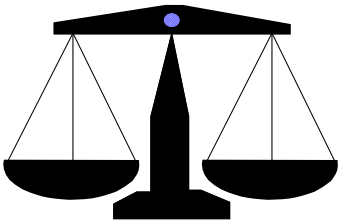

دور منظمتي العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال

بحث مقدم من قبل المدرس المساعد
مصدق عادل طالب

المقدمة

اضحت حقوق العمال موضوعا ثريا وخصبا يمس حياة كل الدول على اختلاف انظمتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية وباتت هذه الحقوق تشكل موضوعا لتاكيدات دولية ومحلية متعددة ومتكررة لمساسها بشريحة واسعة من المجتمع الا وهم العمال وقد تصاعدت وتيرة الاهتمام العالمي بحقوق العمال ليس على مستوى منظمة العمل الدولية فحسب بل تعداها الى المنظمات الاقليمة ايضا وبعبارة اخرى ان مسالة حماية حقوق العمال ليست حكرا على منظمة العمل الدولية بل تشاركها في هذا الاختصاص العديد من المنظمات الدولية والاقليمية كمنظمة ألامم المتحدة التي اصدرت الاعلان العالمي لحقوق الانسان عام ١٩٤٨ والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر ١٩٦٦ وجامعة الدول العربية والتي تاسست منظمة العمل العربية في ظلها لتختص بكل مايتعلق بالعمل والعمال على مستوى الوطن العربي وكذلك اللجنة الاوربية لحقوق الانسان واللجنة الامريكية لحقوق الانسان وان اهمية هذا البحث تنبع من تسليطه الضوء على الحماية المقررة لهذه الشريحة الواسعة من المجتمع فضلا عن قلة الدراسات المتخصصة بمثل هذا النوع من الحقوق

ومن اجل وضع نظرية عامة للحماية الدولية لهذه الحقوق اخترنا عنوان بحثنا الموسوم ب(دور منظمة العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال) وساقوم بتقسيم هذا البحث الى فصلين اخصص الفصل الاول منه لدراسة ماهية حقوق العمال اما الفصل الثاني فساخصصه لدراسة دور منظمة العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال ثم سانهي هذا البحث بخاتمة تمثل مسك الختام لهذا الموضوع .

الفصل الاول : ماهية حقوق العمال

يجد المرء نفسه وهو بصدد تناول حقوق العمال بالبحث والتفصيل ملزما بضرورة تحديد مفهومه هذه الحقوق وانواعها وبيان الطبيعة القانونية فهل تعتبر هذه الحقوق ملزمة للدول واصحاب العمل من عدمه لذا ساقسم هذا الفصل الى ثلاثة مباحث كالاتي :

المبحث الاول مفهوم حقوق العمال وانواعها

ليس هناك تعريفا محددا لحقوق العمال حيث ذهب جانب من الفقه الى تعريف حقوق العمال بانها (حرية الانسان في اختيار العمل المشروع الذي يلائمه فلايحال بينه وبين العمل الذي يريده اداءه وحق الانسان في اقتضاء الاجر العادل مقابل عمله الذي يكفل له ولاسرته العيش الكريم) [١]

ومما يؤاخذ على هذا التعريف عدم اشارته لحقوق العمال الاخرى كالحق في الضمان الاجتماعي والحق في الاجازات وغيرها لذا ذهب جانب اخر من الفقه الى تعريف حقوق العمال بانها (الحق في العمل هو حق الانسان في ان يعمل من اجل العيش وحقه في اختيارالعمل الذي يريد وفي اجر عادل يكفل له واسرته عيشة وفي الحماية من البطالة وفي ان ينظم وينشا النقابات لحماية مصلحته وكذلك الحق في الراحة واوقات الفراغ وفي تحديد معقول للعمل والراحة اما الحق في الضمان والتامين الاجتماعي فهو حق العامل في الحصول على التامين بالنسبة لما قد يصيبه من اذى وحصوله على راتب في حالة التقاعد تقديرا لما بذله من جهد في عمله) [٢] اما من جانبنا فنرى ان تعريف حقوق العمال يقتضينا ان نعرف كلا من (حق) و (العامل) على حدة حيث عرف الحق بانه اما (قدرة او سلطة ارادية يخولها القانون شخصا معينا ويرسم حدودها) او(مصلحة يحميها القانون)[٣] اما العامل فيقصد به (كل من يؤدي عملا لقاء اجر ويكون تابعا في عمله لادارة وتوجيه صاحب العمل)[٤] لذا فنعرف حقوق العمال بانها تلك المصالح المحمية بالاتفاقيات والاعلانات الدولية والتشريعات الداخلية والممنوحة لكل من يؤدي عملا لقاء اجر تحت اشراف صاحب العمل ويستوي في ذلك ان يكون العمل مؤدى داخل نطاق دولة معينة او خارجها وسواء كان العامل وطنيا ام اجنبيا وتشمل حق العامل في الاجروالضمان الاجتماعي.

اما بالنسبة لانواع حقوق العمال فقد اشارت اليها ديباجة دستور منظمة العمل الدولية[٥] وهي في الوقت ذاته تشكل اختصاصات المنظمة المذكورة وتقسم هذه الحقوق الى نوعين هي :

اولا:حق العامل في العمل : والذي بدوره يقسم الى الحقوق الاتية :

١- حق العامل في اختيارعمله بحرية وطبقا لارادته وميوله
٢- حق العامل في تاسيس النقابات والجمعيات والانضمام اليها
٣- حق العامل في الاجرالعادل اللائق والمتساوي بين الجنسي في الاعمال المتكافئة في القيمة

٤- حق العامل في الاجازة الاسبوعية والسنوية (اي وجوب الاخذ بيوم العمل ذي الثمان ساعات او الاسبوع ذي الثمانية والاربعين ساعة)
٥- حق الاحداث والنساء في تنظيم وقت العمل وظروفه
٦- حق العامل في تكافؤ الفرص في العمل والتعليم الحرفي والتربية
٧- حق العامل في المشاركة في توجيه السياسة الاجتماعية ووضع البرامج الاقتصادية

ثانيا:حق العامل في الضمان الاجتماعي او كما يطلق عليه التامينات الاجتماعية او الامن الاجتماعي : و ينقسم بدوره الى الحقوق الاتية:

١- الحق في ضمان العجز عن العمل(او الحماية من البطالة)
٢- الحق في الضمان الصحي في حاتي المرض والولادة
٣- الحق في ضمان اصابات العمل
٤- الحق في ضمان التقاعد
٥- الحق في ضمان الخدمات الاجتماعية[٦]

فنخلص من ذلك الى ان حق العامل في العمل والضمان الاجتماعي يعتبر من اهم الحقوق التي يتمتع بها الانسان ويتوجب على الدولة ان ترعاه وتتولاه بالحماية كونه الوسيلة التي يستطيع الانسان من خلالها العيش بكرامة والاسهام في الحياة الاجتماعية .

المبحث الثاني :الاهتمام الدولي والاقليمي بحقوق العمال

بدا الاهتمام الدولي بحقوق العمال بصورة تدريجية من خلال اقامة مؤتمرات دولية للعمل حيث ان المحاولة الاولى لوضع قانون دولي للعمل هو مؤتمر برلين المعقود في اذار ١٨٩٠ وحضرته ١٤ دولة لوضع اقتراحات لمستويات دوليه كتحريم تشغيل الاطفال ومنع تشغيل الاحداث وقواعد السلامة والصحة والتامين ضد الحوادث وبعد ذلك توالت المؤتمرات الدولية الا انه لم يكتب لها النجاح بسبب قيام الحرب العالمية الاولى [٧]

وبعد ذلك تاسست منظمة العمل الدولية في ١٩١٩/٤/١١ وتضمن دستورهابموجب الفصل الثالث عشر من معاهدة فرساي في المواد من ٣٨٧-٤٢٧ وكان الاهتمام بحقوق العمال ضئيلا اذ لم يتضمن عهد عصبة الامم نصوصا خاصة بتقرير الصفة الدولية لهذه الحقوق جمعيا باستثناء ماذكر في المادة ٤٢٧ من معاهدة فرساي والمتعلق بحق العامل في العمل حيث ان دستور منظمة العمل الدولية يؤكد ان من بين اهدافه(مكافحة البطالة بقصد القضاء على ماعانى منه الناس من شروط العمل المجحفة ومن الفقر والحرمان وما يؤدي اليه ذلك من تعاسة وعدم رضاء يهددان الامن والسلام العالمي ولتحسين شروط العمل المطلوبة) اما اعلان فيلادلفيا فقد اكد حق العامل في العمل والضمانالاجتماعي حيث نص على ان (جميع البشر بغض النظر عن الجنس او العقيدة او النوع لهم الحق في العمل على تنمية رفاههم المادي والمعنوي في جو من الحرية والكرامة والامان الاقتصادي والمساواة في الفرص والتزام منظمة العمل الدولية ببرامج

