

## مدى تطبيق أحكام أهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية في الجزائر

**The extent of application of the provisions of the most important conventions of the International Labor Organization in Algeria**بوحفصي آمال<sup>1</sup><sup>1</sup> كلية الحقوق والعلوم السياسية-سيدي بلعباس-، bouhafsi.am@gmail.com

تاريخ النشر: 2021/06/30

تاريخ القبول: 2021/06/04

تاريخ الاستلام: 2021/05/01

**ملخص:**

تستند منظمة العمل الدولية في ممارسة نشاطها على مبادئ أساسية مهمة للقضاء على الفقر، وهو الأمر الذي يتطلب توافق ما بين الإرادة الداخلية الوطنية والإرادة الخارجية الدولية، بحيث يساهم ممثلو العمال وأصحاب العمل والحكومات من خلال النقاش الحر والديمقراطي جلب الفائدة للجميع، بالإضافة إلى المطالبة بالعمل والمساواة لتقلد الوظائف العامة، دون تهميش تحقيق الحماية الاجتماعية للعمال وترسيخ التعاون الثلاثي. إذ صادقت الجزائر على 60 اتفاقية دولية لمنظمة العمل الدولية منها 53 اتفاقية سارية المفعول، لذا سيتم الحديث على مدى تطبيق الاتفاقية و مضامين الحماية التنظيمية والقضائية لسلامة تطبيقها، ودراسة الآليات العملية التشريعية و القانونية المتخذة من طرف الجزائر بشأن المعاهدات الدولية المصادق عليها.

**الكلمات المفتاحية:** منظمة العمل، الاتفاقية الدولية، الآليات التشريعية، التنظيم، الحماية القضائية.

**Abstract:**

The International Labor Organisation relies in exercise of its activities on basic principles important to eradicating poverty, which requires a consensus between the internal national will and the international external will, So that the representatives of workers, without marginalizing the achievement of social protection for workers and the consolidation of

بوحفصي آمال ، [bouhafsi.am@gmail.com](mailto:bouhafsi.am@gmail.com)

tripartite cooperation. Algeria has ratified 60 international conventions of the International Labor Organization, 53 of which are in force. Therefore, discussion will be made on the extent of implementation of the convention and the contents of regulatory and judicial protection for the safety of its application.

**Keywords:** Labor Organization international convention, legislative mechanisms , Organization, judicial protection.

## 1. مقدمة:

لعل الأهمية التي أولتها الجزائر لميدان الشغل، جعلت من انضمامها لمنظمة العمل الدولية بمجرد استقلالها، خير دليل على اعتباراتها الداخلية في تسيير الشؤون العامة، ومن هذا المنظر ينبغي لزاما الإشارة إلى اعتماد الحكومات المتعاقبة لأهم الاتفاقيات الدولية المعتمدة من طرف الجزائر الخاصة بمنظمة العمل الدولية وعلى رأسها دستور المنظمة، وكذا أهم اتفاقية دولية ذات صلة بالموضوع و المنبثقة عن آليات عمل المنظمة، والصادرة عن هيئة الأمم المتحدة، متمثلة في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، من جهة، ومن جهة أخرى ينبغي معرفة بعض الاتفاقيات الخاصة، والمتخصصة للمنظمة والتي تبنتها الجزائر، فإلى أي مدى امتثلت الجزائر لقواعد اتفاقية منظمة العمل الدولية؟ و للإجابة على هذه الإشكالية ارتأينا تحديدها في قسمين : الأول تعرضنا للاتفاقيات العامة لمنظمة العمل الدولية، والقسم الثاني سوف نتعرض فيه للاتفاقيات الخاصة لمنظمة العمل الدولية، بالإعتماد على المنهج الوصفي التحليلي للإجابة على فحوى الإشكالية.

## 2. الاتفاقيات العامة لمنظمة العمل الدولي

ككل منظمة دولية في القانون الدولي العام، ينبغي أن يتم تأسيسها بناء على ميثاق أو عهد تأسيسي، أو دستور للمنظمة هذا الأخير الذي صادقت عليها الجزائر سنة 1962، كما أنها تعتبر من الدول الرائدة في المطالبة بالعهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الثقافية والاجتماعية.

## 1.2 دستور منظمة العمل الدولية:

أنشأ هذا الدستور منظمة دائمة يناط بها العمل على تحقيق الأهداف المبينة في ديباجته، وفي الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية، الذي اعتمد في فيلادلفيا يوم 20 ماي 1944، والذي عدل الدستور الأول للمنظمة الصادر سنة 1919، والذي دخل حيز التنفيذ سنة 1924 انضمت له الجزائر كعضو دائم سنة 1962.

