

دور القانون الدولي حماية حقوق العمال
م.م. ذوالفقار كاظم مطير
م.م. منعم ثاير فارس
كلية الامام الكاظم (عليه السلام)
للعلوم الاسلامية الجامعة / قسم القانون

الكلمات المفتاحية: حقوق العمال، منظمة العمل الدولية، منظمة العمل العربية، الامم المتحدة، الاتحاد الاوربي
ملخص البحث :

إن أولى المحاولات لحماية حقوق العمال من خلال دور القانون الدولي بدأت في أواسط القرن التاسع عشر، ولكن هذه المحاولات لم تتخذ شكلا منظما الا في عام ١٨٩٠ حيث عُقد أول مؤتمر في هذه المسألة في مدينة بيرن السويسرية. ولكن القفزة النوعية في هذا المجال جاءت بعد الحرب العالمية الأولى، إذ نص القسم الثامن من معاهدة فرساي لعام ١٩١٩ على تأسيس منظمة العمل الدولية .

إن جهود حماية حقوق العمال لا تقتصر على منظمة العمل الدولية، بل هناك جهات أخرى تُعنى بالموضوع من المنظمات العالمية والإقليمية ، وهي منظمة الأمم المتحدة، وجامعة الدول العربية، والمجلس الأوروبي، وغيرها. وقد اصدرت منظمة الأمم المتحدة عدداً من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان التي تشير صراحة الى حقوق العمال و حمايتها لاسيما الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ١٩٤٨ ، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ١٩٦٦، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية حقوق الطفل.

وأشار دستور منظمة العمل الدولية الى حقوق العمال في العمل شرط ان يكون للعامل الحرية في اختيار عمله و ان يتقاضى اجرا عادلا فضلا عن الاجازات الاسبوعية والسنوية و اخيرا حق العامل في الضمان الاجتماعي و تأسيس النقابات والجمعيات والانضمام اليها . و الجدير بالذكر ان منظمة العمل الدولية عملت منذ إنشائها على حماية

العمال وذلك بتنظيمها واصدارها الكثير من الاتفاقيات والتوصيات إذ أصدرت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها ولحد الان ١٨٤ اتفاقية و ١٩٢ توصية .

وتتكون منظمة العمل الدولية من ثلاثة أجهزة اولها مكتبالعمل الدولي الذي يعد بمثابة امانة عامة دائمة للمنظمة ، و ثانيها المؤتمر العام الذي يعتبر بمثابة السلطة العليا في المنظمة ويتكون ممن ممثلي الدول الاعضاء في نمطه ويعتبر التمثيل فيه فريدا بين سائر المنظمات الدولية ، اذ يتألف وفد كل دولة من اربعة مندوبين ، اثنان منهم يمثلان الحكومة، والثالث يمثل العمال والرابع يمثل اصحاب العمل ، وثالثها مجلس الادارة الذي هو الجهاز التنفيذي للمنظمة والذي يتولى وضع سياساتها وبرامجها التفصيلية ، والأشراف على مكتب العمل الدولي واعداد جدول اعمال المؤتمر العام ، ورفع توصيات الخاصة بالميزانية الى المؤتمر وانتخاب المدير العام ، ومتابعة حسن تطبيق اتفاقيات المنظمة وتوصياتها والنظر في الشكاوي المتعلقة بعدم مراعاة الأعضاء لها والأشراف على اللجان المختلفة وهو بصورة عامة يتمتع باختصاصات واسعة كما اشارت الى ذلك المادة الرابعة عشر من دستور المنظمة .

و على الصعيد العربي جاء قرار إعلان قيام منظمة العمل العربية استجابة للتوجه القومي متطلعا لتحقيق الوحدة في مختلف المجالات و تهدف الى تحسين ظروف العمل وشروطه للقوى العاملة بما يتفق مع كرامة الانسان العربي ، وتحقيق تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية وتنسيق الجهود العربية في ميدان العمل .