تسعى لتحقيق العمال الكاملة ورفع مستوى المعيشة وضمان عمل لكل فرد يتناسب ومهارته وخبراته)[٨]اما بالنسبة لمنظمة الامم المتحدة فقد اهتمت منذ تاسيسها عام ١٩٤٥ بحقوق العمال حيث كان من جهودها اصدار الاعلان العالمي لحقوق الانسان عام ١٩٤٨ حيث ان المادة ٢٣ منه كفلت حق كل انسان في العمل وفي حرية اختيارعمله بارادته وفي شروط عمل عادلة ومرضية وفي الحماية من البطالة كما اقرت الحق في الاجر المتساوي على العمل المتساوي فضلا عن اقرارها لحق العامل في الاجر العادل المرضي الذي يكفل له ولاسرته عيشة لائقة بكرامته تضاف اليه عند اللزوم وسائل اخرى للحماية الاجتماعية وفضلا عن ذلك اقرارها حق العامل في تاسيس النقابات والانضمام اليها حماية لمصلحته[٩] فيتضح من هذه المادة انها قرنت حق العمل بالحماية من البطالة اي انها قد اقرت ان العمالة والبطالة وجهان لعملة واحدة حيث ان حماية العامل من البطالة لاتكون الا بتوفير العمل له ومنحه اعانة بطالة لحين ايجاد العمل المناسب له [١٠]كما ان المادة المذكورة قد اعتبرت حرية العمل فرع من فروع الحق في العمل اي ان حق العمل مستقل عن حرية العمل مما يعني من باب المخالفة تحريمها للعمل الاجباري او الجبري خلافا لما ذهب اليه بعض الفقهاء من ان حرية العمل مرادف للحق في العمل[١١] ولم يكتفي مشرع العهد بذلك بل تعداها الى ايراد معيارا عاما للاجر العادل وذلك بوصفه بانه الاجر الذي يكفل للعامل واسرته عيشة لائقة بالكرامة الامر الذي حدا بجانب من الفقه الى انتقاد المعيار المذكوركونه معيار فضفاض فما يعد لائق في زمن معين لايعد كذلك في زمن اخر فضلا عن اختلافه من دولة لاخرى[١٢] اما المادة ٢٤ منه فجاءت صريحة لتقر للعامل الحق في الاجازات وتنظيم وقت العمل بان حددت حقه في الراحة واوقات الفراغ وخصوصا في تحديد معقول لساعات العمل وفي اجازات دورية ماجورة اما حق العامل في الضمان الاجتماعي فقد عالجته المادة ٢٢ و٢٣ من الاعلان حيث لم يكتفي الاعلان باقراره في المادة ٢٢ منه على حق كل شخص في الضمانات الاجتماعية القائمة على اساس انتفاعه بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وذلك وفقا لنظم وموارد كل دولة بل تعداه الامر الى بيان هذا المستوى من الضمان وهو المستوى المعيشي الذي يكفي لضمان صحته ورفاهيته وافراد اسرته على صعيد الماكل والملبس والسكن والعناية الطبية وكافة الخدمات الاجتماعية الضرورية والحق في الامان في حالة البطالة او المرض او العجر او الترمل او الشيخوخة اوغير ذلك من الظروف الخارجة عن ارادته التي تفقده اسباب عيشه[١٣] وحسنا فعل مشرع الاعلان باضافته العبارة الاخيرة وذلك لمعالجة مايستجد من الاوضاع غير المذكورة في اعلاه والتي تستوجب الضمان.

اما بالنسبة للعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر ١٩٦٦ فقد اقر حق العامل في العمل والضمان الاجتماعي وعالجه في مواد متعددة حيث ان المادة السادسة منه لم تكتفي باعتراف الدول الاطراف في العهد بالحق في العمل بل تعداه الامر الى ايراد تعريف لهذا الحق بشموله لكل مايتاح للشخص في امكانية كسب رزقه بعمل يختاره او يقبله بحرية وقرن ذلك

الاعتراف بوجوب اتخاذ التدابير المناسبة من الدول الاطراف لتامين الممارسة الكاملة لهذا الحق والتي تكون بطريقين الاول بتوفير برامج التوجيه والتدريب للمهنين والثاني الاخذ بسياسات وتقنيات تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد حرياته الاسياسية سواء كانت سياسية او اقتصادية وهو مسلك مقارب لاعلان فلادلفيا[١٤] اما المادة السابعة منه فقد جاءت لتحدد معايير شروط العمل العادلة وذلك بكفالتها اجرا منصفا ومكافئة متساوية عند تساوي قيمة العمل دون اي تمييز وعيشا كريما لهم ولاسرهم وظروف العمل الصحية على قدم المساواة وفرض الترقية الى مرتبة اعلى ملائمة على اساس الاقدمية والكفاءة فضلا عن كفالتها الاستراحة واوقات الفراغ والتحديد المعقول لساعات العمل والاجازات مدفوعة الاجر والمكافاة عن ايام العطل الرسمية فاذا ماتوافرت المعايير المذكور في اعلاه عد العمل عادلا اما المادة الثامنة منه فلم تكتفي باقرار حق العامل في تاسيس النقابات والانضمام اليها دون الزامه بالانتماء لنقابة معينة بحد ذاتها بل تعدى الامر الى اقرارها عدم جواز اخضاع ممارسة هذا الحق لاية قيود سوى تلك القيود التي ينص عليها القانون والتي تشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الامن القومي او النظام القائم او لحماية حقوق الاخرين وحرياتهم مما يعني ان حق التنظيم النقابي ليس حق مطلق يل ترد عليه القيود المفروضة من قبل لدولة المعينة الا ان النص المذكور لم يجرد هذا الحق من اي قيمة قانونية باقراره وضع القيود على هذا الحق بل على العكس من ذلك حيث اشترط توافرعدة شروط مجتمعة في تلك القيود وهي كونها مفروضة بالقانون ومخصصة لصيانة الامن القومي وان تكون في مجتمع ديقراطي فاذا مانتفى شرط من الشروط المتقدمة فان تصرف الدولة بتقييدها هذا الحق يعد باطلا وفضلا عما تقدم فقد اقرت المادة المذكور الحق في الاضراب شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعني وقد حرم العهد على الدول الاطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام ١٩٤٨ المتعلقة بالحرية النقابية وحماية التنظيم النقابي اتخاذ اية تدابير تخل بالضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية اي انها اقرت بطلان كل ما يخالف بنود هذه الاتفاقيةاما المادة التاسعة من العهد المذكور فقد جاءت لتكمل حق العامل في العمل وذلك بتقريرها حق كل شخص في الضمان الاجتماعي بما في ذلك التامينات الاجتماعيةاما المادة العاشرة فقد اقرت حماية خاصة للامهات العاملات وذلك بمنحها اجازة ماجورة او اجازة مصحوبةٍ وكذلك الحال بالنسبة للاطفال

والمراهقين حيث اوجبت اتخاذ الاجراءات الوقائية لحمايتهم من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي مع معاقبة كل من يستخدمهم في الاعمال التي من شانها افساد اخلاقهم او الاضرار بصحتهم او تهديد حياتهم بالخطر او الحاق الاذى بنموهم الطبيعي ولم يكتفي المشرع بذلك بل اشار في مادته الثانية عشر الى تامين نمو الطفل نموا صحيا وتحسين جوانب الصحة البيئية والصناعية والوقاية من الامراض المهنية وتامين الخدمات الطبيةاما المادة الحادية عشر من العهد فجاءت لتبين ماهو المستوى المعيشي اللائق للعامل واسرته فبينه بانه مايفي حاجاتهم من الغذاء والكساء والماوى مع اقراره لمبدا التراضي بين العمال واصحاب العمل اما الاعلان العالمي للتقدم الاجتماعي والتنمية الصادر عن الامم المتحدة عام ١٩٦٩ فقد نص في مادته السادسة على (حق كل فرد في العمل وفي اختيار عمله)اما بالنسبة للاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمل المهاجرين وافراد اسرهم الصادرة ١٩٩٠ فقد اقرت المادة ٢٥ منه بتمتعهم بمعاملة لاتقل عن المعاملة التي تنطبق على رعايا دولة العمل من حيث الاجر ومن حيث شروط العمل الاخرى اي اجر العمل الاضافي وساعات العمل والراحة الاسبوعية وايام العطل المدفوعة الاجر والسلامة والصحة وشروط الاستخدام الاخري اي السن الادنى للاستخدام[١٥] اما المجلس الاوربى فقد نظم عدة اتفاقيات لحماية حقوق الانسان من ضمنها حقوق العمال كالاتفاقية الاوربية حول الوضعية القانونية للعمال المهاجرين لسنة ١٩٧٧ و الميثاق الاجتماعى لسنة ١٩٦١ الذى يركز على المبادئ التالية:

حق العمل وحق التنظيم وحق المفاوضة الجماعيةو حق الضمان الاجتماعى وحق المساعدة الطبية و الاجتماعية وحق الحماية الاجتماعية و القانونية و الاقتصادية للعائلةوحق حماية و مساعدة العمال المهاجرين و عوائلهم.

