



وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الجليلي بونعامة - خميس مليانة

كلية الحقوق والعلوم السياسية.

قسم الحقوق.

# الحماية الدولية لعلاقة العمل

مذكرة لنيل شهادة الماستر

تخصص: الضمان الاجتماعي

بإشراف:

إعداد الطالب(ة):

- د. خنوسي كريمة

- بربارة رابح

- وضحة عبد الرحمان

لجنة المناقشة:

(1) الأستاذة: مرباح صليحة ..... رئيسا.

(2) الدكتورة: خنوسي كريمة..... مشرفا و مقررا.

(3) الأستاذة: شاوش أسماء ..... عضوا مناقشا

تاريخ المناقشة:.....

السنة الجامعية: 2018/2017

# كلمة شكر

نشكر المولى عز وجل على نعمته علينا بهداية العلم و توفيقه على إتمام هذا البحث.

نتقدم بالشكر الجزيل و التقدير و الإمتنان للأستاذة المشرفة خنوسي كريمة التي أبصرتنا بنور بصيرتها و صفاء فؤادها حيث وجهتنا توجيه الأم لأولادها ، والأستاذة لطلبتها إذ لم تبخل علينا يوما بنصائحها و توجيهاتها رغم كثرة التزاماتها و مسؤوليتها إلى أن استوى هذا العمل المتواضع على ما هو عليه. كما نتقدم بالشكر الجزيل إلى الأساتذة الذين أفادونا بالنصائح العلمية و التدعيمات المعنوية.

ولا يفوتنا أن نشكر المييزات العلمية التي أسهمت في إنجاز هذا البحث عن طريق تقديم بعض التسهيلات و المساعدات بغية الوصول إلى المادة العلمية ، ونخص بالذكر عمال المكتبات سواء بالجامعة أو خارج الجامعة. كما لا ننسى كل من قدم لنا يد العون من قريب أو بعيد.

مراجعة - عبد الرحمان  
مراجعة - عبد الرحمان

# الإهداء

الحمد لله الذي وفقنا لهذا ولم نكن لنصل إليه لو لا فضل الله علينا أما بعد

أهدي هذا العمل المتواضع إلى أئمتي ما أملك في الوجود أبي وأمي العزيزين  
حفظهما الله لي ...

اللذان سهرنا وتعبنا على تعليمي في إتمام هذا العمل من قريب أو من بعيد ...

وإلى أفراد أسرتي ، سندي في الدنيا ولا أحصي لهم فضل ...

وإلى كافة الأصدقاء والأحباب والأقارب كل باسمه ...

إلى أساتذتي الكرام وأسرة الجامعة ورفقاء الدراسة ...

إلى روح شهداء الواجب الوطني في تحطم الطائرة العسكرية ببوفاريك رحمهم الله و

أسكنهم فسيح جناتهم وكل من ضحى بحياته فداء لهذا الوطن

إلى كل من ذكرني بدعوة في ظمر الغيب أو خطرة في قلبه مقترنة برجاء أو قدم

لي النصع والتوجيه والعون والإرشاد

إلى الذين أحبهم قلبي ونسي قلبي عن ذكرهم إلى كل من عرفته من بعيد أو من

قريب

فإليهم جميعاً أهدي هذا العمل

والبح

# إهداء

الصلاة والسلام على سيد البشرية وعلى أله وصحبه أجمعين إلى من جرح الكأس  
فأرنا ليستقيني قطرة حبه إلى من كلت أنامله ليقدّم لنا لحظة سعادة

إلى من صد الأشواق عن دربي ليمهد لي طريق العلم أبي العزيز  
إلى من أَرْضَعْتَنِي الحُبَّ والعِزَّ والعاطفة إلى رمز الحُبِّ وبلسم الشفاء إلى القلبِ  
الطيبِ والناصحِ أمي العبيبة  
أطال الله عمرهما وحفظهما لنا أمين

إلى القلوب الطاهرة الرقيقة الصافية إلى من حبهم يجري في عروقي ويلهج  
بذكرهم فؤادي عائلتي الكريمة

إلى الذين بذلوا كل جهد وعطاء لكي أصل إلى هذه اللحظة أساتذتي الكرام

إلى من رافقتني في مشواري الدراسي من بداية السنة إلى اليوم  
إلى كل من ذكرني بدعوة في ظهر الغيب أو خيرة في قلبه مقترنة براء أو قدم  
لي النصيح والتوجيه والعون والإرشاد

إلى الذين أحبهم قلبي ونسي قلبي عن ذكرهم إلى كل من عرفته من بعيد أو من  
قريب

فإلهم جميعاً أهدي هذا العمل

# عبد الرحمان

# مقدمة

## مقدمة:

إن القانون الدولي كحقل خاص من القانون، يرمز إلى مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقات بين الأشخاص القانون الدولي، وعلى رأسها الدول والمنظمات الدولية ، أما عن الفرد فلم يعترف القانون الدولي بهم لحد الآن بالأفراد كأشخاص للقانون الدولي بصورة كاملة .

ولعل عدم إقرار القانون الدولي بالأفراد كأشخاص قانونيين بصورة كاملة ، في إطار القانون الدولي ساهم إلى حد كبير في تدهور أوضاع حقوق الإنسان في العالم، إذ لا توجد لحد الآن مثلاً محكمة مختصة بحماية حقوق الإنسان على مستوى الدولي ، يستطيع الأفراد اللجوء إليها في حالة خرق حقوقهم .

وحقوق العمال في هذا المجال تعد من حقوق الإنسان ، التي لا يتم حمايتها بصورة فعالة في القانون الدولي ، على الرغم من أهميتها باعتبارها باتت تمس حياة كل الدول على إختلاف أنظمتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية ، وباتت هذه الحقوق تشكل موضوعاً لتأكيدات دولية ومحلية متعددة ومتكررة ، لمساسها بشريحة واسعة من المجتمع.

و أولى المحاولات لحماية حقوق العمال من خلال القانون الدولي ، بدأت من قبل بعض المثقفين في بريطانيا، وبلجيكا، وفرنسا وسويسرا، وفي أواسط القرن التاسع عشر ، وإن كانت لم تتخذ شكلاً منظماً إلا سنة 1890 ، حيث تم عقد أول مؤتمر حول هذه المسألة في مدينة (بيرن) السويسرية ، لكن القفزة النوعية في هذا المجال جاءت بعد الحرب العالمية الأولى ، حيث نص القسم الثامن من معاهدة (فيرساي) للسلام سنة 1919 ، على تأسيس منظمة العمل الدولية ، تكون من ضمن واجباتها ، وضع مسودة المعاهدات الدولية لحماية حقوق العمال وإصدار التوصيات في هذا المجال.

منذ ذلك الوقت تصاعدت وتيرة الإهتمام العالمي بحقوق العمال ، بل تعيدها إلى العديد من المنظمات الدولية والإقليمية ، وجامعة الدول العربية التي تأسست في ظلها منظمة العمل العربية ،لتختص بكل ما يتعلق بالعمل والعمال على مستوى الوطن العربي ، وكذلك الحال بالنسبة للاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، والميثاق الاجتماعي الأوروبي ، ومن هذا يتضح لنا أهمية الموضوع من خلال ضرورة تسليط الضوء على الحماية المقررة لهذه الشريحة الواسعة من المجتمع، بالإضافة إلى الدراسات القليلة في هذا المجال في الإطار الدولي، وكذا التعرف على الدور الكبير الذي تلعبه منظمة العمل الدولية والعربية في هذا المجال والوقوف على مدى مساهمة المنظمات الدولية والإقليمية في توفير الحماية لحقوق العمال.

و تعود أسباب إختيارنا للموضوع إلى الرغبة الذاتية ، في الإطلاع أكثر على هذا الجانب من حقوق العمال وما توصلت إليه المجتمعات الدولية ، والحماية التي أقرتها عن طريق المنظمات والاتفاقيات الدولية .

إضافة إلى دوافع موضوعية مجسدة في قلة الدراسات السابقة التي كان لها الدور الكبير في محاولة البحث في هذا الموضوع .

وذلك على الرغم من الصعوبات والمعوقات التي إعترضتنا فهو لم يحظ بالعناية اللازمة بسبب ندرة المراجع العربية في هذا الشأن ،وبالأخص المتخصصة منها ، ولقد حاولنا تعويض هذا النقص باللجوء إلى الوثائق الصادرة عن منظمة العمل الدولية والعربية ، من الاتفاقيات والتوصيات ، وما يوفره مكتب العمل الدولي .

وعلى هذا الأساس تكون دراستنا عبر تحليل والإجابة على الإشكالية التالية :

إلى أي مدى ساهمت المنظمات الدولية و الإقليمية في تفعيل و تطبيق قواعد القانون الدولي لحماية حقوق العمال ؟.

ولدراسة هذا الموضوع إرتأينا إلى إتباع المنهج التحليلي، من خلال تحليل دور هذه المنظمات الدولية والإقليمية في حماية علاقة العمل، ومقسمين الخطة إلى العناصر التالية: حيث تم تقسيمها إلى فصلين ، تم التطرق في الفصل الأول إلى حماية علاقة العمل في المنظمات الدولية ، والذي قسمناه إلى مبحثين حيث تحدثنا في المبحث الأول عن حماية علاقة العمل في ميثاق منظمة العمل الدولية ، أما المبحث الثاني فتطرقنا إلى منظمة العمل الدولية وتأثيرها في القانون الدولي لحقوق الإنسان ، أما بالنسبة للفصل الثاني المتعلق بالحماية علاقة العمل في المنظمات الإقليمية والذي تم تناوله في مبحثين ،المبحث الأول حماية علاقة العمل على الصعيد الأوروبي أما المبحث الثاني فتناولنا حماية علاقة العمل على الصعيد العربي.



الفصل الأول:

حماية علاقة العمل في

المنظمات الدولية

**الفصل الأول : حماية علاقة العمل في المنظمات الدولية**

شهدت فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية انتشارا واسعا في مجال نشوء المنظمات الدولية التي تزايد عددها واتسعت مجالات أنشطتها، وتباينت وظائفها وطبيعتها القانونية ومن بين هذه المنظمات منظمة العمل الدولية التي تعد من أقدم المنظمات الدولية، أين أنشأت في 11/04/1919، واعتبر نظامها الأساسي الفصل الثالث عشر من معاهدة (فرساي)، وتم ربطها بالأمم المتحدة كوكالة متخصصة في بداية العام 1946، ومقرها في جنيف (سويسرا).

وعليه سنتطرق إلى حماية علاقة العمل في ميثاق منظمة العمل الدولية في المبحث الأول و منظمة العمل وتأثيرها في القانون الدولي لحقوق الإنسان في المبحث الثاني.

**المبحث الأول: حماية علاقة العمل في ميثاق منظمة العمل الدولية**

تعد منظمة العمل الدولية من أنشط الوكالات الدولية التابعة للأمم المتحدة في مجال حماية حقوق الإنسان بصفة عامة و حقوق العمال بصفة خاصة، و قيامها بإصدار العدد الكبير من الإتفاقيات الدولية والتوصيات، الدليل على قدرة هذه المنظمة في المساهمة في مجال حماية حقوق الإنسان نظرا لاعتبارين أولهما: العدد الكبير من الدول المنظمة لها وثانيها أن المنظمة تعتبر من المنظمات الدولية الأكثر انتشارا في العالم، ومن أهم ما جاءت به من أهداف السلام العالمي والدائم لا يقوم إلا على أساس العدالة الإجتماعية وكذلك لا بد من تحسين شروط العمل ورفع مستوى معيشة العمال وتحقيق إستقرار الحياة الإقتصادية والإجتماعية.

و لذلك فإننا سوف نتطرق إلى الحقوق المضمونة للعمال بموجب النظام الأساسي للمنظمة في المطلب الأول، و آليات حماية علاقة العمال في منظمة العمل الدولية في المطلب الثاني.

**المطلب الأول: الحقوق المضمونة للعمال بموجب النظام الأساسي للمنظمة**

إن أية هيئة أو منظمة تستمد أساس سلطتها القانونية لممارسة وظائفها من نظامها الأساسي، أو ما يعبر عنه بدستورها، و أيضا مما يصدر عنها من أعمال، وبالأخص ما تبرمه من اتفاقيات تكون لها آثار قانونية من خلال الالتزامات التي تترتب عليها، و هذا ما نجده بشكل واضح في اتفاقيات منظمة العمل الدولية، التي تلعب دورا تشريعا خاصا بالتقنين الدولي للعمل، لتعامل مع مشكلة شروط العمل التي كانت تتسم بالظلم، و المعاناة و الحرمان ، و مما ورد في ديباجة النظام الأساسي للمنظمة أن السلام العالمي الدائم لا يمكن تحقيقه إلا على أساس العدالة الاجتماعية، و لا بد من رفع مستوى معيشة العمال لتحقيق الإستقرار الإجتماعي والإقتصادي<sup>1</sup>، وهذا ما سنبينه من خلال دراسة الحقوق المرتبطة بظروف العمل في الفرع الأول، و الحريات النقابية وحق التمثيل النقابي في الفرع الثاني.

**الفرع الأول: الحقوق المرتبطة بظروف العمل**

تمت الإشارة في إعلان (فيلاديفيا) إلى بعض الحقوق ذات الإرتباط بالحق في العمل والتي لها مساهمة كبيرة في تحسين الاستفادة من الحق في العمل، و الإشارة إلى العوائق تحول دون ممارسة هذا الحق في العمل، و أن للبيئة تأثير في ظروف العمل، و تعد في كثير من الحالات من عوائق العمل، و قد توسع مجال إهتمام المنظمة بظروف العمل حتى شمل الأمراض الأكثر فتكا مثل داء فقدان المناعة .

**أولا: الحقوق المساعدة في ممارسة العمل**

إن ممارسة الحق في العمل تتطلب توفير ظروف تساعد في ممارسته، و قد أوجدت منظمة العمل الدولية نصوصا عديدة تخص العلاقة بين العمال و أرباب العمل، و ظروف

<sup>1</sup> - رشاد عارف السيد، الوسيط في المنظمات الدولية، إدارة المكتبة الوطنية، بدون طبعة 2001 ص 15

العمل، حيث أشارت إلى مسألة تنظيم تشغيل الأيدي العاملة، و حماية العمال ضد إصابات العمل، و الأمراض المهنية، والدفاع عن مصالح العمال الذين يشتغلون بالخارج<sup>1</sup>، حيث تقوم منظمة العمل الدولية بممارسة كل نشاطاتها بالتنسيق مع المجلس الإقتصادي والإجتماعي التابع لهيئة الأمم المتحدة،<sup>2</sup> حفاظا على السلام و الوئام العالميين للخطر، ولذلك فقد ألحت على ضرورة تحسين ظروف العمل، وتحديد أقصى ساعات العمل، بالإضافة إلى تنظيم عرض العمل، وتوفير أجر يكفل ظروف معيشية مناسبة، والتأكيد على مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي، حيث أشار إعلان (فيلاديفيا) لعام 1944 الخاص بأهداف و مقاصد منظمة العمل الدولية والذي ألحق بالنظام الأساسي للمنظمة بإعتباره جزءا لا يتجزأ منه<sup>3</sup> إلى العمالة الكاملة، ورفع مستويات المعيشة و تشغيل العمال في أعمال يمكن لهم أن يشعروا فيها بالإرتياح، و توفير وسائل لتدريبهم، ولتسيير نقلهم بما في ذلك الهجرة من أجل العمل والاستيطان، وفي ظل ضمانات واقية لجميع المعنيين من سياسات أجور، ومكاسب، وساعات العمل، وغير ذلك من ظروف عمل تمكن الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمار التقدم عبر توفير أجر يضمن حد أدنى من مستوى المعيشة لجميع المستخدمين المحتاجين إلى مثل هذه الحماية، وتتعاون الإدارة والعمال من أجل التحسين المتواصل لفائدة الإنتاج، وفي إعداد و تطبيق التدابير الاجتماعية في نطاق تدابير الضمان الاجتماعي، وأن كل من الرعاية الطبية الشاملة، و الحماية الواقية لحياة و صحة العمال في جميع المهن، ورعاية الأمومة، وتوفير التغذية الكافية والسكن المناسب، و المرافق الترفيهية و الثقافية، كفالة تكافئ الفرص في التعليم و التدريب المهني من

<sup>1</sup> - أحمد أبو الوفا، الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة و الوكالات الدولية المتخصصة، دار النهضة العربية 2001، ص 210.