إن آليات حماية حقوق العمال على المستويين الدولي والإقليمي هي آليات ضعيفة وذلك كون الجزاءات التي تفرض على الدولة المخالفة لا تتعدى لفت النظر ونشر مخالفة الدولة مع اجابتها على المخالفة على الرأي العام . علما أن الاتفاقيات الدولية والعربية المقررة لحقوق العمال كثيرة ومتميزة إلا أنها لا تمثل منتهى الطموح اذ يجب على المجتمع الدولي التدخل لغرض توسيع صلاحيات منظمة العمل الدولية التدخل لغرض توسيع صلاحيات منظمة العمل الدولية بما ينسجم مع التطورات الهائلة التي تحصل على مستوى الاقتصاد العالمي و تفعيل مبدأ الثواب و العقاب مع الدول التي تخالف الاتفاقيات الخاصة بحماية العمال .

**The role of
International Law to Protect the Workers' Rights**

Prepared by

A.L. THOLFIKAR KADHIM MUTTAIR

A.L.MUNEAM THAYIR FARIS

**Imam Al-Kadhim(peace be on him) University for Islamic
sciences**

Law department

Keywords : International Labor Organization (ILO), United Nations, League of Arab States, Europe Union, protect , workers.

Abstract

The first attempts to protect the rights of workers through the role of international law began in the mid-nineteenth century, but these attempts didn't take a legal shape just after 1890 when the first conference held in the Swiss Bern city. But the real leap in this area came after the First World War, where the Section eight in “Versailles Treaty” in 1919 where the International Labor Organization established.

The efforts to protect the rights of workers are not limited on the International Labor Organization (ILO) but there are other organizations relevant which also protect the rights of workers such as a United Nations, League of Arab States and Europe Union. United Nations has issued many international conventions which mention to the human rights explicitly referring to the rights and protection of workers, particularly the Universal Declaration of Human Rights, the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, The International Convention which mention to prevent all Forms of Racial Discrimination, the Convention mention to prevent all Forms of Discrimination against Women and the Convention on the Rights of the Children.

The Constitution of International Labor Organization referred to the rights of workers , the Constitution was mention to workers freedom to choose their works and take a fair wage, in addition to the weekly and annual leaves, and finally the right to social security and the establishment of unions and associations. Since International Labor

Organization (ILO) establishment has worked to protect workers by organizing and issuing many conventions and recommendations. and the ILO has issued 184 agreements and 192 recommendations .

The International Labor Organization (ILO) composed of three organs, the first is International Labor Office and the General Conference, the third is the Board of Directors.

On the Arab level, the decision to declare the establishment of the Arab Labor Organization to response to the national trend which looking forward to achieve unity in various fields and aims to improve working conditions accordance with the dignity of the Arabs people , also Arab Labor Organization try to achieve equal opportunities , social justice and coordinate Arab efforts in the work fields in Arab countries.

That ways to protect the rights of workers at the international and regional levels consider as a weak because of the sanctions which imposed on the violating state do not exceed draw attention to the violation state and dissemination its violation to the public opinion.

المقدمة :

ان العالم عبارة عن مجموعة وحدات متكاملة لا بد من تعاونها من خلال قواعد قانونية دولية معينة، تبلورت هذه القواعد فيما يسمى بالقانون الدولي العام^(١) ، و قد حاول العديد من الفقهاء وضع تعريفاً واضحاً للقانون الدولي معتمدين على اشخاصه او موضوعاته او اساس الالتزام فيه و لكن جاءت التعاريف بصورة مختلفة و ذلك بسبب التطور السريع في اشخاصه و موضوعاته و قد ظهرت عدة مذاهب لتعريف القانون الدولي و التي اشارت الى انه علاقة بين الدول فيما بعضها البعض و هناك من قال انه علاقه بين الافراد مع بعضهم البعض و لكن ذهب المذهب الحديث الى تعريف القانون الدولي بانه علاقه بين الدول بعضها البعض و الافراد ايضا هو الاكثر اقناعا لان ينسجم مع التطور الذي وصل اليه القانون و التطور التي وصلت اليه بعض الكيانات بجانب الدول.^(٢)