و كذلك تنص بعض مواد الاتفاقية الاوربية لحقوق الانسان على حماية حقوق العمال كالمادة الرابعة مثلا حول حظر العمل القسرى و المادة الحادية عشرة حول حق التجمع و التنظيم.

فيتضح مما تقدم ان هذه النصوص الدولية تقدم ضمانات مهمة لحق العامل في العمل والضمان الاجتماعي حيث انها من شانها ان تكفل هذا الحق وتحميه وتعززه وتجعل منه سدا منيعا امام الدول سواء صادقت على هذه الاتفاقيات من عدمه وينشا التزام على عاتق الدولة بتوفيره لكل فرد راغب فيه .

المبحث الثالث:الطبيعة القانونية لحقوق العمال

يعتبر حق العمل من اهم الحقوق الاقتصادية والاجتماعية فهو من الحقوق الاقتصادية لانه يؤمن الفرد ماديا واقتصاديا ويوفر له متطلبات معيشته وهو من الحقوق الاجتماعية لارتباط الوثيق بالمجتمع ولان رقي المجتمع وتطوره ونهوضه موقوف على ممارسة هذا الحق[١٦] و تعتبر مسالة التكييف القانوني لحقوق العمال ومدى الزامها من المواضيع التي اثارت الجدل والخلافات بين الفقهاء حيث انقسم الفقه بخصوص القيمة القانونية لنصوص الاتفاقيات الدولية السابق ذكرها فذهب جانب من الفقه الى عدم اضفاء اي قيمة على النصوص الدولية وذلك لافتقارها لمسالة الجزاء فضلا عن عدم انشائها التزامات قانونية على عاتق الدول الاعضاء في حين ذهب غالبية الفقه وبالاخص العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية يخلق قواعد قانونية ملزمة للدول استنادا لاحكام المادة الثانية منه التي تتضمن تعهد الدول الاطراف فيه باتخاذ الخطوات الاقتصادية والفنية من اجل التوصل للتحقيق الكامل للحقوق المعترف بها في العهد بما في ذلك تبني الاجراءات التشريعية [١٧]ويثور التساؤل الاتي ما هو الحكم في حالة حصول تعارض بين الاتفاقية المنظمة لحقوق العمال واحكام التشريع الداخلي ؟

لحل هذا التنازع ذهب جانب من الفقه الى انه يتوجب الرجوع الى الدستور لحل الاشكال ففي حالة وجود نص دستوري يضفي على المعاهدة قوة القانون فيجب الاخذ بهذا النص كما هو الحال بالنسبة للدستور الفرنس الصادر ١٩٥٨ الذي نص على ان الاتفاقيات الدولية هي في مركز اقوى من القواعد المنصوص عليها في القوانين الداخلية اما في حالة عدم وجود نص دستوري ففي هذه الحالة يتم اعتماد قاعدة الاسبقية فاذا كانت المعاهدة اسبق من التشريع الداخلي فتطبق المعاهدة في حالة التعارض اما اذا كان التشريع الداخلي اسبق من المعاهدة طبقت المعاهدة الدولية ايضا على اساس ان النص اللاحق ينسخ النص السابق ويعدله[١٨]

اما بالنسبة لقانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ النافذ فقد نص على انه في حالة عدم وجود نص في هذا القانون تطبق احكام اتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها قانونا اي انه قد قيد الاخذ بالاتفايات وجعلها معلقة بشرطين مجتمعين وهو عدم وجود نص فيه والثاني كون الاتفاقية قد استوفت الشكل القانوني بالمصادقة عليها من الجهة المختصة اي انه يتم تغليب قانون العمل على الاتفاقية الا في حالة توافر الشروط المذكور حينذاك يصار الى تنفيذ بنود الاتفاقية.

الفصل الثاني : دورمنظمة العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال

ان الضمانات الدولية التي قامت بارسائها منظمة العمل الدولية في مجال حقوق العمال متعددة ومتنوعة حيث انها تعني جميع شؤون العمل لذا سنقسم هذا الفصل الى المبحثين الاتيين :

المبحث الاول :- دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال

انشئت منظمة العمل الدولية عام ١٩١٩ بمقتضى معاهدة فرساي المعقودة مع المانيا مقرها الرئيسى هو جنيف و عدد اعضاءها حاليا هو ١٧٨ دولة[١٩] وتمثلت اهدافها بما يلي:

١- حماية العمال من اجل الحصول على اجور عادلة مقابل عملهم.
٢- دعم السلم الدولي و نشر العدالة الاجتماعية بايجاد توازن بين النمو الاقتصادى و التقدم الاجتماعي
٣- تطوير قوانين العمل الوطنية: من خلال وضعه المعايير فى مجال حماية حقوق العمال حيث يضع سقفا قانونيا للقوانين الوطنية المختصة بحقوق العمال لا يجوز تجاوزه كحظر عمل الاطفال و تحسين ظروف العمل
٤- دعم حركات الاصلاح: من خلال اصداره لتوصيات و عقد معاهدات دولية يشكل مصدر الهام للمطالبين بحقوق العمال و تحسين ظروفهم[٢٠].
٥- عدم جواز اعتبار العمل سلعة خاضعة للعرض والطلب
٦- الاعتراف لكل من اصحاب العمل والعمال بالحق في التنظيم النقابي
٧- تحديد ساعات العمل بثمانية ساعات اسبوعيا ومنح العامل اجازات ماجورة
٨- ضمان الاجر اللائق والكافي للعامل وعائلته على اساس المساواة بين الجنسين
٩- ضمان المعاملة الاقتصادية العادلة للعمال الاجانب
١٠- وجوب انشاء جهاز لتفتيش العمل في كل دولة يضم النساء في عضويته
١١- منع تشغيل الاطفال وتقييد تشغيل الاحداث من الجنسين
١٢- تشغيل العمال في اعمال تلائم رغباتهم
١٣- حماية حياة العامل وصحته وتوسيع وسائل الضمان الاجتماعي
١٤- تشجيع وتقوية مبدأ الحوار بين النقابات و الدولة و ممثلى اصحاب العمل
١٥- ضمان تكافؤ الفرص في حقلي التربية والتعليم المهني[٢١]

وتتكون هذه المنظمة من ثلاثة اجهزة الاول هو مكتب العمل الدولي (الامانة العامة للمنظمة) ويعتبر السلطة العليا في المنظمة ويتكون من عضويه ممثلي الدول الاعضاء في المنظمة حيث تمثل كل دولة باربعة مندوبين اثنان عن الحكومة ومندوب عن العمال واخر عن صاحب العمل اما مهامه فهي اقرار الميزانية السنوية واقرار اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية [٢٢]اما الثاني فهو المؤتمر العام

وهو الجهاز الدائم في المنظمة[٢٣] اما الثالث فهو مجلس الاداره وهو الجهاز التنفيذي في المنظمة[٢٤]

اما دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال فيتضح من خلال اهداف المنظمة المذكورة حيث عملت هذه المنظمة منذ انشائها على حماية العمال وذلك بتنظيمها واصدارها العديد من الاتفاقيات والتوصيات[٢٥] حيث اصدرت منظمة العمل الدولية منذ تاسيسها ولحد الان ١٨٤ اتفاقية و١٩٢ توصية وتشكل هذه الاتفاقيات الحد الادنى من مستويات العمل ومن ثم فاذا ماوجدت مستويات اعلى من التنظيم في قوانين العمل الداخلية فانه يتوجب الاخذ بها ولايجوز للدولة ان تتذرع من تصديقها على اتفاقية معينة وسيلة للانتقاص من حقوق العمال وهذه الاتفاقيات توزعت كالاتي:

١- حق التنظيم النقابي ولمفاوضة الجماعية: وقد اصدرت منظمة العمل الدولية اتفاقيتان اسياسيتان بهذا الشان وهما كل من الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم والاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ الخاصة بحق التنظيم والمفاوضة الجماعية وهناك العديد من الاتفاقيات الثانونية المتعلقة بهذا الموضوع وهي اتفاقية منظمات العمال الريفيين رقم ١٤١ لسنة١٩٧٥، واتفاقية حق التجمع (الزراعة) رقم ١١لسنة ١٩٢١ واتفاقية حق التجمع (الأقاليم التابعة) رقم ٨٤ لسنة ١٩٤٧ ، واتفاقية ممثلي العمال رقم ١٣٥ لسنة١٩٧١ ،واتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة رقم ١٥١ لسنة ١٩٧٨، واتفاقية المفاوضة الجماعية رقم ١٥٤لسنة ١٩٨١،

٢- تحريم العمل الالزامي او الجبري[٢٦] : عالجته كل من اتفاقية العمل الجبري رقم ٢٩ لسنة ١٩٣٠،واتفاقية إلغاء العمل الجبري رقم ١٠٥ لسنة١٩٥٠ [٢٧]،

