  - a. N.Valticos, « Droit International du Travail », Revue Internationale de droit comparé, Volume 36, N2, 1984.
3. N.Valticos, « un Systeme de Contrôle International, la Mise en œuvre des Conventions Internationales du travail », C.A.D.I, 1968.
4. N.Valticos, « Droit International du Travail » », 2<sup>émé</sup> édition, Paris, Dalloz, 1983

## .III الوثائق :

- دستور منظمة العمل الدولية.
- إعلان المبادئ و الحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 86، جنيف 1998.
- توصية تنمية الموارد البشرية، 2004، الشبكة العربية للمعلومات حقوق الإنسان، الموقع على الأنترنت [www.hrinfo.net](http://www.hrinfo.net)
- السيد وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، ملتقى حول نتائج و قرارات لجنة إدارة العمل و التفنيش، المعتمدة من قبل مؤتمر العمل الدولي، في دورته 100 بجنيف، جوان 2011.