<sup>2</sup> - المجلس الإقتصادي و الإجتماعي-تقرير فريق باريس المعني بالعمل و الأجور، نيويورك 2003.

<sup>3</sup> - نبيل مصطفى ابراهيم خليل - آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دار النهضة العربية، القاهرة مصر 2005، ص12.

شأنها توفير أحسن ظروف العمل لتحقيق أفضل النتائج من الناحية الإجتماعية والإقتصادية.<sup>1</sup>

### ثانيا: إزالة العقبات التي تحول دون ممارسة الحق في العمل

تعمل منظمة العمل الدولية على تدعيم السلام العالمي ببت العدالة في النظام الاجتماعي عبر تحسين ظروف العيش والعمل، وقد شكل تراجع مستويات المعيشية وتزايد الفروقات الإجتماعية مصدرا للقلق، سواءا للدول أو لمنظمة العمل الدولية، خاصة في غياب سياسات متطورة للأمن الاجتماعي التي قد تعرض معيشة للأعداد المتزايدة من العمال المستضعفين لمزيد من المخاطر<sup>2</sup>، ويعد الفقر من أكثر الأسباب التي تحول دون ممارسة الحق في العمل في المجتمعات التي تسودها هذه الظاهرة، الأمر الذي لا يمكنها ضمان الحق في العمل، ولهذا تدعو المنظمة إلى توفير جميع السياسات والتدابير الوطنية والدولية، ولاسيما الميدان الاقتصادي والمالي، من أجل التقليل من آثار الظاهرة تحقيقا للعدالة الاجتماعية باعتبارها الهدف الأساسي للمنظمة، طبقا للبند الثاني الفقرة (ج) من إعلان (فيلاديفيا)، ولهذا تبنى النظام الأساسي للمنظمة إزالة كل العوائق التي تحول دون ممارسة الحق في العمل وباقي الحقوق ذات الصلة به، ومن ذلك مكافحة البطالة، ومحاربة التخلف، لأن تخلف أية أمة عن توفير ظروف عمل إنسانية تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين أحوال العمل داخل بلدانها<sup>3</sup>.

وعلى هذا الأساس نصت المادة 24 من النظام الأساسي للمنظمة على إلتزام كل دولة عضو بتنفيذ بطريقة كافية داخل حدودها اختصاصها كل إتفاقية تكون قد انضمت إليها، باعتبار أن الإتفاقيات تشكل الأسلوب التشريعي الأكثر فعالية لدى منظمة العمل

<sup>1</sup> - البند الثالث من إعلان فيلاديفيا لسنة 1944 الملحق بدستور منظمة العمل الدولية 1919

<sup>2</sup> - عبد الرحمان لحرش، المجتمع الدولي التطور و الأشخاص، دار العلوم، الجزائر 2007، ص 182.

<sup>3</sup> - دباجة النظام الأساسي لمنظمة العمل الدولية 1919

الدولية، فقد عملت هذه الأخيرة من خلال تلك الاتفاقيات على إزالة كل ما من شأنه أن يحول دون ممارسة الحق في العمل، مانعة استغلال حاجة الإنسان في العمل بفرض قيود عليه تحد من حريته في ممارسة عمله، من ذلك منع تشغيل الأطفال دون سن معين من خلال الاتفاقيات التي تحدد سن العمل، ومنع أعمال السخرة، ملزمة الدول بوجوب الإلغاء لمثل تلك الأعمال، حيث ألحت من خلال دوراتها المتعددة على ضرورة محاربة أي تساهل من طرف الدول، لما يشكله هذا النوع من الاستخدام على حرية الحق في العمل من قيود مجحفة<sup>1</sup>.

كما نلمس حرص المنظمة على أن تتضمن الاتفاقيات التي تصدر عنها والتي يجب أن تتماشى مع نظامها على إزالة أي عائق يحول دون ممارسة الحق في العمل وهذا ما نصت عليه المادة 19 فقرة (7)<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: الحريات النقابية وحق التمثيل النقابي

لما كانت منظمة العمل الدولية ذات طبيعة عمالية بات من الطبيعي اهتمامها خصوصا بنوعين من الحقوق وهما: الحقوق المدنية والسياسية، مثل حرية التعبير، وحرية الإشتراك في النقابات، وحرية التجمع السلمي، والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية مثل الحق في العمل، حق إنشاء النقابات، والحق في الالتحاق بالنقابة التي يختارها الشخص بحريته<sup>3</sup>، وهذا ما أكدته الاتفاقية المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي رقم "87".

<sup>1</sup>- أحمد أبو الوفا ، مرجع سابق، ص 227.

<sup>2</sup>- المادة 19 الفقرة 07 من النظام الأساسي لمنظمة العمل الدولية 1919

<sup>3</sup>- نبيل مصطفى ابراهيم خليل- آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دار النهضة العربية، القاهرة مصر 2005، ص

أولا: الحريات النقابية.

ارتبطت الحرية النقابية من الناحية التاريخية ارتباطا وثيقا بحرية التعبير، والرأي وحرية وسائل الإعلام، وحرية التجمع والحق في الاقتراع العام<sup>1</sup>، والطابع الخاص لمنظمة العمل الدولية ذات التكوين الثلاثي الجامع في نطاقها الحكومات، وأصحاب أوجال الأعمال والنقابات العمالية، من خلال ممثليهم من شأنه التأثير على القيام بعمل مشترك من أجل تحقيق العدالة.

إذ يعتبر استقلال النقابات عنصرا أساسيا من عناصر حرية تكوين الجمعيات أو الانضمام إليها، حيث يفترض ذلك سلفا امتناع الدولة، أو أصحاب العمل عن التدخل في شؤون النقابات<sup>2</sup>، بحيث ليس من حق الدولة ممثلة في جهازها الإداري حل منظمات العمال أو وقف نشاطها، وإنما يتم ذلك عن طريق السلطات القضائية المختصة، ولهذا ينبغي على الدول وأرباب العمل عدم التدخل في شؤون النقابات وفق ما تضمنته الاتفاقية رقم (98) لعام 1949، والتي عدت الأعمال التي تعد من قبيل التدخل في شؤون العمال و منظمات العمال بالوسائل المالية أو غير المالية، الهدف منها السيطرة على هذه الأخيرة، وأي عمل يكون الهدف منه وضعها تحت السيطرة سواء الحكومة أو أصحاب العمل<sup>3</sup>، ذلك أن الإستقلال النقابي هو ثمرة لممارسة الحق النقابي، بإعتباره يمثل الحرية النقابية الذي هو من أهم موضوعات القانون الدولي للعمل<sup>4</sup>.

وبحسب نص المادة 3 فقرة (5) من النظام الأساسي للمنظمة، فإن على الدول الأعضاء أن تتعهد بتعيين مندوبين والمستشارين غير الحكوميين بالإتفاق مع المنظمات

<sup>1</sup>- محمد مسعود محمود، دور منظمة العمل الدولية في خلق و تطبيق القانون الدولي للعمل، دار النهضة العربية، القاهرة مصر بدون سنة النشر، ص 236-246.

<sup>2</sup>- المادة 03 الفقرة 02 من الإتفاقية رقم 87، الحرية النقابية و حماية التنظيم، سنة 1949.

<sup>3</sup>- المادة 04 من الإتفاقية رقم 87، الحرية النقابية و حماية التنظيم، 1948.

<sup>4</sup>- محمد المجدوب، التنظيم الدولي، النظرية و المنظمات العالمية و الإقليمية المتخصصة، ط8، بدون سنة النشر منشورات الحلبي الحقوقية، ص 579.

المهنية الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل أو العمال في بلدانها، تبعا للحالة إن وجدت مثل هذه المنظمات، وأهم ما يلاحظ على ما جاء في هذا النص أن الدول غير ملزمة بإيجاد ممثلين غير حكوميين في وفودها، إلا أن ذلك يعطي لها تمثيلاً ناقصاً في حالة عدم وجودهم، لأن هناك بعض الأجهزة في المنظمة تضم ممثلي العمال فقط، كاللجنة المعنية بالحرية النقابية ، مما يحتم على الدول الأعضاء إيجاد ممثلين للعمال ولأرباب العمل حتى يتحقق لها التمثيل الكامل في جميع لجان المنظمة، و نظراً إلى أن الحرية النقابية هي شرط أساسي للدفاع عن مصالح العمال، و عليها تقوم سائر الحقوق والحريات العمالية، فقد كان هذا الموضوع محل بحث جدي لمعرفة إدارة منظمة العمل الدولية في عامي 1949 و 1950.

وعلى الرغم من أن النظام الأساسي لم يتضمن نصاً صريحاً يخص الحريات النقابية إلا أنه تضمن ذلك في ديباجته، و في إعلان (فيلاديفيا)، حيث اعتبرت الحريات النقابية إحدى أهدافها ومقاصدها، و تحقيقاً على ما تم النص عليه من وجود الحريات النقابية للعمال، وأيضاً تأسيساً على ما للمنظمة من صلاحيات ضمنية تهدف إلى تحقيق أهداف المنظمة، فإنه لا يتعارض مع قيام المنظمة تلقائياً بإنشاء نظام لحماية الحرية النقابية<sup>1</sup>.

### ثانياً: التمثيل النقابي

إن ممارسة الحرية النقابية تقتضي وجود تمثيل نقابي يعمل على الحماية والدفاع عن حقوق العمال، ووجود تمثيل نقابي في الدول العضو في منظمة العمل الدولية، يضمن لها التمثيل التام في جميع اللجان المكونة لها، وعلى الرغم من عدم وجود نص صريح في النظام الأساسي للمنظمة يجبر الدول على ضمان وجود تمثيل نقابي يضمن ممارسة الحريات النقابية، إلا أن ما تضمنه إعلان (فيلاديفيا) بخصوص أهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية، كفيل بإبراز أهمية وجود تمثيل نقابي يمارس من خلاله العمال حقهم في

<sup>1</sup> - محمد مسعود محمود، ، المرجع السابق ، ص 236 - 246.



الحرية النقابية، بجهد دولي متواصل ومتضافر يساهم فيه ممثلو العمال، وأصحاب العمل، على قدم المساواة مع ممثلي الحكومات، مشتركين معهم في النقاش الحر، والقرار الديمقراطي بغرض تحقيق رفاه المجتمع،<sup>1</sup> مما يحتم وجود تمثيل نقابي يراعي مصالح العمال ويضطلع بالمهام التي يتطلبها تحقيق أهداف منظمة العمل الدولية .

كما جاء أيضا في الإعلان ضرورة الإعراف الفعلي للحق في المفاوضة الجماعية وتعاون بين الإدارة والعمال، من أجل التحسين المتواصل لكفاءة الإنتاج، وإعداد وتطبيق التدابير الاجتماعية والاقتصادية<sup>2</sup>.

### المطلب الثاني: آليات حماية علاقة العمل في المنظمة العمل الدولية

كان لمنظمة العمل الدور المهم في تطور القانون الدولي للعمل عبر مجموع الإتفاقيات والتوصيات التي تصدرها في مختلف المواضيع ذات الصلة بالعمل وعلاقة العمل، فنقوم عادة منظمة العمل بإعداد مسودة إتفاقيات حماية حقوق العمال، ثم تدعو الدول الأعضاء للتوقيع والمصادقة عليها ، وكذلك تصدر توصيات وهي موجهة بصورة رئيسية إلى الدول الأعضاء من أجل العمل لحماية حقوق العمال، وهذه التوصيات تصدر عادة في المؤتمرات السنوية لهذه المنظمة وهي ليست ملزمة بل تعتبر إرشادات تعمل الدول الأعضاء على الإستعانة بها في ميدان العمل، وهذا ما سنبينه من خلال دراسة كيفية تفعيل الحماية عبر الإتفاقيات في الفرع الأول، ومن خلال التوصيات في الفرع الثاني.

<sup>1</sup> - إعلان فيلاديلفيا 1944، الهدف الأول الفقرة "د".

<sup>2</sup> - إعلان فيلاديلفيا 1944 ، الهدف الثالث الفقرة "هـ".

## الفرع الأول: الحماية عبر الاتفاقيات الدولية الصادرة عن المنظمة

إن اتفاقيات العمل الدولية تشكل مظهر نشاط منظمة العمل الدولية الأبرز على المستوى الدولي، و هي الأداة الأكثر فعالية في ممارسة المنظمة لدورها الرائد في مجال حماية حقوق الإنسان بصفة عامة و حقوق العمال بصفة خاصة، ويتم إعداد الإتفاقيات من طرف المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، ثم يتم بعد ذلك إقرارها بأغلبية ثلثي المندوبين الحاضرين في التصويت النهائي، حيث نصت المادة 19 في فقرتها (الثانية) من النظام الأساسي لمنظمة العمل الدولية على الكيفية التي يتم فيها اعتماد الإتفاقيات بنصها: «وفي كلتا الحالتين يقتضي اعتماد المؤتمر للإتفاقية أو التوصية حسب الحالة أغلبية ثلثي المندوبين المقترعين في التصويت النهائي، و بمجرد إقرار أي من الإتفاقيات يتم عرضها على الدول الأعضاء، بما فيهم الدول الأعضاء التي صوت مندوبوها ضد إقرارها في المؤتمر العام، ثم تتولى السلطات الوطنية المختصة لكل دولة عوض بحث هذه الإتفاقيات خلال فترة زمنية معينة، فإذا تم إقرارها من جانب تلك السلطات، أصبحت الدولة ملزمة بأن تتخذ الإجراءات المعينة(الداخلي) بجعل نصوص هذه الإتفاقيات موضع التنفيذ».

وعلى هذا صدر عن منظمة العمل الدولية الكثير من الاتفاقيات الدولية تشمل كافة المجالات المتعلقة بالعمل، من الأجور إلى تحسين ظروف العمل، ونظرا لصعوبة الإحاطة بها كلها في هذه الدراسة، لذا سنكتفي هنا بالإشارة إلى أهمها.

## أولا: إتفاقية تحديد ساعات العمل

جاءت إتفاقية تحديد ساعات العمل بناء على المؤتمر الذي إنعقد في واشنطن في التاسع والعشرين من أكتوبر 1919، بناء على دعوة من حكومة الولايات المتحدة الأمريكية ، أين قرر اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بتطبيق مبدأ تحديد ساعات العمل بثمانى ساعات يوميا، أو ثمانى و أربعين ساعة أسبوعيا، وهو موضوع البند الأول في جدول أعمال المؤتمر، بحيث قرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل إتفاقية دولية تسمى إتفاقية

ساعات العمل (في الصناعة) سنة 1919، لتصدقها الدول الأعضاء في المنظمة، وفقا لأحكام نظامها الأساسي، وقد تضمنت الاتفاقية (22) مادة، حيث وجب على الدول الأعضاء أن تتعهد بالالتزام بتطبيق أحكام هذه الاتفاقية<sup>1</sup>.

### ثانيا : إتفاقية المساواة في الأجر

وقد دعي لإبرام الإتفاقية المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية عبر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، المنعقد في دورته الرابعة والثلاثين في 6 جوان 1951، وقد انتهى إلى إقرار و إعتقاد مقترحات معينة بصدد مبدأ مساواة العمال و العاملات، في الأجر عند تساوي قيمة العمل ، أين قرر أن تصاغ المقترحات المقدمة في شكل اتفاقية دولية، التي إعتمدت في التاسع و العشرين من شهر جوان من العام 1951، متضمنة(14) مادة أساسية نصت على الأجر، أو الراتب العادي الأساسي، أو الأدنى، و جميع التعويضات التي يقوم بدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير مباشرة ، نقدا أو عينا لقاء استخدامه له، بحيث تشير عبارة مساواة العمال و العاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل إلى معدلات الأجور المحددة دون تمييز بسبب اختلاف الجنس، ومن أجل وضع هذه الأحكام موضع التنفيذ ألزمت الدول المصادقة عليها باختيار الطريقة المناسبة لتنفيذ أحكامها على المستوى الداخلي، سواء بموجب قانون أو نظام صادر بموجب اتفاقية جماعية بين العمال وأرباب العمل والحكومة<sup>2</sup>.