اولاً: مشكلة البحث

ان موضوع البحث يثير مشكلة خاصة بالعمال حيث ان اغلب العمال و بالخصوص العمال الاجانب يتعرضون للعديد من الانتهاكات و مصادرة في حقوقهم المالية و الانسانية ، لذا هناك جملة تساؤلات تُثار حول هذا الموضوع و اهمها ما هي حقوق العمال وفق القانون الدولي ؟ ما هي وسائل اثبات هذه الحقوق ؟ من هي المنظمات المختصة بالنظر اثبات هذه الحقوق و الدفاع عن العمال في حالة تعرضهم للاضطهاد ؟ كيف تتعامل المنظمات الدولية مع الاعتداءات المرتكبة ضد العمال ؟

ثانياً : نطاق البحث

يشمل البحث بتحديد حقوق العمال المثبتة دولياً في ميثاق الاعلان العالمي لحقوق الانسان و الاتفاقيات الدولية الصادرة من الامم المتحدة منظمة العمل الدولية و منظمة العمل العربية .

ثالثاً: منهجية البحث

ستكون دراسة البحث وفقاً للمنهج التحليلي المقارن لكونه الأكثر انسجاماً مع موضوع البحث خصوصاً أن الشريحة المستهدفة من المجتمع في البحث هي شريحة العمال.

خطة البحث

اقتضت دراسة الموضوع إلى أن نقوم بتقسيم البحث إلى مبحثين و كل مبحث يتضمن ثلاثة مطالب ، المبحث الأول في ماهية حقوق العمال و الذي يتناول المطلب الأول التعريف بحقوق العمال وأنواعها أما المطلب الثاني الاهتمام الدولي والإقليمي بحقوق العمال .

أما المبحث الثاني فيختص بدور القانون الدولي في حماية حقوق العمال والذي يتضمن ثلاثة مطالب ، أولها ينظر في دور الأمم المتحدة و المطلب الثاني دور منظمة العمل الدولية و المطلب الثالث منظمة العمل العربية.

ولإحاطة بهذا الموضوع و بيان حقوق العمال في القانون الدولي بحثت في هذا الموضوع وفق الخطة الآتية :-

المبحث الأول : ماهية حقوق العمال

المطلب الأول : التعريف بحقوق العمال وأنواعها .

المطلب الثاني : الاعتراف بحقوق العمال دولياً وإقليمياً.

المبحث الثاني : دور القانون الدولي في حماية حقوق العمال .

المطلب الأول : الأمم المتحدة .

المطلب الثاني : منظمة العمل الدولية.

المطلب الثالث : دور منظمة العمل العربية.

خاتمة

المبحث الاول

ماهية حقوق العمال

المطلب الاول

التعريف بحقوق العمال وأنواعها

يمثل الحق في العمل أول الحقوق التي يقرها " العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية" ؛ حيث ينحصر الحق في العمل في إتاحة فرصة العمل ، ومن ثم فإن الاهتمام ينصب على الذين لا تتاح لهم فرصة العمل لذا وجب التعريف بحقوق العمل و بصورة واضحة ، و الجدير بالذكر انه لا يوجد هناك تعريفاً محدداً لحقوق العمال إذ ذهب عددٌ من الفقهاء الى تعريف حقوق العمال بأنها (حرية الانسان في اختيار العمل المشروع الذي يلائمه فلايحال بينه العمل الذي يريده ادائه و كذلك حقه في اقتضاء الاجر العادل مقابل عمله الذي يكفل له ولأسرته العيش الكريم) .^(٣)

ومما يؤخذ على هذا التعريف عدم انه لا يشير الى حقوق العمال الاخرى كالحق في الضمان الاجتماعي والحق في الاجازات وغيرها

لذا ذهب عددآخر من الفقهاء الى تعريف حقوق العمال بأنها (الحق في العمل هو حق الانسان في ان يعمل من أجل العيش وحقه في اختيار العمل الذي يريد وفي أجر عادل يكفل له وأسرته عيشة وفي الحماية من البطالة وفي أن ينظم وينشأ النقابات لحماية مصلحته وكذلك الحق في الراحة وأوقات الفراغ وفي تحديد معقول للعمل والراحة أما الحق في الضمان والتأمين الاجتماعي فهو حق العامل في الحصول على التأمين لما قد يصيبه من أذى وحصوله على راتب في حالة التقاعد تقديراً لما بذله من جهد في عمله) .^(٤)

وهناك من يرى أن حق العمل أشبه بحق التملك ؛ على اعتبار أن دور العمل لا يقتصر على توفير الأجر للعاملين بل يشمل ارتقاءهم وتطوير مهارتهم^(٥).