أ- المصادقة على دستور منظمة العمل الدولية: صادقت الجزائر على دستور منظمة العمل الدولية منذ استقلالها ابتداء من أواخر سنة 1962، حيث أن عضوية المنظمة كانت مشكلة من الدول التي كانت أعضاء في المنظمة يوم أول نوفمبر 1945، وأي دول أخرى تصبح أعضاء فيها بمقتضى أحكام الفقرتين 3 و4 من المادة الأولى من دستور المنظمة، و القاضية بأنه لأي دولة عضو أصلي في الأمم المتحدة، ولأي دولة قبلت عضواً في الأمم المتحدة بقرار اتخذته الجمعية العامة طبقاً لأحكام الميثاق، أن تصبح عضواً في منظمة العمل الدولي، وذلك بعد إبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي قبولها الرسمي بالالتزامات الناشئة عن دستور منظمة العمل الدولية (الغويل، 2003).

### ب- القواعد الأساسية للدستور وانعكاساتها العملية في الجزائر:

لما كان المؤتمر يؤمن بأن التجربة قد أثبتت كلياً صحة ما ذكره دستور منظمة العمل الدولية من أنه لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي، ودائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية، فإنه يؤكد:

- 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.

## مدى تطبيق أحكام أهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية في الجزائر

- توفير الظروف التي تسمح بالوصول إلى ذلك يجب أن يشكل سياسة وطنية ودولية.
- على منظمة العمل الدولية مسؤولية دراسة جميع السياسات والتدابير الوطنية الاقتصادية والمالية الدولية .
- لمنظمة العمل الدولية النهوض بالمهام الموكلة إليها بعد النظر في جميع العوامل الاقتصادية والمالية ذات الصلة، أن تدرج في مقرراتها وتوصياتها الأحكام التي تراها مناسب (الطماوي، 1998)، كما يعترف المؤتمر بالتزام منظمة العمل الدولية أمام المأى بنشر الدعوة بين مختلف أمم العالم إلى برامج من شأنها أن تحقق :
- تشغيل العمال في أعمال يمكن لهم أن يشعروا فيها بالارتياح إلى أنهم يقدمون أقصى ما لديهم من مهارة وخبرة ويسهمون على خير وجه في رفاهية الجميع.
- توفير الوسائل لتدريب العمال ولتيسير نقلهم، بما في ذلك الهجرة من أجل العمل والاستيطان، وذلك كوسيلة لبلوغ هذا الهدف، وفي ظل ضمانات وافية لجميع المعنيين.
- سياسات أجور ومكاسب وساعات عمل وغير ذلك من ظروف عمل تمكن الجميع من توفير أجر يضمن حداً أدنى من مستوى المعيشة لجميع المستخدمين المحتاجين إلى مثل هذه الحماية.
- الاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، وتعاون الإدارة والعمال من أجل التحسين المتواصل لكفاءة الإنتاج، وتعاون العمال وأصحاب العمل في إعداد وتطبيق التدابير الاجتماعية والاقتصادية.
- مد نطاق تدابير الضمان الاجتماعي بحيث تكفل دخلاً أساسياً لجميع المحتاجين إلى مثل هذه الحماية وتوفير رعاية طبية شاملة، الحماية الوافية لحياة وصحة العاملين في جميع المهن و رعاية الطفولة والأمومة، كفالة تكافؤ الفرص في التعليم والتدريب المهني.

## 2.2 العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

تم اعتماد العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، و عرضه للتصديق بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 2200 المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، ليصبح ساري المفعول ابتداء من الثالث يناير 1976 حيث كان نتاج مطالبة حثيثة من طرف بعض الدول الاشتراكية على غرار الجزائر، والتي ارتأت أن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لا تقل أهمية عن الحقوق الفردية السياسية و المدنية المنبثقة عن الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948، وعلى رأسها حق الفرد في الشغل ، وقد دأبت دول حركة عدم الانحياز على المطالبة في مواجهة العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية ، بعهد خاص يواجه الموجة الليبرالية، ويتبنى المبادئ الاجتماعية العامة، والتي في مقدمتها حق الفرد في الشغل وحق الإنسان في الحياة الكريمة بمقدرات تقيه الأزمات المالية، وهذا تصديقا للإعلان العالمي لحقوق الإنسان المؤرخ في 11 ديسمبر 1948.