### ثالثا: إتفاقية مكافحة البطالة

بناء على الطلب الذي تقدمت به الولايات المتحدة الأمريكية أمام المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية المنعقد في واشنطن في التاسع و العشرين من أكتوبر عام 1910، وإذ قرر إعتقاد بعض المقترحات المتعلقة بمكافحة البطالة و معالجة آثارها السند الثاني

<sup>1</sup> - عبد الفتاح مراد، تشريعات العمل للدول العربية و المستويات الدولية، بدون سنة النشر، بدون دار النشر، ص30

<sup>2</sup> - الإتفاقية رقم 100 الخاصة بالمساواة في الأجور المنعقدة في 06 جوان 1951

في جدول أعمال الإجتماع ، وعلى هذا تم تفرغ مجموع تلك المقترحات على شكل اتفاقية دولية، و تسمى اتفاقية البطالة لسنة 1919 لتصدقها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية وفقا لأحكام دستور هذه المنظمة.

ولقد تضمنت هذه الإتفاقية (11) مادة نصت عن المعايير الدولية المتعلقة بكيفية إبلاغ كل دولة عضو مصادقة على هذه الإتفاقيات على فترات قصيرة بكل ما لديها من معلومات إحصائية كانت، أو غير إحصائية تتعلق بالبطالة، و التدابير المتخذة بشأنها<sup>1</sup>

وإذ لاحظ انتشار البطالة، و البطالة الجزئية اللتين تؤثران على مختلف البلدان في العالم على اختلاف مراحل تنميتها ، وخاصة مشاكل الشباب الذين يبحث كثير منهم عن أول عمل لهم ، ونظرا إلى تطور الظاهرة والصعوبات التي تعاني منها الدول من الناحية الاقتصادية و الاجتماعية لتوفير مناصب العمل ، لكل طالبيه ، وتكييفها مع المعطيات الجديدة ، فالمنظمة تقترح من حين لآخر تعديل وتقيح مجموع الإتفاقيات ذات الصلة .

كما أن الأحكام المتعلقة بإعانات البطالة في اتفاقية المستويات الدنيا للضمان الإجتماعي لسنة 1952 تحدد مستوى الحماية، تجاوزته اليوم غالبية نظم التعويض القائمة في الدول الصناعية، و أنها لم تستكمل بعد معايير أعلى على خلاف الأحكام الخاصة بإعانات أخرى ، وأن المبادئ التي تستند إليها هذه الإتفاقية مازالت صحيحة، وأنه مازال من الممكن اعتبار هذه المعايير هدفا ينبغي أن تبلغه بعض البلدان النامية القادرة على إقامة نظام للتعويض عن البطالة<sup>2</sup> .

### رابعا: إقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي

بتاريخ 02 ديسمبر 1983 دعى مكتب العمل الدولي إلى الإجتماع في جنيف من أجل دراسة المبادئ التي كرستها اتفاقية المساواة في المعاملة في مجال الضمان

<sup>1</sup>-الإتفاقية رقم 02 المتعلقة بمكافحة البطالة المنعقدة في 29 أكتوبر 1919

<sup>2</sup>- عبد الفتاح مراد، المرجع السابق، ص596.

الإجتماعي لسنة 1962، التي تستهدف بالإضافة إلى المساواة في المعاملة نفسها، و الحفاظ على الحقوق الجاري إكتسابها والحقوق المكتسبة، فيما يتعلق بجميع فروع الضمان الإجتماعي التي تغطيها اتفاقية الضمان الإجتماعي (المعايير الدنيا) 1952.

وبعد الدراسة والمناقشة تقرر إعتقاد بعض المقترحات المتعلقة بالحفاظ على حقوق العمال المهاجرين في مجال الضمان الإجتماعي (مراجع الإتفاقية 48) - البند الرابع في جدول أعمال.

حيث صادق على الإتفاقية في 21 سبتمبر 1912 من أجل الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الإجتماعي، أين إحتوت على (28) مادة تمحورت حول الإجراءات، والشروط القانونية لكيفية إقامة نظم قانونية كفيلة بحماية العمال، و الحفاظ على حقوقهم في مجال الضمان الإجتماعي.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: الحماية عبر التوصيات الدولية الصادرة عن المنظمة.

لقد أصدرت منظمة العمل الدولية في مجال حماية العمل (199) توصية إلى حد الآن، ولقد جاءت هذه التوصيات تكملة و توضيحا للإتفاقيات الصادرة في نفس المجال، ومن بين هذه التوصيات نذكر:

### أولاً: توصية بشأن التمييز في الإستخدام و المهنة:

بناءاً للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية وقد دعاه مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى الإجتماع في جنيف في دورته الثانية و الأربعين في 04 ديسمبر 1958، الذي تقرر من خلاله أن يعتمد بعض المقترحات المتعلقة بالتمييز في مجال الإستخدام و المهنة، وهو موضوع البند الرابع في جدول الأعمال .

<sup>1</sup>-الإتفاقية رقم 167 المتعلقة بإقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الإجتماعي المنعقدة في 02 ديسمبر 1983.

إذ تقرر أن تأخذ هذه المقترحات شكل توصية تكمل اتفاقية التمييز في الإستخدام والمهنة لسنة 1958<sup>1</sup>، ولعل الفائدة أن تصاغ هذه المقترحات في شكل توصية دولية، لتأكيد ما ورد في إعلان (فيلاديفيا) أن للبشر جميعا بصرف النظر عن العنصر، أو العقيدة، أو الجنس، الحق في العمل من أجل رفاهيتهم المادية و تقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية و الكرامة و الأمن الإقتصادي، و تكافؤ الفرص و إذ يضع في اعتباره أيضا أن التمييز يشكل انتهاكا للحقوق المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان.

ولقد جاءت هذه التوصية بمجموعة من المقترحات منها التعريف الخاص بمصطلح التمييز، وكذلك كيفية وضع السياسات، و تطبيقها في مجال التمييز في العمل، و تنسيق تدابير مكافحة التمييز في كل المجالات.<sup>2</sup>

### ثانيا: توصية من أجل المساواة في الأجر:

بتاريخ 06 جوان 1951 عقد مكتب العمل الدولي دورته الرابعة والثلاثين في مدينة جنيف (سويسرا) ، من أجل اعتماد بعض المقترحات المتعلقة بمبدأ المساواة بين العمال، والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية ، وهو موضوع البند السابع في جدول الأعمال، على أن تفرغ في شكل توصية تأكيدا على ما ورد في إتفاقية المساواة في الأجر لسنة 1951 ، التي أرست بعض المبادئ العامة المتعلقة بمساواة العمال والعاملات في الأجر.<sup>3</sup>

حيث أن الإتفاقية المذكورة تنص على تعزيز، أو ضمان تطبيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر، عن العمل ذي القيمة المتساوية بوسائل تتلائم مع الأساليب السائدة

<sup>1</sup>-التوصية رقم 111 المتعلقة بشأن التمييز في الإستخدام والمهنة المنعقدة في 04 ديسمبر 1958

<sup>2</sup>-مراد عبد الفتاح، المرجع السابق، ص474.

<sup>3</sup>-التوصية رقم 90 ، المتعلقة بالمساواة في الأجر المنعقدة في 06 جوان 1951 جنيف سويسرا

لتحديد معدلات الأجور في البلدان المعنية ، مع مراعاة في ذات الوقت تطبيق تلك المبادئ والطرائق، و أوصى المؤتمر بأن تطبق كل دولة عضو مع مراعاة أحكام المادة(03) كل التدابير لأجل ذلك ، وفقا لما يقرره مجلس الإدارة و الذي شجع على تطبيق هذا المبدأ على مستخدمي الدولة، و إدارات أو هيئات حكومات المقاطعات، أو الحكومات المحلية، إذ تدخل في اختصاصها سلطة تحديد معدلات الأجور ، وكذلك ضمان تطبيق مبدأ مساواة العمال و العاملات في الأجر، عن عمل ذي قيمة متساوية على جميع مستخدمي الإدارات أو الوكالات الحكومية المركزية.<sup>1</sup>

### ثالثا: توصية بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية:

جاءت هذه التوصية بناءا على المقترحات التي قدمت من أجل تكملة اتفاقية المفاوضة الجماعية لعام 1981 ، وعلى ذلك تطبق أحكام هذه التوصية عن طريق القوانين، أو اللوائح الوطنية أو الإتفاقات الجماعية، أو القرارات التحكيمية، أو بأي طريقة أخرى تنفق والممارسة الوطنية.<sup>2</sup>

ومن أساليب تشجيع المفاوضات الجماعية، ينبغي عند الاقتضاء اتخاذ تدابير تتلائم مع الظروف الوطنية لتسهيل إقامة و تطوير منظمات حرة و مستقلة، و ممثلة لأصحاب العمل و العمال على أساس طوعي، و الإعراف بالمنظمات الممثلة لأصحاب العمل و العمال لأغراض المفاوضة الجماعية، وكذلك إستنادا لتحديد المنظمات التي تعطي حق المفاوضة الجماعية في البلدان التي تتعلق بالصفة التمثيلية للمنظمات، و توضع بالتشاور مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل، و العمال ولكي تكون المفاوضة جماعية ممكنة و ناجحة على كافة المستويات، بما فيها مستوى المؤسسة، أو المنشأة أو فرع النشاط، أو الصناعة، أو المستويين الإقليمي أو الوطني، بإتخاذ تدابير تتلائم مع الظروف الوطنية

<sup>1</sup>-مراد عبد الفتاح، مرجع سابق،ص475.

<sup>2</sup>- التوصية رقم 163 ، المتعلقة بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية لعام 1981

وأن تسعى الأطراف في المفاوضات إلى وجود تنسيق فيما بين هذه المستويات و تقديم المعلومات اللازمة عن الوضع الإقتصادي و الإجتماعي لوحدة المفاوضة و للمؤسسة عموما، حتى يمكن إجراء مفاوضة مجدية.<sup>1</sup>

### رابعاً: توصية ممثلي العمال

أشار المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية ، المنعقد سنة 1971 الإتفاقية ممثلي العمال ، حيث قرر إعتقاد بعض المقترحات المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات على شكل توصية بتاريخ 23 جوان 1971.<sup>2</sup>

فمن طرق تطبيق هذه التوصية القوانين أو اللوائح الوطنية والإتفاقيات الجماعية، ففي مفهوم هذه الاتفاقية تعني عبارة ممثلو العمال الأشخاص الذين يعترف لهم بهذه الصفة بموجب القوانين، أو الممارسات الوطنية، وذلك سواء كانوا ممثلين نقابيين أو ممثلين منتخبين.

أما من جانب الحماية لممثلي العمال فقد جاءت التوصية بحماية فعلية من أي تصرفات تضر بهم بما فيها التسريح، وتتخذ بسبب وضعهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال أو عضويتهم النقابية، أو إشتراكهم في أنشطة نقابية، شريطة أن يعملوا وفقاً للقوانين أو الإتفاقيات الجماعية القائمة أو وفقاً لترتيبات أخرى متفق عليها بصورة مشتركة، وعليه عند عدم وجود تدابير مناسبة وكافية لحماية العمال عموماً ، ينبغي اتخاذ تدابير خاصة لضمان حماية فعلية لممثلي العمال.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> - مراد عبد الفتاح، المرجع السابق، ص 448.

<sup>2</sup> - التوصية رقم 143 المتعلقة بممثلي العمال المنعقدة في 23 جوان 1971 جنيف سويسرا

<sup>3</sup> - مراد عبد الفتاح، المرجع السابق، ص 492.



**المبحث الثاني: منظمة العمل الدولية و تأثيرها في القانون الدولي لحقوق الإنسان.**

يستند نظام الأمم المتحدة لحماية حقوق الإنسان إلى ثلاثة وثائق أساسية تشكل ما يسمى بالميثاق الدولي لحقوق الإنسان، وهي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية و العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية . وتعد هذه الوثائق الثلاثة الأساس الذي اشتقت منه مختلف الأعمال والوثائق القانونية الدولية الأخرى الصادرة عن الأمم المتحدة، وتعتبر معظم الحقوق والحريات الواردة فيهم إن لم يكن جميعها، سواء الحقوق المدنية والسياسية أو الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، قد سبق النص عليها في العديد من الدساتير الديمقراطية، أو الاتفاقيات والتوصيات، والمشروعات العديدة الصادرة عن منظمة العمل الدولية، ذلك يعني أن لا جديد فيه، لكن الجديد فيه هو أن تدوين حقوق الإنسان وحرياته تم في وثيقة واحدة بصورة واضحة ومبسطة وعلى مستوى العالم كله، و يشكل العهدين الدوليين لحقوق الإنسان الوسيلة الأكثر ضمانا وفاعلية من أجل حمل الدول على قبول التقيد بالتزامات قانونية جديدة في مجال حقوق الإنسان والعمال.

**المطلب الأول: حماية علاقة العمل في العهدين الدوليين**

تتميز قواعد القانون الدولي لحقوق الإنسان بخاصيتين متميزتين ترتبطان ارتباطا وثيقا ببعضهما البعض، تتمثل الأولى في كون حقوق الإنسان حقوق عالمية تتعلق بجميع الأفراد والدول دون استثناء ، بينما تتمثل الثانية في كون هذه القواعد متكاملة وتشكل وحدة متناسقة غير قابلة للتجزئة، حيث لا يمكن ممارسة حق من حقوق الإنسان والاستغناء عن حق آخر، وعليه قبل أن نتطرق إلى ما جاء به العهدين حول حماية علاقة العمل، فقد جاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان وهو يعتبر أول وثيقة في تاريخ العلاقات الدولية تحتوي بشكل محدد كشفا بحقوق وحريات الأفراد، فقد تكلم الإعلان عن الحق العمل وحرية اختياره لكل شخص، وهذا ما جاء في نصوصه من خلال إقراره، بأن لكل

شخص الحق في العمل وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة، وكذلك عدم التمييز في الأجر، وتحديد معقول لساعات العمل، و لكل فرد يعمل الحق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامته البشرية.

و هذا ما جعل الإعلان يعتبر الخطوة الأولى التي مهدت الطريق لترسيخ هذه الحقوق بشكل ملزم قانونا في العهدين الدوليين اللاحقين له سنة 1966، وهذا ما سنتطرق له من خلال العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية في (الفرع الأول)، والعهد الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في (الفرع الثاني).

### الفرع الأول: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

لقد تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة هذا العهد في 16 ديسمبر 1966، وأصبح نافذا في 23 مارس 1976، وغالبا ما يطلق على مجموعة الحقوق المدنية والسياسية الجيل الأول من الحقوق، التي يجب أن يتمتع بها الفرد بصفته فردا، وقد أولى المجتمع الدولي إهتماما كبيرا لمجموعة الحقوق هذه، إن كان في مجال وضع المعايير أو مراقبة تطبيقها، وتتميز الحقوق المدنية والسياسية بميزتين أساسيتين هما:

- أنها حقوق للتطبيق الفوري، والمقصود بذلك أنه يجب أن تطبق وتحترم فوراً ولا تحتل أي تأجيل .

- أنها حقوق سلبية، أي أنها لا تتطلب من الدولة موارد كبيرة أو تخصيص مبالغ طائلة، أي أنها لا تتطلب تدخل الدولة الفعال و المكلف، ولا يتطلب ذلك من الدولة سوى عدم إنتهاكها<sup>1</sup>.

ويتألف هذا العهد من ديباجة وثلاثة وخمسون مادة موزعة على ستة أجزاء، وقد تضمنت الديباجة الاعتراف بالكرامة المتأصلة في جميع أعضاء الأسرة الدولية على

<sup>1</sup>- ديباجة العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية، أعتمد وعرض للتوقيع و التصديق و الإنضمام بقرار الجمعية العامة المؤرخ في 16 ديسمبر 1966- بدأ حيز التنفيذ في 23 مارس 1976 طبقا للمادة 49.