٣- تكافؤ الفرص والمساواة :حيث اصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات المتعلقة بهذا الموضوع منها اتفاقية المساواة في الأجور رقم ١٠٠لسنة ١٩٥١ ،واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) رقم ١١١لسنة ١٩٥٨،واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية رقم ١٥٦لسنة ١٩٨١ ، اما الاتفاقيات التي عالجت ضرورة الحصول على العمل فهي اتفاقية استخدام البحارة رقم ٩ لسنة ١٩٢٠ ، واتفاقية شهادات كفاءة الضباط رقم ٥٣ لسنة ١٩٣٦ و اتفاقية شهادة كفاءة طباخي السفن رقم ٦٩ لسنة ١٩٤٦ ، واتفاقية شهادات كفاءة البحارة رقم ٧٤ لسنة١٩٤٦ ، واتفاقية تعيين وتوظيف البحارة رقم ١٧٩ لسنة ١٩٩٦، اما الحماية من البطالة فقد عالجتها اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة رقم ١٦٨لسنة ١٩٨٨ ، اما حماية عقود العمل فقد عالجتها الاتفاقية إنهاء الاستخدام، رقم ١٥٨ لسنة١٩٨٢

٤- الاجور: عالجتها كل من اتفاقية شروط العمل (العقود العامة) رقم ٩٤ لسنة ١٩٤٩ ، واتفاقية حماية الأجور رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٩ ، تحديد

المستويات الدنيا للأجور واتفاقية رقم ١٣١لسنة١٩٧٠، واتفاقية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم رقم ١٧٣ لسنة ١٩٩٢، و اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة) رقم ٩٩ لسنة١٩٥١ ، و اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور رقم ٢٦ لسنة ١٩٢٨ ،

٥- تنظيم وقت العمل (ساعات العمل والاجازات الاسبوعية المدفوعة الاجر: عالجته منظمة العمل الدولية في اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة) رقم ١٤ لسنة ١٩٢١ ، و اتفاقية ساعات العمل (الصناعة) رقم ١ لسنة ١٩١٩[٢٨]واتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب) رقم ٣٠ لسنة ١٩٣٠ ، و اتفاقية أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة رقم ٤٧ لسنة ١٩٣٥ ، و اتفاقية مصانع الزجاج المسطح رقم ٤٣ لسنة ١٩٣٤، و اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر رقم ٥٢ لسنة١٩٣٦ ، و اتفاقية تخفيض ساعات العمل (مصانع الزجاجات) رقم ٤٩ لسنة ١٩٣٥ ، و اتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب) رقم ١٠٦ لسنة ١٩٥٧، و اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (الزراعة) رقم ١٠١ لسنة ١٩٥٢، و اتفاقية الإجازة مدفوعة الأجر رقم ١٣٢ لسنة ١٩٧٠ (مراجعة)، و اتفاقية ساعات العمل وفترات الراحة (النقل البري) رقم ١٥٣لسنة١٩٧٩ ، و اتفاقية العمل بعض الوقت رقم ١٧٥لسنة١٩٩٤ ،

٦- سياسة العمالة والترقية: عالجتها اتفاقية البطالةرقم ٢ لسنة ١٩١٩[٢٩] و اتفاقية إدارات التوظيف رقم ٨٨ لسنة١٩٤٨[٣٠]، و اتفاقية وكالات خدمات التوظيف بأجر رقم٩٦ لسنة ١٩٤٩و اتفاقية سياسة العمالة رقم ١٢٢ لسنة ١٩٦٤، [٣١]و اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨٣و اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، رقم ١٨١لسنة ١٩٩٧

٧- حق العمال في المشاركة في الادارة (مبدا المشاركة العمالية): عالجته اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية) رقم ١٤٤لسنة ١٩٧٦ ،

٨- التدريب والتعليم المهني: عالجته كل من اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر رقم ١٤٠ لسنة١٩٧٤ ، و اتفاقية تنمية الموارد البشرية رقم ١٤٢ لسنة١٩٧٥ ،

٩- حماية الاحداث: عالجتها كل من اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) رقم ٥٨ لسنة١٩٣٦ (مراجعة)، و اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (العمل البحري) رقم ١٦ لسنة١٩٢١ ، واتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل البحري) رقم ٧ لسنة١٩٢٠، و اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) رقم ٥ لسنة ١٩١٩[٣٢]و اتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة) رقم ١٠لسنة١٩٢١ ، و اتفاقية عمل الأحداث ليلاً في الصناعة رقم ٦ لسنة١٩١٩ ، و اتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدو الوقادين)

رقم ١٥ لسنة١٩٢١ ، و اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية) رقم ٣٣ لسنة ١٩٣٢ ، و اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة) رقم ٥٩ لسنة١٩٣٧ (مراجعة)، و اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (الصناعة) رقم ٧٧ لسنة ١٩٤٦ ، و اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (المهن غير الصناعية) رقم ٧٨ لسنة١٩٤٦ ، و اتفاقية العمل الليلي للأحداث (المهن غير الصناعية) رقم ٧٩ لسنة١٩٤٦، و اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل تحت سطح الأرض) رقم ١٢٣لسنة١٩٦٥، و اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (العمل تحت سطح الأرض) رقم ١٢٤لسنة١٩٦٥ ، اما بالنسبة لمنع العمل الليلي فقد صدرت اتفاقية رقم ٧٩ لسنة ١٩٤٦ التي تتعلق بالاعمال غير الصناعية واتفاقية رقم ٩٠ لسنة ١٩٤٨ التي تتعلق بمنع تشغيل الاحداث ليلا في الصناعة

١٠- العناية الصحية والمزايا الطبية: اصدرت منظمة العمل الدولية كل من اتفاقية رقم ٢٤ لسنة١٩٢٧ التأمين الصحي (الصناعة)، و اتفاقية رقم ٢٥ لسنة ١٩٢٧ التأمين الصحي (الزراعة)، و اتفاقية رقم ١٢٨لسنة١٩٦٧ إعانات العجز والشيخوخة والورثة، و اتفاقية رقم ١٣٠لسنة١٩٦٩ الرعاية الطبية وإعانات المرض، اما بالنسبة لضمان اصابا العمال فقد عالجتها الاتفاقيات الاتية : اتفاقية رقم ١٢ لسنة ١٩٢١ التعويض عن حوادث العمل (الزراعة)، و اتفاقية رقم ١٧ لسنة١٩٢٥ التعويض عن حوادث العمل، و اتفاقية رقم ١٨لسنة١٩٢٥ الأمراض المهنية، و اتفاقية رقم ٤٢ لسنة ١٩٣٤تعويض إصابات العمل (الأمراض المهنية) (مراجعة)، و اتفاقية رقم ١٢١لسنة١٩٦٤ إعانات إصابات العمل، اما بالنسبة للصحة والسلامة المهنية فان الاتفاقيات التي عالجتها هي : اتفاقية رقم ١٣ لسنة١٩٢١ استخدام الرصاص الأبيض (في الطلاء)، و اتفاقية رقم ١١٥لسنة١٩٦٠ الحماية من الإشعاعات،و اتفاقية رقم١١٩لسنة ١٩٦٣ الوقاية من الآلات، و اتفاقية رقم ١٢٧لسنة١٩٦٧الحد الأقصى للوزن، ١٩٦٧و اتفاقية رقم ١٣٦ لسنة ١٩٧١ البنزين، و اتفاقية رقم ١٤٨ لسنة١٩٧٧ بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات)، و اتفاقية رقم ١٣٩لسنة ١٩٧٤ السرطان المهني، و اتفاقية رقم ١٦١ لسنة١٩٨٥ خدمات الصحة المهنية، و اتفاقية رقم ١٦٢لسنة ١٩٨٦ الحرير الصخري (الاسبستوس)، و اتفاقية رقم ١٧٠ لسنة١٩٩٠ المواد الكيميائية، اما بالنسبة للصحة والسلامة والرفاهية فالاتفاقيات التي عالجتها هي : اتفاقية رقم ٦٨ لسنة١٩٤٦ الغذاء وتقديم الوجبات (أطقم السفن)، واتفاقية رقم ٧٥ لسنة١٩٤٦ إقامة الأطقم، واتفاقية رقم ٩٢ لسنة ١٩٤٩إقامة الأطقم (مراجعة)، و اتفاقية رقم ١٦٤لسنة١٩٨٧ الحماية الصحية والرعاية الطبية للبحارة، و اتفاقية رقم ١٦٣ لسنة١٩٨٧ رعاية البحارة،

و اتفاقية رقم ١٣٣ لسنة ١٩٧٠إقامة الأطقم (أحكام تكميلية)، و اتفاقية رقم ١٣٤ لسنة١٩٧١الوقاية من الحوادث (البحارة)،