### أ- دور الجزائر في المطالبة بالاتفاقية:

نظرا لأهمية العهد، من الناحية العملية لا سيما في تنظيم عالم الشغل، باعتباره أساس التنمية المستدامة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، خص ميدان العمل بتنظيم مستوفى يجعل لزاما على الدول الأعضاء في العهد واجب التقيد بأحكام الاتفاقية لا سيما الجزء الثالث من العهد والذي يلزم الدول الأعضاء مجبرة على كفالة حق كل فرد في اختيار عمل يرتضيه بحرية ودون إكراه، مع العمل على صون هذا الحق وكفالة حمايته، مع العمل على اتخاذ التدابير التي من شأنها ضمان الممارسة الكاملة، والحفاظ على برامج

## مدى تطبيق أحكام أهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية في الجزائر

التكون والتأطير المهني والتقني، من جهة أخرى فإن الحق في العمل مرهون بالعمل على الحفاظ على الحقوق اللصيقة به، والتي يأتي على رأسها اعتراف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

أولاً- مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى "أجرا منصفاً، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرا يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل، وبالتالي يمكن القول أن التطبيق العملي في الجزائر لهذا البند من العهد، يتم تكريسه في كون كل عمل مؤدى من طرف الفرد يقابله أجر محدد سلفاً، وهو المبدأ الذي كرسته مختلف النصوص القانونية، ودأبت على تنظيمه تطبيقاً للعهد، حيث أن موظفي المؤسسات والإدارات العمومية في الجزائر يخضعون لنظام رواتب مصنفة وفقاً لرتب الموظفين العموميين، و الموافقة لمستويات تأهيلهم طبقاً لأحكام المرسوم الرئاسي 07-304 المؤرخ في 29 سبتمبر 2007 المحدد للشبكة الاستدلالية لمرتبات الموظفين ونظام دفع رواتبهم المعدل و المتمم بالمرسوم الرئاسي رقم 14-266 المؤرخ في 28 سبتمبر سنة 2014، والذي يتم فيه بالتفصيل إعمال نصوص المواد 8 و 114 إلى 126 من الأمر 06-03 المؤرخ في 15 جويلية المتضمن القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية، و من جهة أخرى فإن رواتب عمال القطاع الإقتصادي العمومية يتم تحديدها بناء على قرارات مجالس إدارة هذه المؤسسات، في حين أن رواتب القطاع الخاص منشأة بموجب الاتفاقيات الجماعية للعمل أو الاتفاقات الخاصة، وذلك شريطة عدم وقوع أجر العامل تحت عتبة الأجر القاعدي الوطني الأدنى المضمون، المحدد في إطار القانون (مولدي، 2016).

**ثانيا-** أن العمل ينبغي أن يضمن للفرد العامل عيشا كريما له ولأسرته طبقا لأحكام هذا العهد، ومن هذا المنطلق قامت الجزائر بالموازاة مع تنظيم الأجر القاعدي، والمتابعة المستمرة في إطار اجتماعات اللجان الثلاثية ( الحكومة ، أرباب العمل، نقابات العمال) دعم الأجر القاعدي، و بحث سبل كفيلة بتنميته عبر القيام باتخاذ مجموعة من التدابير و الإجراءات التي من شأنها إنعاش المؤسسات الاقتصادية و دعمها لأجل خلق حركية تدفع التنمية وكذا لرفع المستوى المعيشي،وذلك بناء على توصيات و دراسات المجلس الوطني الاقتصادي و الإجتماعي التابع للهيئات الاستشارية في هذا المجال الملحقة برئاسة الجمهورية.

**ثالثا-** العمل على توفير ظروف عمل تكفل السلامة والصحة، و من هذا الجانب، يتم إلزام أصحاب العمل بتوفير جميع ظروف السلامة و الرعاية الصحية للمستخدمين، وكذا كفالة الأمراض الناجمة عن الممارسة المهنية و حوادث العمل، المنظمة بموجب القانون 83-13 المؤرخ في 2 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، يقع على المستخدم غير المصرح و بالعاملين تحت وصايته وغير المؤمنين لعقوبات جزائية، و ينبغي أن تكفل الاقطاعات الشهرية في هذا المجال التغطية الصحية للمؤمن له اجتماعيا ولدوياً، مع الأخذ بعين الاعتبار توفير نسبة موازية لتغطية 35 بالمائة من المعاش التوقعي للتقاعد .

**رابعا-** وجوب تساوي الجميع في فرص الترقية،و ذلك داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع هذا الأمر إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة، و هو ما يمكن القول أنه مكرس قانونا في الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم 07-304 المذكور أنفا، و الذي ينص على ترقية الموظفين المنتمين لرتب الوظيفة العمومية في الدرجات بشكل أفقي اعتبارا لأقدميتهم وفق مدد ثلاث دنيا، متوسطة وقصوى، وذلك ابتداء من سنتين و نصف خبرة إلى ثلاث سنوات ونصف، و ذلك اعتبارا لأقدميتهم المهنية.