أنواع حقوق العمال : فقد أشارت إليها ديباجة دستور منظمة العمل الدولية وهي في الوقت نفسه تمثل اختصاصات المنظمة وتقسم هذه الحقوق على نوعين هي :-

أولاً : حق العامل في العمل : الذي بدوره يقسم الى الحقوق الآتية :-

١. الحق في اختيار عمله بحرية وطبقاً لأرادته وميوله .
٢. الحق في تأسيس النقابات والجمعيات والانضمام إليها .
٣. الحق في الأجر العادل اللائق والمتساوي في النسب المتكافئة في القيمة .
٤. الحق في الإجازة الأسبوعية والسنوية .
٥. حق الأحداث 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.

٨. الحق في أحوال العمل التي تصون الكرامة .
٩. الحق في القيام بالعمل الذي يختاره الشخص أو يقبله بحرية تامة .
١٠. الحق في تلقي أجر كافٍ .
١١. الحق في يوم عمل محدود و فترات راحة مدفوعة الأجر .
١٢. الحق في ظروف عمل مأمونه و صحية^(٦) .

ثانياً : حق العامل في الضمان الاجتماعي : أو كما يصطلح عليه التأمينات الاجتماعية أو

الامن الاجتماعي : وينقسم بدوره على الحقوق الآتية :-

١. الحق في ضمان العجز عن العمل أو الحماية من البطالة .
٢. الحق في الضمان الصحي في حالتى المرض والولادة .
٣. الحق في ضمان إصابات العمل .
٤. الحق في ضمان التقاعد .
٥. الحق في ضمان الخدمات الاجتماعية^(٧) .

المطلب الثاني

الاعتراف بحقوق العمال دولياً وإقليمياً

إن حقوق العمال هي مجموعة من الحقوق القانونية الناجمة عن العلاقة العقدية بين العمال وأصحاب العمل. و تتعلق تلك الحقوق في معظمها بأجور العمال ، و الحوافز، وظروف العمل الآمنة وتحديد عدد ساعات العمل. ومحاربة عمل الأطفال. الحق في المعاملة من دون تمييز، من حيث الجنس أو الأصل أو الشكل، أو الدين، الهوية الجنسية والحق بإنشاء النقابات منذ أمد بعيد يحاول المجتمع الدولي التصدي لمسألة تقنين المشكلات المرتبطة بقطاعات العمال ، لجهة تنظيمهم و محاولة حمايتهم من الانتهاكات والمظلمية التي تلحق بهم على كل المستويات ، و للكثير من المسائل و القضايا. ومع أن حقوق العمال بوصفها جزءاً من تراث حقوق الانسان المعروف أنها لا تجري حمايتها بصورة بفعالة في القانون الدولي ، انما لا ننكر ان القانون الدولي بلغ مرحلة تطور كبير و حقق نتائج مشجعة. فقد بلغ عدد المعاهدات ما يقرب من مئتي معاهدة تطل كل الجوانب التي تحفظ حقوق هذه الطبقة المهمشة .^(٨)

وقد بدا الاهتمام الدولي بحقوق العمال بصورة تدريجية من خلال اقامة مؤتمرات دولية للعمل حيث أن المحاولة الاولى لوضع قانون دولي للعمل هو مؤتمر برلين المعقود في اذار ١٨٩٠ وحضرته ١٤ دولة لوضع توصيات دولية خاصة بتحسين ظروف العمل لفئات معينة كتحريم تشغيل الاطفال ومنع تشغيل الاحداث ، إلا أنه لم يكتب لها النجاح بسبب قيام الحرب العالمية الاولى .