١١-ظروف العمل العامة: عالجتها كل من اتفاقية عقود استخدام البحارة رقم ٢٢ لسنة١٩٢٦، و اتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم رقم ٢٣ لسنة١٩٢٦ ، واتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة) رقم ٥٤ لسنة١٩٣٦ ، و اتفاقية ساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن رقم ٥٧ لسنة١٩٣٦ ، و اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (البحارة) رقم ٧٢ لسنة١٩٤٦ ، و اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن رقم ٧٦ لسنة١٩٤٦ ، و اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن رقم ٩٣ لسنة١٩٤٩ ، و اتفاقية الأجور وساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن رقم ١٠٩ لسنة١٩٥٨ (مراجعة)، و اتفاقية الإجازات السنوية مدفوعة الأجر (البحارة)، رقم ١٤٦لسنة ١٩٧٦ واتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم رقم ١٦٦لسنة١٩٨٧ (مراجعة)، و اتفاقية ساعات عمل البحارة وتزويد السفن بالأطقم رقم ١٨٠لسنة ١٩٩٦

١٢-الضمان والامان الاجتماعي : عالجته اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا) رقم ١٠٢ لسنة١٩٥٢ ، و اتفاقية التزامات صاحب السفينة (في حالة مرض أو إصابة البحارة) رقم ٥٥ لسنة١٩٣٦ ، و اتفاقية التأمين الصحي (البحارة) رقم ٥٦ لسنة١٩٣٦ ، و الضمان الاجتماعي (البحارة) اتفاقيةرقم ٧٠ لسنة١٩٤٦، و اتفاقية معاشات البحارة رقم ٧١ لسنة ١٩٤٦، و اتفاقية الضمان الاجتماعي للبحارة رقم ١٦٥لسنة١٩٨٧ (مراجعة)، واتفاقية تعويض البطالة (في حالة غرق السفينة) رقم ٨ لسنة١٩٢٠ ، اما بالنسبة للعمال المهجرين فهي اتفاقية تفتيش المهاجرين رقم ٢١ لسنة١٩٢٦، و اتفاقية العمال المهاجرين رقم ٩٧ لسنة(مراجعة) ١٩٤٩، و اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية) رقم ١٤٣لسنة١٩٧٥، و اتفاقية الضمان الاجتماعي للبحارة (مراجعة) رقم ١٦٥ لسنة١٩٨٧ ، اما بالنسبة للسياسة الاجتماعية فقد عالجتها: اتفاقية السياسة الاجتماعية (الأقاليم التابعة) رقم ٨٢ لسنة ١٩٤٧،

١٣-حماية الامومة :فقد عالجتها اتفاقية حماية الأمومة رقم ٣ لسنة ١٩١٩، و اتفاقية حماية الأمومة رقم ١٠٣ لسنة ١٩٥٢ (مراجعة)، [٣٣] و اتفاقية حماية الأمومة رقم١٨٣ لسنة٢٠٠٠ ،

ولقد ساهمت هذه الاتفاقيات والتوصيات في تطوير مستويات العمل والضمان الاجتماعي بالنسبه للدول التي تصادق عليها حيث اقتبست هذه الدول من هذه الاتفاقيات ما يناسب ظروفها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية [٣٤]

وتمارس منظمة العمل الدولية دورها في حماية هذه الحقوق من خلال مراقبة تنفيذ اتفاقيات العمل المصادقه عليها من قبل الدول الاعضاء والتي تتحقق بعدة وسائل هي كالاتي:

الوسيلة الاولى:- الرقابة الادارية : حيث ان كل دولة ملزمة بارسال تقرير سنوي الى مكتب العمل الدول عن الاجراءات التي اتخذتهابشأن تنفيذ الاتفاقيات ووفقا للشكل الذي يطلبه[٣٥] وبعد ذلك تقوم لجنه الخبراء وقبل اجتماع المؤتمر المقبل بفحص التقرير المذكور ونكون امام حالتين:

الحالة الاولى: الاقتناع بالتقرير المقدم او تجد فيه بعض الثغرات الشكلية لذا تقوم بتوجيه نظر الحكومة صاحبه التقرير الى معالجه ذلك مقرونة بالوسائل التي تمكنها من ذلك لغرض الوصول الى افضل النتائج فاذا قامت الحكومة بازاله المخالفات فان الموضوع يعتبر منتهيا اما الحالة الثانية :التاخير اوالامتناع عن تقديم التقرير حينذاك يعرض الموضوع على لجنه ثلاثيه يشكلها المؤتمر من ممثلين عن الحكومات واصحاب العمل والعمال فاذا اصرت الدوله على المخالفة حينذاك يلفت نظر الدوله الى هذه المخالفات[٣٦]

فيتصح مما تقدم ان هذه الرقابه غير فعالة وغير مجدية وذلك لعدم اقترانها باي جزاء اداري او مالي وكل ما يترتب على المخالفة هو لفت نظر الدولة المخالفة فهي اذن رقابه شكليه تهدف فقط الى الاستيضاح عما اذا كانت الدول قد التزمت باحكام الاتفاقيات في صلب تشريعها الداخلي من عدمه

الوسيلة الثانية: الرقابة القضائية :والتي تتمثل في فحص الشكاوي والالتماسات بشان عدم تطبيق احكام الاتفاقيات التي تصادق عليها الدول سواء تم رفعها من قبل نقابات العمال او منظمات اصحاب العمل[٣٧] وتكون في حالتين هما:

الحالة الاولى بالرجوع الى المواد ٢٤و٢٥ من دستور منظمة العمل الدولية فانه في حالة تقديم شكوى من قبل المنظمات العمالية او منظمات اصحاب العمل ضد الحكومة بسبب عدم تنفيذ بنود الاتفاقيات فيقوم مجلس الادارة بمخاطبة الحكومة المخالفة للاستفسار منها عن اسباب المخالفة فاذا التزمت بالسكوت وامتنعت عن الاجابة خلال مدة معقولة او كانت الاجابة غير مقنعة واقتران ذلك باقتناع مجلس الادارة بصحة الشكوى المقدمة حينذاك يقرر نشر الشكوى مع اجابة الدولة عليها وهذا من شانة ان يشوه سمعة الدولة امام الراي العام العالمي مما يعني انه جزاء ادبي بحث

الحالة الثانية : في حالة تقديم الشكوى من قبل احدى الدول الاعضاء ضد دولة اخرى بسبب امتناعها عن تنفيذ الاتفاقيات التي صادقت عليها ففي هذه الحالة يقوم مجلس الادارة وقبل احالة الامر الى اللجنة التحقيقية بالاتصال بالدولة المخالفة لازالة اسباب الشكوى وبالشكل الذي يراه المجلس مناسبا فاذا لم تتم الاجابة خلال مدة معقولة او اجابت اجابة غير مقنعة فله ان يشكل لجنة تحقيقية تتولى النظر في المخالفة المذكورة وتقدم تقريرها بهذا الشأن وعلى ضوء نتيجة التحقيق تبلغ اقتراحات اللجنة الى الدولة المخالفة و التي يتوجب عليها خلال ثلاثة اشهر من تبليغها اما تنفيذ تلك المقترحات او عرض الشكوى على محكمة العدل الدولية للبت فيها وفي حالة رفض الدولة المخالفة تنفيذ المقترحات المذكورة في حالة قبولها طوعيا ورفضها تنفيذ قرار محكمة العدل الدولية الذي يكون ملزما حينذاك يقوم المدير العام لمجلس الادارة برفع الامر الى مؤتمر العمل الدولي

مقرونا بالتدابير المقترحة ضد الدولة المخالفة لحملها على التقيد باحكام الاتفاقية وازالة اسباب الشكوى[٣٨] اماالمادة ٣٤ من دستور منظمة العمل الدولية فمنحت الحكومة المخالفة الحق في اعلام مجلس الادارة باتخاذ التدبير اللازمة ولها اي تكلف المجلس بتاليف لجنة تحقيقية لغرض الوقوف على حقيقة التنفيذ من عدمه فاذا كان في صالح الدولة المخالفة فعلى مجلس الادارة ان يوصي حالا بايقاف الاجراءات المتخذة ضدها[٣٩]

الوسيلة الثالثة :هي تقديم المساعدات والا ستشارات للحكومات و المنظمات العمالية لتطوير السياسات الاجتماعية و الاقتصادية و التشريعية[٤٠]

الوسيلة الرابعة : عقد المؤتمرات الفنية و الاقليمية : يشكل المؤتمر الفني على غرار مجلس الادارة ومكتب العمل الدولي من ثلاث فئات تضم ممثلين عن الحكومات و العمال واصحاب العمل وذلك لمعالجة مسائل تتعلق بالامن الصناعي وماتتوصل اليه هذه المؤتمرات من نتائج ترسل الى جميع الدول الاعضاء في منظمة العمل الدولية لغرض الاطلاع عليها والاسترشاد بها اما بالنسبة للمؤتمرات الاقليمية فتعد نوع من العمل التحضيري على اساس اقليمي و يتم اللجوء الى عقدهاعلى اساس وجود مشاكل مشتركة تؤثر على ظروف العمل الاقليمية لذا و بدلا من مناقشتها في مؤتمر العمل الدولي يتم اللجوء الى هذه الوسيلة[٤١]