## مدى تطبيق أحكام أهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية في الجزائر

أما بالنسبة للترقية في الرتب فإنها تتم بناء على مختلف أنماط الترقية الواردة في القوانين الأساسية الخاصة لمختلف رتب وأسلاك الوظيفة العمومية في المؤسسات و الإدارات العمومية (م.ر 07-304، 2007).

**خامسا- العمل على ضمان الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية، المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل، وهو ما دأبت الجزائر على انتهاجه من خلال القيام بتنظيم أوقات العمل وتحديدتها بأربعين ساعة أسبوعيا كحد أقصى مع القيام بمنح عطلة سنوية قدرها ثلاثون يوما في السنة مدفوعة الأجر.**

**سادسا- كما ألزم العهد الدول الأطراف أن لكل شخص الحق في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم، وكذا حق النقابات في إنشاء اتحادات أو تحاديات تحالفية قومية دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية.**

إذ أن الجزائر ومنذ استقلالها قامت على أهم المبادئ الاشتراكية القائمة على الحقوق النقابية مرتكزة في ذلك على نظام أحادي متمثل في الاتحاد العام للعمال الجزائريين إلى غاية صدور القانون رقم 90-14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي. سنة 2020 ظهر انتهاج السلطة التنفيذية لطريق الحوار المشترك مع الشركاء الاجتماعيين لبحث المسائل الجوهرية و بحث النقاط التوافقية، جاء هذا القانون في ظل انفتاح الجزائر على التعددية الحزبية من منطلق دستور 1989 و الذي لا ينف وجود أطر نقابية متعددة الطوائف في إطار أحادية الاتحاد العام للعمال الجزائريين، حيث كان التنظيم مبني على المكاتب



الولائية والمحلية وعلى مستوى كل الوحدات الإدارية و الاقتصادية، إذ كان يمارس مهام الرقابة الداخلية على الحقوق العمالية في المؤسسات و المشاركة في اللجان الإدارية المختلفة.

**سابعاً -** أعطى العهد للعمال ممارسة حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعنى، كما أن التزام الدول بهذا الحق لا يحول دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم هذه الحقوق، و هو ما دأبت على ممارسته الجزائر مع مراعاة التدابير القانونية و التنظيمية التي من شأنها ممارسة هذه الحقوق، مع مراعاة الالتزامات المهنية المترتبة عنها، لا سيما فيما يتعلق بضرورة التزام العمال و الهياكل النقابية الممثلة لهم بالإشعار المسبق بالإضراب ( الوزير الأول، 2001).

### ب - أعمال البروتوكول الاختياري للعهد

تشير ديباجة البروتوكول إلى ما جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهدين الدوليين الخاصين بحقوق الإنسان، من تسليم بأن المثل الأعلى المتمثل في أن يكون البشر أحراراً و متحررين من الخوف و الفاقة، لا يمكن أن يتحقق إلا بتهيئة ظروف يتمتع فيها كل إنسان بحقوقه المدنية و الثقافية و الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية، كما أنها تزيد تأكيداً على أن جميع حقوق الإنسان و الحريات الأساسية عالمية، و غير قابلة للتجزئة و مترابطة و متشابكة، كما لا تنظر اللجنة في أي بلاغ ما لم تكن قد تأكدت من أن جميع سبل الإنصاف المحلية المتاحة قد استنفذت، حيث تعلن اللجنة عدم قبول البلاغ في الحالات التالية:

## مدى تطبيق أحكام أهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية في الجزائر

- متى لم يقدم البلاغ في غضون سنة بعد استنفاد سبل الإنصاف المحلية، باستثناء الحالات التي يبرهن فيها صاحب البلاغ على تعذر تقديمه قبل انقضاء هذا الأجل.

- متى كانت الوقائع موضوع البلاغ قد بدء نفاذ هذا البروتوكول بالنسبة للدولة الطرف المعنية إلا إذا استمرت هذه الوقائع بعد تاريخ بدء النفاذ.

- متى كانت المسألة نفسها قد سبق أن نظرت فيها اللجنة أو كانت ، أو مازالت موضع بحث بموجب إجراء آخر من إجراءات التحقيق الدولي أو سبق التسوية الدولية (ع.د.ح.أق.اج.ثق، 1989). وبشأن التدابير المؤقتة المنتهجة من قبل اللجنة:

أولاً- يجوز للجنة في أي وقت تلقي البلاغ وقبل اتخاذ أي قرار بشأن الأسس الموضوعية أن تحيل إلى عناية الدولة الطرف المعنية طلباً بأن تنظر الدولة الطرف بصفة عاجلة في اتخاذ تدابير حماية مؤقتة ، حسبما تقتضيه الضرورة في ظروف استثنائية ، لتلافي وقوع ضرر لا يمكن جبره على ضحية أو ضحايا الانتهاكات المزعومة.