أساس الحرية، والعدالة، والسلام، وتعزيز الإحترام العالمي لحقوق الإنسان، وأن على الفرد واجبات إزاء الآخرين وإزاء الجماعة التي ينتمي إليها الفرد مسؤولية السعي إلى تعزيز، ومراعاة الحقوق المقررة في العهد<sup>1</sup>، وفي هذا العهد لم يتكلم عن علاقة العمل وحقوق العمال بصفة مباشرة، أو عن طريق مواد صريحة بل تكلم عن الحقوق المدنية والسياسية للأفراد بصفة عامة، والعامل بإعتباره فرد من أفراد المجتمع، فهو أيضا معني بهذه الحقوق المذكورة فيه، ومن أبرز الحقوق الأساسية التي ذكرها العهد، والتي يجب أن يتمتع بها الفرد بصفة عامة والعامل بصفة خاصة هي المساواة وعدم التمييز في التمتع بالحقوق والحريات الأساسية على أساس العنصر، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي، أو الأصل الوطني، أو الثورة، أو المولد، أو أي وضع آخر<sup>2</sup>، كما يعتبر الحق في الحياة والحرية والأمان الشخصي من الحقوق اللازمة للعامل، كذلك حظر التعذيب والمعاملة والعقوبة القاسية، أو اللإنسانية، أو الحاطة بالكرامة<sup>3</sup>

ويعتبر كذلك الحق في حرية الحركة والتنقل داخل حدود الوطن حقا أساسيا يجب أن يتمتع به الأفراد، وهو حق يجب أن تتوفر له الحماية القانونية اللازمة من خلال قانون يحمي ذلك، وعلى الدولة أن تعمل على إحترام وتعزيز ذلك الحق دائما وبكل الطرق الممكنة، فإن العامل له الحق الكامل في التنقل والعمل والإقامة في أي منطقة ضمن حدود دولته، فالعمال سواء ولهم الحرية الكاملة في العمل والتنقل دون قيود<sup>4</sup>.

### الفرع الثاني: العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية.

لقد تبنت الجمعية العامة للأمم المتحدة هذا العهد في 16 ديسمبر 1966، وأصبح نافذا في 03 جانفي 1976، وقد كان الإهتمام بالحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية

<sup>1</sup> - المادة الرابعة، الفقرة الأولى من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية.

<sup>2</sup> - عمر سعد الله، مرجع سابق، ص ص112-113.

<sup>3</sup> - المواد 4، 5، 6، 7 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

<sup>4</sup> - مواد 12، 13 من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية و السياسية

قليلا حتى عهد ليس ببعيد، ذلك أنه إلى وقت قريب كانت بؤرة إهتمامات الناس والدول منصبة على الحقوق المدنية والسياسية، وقد جاء العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ليؤكد أهمية هذا النوع من الحقوق من أجل التمتع الفعلي بكافة حقوق الإنسان.

و يتألف هذا العهد من ديباجة و إحدى وثلاثون (31) مادة موزعة على خمس أجزاء، وفي هذا العهد و على غرار العهد الخاص بالحقوق المدنية و السياسية فقد جاءت فيه مواد صريحة و مباشرة تتحدث عن علاقة العمل و حقوق العمال<sup>1</sup>، فقد أقر حق العامل في العمل و الضمان الإجتماعي، و عالجته في مواد متعددة حيث أن المادة السادسة منه لم تكتفي بإعتراف الدول الأطراف في العهد بالحق في العمل، بل تعداه الأمر إلى إيراد تعريف لهذا الحق بشموله لكل ما يتاح للشخص في إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وقرن ذلك الإعتراف بوجود إتخاذ التدابير المناسبة من الدول الأطراف، وتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق، و التي تكون بطريقتين: أما الأول فيكون بتوفير برامج التوجيه و التدريب للمهنيين، و الثاني الأخذ بسياسات تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، و أيدي عاملة و منتجة في ظل شروط تضمن للفرد حياته الأساسية، سواء كانت سياسية أو إقتصادية<sup>2</sup>، وهو مسلك مقارب لإعلان(فيلاديفيا).

فقد نصت المادة السابعة منه على تحديد معايير و شروط العمل العادلة، وذلك بكفالتها اجرا منصفا، ومكافئة متساوية عند تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، وعيشا كريما لهم و لأسرتهم، و ظروف العمل الصحية على قدم المساواة، و فرص الترقية إلى مرتبة أعلى ملائمة على أساس الأقدمية و الكفاءة، فضلا عن كفالتها الإستراحة و أوقات

<sup>1</sup> - ديباجة العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية و الإجتماعية و الثقافية - أعتمد و عرض على التوقيع و الإنضمام بقرار الجمعية العامة 2200، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966، تاريخ النفاذ 03 جانفي 1976، طبقا للمادة 27.

<sup>2</sup> - هاني سليمان طعيمات، حقوق الإنسان و حرياته الأساسية، ط1، دار الشروق للنشر و التوزيع، رام الله فلسطين، الطبعة الأولى، 2006، ص 283.

الفراغ و التحديد المعقول لساعات العمل، و الإجازات مدفوعة الأجر و المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

كما أن المادة الثامنة منه فلم تكتفي بإقرار حق العامل في تأسيس النقابات و الإنضمام إليها دون إلزامه بالإنتماء لنقابة معينة بحد ذاتها، بل تعدى الأمر إلى إقرارها عدم جواز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود، سوى تلك القيود التي ينص عليها القانون، والتي تشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي، أو النظام القائم، أو لحماية حقوق الآخرين و حرياتهم، مما يعني أن حق التنظيم النقابي ليس حق مطلق بل ترد عليه القيود المفروضة من قبل الدول المعنية.

وجاءت المادة التاسعة من العهد المذكور، لتكمل حق العامل في العمل، وذلك بتقريرها حق كل شخص في الضمان الإجتماعي، بما في ذلك التأمينات الإجتماعية.<sup>1</sup>

كذلك أقرت حماية خاصة للأمهات العاملات، و ذلك بمنحها إجازة مأجورة ، وكذلك الحال بالنسبة للأطفال، و المراهقين، حيث أوجبت إتخاذ الإجراءات الوقائية لحمايتهم، من الإستغلال الإقتصادي و الإجتماعي، مع معاقبة كل من يستخدمهم في الأعمال التي من شأنها إفساد أخلاقهم، أو الإضرار بصحتهم، أو تهديد حياتهم بالخطر، أو إلحاق الأذى بنموهم الطبيعي، و لم يكتفي المشرع بذلك بل أشار في مادته الثانية عشر إلى تأمين الخدمات الطبية وهذا ما نصت عليه المادة العاشرة (10) .

أما المادة الحادية عشر من العهد فقد جاءت لتبين ما هو المستوى المعيشي اللائق للعامل، و أسرته، فبينه بأنه ما يفي حاجاتهم من الغذاء، و الكساء، و المأوى مع إقراره لمبدأ التراضي بين العمال و أصحاب العمل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - المواد 8 ، 9 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الإقتصادية و الإجتماعية و الثقافية.

<sup>2</sup> - نبيل عبد الرحمان نصر الدين، ضمانات حقوق الإنسان و حمايتها وفقا للقانون الدولي و التشريع الدولي ط1 2002 ، الإسكندرية، ، ص ص 57 - 58.

## المطلب الثاني: الحماية الدولية للعمال المهاجرين

بتاريخ جويلية 2003 دخلت إتفاقية العمال المهاجرين حيز التنفيذ وتدعم الاتفاقية وتكمل معاهدات الأمم المتحدة الأساسية الأخرى المعنية بحقوق الانسان، كما تستجيب للظروف الخاصة والأوضاع الهشة للعمال المهاجرين وأفراد اسرهم، وترتبط الإتفاقية التي وضعت حدا أدنى من المعايير الواجب على الدول احترامها و حمايتها و تنفيذها، إرتباطا مباشرا بالعمال المهاجرين الموثقين و غير الموثقين وأفراد اسرهم.<sup>1</sup>

كما إعترفت ديباجة الإتفاقية بأن المشاكل الانسانية التي تنطوي عليها الهجرة، تكون أجسم في حالة الهجرة غير النظامية، و تسلط الضوء على ضرورة تشجيع الإجراءات الملائمة بغية منع التنقلات المستمرة والاتجار بالعمال المهاجرين والقضاء عليها، وفي الوقت نفسه تأمين حماية حقوق الانسان الاساسية الخاصة بهم، و تتألف اتفاقية العمال المهاجرين من ستة أجزاء أساسية هي :

أولاً: يعرض التعاريف والمفاهيم التي تتضمنها الاتفاقية، ويعترف بالرجل والمرأة كمهاجرين، و يحدد الفئات المختلفة من العمال المهاجرين التي تنطبق على جميع مناطق العالم، وما يضيفي قيمة أكبر على الإتفاقية هو أنها لا تعتبر العمال المهاجرين عمالا أوكيانات اقتصادية فحسب، بل تعترف بأنهم كيانات اجتماعية مع اسرهم، كما تشجع العمال المهاجرين أن يكونوا موثقين أو غير موثقين أو في وضع نظامي، و تحتم على جميع العمال و أرباب العمل إحترام القوانين و إجراءات الدول الأطراف في الإتفاقية والإمتثال لها، وتتص كذلك على حق العمال المهاجرين في مغادرة ودخول دول المنشأ(المادة 01)، كما تعزز الاتفاقية مفهوم المساواة في المعاملة من خلال فرضها المساواة في معاملة العمال المهاجرين وأفراد أسرهم .

<sup>3</sup> - ديباجة الاتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد اسرهم ,اعتمدت بقرار الجمعية العامة 158\45

المؤرخ في 18 ديسمبر 1990 ودخلت حيز النفاذ في 2003

**ثانياً:** والذي يشرح مبدأ عدم التمييز الذي يعتبر أساسياً لتحقيق حقوق العمال المهاجرين، وتلزم (المادة 7) الدول إحترام الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية، وتأمينها لجميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم الموجودين على أراضيها أو الخاضعين لسلطتها دون تمييز من أي نوع كان، مثل التمييز بسبب الجنس، أو العرق، 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 أي وضع آخر.

**ثالثاً:** وينص على سلسلة واسعة من الحقوق العائدة إلى العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، بصرف النظر عن وضعهم كمهاجرين، وتكرر الكثير من الحقوق تلك الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ومعاهدات حقوق الإنسان الأخرى، وتضمنت كذلك حقوقاً تعالج وضع العمال المهاجرين بشكل خاص، وتعزز الحقوق في مناطق يكونون فيها مستضعفين أو أكثر عرضة للإستغلال الجسدي والجنسي، التي قد يواجهها العمال المهاجرين، من خلال إعادة التأكيد على الحق في الحياة (المادة 09)، وخطر المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللإنسانية أو المهينة (المادة 10) وحظر الإسترقاق أو الإستعباد، والعمل القسري أو السخرة (المادة 11)، ومن الأسباب التي دفعت إلى تكرار بعض الحقوق الواردة في المعاهدات وفي الإتفاقية هو تنفيذ بعض الدول معاهدات حقوق الإنسان في التشريعات المحلية، مستخدمة مصطلحات تشير إلى المواطنين أو المقيمين بحكم القانون، مما يستثنى الكثير من المهاجرين لا سيما من هم في وضع غير نظامي، و نصت المواد 16 إلى 20 والمادتين 23 و 24 على أن للعمال المهاجرين الحق في المساواة أمام المحاكم والهيئات القضائية في الدولة المعنية، والحق في المساواة أمام المحاكم والهيئات القضائية في الدولة المعنية، فالحق عملية قضائية نزيهة تعقد وفقاً للقانون، وجاء في المواد من 25 إلى 29 على حق العمال المهاجرين في المساواة مع رعايا الدولة المضيفة،

من حيث شروط العمل، وساعات العمل، والراحة الأسبوعية، وأيام العطل المدفوعة الأجر، والتأمينات الإجتماعية.<sup>1</sup>

رابعاً: ينص الجزء الرابع من الإتفاقية على الحقوق الخاصة بالعمال المهاجرين وأفراد أسرهم الحائزين على الوثائق اللازمة، أو من هم في وضع نظامي، و تضاف هذه الحقوق إلى الحقوق المنصوص عليها في الجزء الثالث التي تطبق على جميع المهاجرين بصرف النظر عن وضعهم كمهاجرين (المادة 36)، وتتص الإتفاقية على أن من حق العمال المهاجرين الموثقين أن يتم إعلامهم بكافة الشروط التي تحكم دخولهم وإقامتهم في دولة العمل بالإضافة إلى الأنشطة المدفوعة الأجر التي يحق لهم مزاولتها (المادة 37).

كما يحق لهم التغيب مؤقتاً لأسباب تتعلق بإحتياجات الأسرة و التزاماتها، من دون أن يكون لذلك تأثير على الإذن لهم بالإقامة أو العمل (المادة 38)، والحق في حرية الإنتقال وحرية إختيار محل إقامتهم (المادة 47)، والحق في تكوين الجمعيات ونقابات العمال لتعزيز و حماية حقوقهم الإقتصادية و الثقافية وغيرها من المصالح (المادة 40)، بالإضافة إلى النطاقات المذكورة في المادة (25) والتي نصت على المساواة في المعاملة فيما يتعلق بفرص العمل، و الضرائب، و المساواة في النفاذ إلى نطاقات واسعة من الخدمات بما في ذلك المؤسسات والخدمات التعليمية، وخدمات التوجيه، والتدريب، والتوظيف، كما تحرص الإتفاقية بشكل خاص على أن لا يجد أفراد اسرة العامل المهاجر أنفسهم في حلة غير نظامية جراء الوفاة، أو إنقضاء الرابطة الزوجية، ويحق للعامل المهاجر الموثق إذا انتهك رب عمله شروط عقد عمله، أن يرفع قضيته إلى السلطات المختصة في دولة مكان العمل (المادة 54).<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - القسم الثالث من الإتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين و أفراد اسرهم لعام 2003

<sup>2</sup> - للقسم الرابع من الإتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين و أفراد اسرهم لعام 2003



**خامسا:** وينص الجزء الخامس من الإتفاقية على حقوق فئات خاصة من العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، بما في ذلك عمال الحدود (المادة 58)، والعمال الموسميون ( المادة 59)، والعمال المتجولون ( المادة 60)، والعمال المرتبطون بمشروع ( المادة 61)، وعمال الإستخدام (المادة 62)، والعاملون لحسابهم الخاص.<sup>1</sup>

**سادسا:** يشكل الجزء السادس من الإتفاقية إطارا للظروف السليمة والعادلة، والإنسانية والمشروعة للهجرة الدولية، إذ يلخص الواجبات المحددة لكل من دول المنشأ والعبور والمقصد، حيث تشجع الإتفاقية على التشاور والتعاون بين الدول المعنية لمعالجة قضايا حقوق الإنسان المتعلقة بعملية هجرة الأيدي العاملة، ووضع وتنفيذ سياسات الهجرة المتلائمة مع الإتفاقية، والتي تهدف إلى ضمان ظروف عيش عمل أفضل للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم.

فمسؤوليات الدول تتعدى قضايا إحتياجات اليد العاملة والموارد، ويجب الأخذ بعين الإعتبار الحاجات الإجتماعية والإقتصادية والثقافية، وغيرها للعمال المهاجرين وأفراد أسرهم المعنيين فضلا عن أثار الهجرة على المجتمعات المعنية(المادة64)<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> -المادة 58-59 من الإتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين و أفراد اسرهم لعام 2003

<sup>2</sup>المادة 64 من الإتفاقية الدولية لحماية العمال المهاجرين و أفراد اسرهم لعام 2003

الفصل الثاني:

حماية علاقة العمل في

المنظمات الإقليمية

## الفصل الثاني: حماية علاقة العمل في المنظمات الإقليمية

إلى جانب المنظمات الدولية العالمية، يوجد في المجتمع الدولي منظمات دولية إقليمية في مناطق جغرافية من العالم، حيث تكاد لا تخلو اليوم أية قارة من قارات العالم مثل هذا النوع من المنظمات، ومن أبرز الوثائق الإقليمية، الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، والاتفاقية العربية لحقوق الإنسان، ويعتبر النظام الأوروبي هو الأقدم والأكثر فاعلية، وطالما أن كل واحدة من هذه الإتفاقيات، تشكل بمفردها قانونا دوليا وضعيا خاصا بمنطقة جغرافية معينة، فإن دراستنا لها ستكون مقسمة إلى مبحثين على النحو التالي المبحث الأول حماية علاقة العمل على الصعيد الأوروبي والمبحث الثاني نتحدث عن علاقة العمل على الصعيد العربي.

### المبحث الأول : حماية علاقة العمل على الصعيد الأوروبي

اتسمت القارة الأوروبية منذ بداية توجهها إلى الإقليمية في أعقاب الحرب العالمية الثانية بمسألة حقوق الإنسان، و حقوق العمال، وجعلتها من أولويات إهتماماتها، حيث ارتأت هذه الدول أن إحترام حقوق الإنسان والعمال وكرامتهم وحررياتهم الأساسية، يعد أهم المبادئ التي تركز عليها الحضارة الأوروبية.