وبعد ذلك تأسست منظمة العمل الدولية في ١١/٤/١٩١٩ وتضمن دستورها بموجب الفصل الثالث عشر من معاهدة فرساي في المواد من ٣٨٧ - ٤٢٧ وكان الاهتمام بحقوق العمال ضئيلاً إذ لم يتضمن عهد عصبة الامم نصوصاً خاصة بتقرير الصفة الدولية لهذه الحقوق جميعاً باستثناء ما ذكر في المادة ٤٢٧ من معاهدة فرساي والمتعلقة بحق العامل في العمل إذ ان دستور منظمة العمل الدولية يؤكد أن من بين أهدافه (مكافحة البطالة بقصد القضاء على ما عانى منه الناس من شروط العمل المجحفة ومن الفقر والحرمان

وما يؤدي إليه ذلك من امتعاض يهدد الأمن والسلام العالمي ولتحسين شروط العمل المطلوبة .

و اما اعلان فيلادلفيا فقد أكد حق العامل في العمل والضمانات الاجتماعية .

و أما منظمة الامم المتحدة فقد اهتمت منذ تأسيسها عام ١٩٤٥ بحقوق العمال إذ كان من جهودها اصدار الاعلان العالمي لحقوق الانسان عام ١٩٤٨ .

أما العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر ١٩٦٦ فقد أقر حق العامل في العمل والضمان الاجتماعي وعالجه في مواد عدة حيث أن المادة السادسة منه لم تكتفِ 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 أو يقبله بحرية وقرن ذلك الاعتراف بوجوب اتخاذ التدابير المناسبة من الدول الاطراف لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق والتي تكون من خلال توافر برامج التوجيه والتدريب للمهنيين والاعخذ بسياسات وتقنيات تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد حرياته الاساسية سواء كانت سياسية أو اقتصادية وهو مسلك مقارب لإعلان فيلادلفيا .^(٩)

المبحث الثاني

دور القانون الدولي في حماية حقوق العمال

إن أولى المحاولات لحماية حقوق العمال من خلال دور القانون الدولي بدأت في أواسط القرن التاسع عشر، ولكن هذه المحاولات لم تتخذ نحواً منظماً الا في عام ١٨٩٠ حيث عُقد أول مؤتمر حول هذه المسألة في مدينة بيرن السويسرية. ولكن القفزة النوعية في هذا المجال جاءت بعد الحرب العالمية الأولى، حيث نص القسم الثامن من معاهدة فرساي لعام ١٩١٩ على تأسيس منظمة العمل الدولية، ليكون من واجبها وضع مسودة المعاهدات الدولية لحماية حقوق العمال وإصدار التوصيات. ولكن هذا لا يعني أن جهود حماية حقوق العمال تقتصر على منظمة العمل الدولية، بل هناك جهات أخر تُعنى

بالموضوع من المنظمات العالمية والإقليمية ، وهي منظمة الأمم المتحدة، وجامعة الدول العربية، والمجلس الأوروبي، وغيرها. لذا سنقسم هذا الفصل على ثلاثة مباحث كما يأتي

المطلب الاول : دور منظمة الامم المتحدة في حماية حقوق العمال

المطلب الثاني : دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال

المطلب الثالث : دور منظمة العمل العربية في حماية حقوق العمال

المطلب الاول

دور منظمة الامم المتحدة في حماية حقوق العمال

بدأت حركة تجميع و تقنين حقوق الإنسان بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية مع نشأت منظمة الأمم المتحدة عام ١٩٤٥ والذي أعطى ميثاقها لأول مرة قيمة عالمية لمبادئ حقوق الإنسان، و شدد على العلاقة الوثيقة بين حقوق الانسان وتعزيز التنمية الاجتماعية و الاقتصادية للأفراد والتي ترتبط بدورها في حماية حقوق العمال^(١٠)، و قد اصدرت منظمة الأمم المتحدة عدد من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان و التي تشير صراحة الى حقوق العمال و حمايتها وخاصة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لعام ١٩٦٦، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية عام ١٩٦٦، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية حقوق الطفل^(١١)