ثانياً- عندما تمارس اللجنة سلطتها التقديرية، فإن ذلك لا يعني ضمناً اتخاذ قرار بشأن قبول البلاغ أو بشأن وجهة موضوعه، وفيما يتعلق بإحالة البلاغات إذا رأت اللجنة أن البلاغ غير مقبول دون الرجوع إلى الدولة المعنية. كما تعتمد اللجنة المنشأة بموجب العهد الدولي أسلوب التسوية الودية للنزاعات، حيث تعرض اللجنة مساعيها الحميدة على الأطراف المعنية بهدف التوصل التسوية الودية للمسألة على

أساس احترام الالتزامات التي ينص عليها العهد، و من هذا المنطلق يعتبر كل اتفاق بشأن تسوية ودية بمثابة أنها للنظر في البلاغ بموجب البروتوكول (أحمد، 2002).

**كما اعتمد العهد على حل المشاكل العمل ذات نطاق دولي ، حيث يمكن لأي دولة طرف في**

هذا البروتوكول أن تعلن اعترافها باختصاص اللجنة في تلقي رسائل لاستدعاء الدولة التي لا تفي بالتزاماتها، ولا يجوز تلقي الرسائل الموجهة بموجب هذا البروتوكول، والنظر فيها إلا إذا قدمت من دولة طرف أصدرت إعلانا تعترف فيه باختصاص اللجنة، ويجرى تناول الرسائل الواردة بموجب البروتوكول وفقا للإجراءات التالية:

- متى رأت دولة طرف في هذا البروتوكول أن دولة طرفا أخرى لا تفي بالتزاماتها بموجب العهد،

جاز لها أن توجه نظر تلك الدولة الطرف إلى ذلك برسالة مكتوبة وللدولة الطرف أيضا أن تعلم اللجنة بالموضوع ، وتقدم الدولة إيضاحا في غضون ثلاثة أشهر .

- إذا لم تسوّى المسألة بما يرضى كلتا الدولتين الطرفين المعنيين في غضون ستة أشهر من استلام

الدولة المتلقية للرسالة الأولى لكل من الدولتين الحق في إحالة المسألة إلى اللجنة بواسطة إخطار موجه إلى اللجنة وإلى الدولة الأخرى.

- ينبغي أن تتيح اللجنة مساعيها الحميدة للدولتين المعنيتين بغية التوصل إلى حلّ ودي للمسألة

على أساس احترام الالتزامات النصوص عليها في العهد ( الفار محمد، 1995)، و في هذا السياق قامت

## مدى تطبيق أحكام أهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية في الجزائر

الجزائر بوضع نظام الإخطار المسبق أو الإشعار الموجه لمفتشيات العمل المختصة، و ذلك قصد مباشرة اتخاذ تدابير التقصي خلال فترة زمنية أقصاها 15 يوم للوقوف على الخروق و الانتهاكات قبل منح التراخيص.

### 3. الاتفاقيات الخاصة و المتخصصة لمنظمة العمل الدولية

كما هو الشأن بالنسبة لسائر المنظمات الدولية ذات البعد العالمي، و المنبثقة عن اتفاقية الاتفاقيات لمؤتمر فيينا، تعتمد منظمة العمل الدولية، و الدول المنضوية فيها بمجموعة من الاتفاقيات التي تدخل في خانة الاتفاقيات الخاصة بالمنظمة، و المتخصصة بشؤون معينة تعتبر من صميم صلاحياتها، ولئن كان المقام لا يسع للإلمام بشكل مستفيض بكل المعاهدات الدولية في هذا الشأن، يمكن أن يتم عرض ما ارتأينا أنه من الأهمية بما كان.

#### 1.3 الاتفاقيات الخاصة بمنظمة العمل الدولية

و قد سميت كذلك لكونها معاهدات دولية تعتبر من صميم اختصاصات المنظمة، بصفتها عقود دولية عامة، تعتبر دستورا لنشأة المنظمة من جهة، كما هو الحال بالنسبة للاتفاقية العامة لحق الشغل تطبيقا للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، أو ميزة تنظيمية لصيقة بمنظمة العمل الدولية و الدول الأعضاء فيها من جهة ثانية، مثلما هو الشأن بالنسبة لاتفاقية تنصيب و متابعة الثلاثية.