ولذلك فإن أول ما إهتم به مجلس أوروبا منذ نشأته، هو أن يتم الإعتراف بحقوق الإنسان وحرياته، في إتفاقية ملزمة، وقد نجح المجلس في إبرام الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحرريات الأساسية، في 04 نوفمبر 1950، وكذلك يعد الميثاق الإجتماعي الأوروبي، والبروتوكولات الإضافية الملحقة به، من الصكوك الأساسية للمجلس الأوروبي، في مجال الحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، وفيما يلي سنشير في المطلب الأول إلى الحقوق العمال المكرسة في الإتفاقية الأوروبية لحقوق الانسان، والمطلب الثاني إلى حماية علاقة العمل على مستوى الميثاق الاجتماعي الاوروبي.

المطلب الأول: تكريس حقوق العمال في الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان

تجد حقوق الإنسان في دول أوروبا الغربية مصدرها القانوني الدولي الوضعي في وثيقة ملزمة، تسمى الإتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان و حرياته الأساسية التي دخلت حيز النفاذ في 3 سبتمبر 1953، و تتكون الإتفاقية من 66 مادة، بالإضافة إلى ثمانية بروتوكولات تحمل في مجموعها قواعد قانونية في مجال الحماية الشاملة لحقوق الإنسان والعمال، ووسائل مراقبة إحترام السلطات لها.

وقد أرست هذه الإتفاقية قواعد القانونية في مجال حقوق الإنسان، والعمال، و خلقت نوعا من الشرعية الدولية في هذا المجال، وذلك لأنها تلزم كل دول منظمة لمجلس أوروبا الإحدى والعشرين ببندها مع بعض التفاوت، وتخطب سلطات الدول، وتضع على عاتقها إلزاما بأن يتماشى دستورها وقوانينها مع أحكامها، والشيء الملاحظ على مضمون هذه الإتفاقية إهمالها للحقوق الإقتصادية والإجتماعية والثقافية، فلم تضمن الحقوق التي يجب توفرها في علاقة العمل، من ظروف عمل، وحصول على رعاية الصحية، وغيرها من الحقوق.

ويمكن القول أن الإتفاقية الأوروبية، تقوم على كافة الحقوق المدنية و السياسية في المقام الأول، ولكن جاء في بعض موادها ما يدخل في علاقة العمل وشروطها، فالمادة الرابعة الفقرة الثانية منه نصت بأنه لا يجوز أن يطلب من أي إنسان (العامل) أداء عمل جبرا أو سخرة، وكذلك جاءت المادة 11 منه، لتتنص على الحق في حرية الاجتماعات السلمية، و حرية تكوين الجمعيات مع الآخرين، بما في ذلك الحق الإشتراك في الاتحادات و نقابات<sup>1</sup> لقد ساهم الإتحاد الأوروبي، عن طريق آلية ميثاق الحقوق الأساسية للإتحاد الأوروبي، في المحافظة على تنمية هذه القيم المشتركة، بينما يحترم تنوع ثقافات وتقاليد الشعوب أوروبا، و كذلك الهويات القومية للدول الأعضاء، و تنظيم سلطاتها العامة على

<sup>1</sup>عمر سعد الله، مرجع سابق ص ص 188-192

المستويات القومية والإقليمية والمحلية، و ينشد تشجيع التنمية المتوازنة والمستمرة، ويضمن حرية الحركة بالنسبة للأشخاص، والسلع والخدمات، وأسس المال، و ظروف العمل، ومن أجل هذا الهدف، كان من الضروري تقوية حماية الحقوق الأساسية للعمال في ضوء التغيرات المجتمع، و التقدم الإجتماعي والتطورات العلمية والتكنولوجية، بجعل تلك الحقوق أكثر وضوحاً في الميثاق<sup>1</sup> والتمتع بهذه الحقوق يستلزم مسؤوليات وواجبات، نحو الأشخاص الآخرين والمجتمع الإنساني وأجيال المستقبل، ولهذا يقر الإتحاد بالحقوق والحريات والمبادئ الواردة في مواده عن علاقة العمل.

أما حرية إختيار المهنة، والحق في الإرتباط بعمل، وممارسة مهنة يختارها أو يقبلها بحرية، والحق في ظروف عمل مساوية فنصت عليه المادة 15

والمادة 26، التي أقرها الإتحاد، واحترم فيها حق الأشخاص ذوي الإعاقة في الإستفادة من الإجراءات التي وضعت لضمان إستقلالهم، و تكاملهم الإجتماعي والمهني، كما هو الحال في المادة 27، حيث يكفل للعمال وأصحاب العمل أو منظماتهم الخاصة بهم، طبقاً لقانون المجتمع والقوانين والممارسات المحلية، وحق التفاوض، وإبرام الاتفاقات الجماعية، على المستويات الملائمة، وكذلك الحق في الدفاع على مصالحهم، عن طريق الإضراب، وكذلك نصت المادتان 29 و30، على حق الحصول على خدمات التوظيف فالكل عامل الحق في الحصول على خدمات توظيف وعمل، والحق في الحماية ضد الفصل التعسفي، والمادة 31 التي جاء في مضمونها، عن الحق في ظروف عمل عادلة، تحترم صحته و سلامته وكرامته، والحق في تحديد الحد الأقصى لساعات العمل، وفترات الراحة اليومية والاسبوعية، وفترة سنوية مدفوعة الأجر<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - ديباجة ميثاق الحقوق الأساسية للإتحاد الأوروبي ، بدء العمل به في 07 ديسمبر 2000

<sup>2</sup> - السيد أبو الخير، نصوص المواثيق و الاعلانات والاتفاقيات لحقوق الانسان ، إيتراك للنشر والتوزيع، الإسكندرية،

لتأتي بعدها المادة 32 من الميثاق، وتتكلم عن حظر تشغيل الأطفال، ولا يجوز أن يكون الحد الأدنى لسن الالتحاق بالعمل أقل من الحد الأدنى لسن التخرج من المدرسة، دون الإخلال بمثل هذه القواعد، مثلما يكون مناسباً للشباب القيود المحدودة، و يجب أن يتمتع الشباب الذين يلتحقون بالعمل بظروف عمل مناسبة لأعمارهم، ويجب حمايتهم ضد الإستغلال الإقتصادي، وأي عمل من المحتمل أن يضر بسلامتهم، أو صحتهم، أو نموهم البدني، أو العقلي، أو الأخلاقي، أو الإجتماعي، أو يتعارض مع تعليمهم.<sup>1</sup>

أما حق الحماية القانونية، والإقتصادية والإجتماعية، فالتوفيق بين الحياة العائلية، والحياة المهنية، يكون لكل عاملة الحق في الحماية من الفصل لسبب يتعلق بالأمومة، والحق في إجازة الأمومة مدفوعة الأجر، و إجازة بعد الولادة أو تبني طفل فنصت عليه المادة 33 من الميثاق.

كما أقر الإتحاد العام، وإحترم الحق في إعانات الضمان الإجتماعي، والخدمات الإجتماعية في المادة 34، والتي توفر الحماية في حالات، مثل الأمومة، و المرض وإصابات العمل، والعوز وشيخوخة ، و في حالة فقدان الوظيفة ، وفقاً للقواعد التي يضعها قانون المجتمع، فيكون من حق أي عامل يقيم، و ينتقل، بشكل قانوني داخل نطاق الإتحاد الأوروبي والحصول، على إعانات الضمان الإجتماعي، والمزايا الإجتماعية، و لمكافحة الحرمان الإجتماعي والفقر، وقد أقر كذلك، الحق في الحصول على المعونة الاجتماعية ومعونة الإسكان، من أجل ضمان حياة لائقة، لكل أولئك الذين يفتقرون إلى الموارد الكافية، وفقاً للقواعد التي يضعها قانون المجتمع<sup>2</sup>

<sup>1</sup> - هيثم مناخ، حقوق الطفل الوثائق الإقليمية و الدولية الأساسية، المؤسسة العربية الأوروبية للنشر باريس، 2005

ص16

<sup>2</sup> - المواد 33-34 من ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي 1950

المطلب الثاني: الحماية على مستوى الميثاق الإجتماعي الأوروبي

بتاريخ 18 أكتوبر 1961 تم التوقيع على الميثاق الإجتماعي الأوروبي في مدينة توران "إيطاليا" ، وذلك بعد فترة تحضير وصياغة، ودخل هذا الميثاق حيز التنفيذ بتاريخ 26 فيفري 1965 ، وقد إحتوى على مجموعة من الحقوق التي جاءت لتحمي العمال، وهذا ما سنتعرف عليه من خلال الفرع الأول بدراسة الحقوق الواردة في الميثاق الإجتماعي، وفي الفرع الثاني الحقوق الأساسية للعمال الواردة في الميثاق.

الفرع الأول: الحقوق الواردة في الميثاق الإجتماعي الأوروبي

يهتم الميثاق الإجتماعي الأوروبي، بتقرير الحقوق الإقتصادية و الإجتماعية، و حمايتها مما جعل منه وثيقة مكملة، أو متممة للإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، والتي إهتمت كما ذكر آنفا بتقرير الحقوق المدنية و السياسية و حمايتها.<sup>1</sup>

وقد أوضحت ديباجة هذا الميثاق ، أن التمتع بالحقوق الإجتماعية، يجب أن يضمن من دون أي تمييز أساسه العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصل الإجتماعي.

ويبين الجزء الأول من الميثاق الإجتماعي، بنقاطه 19 الحقوق و المبادئ، التي تسعى الدول المتعاقدة الأطراف في هذا الميثاق إلى تحقيقها، و التي هي عبارة عن سياسة مشتركة لهذه الدول في الحق الإجتماعي، وهذه الحقوق و المبادئ هي كالتالي:

- ✓ يجب أن تتاح لكل شخص فرصة كسب معيشته من عمل يختاره بحرية.
- ✓ يحق لكل العمال شروط عمل عادلة.
- ✓ يحث لكل العمال الأمن و النظافة في أثناء العمل.

<sup>1</sup> محمد أمين الميداني، النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان ، منشورات الحلبي الحقوقية سوريا 2009 ، ص 156-

- ✓ يحق لكل العمال أجر عادل يضمن لهم و لعائلاتهم مستوى معيشيا مرضيا.
- ✓ يحق لكل العمال و المستخدمين الإنتساب الحر إلى المنظمات الوطنية و الدولية لحماية مصالحهم الإقتصادية و الإجتماعية.
- ✓ يحق لكل العمال و المستخدمين الإشتراك في التفاوض الجماعي.
- ✓ يحق للأطفال و المراهقين حماية خاصة ضد الأخطار الجسدية و الخلقية التي يمكن أن يتعرضوا لها.
- ✓ يحق للعاملات في حالة الأمومة و لسائر العائلات في أحوال معينة حماية خاصة في أثناء العمل.
- ✓ يحق لكل شخص الوسائل المناسبة للتوجيه المهني لمساعدة في إختبار مهنة تناسب مصالحه وقدراته الشخصية.
- ✓ يحق لكل شخص الوسائل المناسبة للتأهيل المهني.
- ✓ يحق لكل شخص الإستفادة من كل الوسائل التي تتيح له التمتع بأفضل حالة صحية منشودة.
- ✓ يحق لكل العمال و لمن يعالون الضمان الإجتماعي.
- ✓ يحق لكل شخص يفتقر إلى مصادر معيشية كافية معونة إجتماعية و طبية.
- ✓ يحق لكل شخص الإستفادة من خدمات إجتماعية مناسبة.
- ✓ يحق لكل شخص معوق التأهيل و التدريب المهني و الإجتماعي مهما كان أصل عاهته أو طبيعتها.
- ✓ يحق للعائلة على أنها خلية أساسية في المجتمع حماية إجتماعية و قانونية و إقتصادية ملائمة ، وذلك لضمان ازدهارها الكامل.
- ✓ يحق للأم و الطفل بغض النظر عن الوضع الأسري و الروابط العائلية حماية إجتماعية و إقتصادية مناسبة.



✓ يحق لرعايا إحدى الأطراف المتعاقدة أن يمارسوا على أراضي طرف آخر نشاطا مريحا بالمساواة مع مواطني الطرف المذكور ، مع مراعاة القيود القائمة على أسباب جدية ذات صفة اقتصادية و اجتماعية.

✓ يحق للعمال المهاجرين رعاية إحدى الأطراف المتعاقدة و لعائلاتهم الحماية و المساعدة في أقاليم بقية الأطراف المتعاقدة.<sup>1</sup>

### الفرع الثاني: الحقوق الأساسية للعمال الواردة في الميثاق

نصت المادة الأولى من الميثاق الإجماعي الأوروبي، على حق العمل، موضحة ما يجب أن تتعهد به الأطراف المتعاقدة، من ضرورة ضمان ممارسة فعلية لهذا الحق، وتحقيق أعلى مستوى، و إستمرارية حتى يكون الشغل متوفرا للجميع (الفقرة1)، كما يجب حماية حق العامل في كسب معيشة من عمل يختاره بحرية (الفقرة2)، ويجب كذلك إنشاء خدمات عمل مجانية لكل العمال(الفقرة3)، وتأمين أو تشجيع التوجيه، والتعليم، والتأهيل المهني المناسب(الفقرة4).<sup>2</sup>

أما الحقوق النقابية فتناولها الميثاق الإجماعي الأوروبي، في مادتين أشارت المادة 05 و 06، عنوانها "الحق النقابي" إلى ضمان حرية العمال، و المستخدمين، أو تشجيعها في إنشاء منظمات محلية، و وطنية، و دولية لحماية مصالحهم الإقتصادية ، و الإجماعية وفي إنضمامهم إلى هذه المنظمات هذا من جهة.

كما ألزمت الدول المتعاقدة بأن لا تنص تشريعاتها الوطنية، أو يؤدي تطبيقها إلى أي تعد على الحرية النقابية، وتركت هذه المادة للتشريعات و التنظيمات الوطنية الأطراف المتعاقدة ، أن تحدد الطريقة التي تسمح بتطبيق هذه الضمانات، ونصت المادة 6 من الميثاق من جهتها، على حق التفاوض الجماعي، وذلك بتيسير التشاور، وبتأمين تمثيل

<sup>1</sup> - ديباجة الميثاق الإجماعي الأوروبي.

<sup>2</sup> - المادة الأولى ، الفقرات 1-2-3-4 من الميثاق الإجماعي الأوروبي.

متساوي، بين العمال و أصحاب العمل، وبتشجيع هذا التشاور وتنظيم شروط العمل من خلال إتفاقيات جماعية، بين أصحاب العمل، أو منظمات أصحاب العمل من جهة أخرى ومنظمة العمال من جهة ثانية، كما يجب تيسير اعتماد الإجراءات المناسبة، و إستخدامها للمصالحة، و التحكيم الطوعي، و ذلك لحل خلافات العمل (الفقرات 1،2،3) كما تقر هذه الأطراف بحق العمال، في رفع دعاوى مشتركة في حال تنازع المصالح، و بحقهم في الإضراب، بشرط إحترام لإلتزامات المنبثقة عن الإتفاقيات الجماعية<sup>1</sup>.

أما الحق في الضمان الإجتماعي، وفي الحماية الإجتماعية، و القانونية، و الإقتصادية فقد نصت عليه المادة 12، يجب أيضا على الأطراف المتعاقدة في الميثاق الإجتماعي الأوربي، بسن نظام الضمان الإجتماعي، و المحافظة عليه بشكل مناسب، و مساوي على الأقل لمستوى التصديق الذي نصت عليه الإتفاقية الدولية للعمل رقم (102)، و الخاصة بالمعيار الأدنى للضمان الإجتماعي، كما على هذه الدول أن تسعى للتعويض بهذا المستوى (الفقرة 1،2،3) ، و أكدت الفقرة الرابعة من نفس المادة على ضرورة إتخاذ التدابير، أو الأساليب التي تسمح بضمان المساواة في المعاملة، بين جميع العمال .