الوسيلة الخامسة: اللجان الصناعي: وهي لجان فنية متخصصة تتولى دراسة المشاكل النوعية الصناعات الرئيسية وتساهم في توثيق التعاون الدولي وقد تم تشكيل ثماني لجان صناعية تخص ثماني صناعات رئيسية من قبل مجلس الادارة بعد دراسة مستفيضة لها وهذه اللجان هي لجنة مناجم الفحم و النقل السري و الحديد و الصلب و الصناعات المعدنية و صناعة النسيج و البناء والهندسة المدنية والاشغال العامة وصناعة النفط والصناعات الكيمياوية[٤٢] وبالاضافة الى الوسائل المتقدمة فان منظمة العمل الدولية تعتمد بصورة رئيسية على التنسيق والحوار بين كافة الاطراف المعنية كالنقابات وممثلى ارباب العمل والحكومات لغرض حل الاشكالات القائمة والمتعلقة بالعمل فيتضح مما تقدم ان ألية عمل منظمة العمل الدولية تشتمل بصورة رئيسيةعلى عقد الاتفاقيات والتوصيات اما الوسائل الاخرى فهي اليات ثانونية لها ونرى من جانبنا ضعف الآليات المستخدمة لحماية حقوق العمال، حيث ان الاتفاقيات الدولية و التوصيات تفتقر الى ألية تنفيذية فعالة كمحكمة خاصة بها مثلا تصدر قرارات ملزمة لدول الاعضاء والتي يستطيع العمال بموجبها اللجوء اليها فى حالة خرق حقوقهم. لذلك فان الاتفاقيات و التوصيات الموجودة فى اطار منظمة العمل الدولية يمكن اعتبارها من ضمن ما يعرف بالقانون غير الملزم ماديا لضعف آلية مراقبة تنفيذها كما هو الحال بالنسبة لاليات اتفاقية تحديد مستويات الحد الادنى للاجور لسنة ١٩٧٠ في المادة ١٢ منها، و اتفاقية حماية حقوق المهاجرين لسنة ١٩٧٥ المادة ٢٢ منها، و اتفاقية حماية حقوق الضمان الاجتماعى لسنة ١٩٨٢ المادة ٢٦ منها، و اتفاقية العمل الليلى لسنة ١٩٩٠ المادة ١٧ منها، و اتفاقية حظر عمل الاطفال لسنة ١٩٩٩ المادة ١٤ منها ،

والتي تعد ضعيفة جدا حيث تنص على ان مجلس ادارة منظمة العمل الدولية يقدم تقريرا الى المؤتمر السنوى العام حول تطبيق الاتفاقية المعنية من قبل دول الاعضاء وفي حالة مخالفة ذلك يتم تنبيه الدولة العضو فى الاتفاقية الى ذلك

المبحث الثاني: دور منظمة العمل العربية في حماية حقوق العمال

انشئت منظمة العمل العربية كوكالة متخصصة في شؤون العمل والعمال في اطار جامعة الدول العربية في المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب الذي عقد عام ١٩٧٠ في القاهرة [٤٣]

اما اهداف المنظمة فتهدف الى تحسين ظروف العمل وشروطه للقوى العاملة بما يتفق مع كرامة الانسان العربي والسعي الى رفاهية الماحية والروحية وتحقيق تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية وتنسيق الجهود العربية في ميدان العمل و توحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل والقيام بالدراسات والابحاث في الموضوعات العمالية المختلفة وعلى الاخص:(تخطيط القوى العاملة و ظروف وشروط العمل للمراة والاحداث و المشاكل المتعلقة بالعمل في الصناعة و التجارة و الخدمات و مشاكل عمال الزراعة والامن الصناعي (السلامة المهنية)والصحة المهنية والثقافة العمالية والصناعات الصغرى والريفية والتصنيف المهني والتعاونيات و الكفاية الانتاجية وعلاقتها بالتشغيل والانتاج وتقديم المعونة الفنية في ميدان العمل للدول العربية التي تطلبهاووضع خطة لنظام التامينات الاجتماعية و وضع خطة التدريب المهني وتنظيم حلقات تدريبية للعمال و اعداد القاموس العربي المهني للعمال[٤٤]

اما تشكيلها فيتكون من ثلاثة اجهزة هي المؤتمر العام والذي يعد السلطة العليا [٤٥] و مكتب العمل العربي والذي يعد السكرتارية الدائمة للمنظمة [٤٦]ومجلس الادارة و هو صاحب الصلاحية الاولى بعد مؤتمر العمل العربي [٤٧]

اما دور منظمة العمل العربية في حماية حقوق العمال فيتمثل بالوسائل الاتية:

أولا:- اصدار الاتفاقيات والتوصيات :حيث ان مؤتمر العمل العربي قد اقر العديد من الاتفاقيات ومن هذه الاتفاقيات:

١- الاتفاقيه العربية رقم ا لسنة ١٩٦٦ بشان مستويات العمل[٤٨]
٢- الاتفاقيه العربية رقم ٢ لسنة ١٩٦٧ بشان تنقل الايدي العاملة
٣- الاتفاقيه العربية رقم ٣ لسنة ١٩٧١ للمستوى الادنى للتامينات الاجتماعية
٤- الاتفاقيات العربية رقم ٤ لسنة١٩٧٥ بشان تنقل الايدي العاملة
٥- الاتفاقيات العربية رقم ٥ لسنة ١٩٧٦ بشان المراة العاملة
٦- الاتفاقيات العربية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بشان مستويات العمل
٧- الاتفاقيات العربية رقم ٧ لسنة ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية
٨- الاتفاقيات العربية رقم ٨ لسنة ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية
٩- الاتفاقيات العربية رقم ٩ لسنة ١٩٧٧ بشأن التوحيد والتدريب المهني
١٠- الاتفاقية رقم ١٠ لسنة ١٩٧٩ بشأن الاجازات الدراسية مدفوعة الثمن
١١- الاتفاقيات العربية رقم ١١ لسنة ١٩٧٧بشان المفاوضة الجماعية

١٢- الاتفاقيات العربية رقم ١٢ لسنة ١٩٨٠ بشان العمال الزراعيين
١٣- الاتفاقيات العربية رقم ١٣ لسنة ١٩٨١بشان بيئة العمل
١٤- الاتفاقيات العربية رقم ١٤ لسنة ١٩٨١ بشان حق العامل العربي في التامينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في احد الاقطار العربية
١٥- الاتفاقيات العربية رقم ١٥ لسنة ١٩٨٣ بشان تحديد وحماية الاجر
١٦- الاتفاقيات العربية رقم ١٦ لسنة١٩٨٣ بشان الخدمات الاجتماعية العمالية
١٧- الاتفاقيات العربية رقم ١٧ لسنة ١٩٩٣ بشان تاهيل وتشغيل المعوقين
١٨- الاتفاقيات العربية رقم ١٨ لسنة ١٩٩٦ بشان عمل الاحداث
١٩- الاتفاقيات العربية رقم ١٩ لسنة ١٩٩٨ بشان تفتيش العمل[٤٩]

ثانيا تشكيل اللجان وذلك لتوحيد التشريعات العمالية في الاقطار العربية:وذلك من خلال عقد العديد من المؤتمرات والنداوات حيث ذهبت لجنة توحيد التشريعات العمالية التي عقدت في بغداد ١٩٧٦ الى التوصية بتضمين الاساسيات والمباديء المشتركة المتعلقة بعلاقات العمل والضمان الاجتماعي وماتشتمل عليه الا ان الهدف المذكور لم يتحقق لحد يومنا هذا بسبب اختلاف الانظمة السياسية والاقتصادية مما ادى الى تبني حلول مختلفة بالشؤون العمالية[٥٠].

النتائج

بعد ان انتهت دراستنا لدور منظمتي العمل الدولية والعربية في حماية حقوق العمال فقد توصلنا الى النتائج الاتية:

١- ان اليات حماية حقوق العمال على المستويين الدولى و الاقليمى هى آلية ضعيفة وذلك كون الجزاءات التي تفرض على الدولة المخالفة لاتتعدى لفت النظر ونشر مخالفة الدولة مع اجابتها على المخالفة على الراي العام العالمي

٢- ان دور منظمة العمل الدولية حيوي وذلك لان هذفها الاساس هو مكافحة الفقر ووضع المستويات الدولية بالاتفاق بين الدول الاعضاءوالاعتماد على مبدا الثلاثية والوصول الى تطبيق الاتفاقيات والتوصيات بالتشاور والتفاهم دون القهر

٣- ان الاتفاقيات الدولية والعربية المقررة لحقوق العمال كثيرة ومتميزة الا انها لاتمثل منتهى الطموح لذا ندعو المجتمع الدولي التدخل لغرض توسيع صلاحيات منظمة العمل الدولية وبما ينسجم مع التطورات الهائلة التي تحصل على مستوى الاقتصاد العالمي

هوامش البحث

[1]- اسامة ناظم سعدون - الاسلام والاعلان العالمس لحقوق الانسان (دراسة مقارنة)- رسالة ماجستير- المعهد العالي للدراسات السياسية والدولية – الجامعة المستنصرية - ٢٠٠٥ ص٧٧