أ. الاتفاقية العامة لحق الشغل تطبيقاً للإعلان العالمي لحقوق الإنسان

يعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 ميثاقاً ثانوياً لمنظمة الأمم المتحدة في مادة حقوق الإنسان و الحريات العامة، و ذلك بالنسبة لكل الدول الأعضاء و حتى الملاحظة في المنظمة، حيث تكفل المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لكل شخص " حق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة و مرضية، وفي الحماية من البطالة."

وينص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، في المادة 6 على " الحق في العمل الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل، كما تنص المادة 2 على أن تتضمن " الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، في حين تنص المادة الثانية من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 122 لسنة 1964 بشأن سياسة العمالة؛ على واجب الدول الأطراف على العمل على " توفير فرص عمل لجميع المحتاجين للعمل والباحثين عنه ". (م.ع.د، 1964)

إن الالتزام النوعي للدولة بموجب الحق في العمل يتضمن التزام الدولة باحترام وحماية وكفالة إمكانية قيام آل شخص بعمل لكسب الرزق، والالتزام بضمان حرية اختيار العمل أو قبوله، ويعني ذلك، على سبيل المثال، أن الدولة يجب ألا تدمر الفرص المتاحة أمام الفرد لكسب رزقه (التزام الاحترام)، ويجب أن تحول الدولة دون تعرض تلك الفرص للدمار على أيدي الغير (التزام الحماية)، ويجب أن توفر الدولة فرصة كسب الرزق لكل فرد لا يتمتع حالياً بمثل هذه الفرصة (التزام بالأداء)، أما ينبغي إلى جانب ذلك محاولة العمل على تلبية اختيارات الأفراد لأنواع الأعمال التي يفضلونها، قدر المستطاع.

## مدى تطبيق أحكام أهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية في الجزائر

ولا شك في أن السياسات الهادفة لضمان العمالة الكاملة، حتى ولو كانت أفضل السياسات الممكنة في العالم، لن تستطيع توفير فرص العمالة لكافة الباحثين عن عمل عبر سوق العمل أو عمل الشخص لحساب نفسه في إطار اقتصاد السوق. ولكن علينا أن نعتزف في الوقت ذاته بأن هناك أنشطة كثيرة تجري خارج قطاع السوق وتنطبق عليها صفة العمل؛ ولو أن من يقومون بهذه الأنشطة لا يكسبون أرزاقهم عن طريقها، وهناك أعمال ذات ضرورة بالغة تقوم بها النساء في أغلب الأحوال، دون أن تتقاضى أي أجور عليها، وتشكل هذه الأنشطة جانباً مهماً من جوانب الاقتصاد. (عداد، 2001) (م.ع.ح، 2020)

ومن هذا المنطلق، إن الجزائر من الدول الفاعلة في المنظمة من الناحية النظرية بمقتضى مصادقتها على كافة الاتفاقيات، فإن بيان السياسة الوطنية للتشغيل يشير إلى مستوى تصاعدي دائم في ميدان القضاء على معدلات البطالة مقارنة بالدول العربية و الإفريقية بمعدل سنوي لا يتجاوز هامش العشرة بالمئة، وذلك عبر مختلف الصيغ من عقود التشغيل الأولية التي صدر بشأنها المرسوم التنفيذي 19-399 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019 المتضمن إدماج المستفيدين من جازي الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، في إطار سياسة الدولة للتكفل بهذه الفئة، وكذا توفير آليات العمل الحر في إطار الوكالة الوطنية لدعم الاستثمار، وكذا الوكالتين الوطنيتين لدعم و تشغيل الشباب و كذا التأمين على البطالة، بالإضافة إلى خلق صندوق سيادي لتمويل مشاريع الشباب في إطار المؤسسات الناشئة، وكذا فرض العمالة الوطنية على المؤسسات الأجنبية العاملة بالجزائر مقابل الامتيازات الجزافية و الاستثمارية (م.ع.ح، 2020).

ب - اتفاقية نصيب و متابعة الثلاثية.

تتميز تشكيلة منظمة العمل الدولية مقارنة بسائر المنظمات الدولية و الوكالات المتخصصة التابعة لمنظمة الأمم المتحدة، في جمعيتها العامة بنمط متميز مبني على أساس توافقي منطقي من الناحية الهيكلية، و ذلك باعتماد الشراكة بين ممثلي حكومات الدول الأعضاء في المنظمة و ممثلي أرباب العمل، و كذا النقابات العمالية الناشطة في الدول الأطراف، و هذا من منطلق قانوني مرده أن تنظيم النشاط الاقتصادي وسوق العمل في الدولة، يرجع بالأساس لتدخل الدولة في تنظيم قطاعات النشاط العام والخاص. و ذلك عبر تشريع القواعد القانونية و التنظيمية المرتبطة بالعمل، في حين يكون لأرباب العمل ضمان كفالة تطبيق هذه النصوص من جهة، وكذا مسايرة و مؤازرة الحكومة في تجسيد سياسة التشغيل، وهذا بالموازاة مع الاستفادة من الامتيازات التشريعية و الإقتصادية لا سيما الجزافية منها في مقابل الالتزام باحترام الأسس العامة للعمالة (عداد، 2001).