ونصت المادة (13) ، من جهتها على الحق في المساعدة الإجتماعية و الطبية ، فيجب أن يحصل كل شخص بغض النظر عن موارده مساعدة مناسبة، و تأمين العلاج التي تطلبها حالته الصحية، كما من حقه الحصول على الخدمات العامة، و الخاصة (الفقرات 1،2،3) ونصت الفقرة (4) من هذه المادة، على ضرورة تحقيق المساواة بين و المتواجدين بشكل قانوني على أقاليمها، و أكدت المادة (16) ، على حق العائلة في حماية إجتماعية و قانونية و إقتصادية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> - المادة 6،5 من الميثاق الإجتماعي الأوربي.

<sup>2</sup> - المادة 12،13،16 من الميثاق الإجتماعي الأوربي.

وفي الأخير جاء الميثاق الإجتماعي الأوروبي، بحق العمال المهاجرين و عائلاتهم في الحماية و المساعدة، وهذا ما نصت عليه المادة (19) منه، فأوجبت على عاتق الأطراف المتعاقدة عدة ضمانات بقصد حماية حق العمال المهاجرين و عائلاتهم في الحماية والمساعدة ، ومن هذه الضمانات، الحفاظ على وجود خدمات مجانية مناسبة، بهدف مساعدة هؤلاء العمال، أو التأكيد على وجود مثل هذه الخدمات (الفقرة1)، إتخاذ التدابير المناسبة لتسهيل رحيل هؤلاء العمال، و عائلاتهم، و سفرهم و إستقبالهم، و ضمان الخدمات الصحية، و الطبية الضرورية لهم، أثناء سفرهم، و ضمان الشروط الصحية الجيدة، و معاملتهم معاملة ليست أدنى من معاملة مواطنيهم فيما يخص الأمور التالية:

- الأجور وشروط الشغل.
- الانضمام إلى المنظمات النقابية و التمتع بالميزات التي تمنحها الإتفاقية الجماعية.
- المسكن.

كما يجب على الأطراف المتعاقدة، ضمان معاملة العمال المتواجدين في أقاليمها بشكل قانوني معاملة ليست أدنى من معاملة مواطنيهم، فيما يتعلق بالضرائب، و الرسوم والغرامات المتعلقة بالعمل، و الموجبات من العمل (الفقرة5)، ويجب عليها تسهيل لم شمل عائلة العامل المهاجر المسموح له بالإقامة في أقاليمها، وذلك بقدر الإمكان (الفقرة6) ويجب على الأطراف المتعاقدة حماية العمال أو الآداب العامة (الفقرة 7،8) ويجب عليها أن تسمح لهؤلاء العمال بتحويل ما يرغبون فيه مما كسبوه، أو وفروه، وذلك ضمن الحدود التي حددها التشريع (الفقرة9).<sup>1</sup>

كما نصت المادة (2)، من الميثاق الإجتماعي الأوروبي، وعنوانها الحق في شروط عمل عادلة، على الأطراف المتعاقدة، بالنص على تحديد مدة معقولة للعمل اليومي والأسبوعي، وتخفيض أسبوع العمل أيضا وبشكل تدريجي، إذا سمحت بذلك زيادة الإنتاج

<sup>1</sup> محمد أمين الميداني، مرجع سابق، ص 164 - 165.

والعوامل الأخرى المرتبطة به (الفقرة 1)، كما على هذه الأطراف أن تضمن للعمال إجازة مأجورة، وأن تمنحهم عطلة سنوية مأجورة مدتها أسبوعان على الأقل، وأن تقوم بتخفيض مدة العمل للعمال المستخدمين في أعمال خطيرة، أو مضرة بالصحة، أو تمنحهم إجازات إضافية مأجورة، وعليها أيضا أن تتضمن للعمال راحة أسبوعية تتوافق قدر الإمكان مع يوم العطلة الأسبوعي والمتعارف عليه كالיום راحة في بلدان هذه الأطراف<sup>1</sup>

وبينت المادة 3 وعنوانها الحق في الأمن والصحة، في أثناء العمل بأن تقوم الأطراف المتعاقدة على سن أنظمة الأمن والصحة، وإجراءات مراقبة هذه الأنظمة، وعلى مشاوره أصحاب العمل والعمال، إذا استدعت الحاجة وذلك بهدف تحسين الأمن و الصحة في العمل.

وأكدت كذلك على الحق في أجر عادل، وذلك بالإقرار بحق العمال بأجر كاف يؤمن لهم ولعائلاتهم مستوى معيشيا لائقا، وبالإقرار بحقهم بزيادة الأجر في حال العمل ساعات إضافية، وبحقهم ذكورا كانوا أم إناثا بأجر متساوي لدى تساوي قيمة العمل<sup>2</sup>

أما ضمانات الحماية للعمال فبدأت المادة (7)، وعنوانها حق الأطراف والمراهقين في الحماية بالتركيز في فقرتها الأولى، على الحد لشغل الأطفال، وهو سن 15 سنة ولكنها إستثنت من هذه القاعدة الأعمال المعروفة بسهولة، والتي لا يمكن أن تؤثر على صحتهم، أو أخلاقهم، أو تعليمهم، وحددت الفقرة الرابعة من هذه المادة، مدة عمل العمال الذين لم يبلغوا (16) من عمرهم بشكل يتوافق مع متطلبات تطورهم وبخاصة إحتياجات تأهيلهم المهني، وتتعهد الأطراف المتعاقدة، برفع السن الأدنى المسموح به في العمل في الأعمال التي تعد خطيرة، أو مضرة بصحة الأطفال، كما عليها أن تحظر تشغيلهم إذا

<sup>1</sup> - المادة 2 الفقرة 3-4-5 من الميثاق الإجماعي الأوروبي

<sup>2</sup> - المادة 3 الفقرة 1-2-3 من الميثاق الإجماعي الأوروبي

كانوا ما يزالون خاضعين للتعليم الإلزامي، وبخاصة في الأعمال التي تمنعهم من الاستفادة منه الفقرة (3).

وكرس الميثاق الإجماعي الأوروبي المادة (7)، الفقرات (5) ، و(6) ، و(10) للعمال الفتيان المتدربين، وللمراهقين، حيث يحق لهؤلاء العمال أجر عادل أو تعويض مناسب، كما تعد من ساعات العمل، الساعات التي يخصصها المراهقون للتأهيل المهني، في أثناء مدة العمل العادية كما يستفيد من حماية خاصة الأطفال المراهقين الذين يتعرضون لمخاطر جسدية وقلبية، وبخاصة المخاطر الناجمة مباشرة أو غير مباشرة عن عملهم.

وتتعهد أخيرا الأطراف المتعاقدة بتحديد إجازة سنوية مأجورة مدتها ثلاثة أسابيع على الأقل للعمال الذين لم يبلغوا الثامنة عشرة سنة، وحظر تشغيل هؤلاء العمال في أعمال ليلية باستثناء بعض الأشغال التي حددها التشريع، أو التنظيم الوطني.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - المادة 7 الفقرات 3-5-6-10 من الميثاق الإجماعي الأوروبي

المبحث الثاني: حماية علاقة العمل على الصعيد العربي

بمرور عشرات السنين على إستقلال الأقطار العربية، و رسوخ دعائم الوحدة و جامعة الدول العربية، وسرعة إيقاع حركة حقوق الإنسان، والعمال، عالميا وإقليميا نظرا للتطورات العملية، كانت كلها أمور تحتم وضع تنظيم إقليمي عربي لحقوق الإنسان، والعمال، على نحو ما فعلته أوروبا، وأمريكا، وإفريقيا، والذي يتضمن إنشاء آليات لتنفيذ، و مراقبة صكوك والمواثيق، والاتفاقيات، والتوصيات، في مجال حقوق الإنسان، والعمال، خاصة فيما يتعلق بحماية علاقة العمل، المعقودة في إطار الجامعة العربية، ومن هنا بدأت الجهود العربية لإصدار، إتفاقيات عربية متعلقة بالحقوق العمال، و منظمة العمل العربية، وهذا ما سنتطرق إليه في مطلبين، حيث سنتحدث في المطلب الأول عن حقوق العمال في الإتفاقيات العربية، و منظمة العمل العربية في المطلب الثاني.

المطلب الأول : حقوق العمال في الإتفاقيات العربية

عقد في إطار الجامعة العربية، العديد من الإتفاقيات العربية البيئية، التي تهدف إلى تحقيق التعاون العربي، في كثير من المجالات، ومن بينها ما تعلق بحقوق العمال، وهذا ما سوف نبينه، من خلال الفرع الأول الميثاق العربي لحقوق الانسان والفرع الثاني الميثاق العربي للعمل و الفرع الثالث ميثاق العمل الاجتماعي.

الفرع الأول: الميثاق العربي لحقوق الانسان

جاء في هذا الميثاق جملة من الأهداف، يأتي في مقدمتها وضع حقوق الإنسان في الدول العربية، ضمن الاهتمامات الوطنية الأساسية، التي تجعل من حقوق الإنسان مثلا سامية وأساسية، توجه إرادة الإنسان في الدول العربية، و تمكنه من الارتقاء نحو الأفضل وفقا لما ترصيه القيم الإنسانية النبيلة، أما على مستوى حقوق العمال، فقد أكد الميثاق بأن العمل حق طبيعي لكل مواطن، و تعمل الدولة على توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر

عدد ممكن من المقبلين عليه، مع ضمان الإنتاج، وحرية العمل، وتكافؤ الفرص، من دون أي نوع من أنواع التمييز، على أساس العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو اللغة، أو الرأي السياسي أو الانتماء النقابي، أو الأصل الوطني، أو الأصل الاجتماعي أو الإعاقة أو أي موضع آخر، و بأن لكل عامل الحق في التمتع بشروط عمل عادلة، و مرضية تؤمن الحصول على أجر مناسب، في مجال الاستفادة الفعلية من التدريب، و التكوين والتشغيل و حماية العمل، و الأجور، عند تساوي قيمة العمل و نوعيته، والحق و حرية تكوين الجمعيات، أو النقابات المهنية، والانضمام إليها، والحق في الإضراب، و الحق في المستوى معيشي كاف للعامل ولأسرته، يوفر الرفاهية والعيش الكريم، والحق في الضمان الاجتماعي و الرعاية الصحية<sup>1</sup>.

و كذلك المادة (34) منه تعلن صراحة، بأن الحق في العمل هو حق طبيعي لكل مواطن، أما الفقرة (ج) من هذه المادة، فتوضح بأن كل دولة عضو في هذا الميثاق، تضمن للعمال الأجانب المقيمين على أراضيها الحماية ذاتها المقررة لمواطنيها، وفقا لتشريعاتها النافذة<sup>2</sup>.

### الفرع الثاني: ميثاق العربي للعمل

بتاريخ 21 مارس 1965 وافق مجلس الدول الجامعة العربية ، على الميثاق العربي للعمل الذي دخل حيز النفاذ في 04 ديسمبر 1969.

يؤكد الميثاق العربي للعمل، على ما يحققه التعاون في ميدان العمل، من ضمان حقوق الإنسان العربي، في حياة كريمة أساسها العدالة الاجتماعية، و لهذا يطالب الميثاق الدول الأطراف بأن تسعى إلى تحقيق ظروف للعمل، عادلة و مرضية، فضلا عن العمل

<sup>1</sup>-محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في التشريع العمل المقارن الحماية القانونية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد الثاني، دمشق، المجلد 25، 2009، ص369

<sup>2</sup>-المادة 34 من الميثاق العربي لحقوق الإنسان، انعقد في 21 مارس 1965 ودخل حيز النفاذ في 04 ديسمبر 1969

المشترك بين الدول العربية على التعاون الكامل في الشؤون العمالية، بغية العمل على إرساء دعائمها على أساس من التكامل بين هذه الدول، كذلك فقد أكد الميثاق العربي للعمل، ضرورة تطوير الأجهزة الحكومية المختصة بالشؤون العمالية، في الدول العربية بما يلائم والتطور الاجتماعي، والإقتصادي لهذه الدول، والعمل البيئي فيما بين هذه الدول بغية الوصول إلى بلوغ مستويات متماثلة في التشريعات العمالية، والتأمينات الاجتماعية بين مختلف هذه الدول، والقيام بالدراسات المشتركة في مجال تخطيط القوى العاملة وتشغيلها، والعمل على تقريب مستويات الحد الأدنى للأجور بقدر المستطاع ما بين الدول العربية فضلا عن القيام بالدراسات المشتركة في مجال علاقات العمل والإدارة، بغية إقامة هذه العلاقات على أسس مستقرة وعادلة، والعمل على توحيد شروط العمل وظروفه فيما يخص عمالها<sup>1</sup> كما نص الميثاق على آلية لمتابعة تنفيذ أحكامه، المتضمنة ضمان التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية وهي أن يجتمع وزراء العمل العرب مرة كل عام لتبادل وجهات النظر في الشؤون العمالية العربية، وتنسيق سياسة الدول العربية في المؤتمرات الدولية<sup>2</sup>.

### الفرع الثالث: ميثاق العمل الاجتماعي العربي

في عام 16 سبتمبر 1971 وافق مجلس الجامعة العربية، على ميثاق العمل الاجتماعي العربي، ويعد العمل الاجتماعي العربي بمثابة إعلان، عن جملة من الحقوق الاقتصادية الاجتماعية، ويتكون الميثاق من مجموعة من المبادئ و الأهداف، التي توجه العمل العربي المشترك في الميدان الاجتماعي، وقد نص الميثاق على الحقوق المختلفة المتعلقة بالعمل على نحو التالي: الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، فينص الميثاق على أن لكل عامل الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، تؤمن الحصول

<sup>1</sup>-وائل أحمد علام، الميثاق العربي لحقوق الانسان، دار النهضة العربية، 2005، مصر، ص27

<sup>2</sup>-محمد عرفان الخطيب المرجع السابق ص28



على أجر مناسب لتغطية مطالب الحياة الأساسية له ولأسرته، وتكفل تحديد ساعات العمل والراحة والإجازات المدفوعة الأجر، وقواعد حفظ الصحة والسلامة المهنية وحماية النساء والأطفال والأشخاص ذوي الإعاقات أثناء العمل كذلك نص الميثاق على حرية العمل و منع التمييز، وأعتبر أن العمل حق طبيعي لكل مواطن، وتعمل الدولة توفير فرص العمل قدر الإمكان لأكبر عدد ممكن من المقبلين عليه، مع ضمان الإنتاج وحرية العمل و تكافؤ الفرص، ودون أي نوع من أنواع التمييز، ومنع تمييز في العمل يتفق مع الإتفاقية الخاصة بالتمييز في مجال الإستخدام والمهنة وكذلك أقر الميثاق للعمال الحق في حرية تكوين الجمعيات، أو النقابات المهنية والانضمام إليها، بحيث أن لكل شخص الحق في حرية تكوين الجمعيات، أو النقابات المهنية والانضمام إليها، وحرية ممارسة العمل النقابي، من أجل حماية مصالحه. تكفل كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحدود التي تنص عليها التشريع النافذ، وتقضي حرية ممارسة العمل النقابي، و عدم إرغام أي شخص على الانضمام إلى نقابة معينة كذلك نص على الحق في الضمان الإجتماعي، بما في ذلك التأمين الإجتماعي.

و يشمل الضمان الإجتماعي المجالات التالية: الرعاية الطبية، وإعانات المرض، وإعانات الأمومة، وإعانات شيخوخة ، وإعانات إصابات العمل وإعانات الأسرة، وجاء أيضا في الميثاق على المساواة بين الرجل و المرأة في الأجر، بحيث لا يجوز التمييز الرجل و المرأة في الحق الإستفادة الفعلية من التدريب، و التكوين والتشغيل و حماية العمل و الأجر، عند تساوي قيمة و نوعية العمل ، و يتفق هذا مع الإتفاقية الخاصة بمساواة العمال و العاملات في الأجر لدى تساوي قيمة العمل<sup>1</sup> .

<sup>1</sup>-وائل أحمد علام، المرجع السابق ص37- 39

المطلب الثاني: الحماية على مستوى منظمة العمل العربية

أنشأت منظمة العمل العربية كوكالة متخصصة، تعني بشؤون العمل و العمال، على الصعيد القومي، في إطار جامعة الدول العربية، حيث أن التعاون في ميدان العمل هو أفضل ضمان لحقوق الانسان العربي، في حياة حرة كريمة، أساسها العدالة الاجتماعية.