[2]- حسام عبد الامير – دور منظمة الامم المتحدة في حماية حقوق الانسان - رسالة ماجستير- المعهد العالي للدراسات السياسية والدولية – الجامعة المستنصرية - ٢٠٠٥ ص ١٤-١٥

[3]- عبد الباسط عبد المحسن – الاضراب في قانون العمل – رسالة دكتوراه –كلية الحقوق – جامعة القاهرة -١٩٩٠ ص ٧٦-٧٧

[4]- ينظر الفقرة ثانيا من المادة ٨ من قانون العمل العراقي رقم ٧١ لسنة ١٩٨٧ المعدل

[5]- لابد من الاشارة الى ان المادة ٤٢٧ من معاهدة فرساي لسنة١٩١٩ قد تعدلت بموجب اعلان فيلادلفيا الذي اقره مؤتمر العمل الدولي في دورته٢٦ المعقودة في ١٠ مايس ١٩٤٤

[6] - ينظر ديباجة دستور منظمة العمل الدولية وملحقه (اعلان فيلادلفيا) الصادر في ١٠ مايس ١٩٤٤

www.ilo.org

[7] - د عدنان العابد ، د يوسف الياس – قانون العمل ط٢- مطبعة العمال المركزية – بغداد - ١٩٨٩ ص ٥٤-٥٥

[8] - د احمد حسن البرعي – الوسيط في القانون الاجتماعي ج٢-شرح عقد العمل الفردي وفقا لاحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣) – دار النهضة العربية –القاهرة – ٢٠٠٣ – ص ٣٥٠

[9] - ينظر الفقرة (١-٢-٣-٤) من المادة ٢٣ من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر ١٩٤٨

[10]- ماجد نجم عيدان – حق العمل في الشريعة والقانون الوضعي (دراسة شرعية دستورية قانونية مقارنه)- رسالة دكتوراه- كلية الحقوق – جامعة النهرين -٢٠٠٣ – ص ١٤٢

[11]- د احمد حسن البرعي – الوسيط في القانون الاجتماعي ج٢-شرح عقد العمل الفردي وفقا لاحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣) – دار النهضة العربية –القاهرة – ٢٠٠٣ ص ٣٥٧

[12]- د محمد علي الطائي – اجور العمال في الشريعة الاسلامية والتشريعات الوضعية(دراسة مقارنة) – بحث منشور في مجلة العلوم القانونية – كاية القانون – جامعة بغداد –العدد الاول والثاني ٢٠٠٣ – ص ٣٠٨

[13]- ينظر الفقرة الاولى من المادة ٢٥ من الاعلان العالمي لحقوق الانسان الصادر ١٩٤٨

[14]- ينظر المادة السادسة من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر ١٩٦٦

[15] - ينظر الفقرة (١،٢) من المادة ٢٥ من الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمال المهاجرين وافراد اسرهم الصدرة ١٩٩٠

[16] - ماجد نجم عيدان – مصدر سابق –ص ٣٦

[17] ماجد نجم عيدان – نفس المصدر –ص ٥٧-٥٨

[18]- د عدنان العابد ، د يوسف الياس – مصدر سابق – ص ٥٨-٥٩

[19] - حيث ان الباب الثالث عشر منها في المواد من ٣٨٧- ٤٢٧ والتي اصبح دستور منظمة العمل الدولية وجاء في مقدمة هذا الدستور توضيح اهداف هذه المنظمة وهي (بما ان عصبة الامم تهدف الى اقرار سلم عالمي ودائم ووهو مالايمكن تحقيقه الا على اساس العدل الاجتماعي وبما انه يوجد شروط للعمل تنطوي على الحاق الظلم والبؤس والحرمان بعدد كبير من الناس مما يولد سخطا يعرض السلام والوئام العاملين للخطر وبما ان هذه الحالة تستدعي تحسين ظروف العمل بصفة عاجلة كتنظيم ساعات العمل وتحديد حد اقصى للعمل اليومي

والاسبوعي وتنظيم تشغيل اليد العاملة ومكافحة البطالة وضمان اجر يكفل العيش في شروط ملائمة وحماية العمال من المرض وحماية الاطفال والاحداث والنساء وحماية العمال ضد الاصابات والشيخوخة وحماية العمال الذين يشتغلون خارج اوطانهم والاعتراف بمبدأ حرية تكوين النقابات وتنظيم التعليم المهني والفني وغير ذلك من الوسائل المتشابهة وبما ان عدم اتباع اي امة لنظام انساني للعمل يعرقل جهود الامم الاخرى الراغبة بتحسين احوال العمال في بلادها ولهذا فان الدول المتعاقدة مدفوعة بشعور العدالة والانسانية والرغبة في تحقيق سلام دائم ولاجل تحقيق هذه الاهداف المذكورة في هذه المقدمة تصادق على دستور منظمة العمل الدولية) وقد تم تعديل دستور منظمة العمل الدولية عام ١٩٤٦ وذلك نتيجة لاعتماد المؤتمر العام للمنظمة في دورته ٢٦ التي عقدت في فيلادلفيا عام ١٩٤٤ اعلان فيلادلفيا والذي عبر عن اهداف واغراض المنظمة وفي الدورة ٢٩ للمؤتمر والتي عقدت عام ١٩٤٦ تم توقيع اتفاق بين منظمة العمل الدولية والمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع امنظمة الامم المتحدة ونص على ارتباط المنظمة العمل الدولية بالمجلس المذكور واصبحت وكالة متخصصه لكنها ملحقه بمنظمة الامم المتحدة

ينظر ماجد نجم عيدان- مصدر سابق ص ١٣٨ وكذلك د .عدنان العابد و د يوسف الياس – قانون الضمان الاجتماعي – الطبعة الاولى – بغداد – ١٩٨١ - ص ٣٨

[٢٠]- كمال سيد قادر-حول حقوق العمال في القانون الدولي- بحث منشور في الحوار المتمدن – العدد ١١٨٤ -٢٠٠٥/٥/١ على الموقع

www.ahewar.org

[٢١] - د عدنان العابد ، د يوسف الياس – قانون العمل ط٢- شركة العاتك لصناعة الكتاب – القاهرة ٢٠٠٩ – ص٤٣- ٤٤

[٢٢] - د عدنان العابد ، د يوسف الياس –نفس المصدر- ٤٠-٤٣ و ماجد نجم عيدان- مصدر سابق ص ١٣٨

[٢٣] -حددت المادة السابعة من دستور منظمة العمل الدولية واجباته والتي تتمثل بجمع المعلومات المتعلقة بشؤون العمل والعمال واعداد البحوث واصدار المطبوعات والنشرات والتهيئة لدورات مؤتمر العمل الدولي واعداد الوثائق والمعلومات اللازمة لهذه الدورات ومتابعة تطبيق اتفاقيات العمل الدولية واجراء التحقيق الذي يقرره المؤتمر او مجلس الادارة بهذا الشأن كما انه يتلقى الشكاوى التي ترفعها الدول او المنظمات المهنية الى منظمة العمل الدولية

[٢٤]- حيث حددت المادة العاشرة من دستور منظمة العمل الدولية هذه الاختصات في الاشراف على اعمال مكتب العمل الدولي كما يقوم بتهيئةاعمال كل دورة من دورات المؤتمر وتعيين المدير العام لمكتب العمل الدولي ويتولى وضع مشروع ميزانية المنظمة ومن ثم عرضها على المؤتمر كل سنه لاعتمادها ويدعو لعقد المؤتمر العام والمؤتمرات الاقليمية واللجان وتحديد موعدها

[٢٥] - يقصد بالاتفاقية مشروع معاهدة دولية تصدرعن مؤتمر العمل الدولي وتكون ملزمة للدولة العضو في منظمة العمل الدولية حال المصادقة عليها حيث انها يتوجب عليها عرض اتفاقيات العمل على السلطة التشريعيه في بلدها خلال سنة او ثمانيه عشر شهراً من تاريخ انتهاء دورة المؤتمر مقترنه برأيهاحول المصادقة على الاتفاقية من عدمها فاذا ماوافقت عليها فيتوجب ان تجعل تشريعها الداخلي منسجما مع احكام الاتفاقيات وذلك بازالة اي تعارض فيما بينها وعلى راي اخر انه ليس هناك من حاجه للتعديل كون الاتفاقيه تعد معدلة لحكم القانون الداخلي اما التوصيات فيقصد بها دعوة او نصيحه توجه الى الدول الاعضاء لاجراء تعديل محدد في قوانينها العماليه ويتم اللجوء الى اصدار التوصيه في حالة قناعة المؤتمر بعدم امكانيه الحصول على عدد مناسب من التصديقات في حالة طرح موضوع

التوصيه على شكل اتفاقيه ينظر د عدنان العابد ، د يوسف الياس – قانون العمل ٢٠٠٩ – مصدر سابق- ص-٤٥ و٥٦