إن السياسة المنتهجة من طرف الجزائر بشأن اعتماد الحوار الثلاثي في اللقاءات المنظمة بين الأطراف الثلاث مع تبني قرارات السلطة التنفيذية، وإن كان احترام الجزائر لقرارات المنظمة وتبني معاهداتها هو الأصل، إلا أن توترا كبيرا تعرفه العلاقة بين الحكومة الجزائرية ومنظمة العمل الدولية على خلفية القرار الأخير بسبب إرسال لجنة لتقصي واقع الحريات النقابية في الجزائر، هذا القرار دفع الوفد الجزائري، المشارك في أشغال مؤتمر العمل الدولي الأخير بجنيف، إلى [الانسحاب](#) من أشغال لجنة تطبيق المعايير في المنظمة. (بارودي، 2013)

وطالت الحكومة الجزائرية سلسلة من الانتقادات، ساقتها منظمات دولية حقوقية، في مقدمتها منظمة العفو الدولية التي انتقدت في [تقريرها](#) لعام 2018 "استمرار حظر المسيرات، والتضييق على الحريات

## مدى تطبيق أحكام أهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية في الجزائر

النقابية، وهو الطرح الذي تبنته منظمة العمل الدولية، حيث ردت الجزائر في مذكرتها التوضيحية ما أعابت فيه على منظمة العمل الدولية تجاهلها التام للتنظيم النقابي، وقد كرست الجزائر اعتماد هذا التنظيم بمصادقتها على اتفاقية ذات أولوية تحت رقم 144 لسنة 1976 والمتعلقة بالمشاورات الثلاثية، لمعايير منظمة العمل الدولية، و ذلك بتاريخ 12 جويلية 1993، بناء على دستور منظمة العمل الدولية، ينبغي على الدول الأعضاء في المنظمة اعتماد نهج الحوار الثلاثي بين الحكومة والشركاء الاقتصاديين وممثلي العمال، وذلك في سبيل تطوير وتنمية وحماية وترقية الحقوق العمالية.

### 2.3 الاتفاقيات المتخصصة لمنظمة العمل الدولية

تمثل الاتفاقيات المتخصصة للمنظمة في اتفاقية محاربة جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية مناهضة عمالة الأطفال، و اتفاقية ممارسة الحق النقابي واتفاقية الخاصة بحق العمال في الحماية الاجتماعية.

#### أ- اتفاقية محاربة جميع أشكال التمييز ضد المرأة

اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة و قد اعتمدها الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة وعرضتها للتوقيع والتصديق والانضمام بقرارها 180/34 المؤرخ في 18 ديسمبر 1979، و قد كان تاريخ بدء النفاذ في الثالث من سبتمبر 1981، طبقا لأحكام المادة 27، غير أن الجزائر كانت سباقة و منذ الإستقلال بالمصادفة على عديد الصكوك الدولية في هذا المجال بينها اتفاقية حقوق الأمومة المؤرخة في 28 نوفمبر 1919 ، و ذلك بتاريخ 19/10/1962 واتفاقية المساواة في الأجور المؤرخة في 25 جوان 1958 ، واتفاقية عدم التمييز في مجال العمل والتوظيف المؤرخة في 25 جوان 1958 واتفاقية



القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة المؤرخة في 18 ديسمبر 1979، قائمة الاتفاقيات الدولية المصادق عليها من الجزائر في ميدان الحقوق العمالية لمنظمة العمل الدولية، الموقع الرسمي لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وقد تميزت سنة 1998 بحدث هام في مجال حقوق المرأة وهو تقديم الجزائر وفقا للمادة 18 من اتفاقية 1979 تقريرها الابتدائي عن وضعية النساء في الجزائر إلى لجنة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء ولو جاءت متأخرة. وبمجرد المصادقة على الاتفاقيات الدولية ذات الصلة نجد أن التشريع الجزائري أقر مبدأ المساواة، وقد تضمنت كل القوانين المنظمة للعمل التي تعاقبت على البلاد هذا المبدأ بدأ بالأمر 75/31 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، وانتهاء بالقانون 11/90 المتضمن علاقات العمل الساري المفعول. أما بالنسبة للقانون الأساسي العام للعامل رقم 12/78 المؤرخ في 5 أوت 1978 أورد أحكاما عامة في هذا المجال إذ نص على مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات طبقا للمادة 17 منه.