وفي 12 جانفي عام 1965، وافق المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب، الذي عقد في بغداد، على مشروع النظام الأساسي لمنظمة العمل العربية، وهذا ما سنتناوله في الفرع الأول، من خلال ذكر الحقوق المضمونة للعمال بموجب النظام الأساسي للمنظمة، وفي الفرع الثاني سوف نتكلم عن الإتفاقيات و التوصيات التي جاءت بها المنظمة.

الفرع الأول: الحقوق المضمونة للعمال بموجب النظام الأساسي للمنظمة

لقد احتل الحق في العمل موقعه اللائق، في النظام الأساسي لمنظمة العمل العربية، حيث يؤكد النظام الأساسي لها ، أن الدول العربية ، قد أقرت هذا النظام إيماناً منها بأن العمل ليس سلعة<sup>1</sup> كما ورد في النظام الأساسي للمنظمة، فإنها تهدف إلى تحسين ظروف العمل و شروطه، بما يتفق مع كرامة الإنسان العربي، و السعي إلى الرفاهية، وتحقيق تكافؤ الفرص، والعدالة الاجتماعية، و تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل، وتوحيد التشريعات العمالية ، وظروف و شروط العمل، والقيام بالدراسات والأبحاث في الموضوعات العمالية المختلفة، وعلى الأخص تخطيط القوى العاملة، وظروف وشروط العمل للمرأة و الأحداث ، والمشاكل المتعلقة بالعمل في الصناعة و التجارة المهنية، و الثقافة العمالية، والصناعات الصغرى و الريفية، والتصنيف المهني ، و تقديم المعونة الفنية في ميدان العمل للدول العربية ، ووضع خطة لنظام التأمينات الاجتماعية ، ووضع خطة التدريب المهني ، وتنظيم حلقات تدريبية للعمال ، وإعداد القاموس العربي المهني

<sup>1</sup>- عبد الفتاح مراد ، المرجع السابق ص23

للعمال<sup>1</sup> وأن من حق القوى العاملة في الوطن العربي ، أن تعمل في ظروف و شروط ملائمة ، تتفق مع كرامة الإنسان العربي ، وبأن لجميع البشر(العمال ) الحق في السعي وراء رفاهيتهم المادية والروحية ، و في ظروف أساسها منح فرص متساوية ، وتحقيق مبدأ العدالة الاجتماعية.<sup>2</sup>

### الفرع الثاني : الإتفاقيات والتوصيات التي جاءت بها منظمة العمل العربية

يتمثل دور منظمة العمل العربية ، في حماية علاقة العمل و العمال من خلال إصدارها للاتفاقيات و التوصيات ، حيث أن مؤتمر العمل العربي ، قد أقر العديد من الاتفاقيات و التوصيات ، و التي بلغت إلى حد الآن تسعة عشر اتفاقية و تسعة توصيات ، و من خلال هذا الفرع سننظر إليها:

#### أولاً: الإتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل

تعتبر الاتفاقية العربية لمستويات العمل ، من أن مراعاة الدولة للمبادئ الإنسانية للعمل ، هي الطريق إلى تحسين أحوال العمل داخل الوطن العربي<sup>3</sup> وتؤكد الاتفاقية على جملة من الحقوق ، المتعلقة بالعمل ، كالحق في العمل وحظر السخرة ، ومنع التمييز وتوفير الحماية لذوي الإحتياجات الخاصة ، والأحداث و النساء العاملات ، وحق تكوين النقابات ، وتنص كذلك على مراعاة حقوق العمال ، وذلك بأن لكل مواطن قادر حق المنتج الذي يمكنه من أن يكسب عيشه ، و أن يحيا حياة كريمة وحرية العمل بما يكفل حق للأفراد في الإختيار الحر للعمل وفي تغييره ، ولا يجوز إبرام عقد لمدى الحياة ، ويجب أن تكون الحماية التي تقررها مستويات العمل واحدة وألا تتطوي على أي تفريق

<sup>1</sup>-مؤتمر العمل العربي ، المسائل المالية والخطة المتوازنة ،البند الرابع ، الدورة43، 10-17،أفريل القاهرة، 2016، ص8

<sup>2</sup>- ديباجة النظام الأساسي لمنظمة العمل العربية 1965

<sup>3</sup>- ديباجة الاتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 ، بشأن مستويات العمل

بين العمال كتفريق بسبب الجنس ، أو الأصل العنصري ، أو اللون ، أو الدين ، أو الرأي السياسي ، وتمنح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل ، وذلك عند تماثل العمل ، تلتزم المنشآت الكبيرة بتخصيص نسبة مئوية ، من العاملين بها للعمال العجزة المؤهلين مهنياً ، و كذلك للعمال أن يكونوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم<sup>1</sup>.

### ثانياً : الاتفاقية العربية رقم (2) لعام 1966 بشأن تنقل الأيدي العاملة

في عام 1968 وافق مجلس الجامعة ، على اتفاقية تنقل الأيدي العاملة ، التي دخلت حيز النفاذ في 01 فيفري 1971 ، وعدلت في 13 مارس 1975 ، وتسعى الاتفاقية بصفة أساسية ، إلى ضمان حرية تنقل الأيدي العاملة ، في الوطن العربي ، وعونا على تحقيق العمالة الكاملة ، و في سعيها نحو حرية تنقل الأيدي العاملة ، تعمل على تيسير الحق في العمل وتحقيقاً لذلك :

تتعهد الأطراف المتعاقدة بتسهيل تنقل الأيدي العاملة فيما بينها ، والعمل على تيسير الإجراءات الرسمية الخاصة بذلك<sup>2</sup> و تتبادل الأطراف المتعاقدة مرة كل عام على الأقل جميع البيانات ، و المعلومات اللازمة لتيسير تنقل الأيدي العاملة فيما بينها ، وتشمل هذه البيانات و المعلومات على الأخص ظروف العمل و أحوال المعيشة ، كما يتمتع العمال الذين ينتقلون للعمل بالحقوق والمزايا ، التي يتمتع بها عمال الدولة التي ينتقلون للعمل بها ، ويشمل ذلك على الأخص الأجور، و ساعات العمل ، والراحة الأسبوعية ، و الإجازات بأجر ، و التأمينات الاجتماعية ، و الخدمات التعليمية و الصحية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> - الجزء الأول ، الأحكام العامة للاتفاقية بشأن مستويات العمل 1966

<sup>2</sup> - ديباجة الاتفاقية العربية رقم (2) لعام 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة - دخلت حيز النفاذ في 01 فيفري 1971

<sup>3</sup> - المواد 6،1 من الاتفاقية بشأن تنقل الأيدي العاملة 1967

ثالثا : الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية

في 12 مارس 1979 ، و تنفيذًا للمادة الرابعة من الميثاق العربي للعمل ، بشأن موافقة الدول العربية على أن تعمل على بلوغ مستويات متماثلة في التشريعات العمالية و التأمينات الاجتماعية<sup>1</sup>.

وتطبيقًا للمادة الثالثة من النظام الأساسي لمنظمة العمل العربية ، التي تنص على أن من بين أهدافها توحيد التشريعات العمالية و ظروف و شروط العمل ، في الدول العربية كلما أمكن ذلك ، فإن المفاوضة الجماعية هي الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقات العمل ، على أسس عادلة بما يتماشى مع التطور الاقتصادي و الاجتماعي ، وأنها تكتسب أهمية خاصة حيث تلقتي فيها إرادة الطرفين لتنظيم شروط و ظروف العمل ، وتحديد الحقوق و المزايا التي تنقرر للعمال بما يحقق السلام الاجتماعي و العدالة الاجتماعية ، فإن تشريعات العمل تمثل الحدود الدنيا لحقوق العمال مراعات في ذلك إمكانات المنشآت الصغيرة ، فقد أصبحت المفاوضة الجماعية وسيلة أساسية لتحسين مستويات العمل ، ورفع مستوى معيشة الأيدي العاملة ورفع الكفاءة الإنتاجية<sup>2</sup>.

رابعا : الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد و حماية الأجور

إنطلاقًا من نص المادة الأولى من الميثاق العربي للعمل ، بشأن تحقيق العدالة الاجتماعية ورفع مستوى القوى العاملة ، والتزامًا بحكم المادة الثامنة من الميثاق المذكور ، بشأن وضع حد أدنى لمستويات الأجور في الدول العربية ، واقتناعًا بالرؤية العلمية للأجور ، كمرادود عادل للعمل المنتج .

<sup>1</sup> - ديباجة ، الاتفاقية العربية رقم (11) لعام 1979 بشأن المفاوضة الجماعية

<sup>2</sup> - المادة الثالثة من النظام الأساسي لمنظمة العمل العربية 1965

يعتبر التحديد العلمي للأجور، هو الضمان الأكيد لدرء عوامل التآكل بفعل التغيرات في الأسعار أو ارتفاع معدلات التضخم ، وبأن وسائل التشاور والحوار والتفاوض ، هي وسائل أصبحت متاحة وسائدة لتحديد الأجر بشكل يؤمن للعامل مستوى عيش إنساني لائق ، ويوفر الضمانات الفعالة لحماية الأجر باعتباره المورد الرئيسي لمعيشة العامل وأسرته<sup>1</sup>.

وقد جاء في مضمون موادها عن تعريف الأجر في الباب الأول حيث إعتبر أن الأجر، هو كل ما يتقاضاه العامل مقابل عمله ، بما فيه العلاوات والمكافآت والمنح و المزايا ، وغير ذلك من متمات الأجر،<sup>2</sup> في حين جاء في الباب الثاني عن حماية الأجور ، حيث نصت مواد الخمسة عشر عن كيفية دفع الأجر للعامل ، ويجب أن يكون نقدا وبالعملة المحلية ، ويجوز الاتفاق على غير ذلك ، وكذلك نصت على أنه يجب أن يقدم للعامل أجره كاملا حتى إن لم يقم به لأسباب خارجة عن إرادته ، كما يمنع على صاحب العمل أن يتصرف في أجره ، كما أكدت عن النسبة التي يجوز الحجز أو التنازل عنها من أجر العامل ، كذلك أعطى للمرأة الأجر المماثل لأجر الرجل عند تماثل العمل ، كما أوجب على التشريع الوطني دفع مستحقات العامل بمجرد إنهاء علاقة العمل.<sup>3</sup>

وقد تكلم الباب الثالث عن الحد الأدنى للأجور ، ويقصد به المستوى المقدر للأجر ليكون كافيا لإشباع الحاجات الضرورية للعامل وأسرته ، كالملبس والتغذية والسكن ، للعيش بمستوى إنساني لائق ، وقد ألزمت كل دولة من الدول الأعضاء ، أن تشكل لجنة أو لجان يمثل فيها الحكومة ، وأصحاب الأعمال ، والعمال تكون مهمتهم تحديد الحد

<sup>1</sup> - ديباجة الاتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد وحماية الأجور

<sup>2</sup> - الباب الأول المادة (2) من الاتفاقية العربية بشأن تحديد وحماية الأجور 1983

<sup>3</sup> - الباب الثاني المواد 2، 7، 9، 13، من الاتفاقية العربية بشأن تحديد وحماية الأجور 1983

الأدنى للأجور، كما تراجع اللجنة الحد الأدنى للأجور دورياً لفترات لا تزيد عن سنة ، وذلك لتواكب الأجور الحقيقية لمستوى تكاليف المعيشة.<sup>1</sup>

### خامساً: توصية رقم (1) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية

بناء على مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته السادسة ، بمدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية ، في مارس 1977، فقد قرر الأخذ باقتراحات معينة بشأن السلامة والصحة المهنية ، وقرر أن تصاغ هذه الاقتراحات في شكل توصية والموافقة عليها.<sup>2</sup>

ولقد نصت هذه التوصية في موادها التسعة (9) ، على ضرورة تجميع الأجهزة المختصة بالسلامة والصحة المهنية في كل دولة عربية في جهاز واحد ، وتدعيم الطب الوقائي ، وذلك بتهيئة طاقم من الأطباء ، و المساعدين المتخصصين في الطب المهني ، وتدعيم السلامة المهنية ، و تحقيق مبدأ المشاركة بين منشأة و العاملين فيها ، في تنظيم أمور السلامة و الصحة المهنية ، ومتابعة تنفيذ برامجها ، وتدريبهم على وسائل السلامة والصحة المهنية قبل وأثناء ممارستهم للعمل ، كما ينبغي أن توفر الرعاية الاجتماعية للعمال ، من مساكن صحية ملائمة ، ورعاية طبية لعائلاتهم ، و الاهتمام بالوسائل الترفيهية والرياضية للعمال وأسرهم.<sup>3</sup>

### سادساً : التوصية العربية رقم (2) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني

في دورته السادسة في مدينة الإسكندرية بجمهورية مصر العربية ، في مارس 1977 ، انعقد مؤتمر العمل العربي الذي أعتبر أنه من الأفضل وضع معايير وإجراءات

<sup>1</sup> - الباب الثالث 16، 18، 20، من الاتفاقية العربية بشأن تحديد وحماية الأجور

<sup>2</sup> - ديباجة توصية العربية رقم (1) لعام 1977، بشأن السلامة والصحة المهنية

<sup>3</sup> - المواد 1-9 من التوصية بشأن السلامة والصحة المهنية

تفصيلية للاسترشاد بها عند تطبيق الأحكام الواردة في الاتفاقية قد قرر وضع هذه المعايير والإجراءات في شكل توصية<sup>1</sup>.

ولقد نصت الاتفاقيات، في موادها الستة عشر (16)، على أن تطبيق هذه التوصية يكون، في النشاطات الخاصة بالتوجيه والتدريب المهني، أن تشمل تلك النشاطات البرامج الموجهة، لمختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، وهذا ما نصت عليه المادة (3)، من الاتفاقية.

كما تعتبر عملية التوجيه المهني، إحدى المراحل الأساسية في إعداد العمال المدربين اللازمين للتنمية، وبصفة خاصة في عملية تخطيط الاستخدام، ووضع سياستها في مجال التوجيه المهني، أن تأخذ في اعتبارها ما يلي:

أ- خطط وعمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستويين الوطني والعربي

ب- السياسة العامة لتنمية الموارد البشرية على المستويين الوطني والعربي بما يتعلق سياسة التعليم العام وسياسات الاستخدام والأجور ونتائج الدراسات والإحصاءات، وهذا ما نصت عليه المادة (5) من الاتفاقية<sup>2</sup> كما أشارت المادة السابعة من هذه الاتفاقية، على ضرورة وضع الدول الأعضاء خططها القصيرة، والمتوسطة، والطويلة المدى، للتوجيه والتدريب المهني في ضوء ما يلي:

أ- أهداف سياسة التوجيه والتدريب المهني وأولوياتها

ب- أن يتم التخطيط على أساس تلبية الاحتياجات التدريبية في مختلف أنحاء الوطن

ج- الدراسات الخاصة بالإمكانات والاحتياجات التدريبية على مستوى المنشآت

<sup>1</sup> ديباجة، التوصية العربية رقم (2) لعام 1977، بشأن التوجيه والتدريب المهني

<sup>2</sup> المواد 3، 5 من التوصية العربية رقم (2) لعام 1977، بشأن التوجيه والتدريب المهني



د- الحرص على التنسيق بين نشاطات التدريب في القطاعات الاقتصادية المختلفة، و تحقيق توازن بين القطاعات المختلفة في هذا المجال.<sup>1</sup>

### سابعا : التوصية العربية رقم (5) لعام 1981 بشأن بيئة العمل

جاء مؤتمر العمل العربي المنعقد في مدينة بنغازي 17 مارس 1981 ، باقتراحات معينة بشأن بيئة العمل ، وأقر بأن تصاغ هذه الاقتراحات على شكل توصية<sup>2</sup> والتي نصت موادها السبعة (7) على أن تعمل الدول العربية ، على تشجيع البحث العلمي ، في مجال حماية بيئة العمل ، ووضع جدول بين الحدود القصوى للمواد الكيماوية السامة والضارة ، وحدود العوامل الطبيعية (الفيزيائية) المسموح بها في جو العمل ، وتنظيم جدول بالصناعات والأعمال المسببة للسرطان المهني ، والأعمال الخطرة والشاقة والضارة بالصحة وتحديد المدة القصوى ، التي يسمح للعامل بالعمل بها .

كما تعمل الدول العربية ، على تحقيق التعاون والتنسيق بين الاجهزة المشرفة على حماية البيئة العامة ، وبين أجهزة السلامة والصحة المهنية ، والقيام بتشجيع النهوض بالجمعيات الوطنية لحماية العاملين من الأخطار المهنية المختلفة وتحسين بيئة العمل<sup>3</sup> .