[٢٦] - والذي يقصد به كما حددتها الاتفاقية ٢٩ لسنة١٩٣٠ اي اعمال او خدمات تغتصب بموجب قوانين الخدمة العسكريةالالزامية لاعمال ذات صبغة عسكرية واي اعمال تمثل جزءا من الواجبات المدنية الطبيعية للمواطنين واي اعمال تغتصب في حالة الطواريء والخدمات الاجتماعية التي يؤديها افراد المجتمع لتحقيق نفع مباشر للمجتمع

[٢٧]- ومن الجدير بالذكر ان هناك اتفاقيتان ملغيتان وهما اتفاقية رقم ٣٥ التأمين ضد الشيخوخة (الصناعة، الخ ...)، ١٩٣٣و اتفاقية رقم ٣٦ التأمين ضد الشيخوخة (الزراعة)، ١٩٣٣

[٢٨] - صادق العراق على هذه الاتفاقية

[٢٩] - حيث اوجبت هذه الاتفاقية شبكة من مكاتب الاستخدام العامة والمجانية والتي توضع تحت اشراف هيئة مركزية

[٣٠] - والتي صادق عليها العراق بالقانون رقم ١١ لسنه ١٩٥١

[٣١] - صادق العراق على هذه الاتفاقية بالقانون لسنه ١٩٦٩ وحددت اهداف سياسية التشغيل بتوفير العمل للراغبين فيه وتوفير حريه اختيار العمل وذلك بغض النظر عن الجنس او الدين او العقيدة السياسية

[٣٢] - والتي حددت السن الادنى باربعة عشره سنة

[٣٣] - حيث ان الاتفاقية رقم ٣ لسنه ١٩١٩ تشمل النساء في مجال الصناعة و التجارة اما الاتفاقية رقم ١٠٣ لسنه ١٩٥٢ فتشمل النساء التي تعمل في
الاعمال غير الصناعية والاعمال الزراعية و الخدم في المنازل وقد حددتا مده الاجازة في حالة الحمل والوضع باثنتي عشر اسبوعاً على ان تؤخذ سته اسابيع قبل الولادة وستة اسابيع بعدها فضلا عن اقرارها حق العاملة بعد الوضع بفترتين لارضاع الطفل طيله ١٨ شهرا من تاريخ الوضع

[٣٤] - د عدنان العابد ، د يوسف الياس – قانون العمل ٢٠٠٩ – مصدر سابق- ص٥٧ في حين ذهب اخرون الى ان غزارة الاتفاقيات المتعلقة بحماية حقوق العمال لها مدلولان: المدلول الاول هو سلبى لان القانون بصورة عامة يسعى الى فض النزاعات فى المجتمع بصورة سلمية و اصدار قانون ما يعنى بان هناك نزاعا مسبقا و غزارة الاتفاقيات المتعلقة بحقوق العمال تدل على ان هناك خروقات كثيرة لحقوق العمال و الا لم تكن هناك حاجة لتنظيمها قانويا. فمثلا لا نرى اتفاقيات دولية لحماية حقوق الاطباء و القضاة و المهندسين اما المدلول الثانى هو ايجابى لانه يثبت بان المجتمع الدولى لن يقف مكتوفة الايدى اتجاه خروقات حقوق العمال ينظر كمال سيد قادر-حول حقوق العمال في القانون الدولي- مصدر سابق-

[٣٥] - ينظر المادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية

[٣٦]- د عدنان العابد ، د يوسف الياس – قانون العمل ٢٠٠٩ – مصدر سابق- ص٤٦

[٣٧] - ماجد نجم عيدان- مصدر سابق ص١٤١

[٣٨] - ينظر المواد ٢٦-٢٧-٢٨-٢٩ من دستور منظمة العمل الدولية

[٣٩]- د عدنان العابد ، د يوسف الياس – قانون العمل ٢٠٠٩ – مصدر سابق- ص٤٧

[٤٠] - ماجد نجم عيدان- مصدر سابق ص١٤١

[٤١] - د عدنان العابد ، د يوسف الياس – قانون العمل ٢٠٠٩ – مصدر سابق- ص٤٨

[٤٢] - د عدنان العابد ، د يوسف الياس – نفس المصدر- ص٤٩

[٤٣] - حيث ان السند القانوني لانشاء منظمة العمل العربية هو نص المادة ١٥ من ميثاق العمل العربي الذي عقد بغداد عام ١٩٦٥ والذي جاء فيه (انشاء منظمة عربية تطبق التمثيل

الثلاثي الذي يقوم على اشتراك اصحاب العمل والعمال مع الحكومات في كل نشاط المنظمة وذلك وفقا للدستور الملحق بهذا الميثاق)

[٤٤] - ينظر المادة الثالثة من دستور منظمة العمل العربية

[٤٥] -ويتكون من مندوبي الدول الاعضاء في المنظمة ومن اربعة مندوبين اثنان يمثلان الحكومة ومندوب يمثل العمال واخر يمثل اصحاب العمل ويختص بالدعوة الى عقد لجان متخصصة ثلاثية التكوين و اجتماعات للخبراء في الميادين العمالية المختلفة ودراسة التقارير السنوية التي ترسلها الدول الاعضاء بصفة دورية واصدار اتفاقيات العمل العربية

[٤٦]- حيث يمارس جمع وتوزيع المعلومات عن الموضوعات العمالية واعداد الابحاث في مجالات العمل المختلفة ونشرها وتقديم المعونة والمشورة لحكومات الاقطار العربية

[٤٧] - ويتكون من عضوية اربعة اعضاء اصليين من الحكومات وعضوين اصليين من مندوبي اصحاب العمل وعضوين اصليين من مندوبي العمال اضافة الى ثلاثة اعضاء احتياط بواقع عضو واحد عن كل فريق

[٤٨] -عدلت بالاتفاقية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦حيث حددت السن الادنى لتشغيل الحدث في الاعمال الصناعية بخمسة عشر سنه اما الاعمال غير الصناعية فهي ١٢ مع عدم جواز تشغيل الاحداث الذين لم يتجاوزوا سن ١٧ في الاعمال الخطرة والضارة بالصحة
الاتفاقية رقم ٧ لسنة ١٩٧٧ والتي حددت السن الادنى لتشغيل الحدث في الاعمال الصناعية بخمسةعشرة سنة اما بالنسبة للاعمال الخطرة والضارة بالصحة فلا يجوز تشغيلهم قبل سن ١٨ سنة

[٤٩] - www.alolabor.org

[٥٠] - عدنان العابد ود يوسف الياس – قانون العمل ٢٠٠٩ – مصدر سابق –ص ٥٦-٥٧

المصادر

اولا :الكتب والرسائل والبحوث

١. اسامة ناظم سعدون - الاسلام والاعلان العالمس لحقوق الانسان (دراسة مقارنة)- رسالة ماجستير- المعهد العالي للدراسات السياسية والدولية – الجامعة المستنصرية - ٢٠٠٥
٢. حسام عبد الامير – دور منظمة الامم المتحدة في حماية حقوق الانسان - رسالة ماجستير- المعهد العالي للدراسات السياسية والدولية – الجامعة المستنصرية - ٢٠٠٥
٣. عبد الباسط عبد المحسن – الاضراب في قانون العمل– رسالة دكتوراه – كلية الحقوق –جامعة القاهرة -١٩٩٠
٤. د عدنان العابد ، د يوسف الياس – قانون العمل ط٢- مطبعة العمال المركزية – بغداد -١٩٨٩
٥. د احمد حسن البرعي – الوسيط في القانون الاجتماعي ج٢-شرح عقد العمل الفردي وفقا لاحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣) – دار النهضة العربية –القاهرة – ٢٠٠٣
٦. ماجد نجم عيدان – حق العمل في الشريعة والقانون الوضعي (دراسة شرعية دستورية قانونية مقارنه)- رسالة دكتوراه- كلية الحقوق – جامعة النهرين -٢٠٠٣
٧. د احمد حسن البرعي – الوسيط في القانون الاجتماعي ج٢-شرح عقد العمل الفردي وفقا لاحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣) – دار النهضة العربية –القاهرة – ٢٠٠٣
٨. د محمد علي الطائي – اجور العمال في الشريعة الاسلامية والتشريعات الوضعية(دراسة مقارنة) – بحث منشور في مجلة العلوم القانونية – كاية القانون – جامعة بغداد –العدد الاول والثاني ٢٠٠٣

المواثيق والاعلانات والاتفاقيات:

١- الاعلان العالمي لحقوق الانسان ١٩٤٩
٢- العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر ١٩٦٦
٣- الاعلان العالمي للتقدم الاجتماعي والتنمية الصادر عن الامم المتحدة عام ١٩٦٩
٤- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق العمل المهاجرين وافراد اسرهم الصادرة ١٩٩٠
٥- الاتفاقية الاوربية حول الوضعية القانونية للعمال المهاجرين لسنة ١٩٧٧

المواقع الالكترونية:

١. www.ilo.org

٢. www.alolabor.org

٣. www.ahewar.org