### ب - اتفاقية مناهضة عمالة الأطفال

تعتمد الإتفاقيات الدولية، في تحديد مفهوم الطفل، على معيار السن، وورد هذا في نص اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 في المادة الأولى منها، أما بالنسبة للجزائر وقبل صدور القانون 12/15 المؤرخ في 15 أوت 2015 المتعلق بحماية الطفل، وفي القانون الجزائري لا يمكن أن يتَّخَذَ صفة طفلٍ عاملٍ إلا من أتم 16 سنة حسب المادة 15 من قانون 11 - 90، وفي هذا الإطار حددت المادة 78 من الأمر 03/06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سن التوظيف بثمانية عشر سنة مع الإشارة إلى أن (المنشور رقم 84 المؤرخة في 23 جانفي 2007) كرس هذه المادة

## مدى تطبيق أحكام أهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية في الجزائر

مع منح إمكانية الالتحاق بالتكوين المتخصص قصد التعيين في بعض الرتب التي تشترط هذا النمط للمتشحين ذوي سن أقل من 18 سنة مع الأخذ في الحسبان بلوغهم السن القانونية سالفه الذكر.

### 4. خاتمة:

أوجب الواقع العملي لتنظيم العمل في القانون الدولي، معرفة أهمية الموضوع خصوصا بالنسبة للجزائر، والتي انضمت للمنظمة منذ نيلها لاستقلالها سنة 1962، وصادقت على ستين 60 اتفاقية دولية للمنظمة، ومجموعة أخرى من الإتفاقيات المرتبطة بعمل ومبادئ المنظمة و الصادرة عن هيئة الأمم المتحدة، ورغم ذلك تبقى الآراء والدراسات الفقهية في هذا الشأن قاصرة مقارنة بأهمية الموضوع، وهو ما يجعل من الأمر لزاما قبل أن يكون مباشرة أو مبادرة، معرفة أهم الإتفاقيات الدولية العامة الصادرة عن منظمة العمل الدولية ابتداء، وعن هيئة الأمم المتحدة ذات العلاقة بها ، ومن ثمة التطرق إلى بعض أهم الاتفاقيات المتخصصة الصادرة عن المنظمة و التي صادقت عليها الجزائر، حيث صدقت الجزائر على 60 اتفاقية دولية لمنظمة العمل الدولية من بينها: اتفاقيات أساسية : 8 اتفاقيات من بين 8، اتفاقيات ذات أولوية: 3 اتفاقيات من أصل 4، اتفاقيات تقنية: 49 اتفاقية من أصل 177، ومن بين 60 اتفاقية التي صدقت عليها الجزائر نجد 53 اتفاقية منها سارية المفعول و 11 الأخرى المتبقية قد تم إلغائها، ورغم كل شيء ونظرا للسياسة الاجتماعية لبلادنا، فإنها ركزت على إسقاط المبادئ الدولية للموضوع في القوانين والتنظيمات الوطنية مع مراعاة الأخذ في الحسبان انعكاسات ممارسة الحرية على الالتزامات المنبثقة عن الحقوق و الحريات الأساسية الأخرى.

### 5. قائمة المراجع:

#### المؤلفات:

1- اسكندر أحمد، (2002)، الآليات الإجرائية لتطبيق المعاهدات الدولية، منشورات المعرفة، الجزائر.

2- الفار عبد الواحد محمد، (1995)، آليات حل المشاكل العمالية بالطرق الودية، دار النهضة العربية، القاهرة.

3- الطماوي سليمان،(1998)،الالتزامات الوطنية بالمواثيق الدولية، دار الفكر العربي،بيروت لبنان.

4- عداد إبراهيم، (2001)، تمييز العمالة بين القطاعين العام و الخاص، منشورات الواحة، الجزائر.

5- مولدي عباس،(2016) آليات تصنيف اليد العاملة في القطاعين العام و الخاص في الجزائر، منشورات المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي، المطبعة الرسمية، الجزائر.

6- صالح الغويل سليمان، (2003)، ديمقراطية الأحزاب السياسية و الجماعات الضاغطة-دراسة تحليلية في ضوء القوانين الدستورية المقارنة، منشورات جامعة قاربوس، بنغازي ليبيا.

#### المقالات:

- بارودي عبد العزيز،(2013)، خلافات الجزائر مع المكتب الدولي للعمل،مجلة العلوم الاقتصادية، العدد