### ثامنا :التوصية العربية رقم (6) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية

عام 1983 وافق مؤتمر العمل العربي المنعقد في دورته الحادية عشرة، بمدينة عمان بالأردن ، توصية خاصة بالخدمات الاجتماعية العمالية ، حيث إعتبر أنه من الأهمية وضع معايير وإجراءات تفصيلية للاسترشاد بها ، بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية ، ورأى أن تصاغ هذه المعايير والإجراءات في شكل توصية<sup>4</sup> وجاء في

<sup>1</sup> - المواد 10،7 ، من التوصية العربية رقم (2) 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني

<sup>2</sup> - ديباجة التوصية العربية رقم (5) لعام 1981 بشأن بيئة العمل

<sup>3</sup> - المواد 2، 3، 4، 5، 6، من التوصية العربية رقم (5) لعام 1981 بشأن بيئة العمل

<sup>4</sup> - ديباجة، التوصية العربية رقم (6) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية

مضمون هذه التوصية الباب الأول منها، الإشارة إلى المبادئ الخاصة بالخدمات الاجتماعية العمالية ، وكيفية مراعاتها من تحقيق الجانب الإنساني للعامل ، وأن تدار بطريقة تضمن إحترام شخصية العامل والإحتفاظ بكرامته ، وحرية العامل في الإنتفاع بالخدمات الاجتماعية العمالية ، وعدم إجباره على الإشتراك فيها ، وعدم إعتبار الخدمات كبديل عن الأجر الذي يحصل عليه ، أما الباب الثاني فأشارا إلى كيفية تنظيم الخدمات الاجتماعية العمالية ، وهذا على ثلاثة مستويات ، فأول هو مستوى القومي وذلك بإجراء البحوث المتعلقة بالخدمات الاجتماعية العمالية ، وكذلك تفتيش وتوعية المسؤولين وأصحاب العمل والعمال عن أهمية توفير الخدمات الاجتماعية العمالية ، أما المستوى الثاني فيتولى دراسة أحوال العمال ، بالمنشآت والتعرف على ظروف العمل بها ، وعلى إحتياجات العاملين والمشاكل ، التي تعيق تكيفهم، ليأتي بعدها المستوى الثالث والذي يكون على مستوى المؤسسات العامة ، و جاء الباب الثالث و الرابع لي يشير على تلبية الحاجات الاجتماعية و الصحية والثقافية ، وكذلك تمويل الخدمات الاجتماعية العمالية .<sup>1</sup>

<sup>1</sup> - المواد 1، 2، 4، 7، من التوصية العربية رقم (6) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية

خاتمة

### خاتمة:

أخيرا بعد هذه الدراسة التي تناولنا فيها موضوع حماية الدولية لعلاقة العمل ، في المنظمات العالمية والإقليمية ، يبدو جليا إهتمام المجتمع الدولي ، بصورة متزايدة وكبيرة لحقوق العمال من أجل النهوض بمستوى العمالة ، وحماية العمال ، وتحسين ظروف العمل ، ورفع المستوى المعيشة.

كما يبرز جهود منظمة العمل الدولية في سعيها المتواصل إلى إعداد التقارير وبرمجة المؤتمرات الدولية ، لتوفير الحماية لهذه الفئة ، وكذلك من خلال نظامها الأساسي، الذي يهدف إلى جعل المنظمة أداة فعالة في حماية ، كما أن إبرامها للعديد من الإتفاقيات والتوصيات ، التي تهدف إلى جعل الحق في العمل أكثر سهولة ، ذلك بتوفير كل الظروف المساعدة وأيضا إزالة كل العوائق التي تحول دون الإستفادة من هذا الحق بإعتباره مفتاحا للإستقرار الاجتماعي ، وأيضا إحاطة هذا الحق بهامش من الحرية المتمثلة في العمل النقابي ، بإعتباره الإطار المساعد لتمكين العمال عن طريق ممثليهم من الإسهام في حماية حقوقهم والمطالبة بها.

كما أقر العهدين في نصوصهما وبصورة واضحة ، حق كل فرد في العمل دون قيد أو شرط ، ومن دون أي تمييز مهما كان نوعه وخاصة ذلك الذي يكون أساسه الجنس والعرق، كما أنها كرست مجموعة من الحقوق التي تكفل حماية للعامل كالحق في ظروف عمل مرضية وعادلة ، وحق في فترات الراحة والمساواة في الأجر عند تساوي قيمة العمل ، والمساواة في المعاملة وغيرها من الحقوق التي يجب أن تضمن للعمال.

أما الإهتمام الإقليمي فقد إنطلق في القارة الأوروبية ، حيث أنها التجربة الرائدة في هذا المجال ، ووجدت تجسيدها في إتفاقيات لحماية حقوق الإنسان من ضمنها حقوق العمال

كالميثاق الاجتماعي الأوروبي الذي أشار إلى مختلف الحقوق التي يجب أن يتمتع بها العمال أثناء علاقة العمل.

وعلى المستوى العربي فإن جامعة الدول العربية هي الرائدة في هذا المجال، وبالأخص منظمة العمل العربية، التي هي منظمة متخصصة لحماية حقوق العمال ، بحيث أصدر إتفاقيات وتوصيات في هذا المجال ، وجاء كذلك في نظامها الأساسي وأهدافها ما يوفر الحماية من خلال النص على تحسين شروط و ظروف العمل.

وفيما يتعلق بالميثاق العربي لحقوق الإنسان وميثاق العربي للعمل والميثاق الاجتماعي العربي ، جاء في معظم بنودهم ما ينص على حماية حقوق العمال.

أما مظاهر تأثير الإتفاقيات في أحكام التشريع الجزائري "عمل و ضمان إجتماعي" وبدراسة ما تضمنه هذا القانون من أحكام، يتبين أن مجموعة كبيرة جاءت متطابقة مع ما تضمنته الإتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر و هي شبيهة بالقواعد المطبقة، سواءا تعلق الأمر بعلاقات العمل الفردية أو الجماعية فالتعديلات التي جاءت في الدستور الجزائري المعدل في سنة 2016 تضمن أحكام دستورية تركز الحقوق المهنية ، ولم تأت من فراغ بل بعد مصادقة الجزائر على عدة إتفاقيات دولية ومنها كان لزاما تكييف النصوص مع الإتفاقيات المصادق عليها.

حيث نجد لهذه الأحكام أثرا في مجال علاقات العمل الفردية و الجماعية و شروط التشغيل و الحماية الإجتماعية و الصحة و الأمن و طب العمل و السلامة البدنية ، و الأنظمة الخاصة والتي جاءت مسايرة لأحكام الإتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر و التي لا تمس بالسيادة و الإستقلال الوطني و التي لها أثر بالغ الأهمية في رسم معالم تشريع العمل الجزائري

ومن خلال ما تناولناه ومن إعدادنا لهذا العمل المتواضع توصلنا إلى إستنتاجات وتوصيات:

يمكن القول بأن دور منظمات الدولية والإقليمية في حماية حقوق العمال كان له الأثر كبير في تحسين أوضاع الكثير منهم في العديد من بلدان العالم.

غير أن هذا الجهد يبقى غير كاف ، وسبب يعود إلى ضعف الآليات المستخدمة لحماية حقوق العمال.

فالوضع الحالي لحماية حقوق العمال يكشف عن حقيقة بأن العمال لا يزال عليهم الإعتماد على أنفسهم لحماية حقوقهم كالتنظيم للإضرابات مثلا .

من ثم رأينا تقديم هذه التوصيات التالية :

- إنشاء محكمة خاصة تصدر قرارات ملزمة لدول الأعضاء يستطيع العمال اللجوء إليها في حالة خرق حقوقهم.
- يجب أن تكون مسؤولية حماية حقوق العمال مشتركة ومتساوية بين الأجهزة الدولية الحقوقية لتحقيق قدر من الحماية.
- العمل على نشر الوعي بالحقوق العمالية لدى العمال ، من خلال تعريفهم بكل الحقوق المنصوص عليها في إتفاقيات منظمة العمل الدولية والعربية ، وذلك باستخدام الوسائل الإعلامية داخل الدول الأعضاء.

قائمة المصادر

والمراجع

#### 1- الكتب:

- 1- د نبيل مصطفى خليل، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان، دار النهضة العربية بدون طبعة، مصر، 2005 .
- 2- د نبيل عبد الرحمان نصر الدين، ضمانات حقوق الإنسان وحمايتها وفق للقانون الدولي وتشريع الدولي، الإسكندرية، الطبعة الأولى، 2008.
- 3- د هاني طعيمات، حقوق الإنسان وحرياته الأساسية ، دار الشروق للنشر وتوزيع فلسطين، طبعة الأولى 2006.
- 4- د هيثم المناع، حقوق الطفل الوثائق الإقليمية والدولية الأساسية، المؤسسة العربية الأوروبية للنشر، باريس 2005.
- 5- د وائل علام ، الميثاق العربي لحقوق الإنسان دار النهضة العربية، بدون طبعة 2005.
- 6- د أحمد أبو الوفا، الحماية الدولية لحقوق الإنسان في إطار منظمة الأمم المتحدة الوكالات الدولية المتخصصة، دار النهضة العربية 2001.
- 7- د رشاد عارف السيد، الوسيط في المنظمات الدولية، إدارة المكتبة الوطنية، مصر 2001.
- 8- د السيد أبو الخير، نصوص المواثيق والاعلانات والاتفاقيات وحقوق الإنسان، إيتراك للنشر وتوزيع، الإسكندرية 2005.
- 9- د عمر سعد الله، مدخل في القانون الدولي لحقوق الإنسان، ديوان المطبوعات الجامعية الطبعة الثالثة، 2003.



## قائمة المراجع

10- د عبد الرحمان لحرش، المجتمع الدولي، تطور والأشخاص، دار العلوم الجزائر 2007.

11- د عبد الفتاح مراد، التشريعات العمل للدول العربية والمستويات الدولية، بدون دار النشر، بدون طبعة.

12- د محمد مسعود محمود، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق القانون الدولي للعمل، دار النهضة العربية، مصر، بدون سنة النشر، بدون طبعة.

13- د محمد المجذوب، التنظيم الدولي النظرية والمنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثامنة 2006.

14- د محمد أمين الميداني، النظام الأوروبي لحماية حقوق الإنسان، منشورات الحلبي الحقوقية، الطبعة الثالثة 2009 .

### 2- الرسائل الجامعية:

1- الطيب فرحان. دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة المدية 2011.

### 3-المجلات:

1-محمد عرفان الخطيب، مبدأ عدم التمييز في تشريع العمل المقارن، الحماية القانونية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، العدد الثاني، دمشق، المجلد 2009/25.

### 4- الاتفاقيات والوثائق الدولية:

أولاً: الوثائق الدولية:

- 1- النظام الأساسي لمنظمة العمل الدولية لسنة 1919.
- 2- إعلان فيلاديلفيا لسنة 1944 الملحق بالنظام الأساسي لمنظمة العمل الدولية.
- 3- العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، أعتد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بقرار الجمعية العامة المؤرخ في 16 ديسمبر 1966 - بدأ النفاذ 23 مارس 1976.
- 4- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، اعتمد وعرض على التوقيع والانضمام بقرار الجمعية العامة 2200، المؤرخ في 16 ديسمبر 1966- تاريخ النفاذ 03 جانفي 1976.
- 5- الميثاق العربي لحقوق الإنسان، انعقد في 21 مارس 1965، دخل حيز النفاذ في 04 ديسمبر 1969.
- 6- ميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي، بدأ العمل به في 07 ديسمبر 2000.
- المجلس الاقتصادي والاجتماعي- تقرير فريق باريس المعني بالعمل والأجور، نيويورك 2003 .
- 7- مكتب العمل الدولي، تقرير المدير العام حول التنظيم من أجل العدالة الاجتماعية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة 92 جنيف 2004.
- 8- مؤتمر العمل الدولي، المسائل المالية والخطة المتوازنة بالبند الرابع، الدورة 43-10 في 17 أبريل 2016 القاهرة .

- 1- الإتفاقية رقم 2 لعام 1919 المتعلقة بمكافحة البطالة.
- 2- الإتفاقية رقم 87 لعام 1949 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية التنظيم.
- 3-الإتفاقية رقم 100 لعام 1951 الخاصة بالمساواة في الأجور.
- 4-الإتفاقية رقم 157 لعام 1982 المتعلقة بإقامة نظام دولي للحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الإجتماعي.
- 5-الإتفاقية الدولية لحماية جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم أعتمدت بقرار الجمعية العامة 158\45 المؤرخ في 18-ديسمبر 1990 ودخلت حيز النفاذ 2003.
- 6-الإتفاقية العربية رقم (1) لعام 1966 بشأن مستويات العمل.
- 7- الإتفاقية العربية رقم (2) لعام 1967 بشأن تنقل الأيدي العاملة .
- 8- الإتفاقية العربية رقم (11) لعام 1977 بشأن المفاوضات الجماعية.
- 9- الإتفاقية العربية رقم (15) لعام 1983 بشأن تحديد و حماية الأجور.
- 10- التوصية رقم (143) لعام 1941 المتعلقة بممثلي العمال .
- 11- التوصية رقم (90) لعام 1951 المتعلقة بالمساواة في الأجر.
- 12- التوصية رقم (111) لعام 1958 بشأن التمييز في الإستخدام و المهنة .
- 13- التوصية رقم (163) لعام 1981 بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية .
- 14- التوصية العربية رقم (1) لعام 1977 بشأن السلامة والصحة المهنية .
- 15- التوصية العربية رقم (2) لعام 1977 بشأن التوجيه والتدريب المهني.

16- التوصية العربية رقم (5) لعام 1981 بشأن بيئة العمل.

17- التوصية العربية رقم (6) لعام 1983 بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية.

# فہرس

مقدمة ..... أ- جـ

05..... الفصل الأول: حماية علاقة العمل في المنظمات الدولية

05..... المبحث الأول: حماية علاقة العمل في ميثاق منظمة العمل الدولية

06..... المطلب الأول: الحقوق المضمونة للعمال بموجب النظام الأساسي للمنظمة

06..... الفرع الأول: الحقوق المرتبطة بظروف العمل

09..... الفرع الثاني: الحريات النقابية وحق التمثيل النقابي

12..... المطلب الثاني: آليات حماية علاقة العمل في المنظمة الدولية

13..... الفرع الأول: الحماية عبر الاتفاقيات الدولية الصادرة عن المنظمة

16..... الفرع الثاني: الحماية عبر التوصيات الدولية الصادرة عن المنظمة

20..... المبحث الثاني: منظمة العمل الدولية و تأثيرها في القانون الدولي لحقوق الإنسان

20..... المطلب الأول: حماية علاقة العمل في العهدين

21..... الفرع الأول: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

22..... الفرع الثاني: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

25..... المطلب الثاني: الحماية الدولية للعمال المهاجرين

30..... الفصل الثاني: حماية علاقة العمل في المنظمات الإقليمية

30..... المبحث الأول : حماية علاقة العمل على الصعيد الأوروبي

31..... المطلب الأول: تكريس حقوق العمال في الإتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان

المطلب الثاني: الحماية على مستوى الميثاق الإجتماعي الأوروبي .....	34
الفرع الأول: الحقوق الواردة في الميثاق الإجتماعي الأوروبي .....	34
الفرع الثاني: الحقوق الأساسية للعمال الواردة في الميثاق .....	36
المبحث الثاني: حماية علاقة العمل على الصعيد العربي .....	41
المطلب الأول : حقوق العمال في الإتفاقيات العربية.....	41
الفرع الأول: الميثاق العربي لحقوق الانسان .....	41
الفرع الثاني: ميثاق العربي للعمل .....	42
الفرع الثالث: ميثاق العمل الاجتماعي العربي .....	43
المطلب الثاني: الحماية على مستوى منظمة العمل العربية .....	45
الفرع الأول: الحقوق المضمونة للعمال بموجب النظام الأساسي للمنظمة .....	45
الفرع الثاني : الاتفاقيات والتوصيات التي جاءت بها منظمة العمل العربية.....	46
الخاتمة: .....	55
قائمة المراجع:.....	59
الفهرس .....	65