ان اهم هذه الاتفاقيات هو الاعلان العالمي لحقوق الانسان^(١٢) و الذي يعتبر اول وثيقه مقننه ثبتت حقوق العمال و اشارات الى احترام تلك الحقوق و التأكيد عليها ، حيث نصت المادة (٢٣) من الاعلان العالمي لحقوق الانسان^(١٣) ان لكل شخص حق العمل و الحق وفي حرية اختيار عمله و لا يجبر على ان يعمل عملاً معيناً غير مقتنع به ، ناهيك عن كون شروط العمل يجب ان تكون عادلة ومرضية . كما عالجت المادة اجر العمل و الذي يعتبر من اهم الحقوق العمالية حيث نصت المادة على ان حق العمال في الاجر هو

امر ثابت لا نقاش فيه ناهيك عن كون الأجر يجب ان يكون متساوياً يتناسب مع العمل و الجهد الذي يبذله العامل و ان يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية وان لكل فرد يعمل كاملاً لحق في مكافأة عادلة ومرضية ، و أخيراً اشارت المادة الى حقوق العمال في إنشاء النقابات العمالية والانضمام إليها من أجل حماية مصالحهم الفردية و المشتركة. بالإضافة الى ذلك تناول الاعلان العالمي لحقوق الانسان في المادة (٢٤) حق العامل في التمتع بفترات للراحة خلال العمل ناهيك عن الاجازات الدورية و التي تكون باجر تام كون ان الاجازة هي ابسط الحقوق التي يمكن ان يتمتع بها العامل لقاء الجهد الذي يبذله خلال العمل ، واختتمت المادة تأكيدها على تحديد ساعات العمل ^(١٤) و ان يكون التحديد بناءً على اسس معقولة تتناسب مع القدرة البدنية للعمال و جهدهم المبذول خلال العمل.

بعد الاعلان العالمي لحقوق الانسان كان من الضروري الحصول على وثيقة جديدة تكون خاصة بالجانب الاقتصادي و الاجتماعي كون ان الاعلان العالمي عالج هذه الامور و لكن بصورة عامة لذا و في عام ١٩٦٦ صادقت الجمعية العامة للأمم المتحدة على وثيقة جديدة لضمان الحقوق و سميت هذه الوثيقة بـ (العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية) و التي تطرقت ايضا الى حقوق العمال الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ^(١٥). و جاء في ديباجة هذا العهد ان الدول تقر بما لجميع أعضاء الأسرة البشرية من كرامه أصيلة فيهم، ومن حقوق متساوية وثابتة تتشكل وفقاً للمبادئ المعلنة في ميثاق الأمم المتحدة و أساسها الحرية والعدالة والسلام في العالم، وإذ تقر بأن هذه الحقوق تنبثق من كرامة الإنسان الأصيلة فيه ، وأن يكون البشر أحراراً ومتحررين من الخوف و الاضطهاد و

تهيئة الظروف الضرورية لتمكين الإنسان من التمتع بحقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية و المدنية والسياسية. ^(١٦)

اشار العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية في المادة (٣) حيث تلتزم الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد ، اما في المادة (٦) على ان العمل

هو حق لكل شخص و تلتزم الدول بتهيئة كافة التدابير الضرورية لحماية و ترتيب هذا الحق بالإضافة الى برامج التوجيه و التدريب^(١٧) ، كذلك في المادة (٧) و التي اكدت على التزام الدول الاطراف بان تكون هناك مكافآت عادلة و اجور منصفة تصرف بالتساوي دون أي تمييز فضلا عن توفير ظروف ملائمة للعمل و السلامة المهنية و ان تسير ترقياتهم بالطريق الصحيح و ان يتمتعوا بفترات راحة كافية و اجازات عمل تتناسب مع اعمالهم^(١٨) . و اخيرا اشار العهد الدولي في المادة (١٠) الى حقوق الاحداث و الامهات العاملات حيث اشارت الى حقوق الامهات في اجازة الوضع بالإضافة الى الضمان الاجتماعي، و اكدت المادة على حماية الاحداث و المراهقين من الاستغلال الاقتصادي و الاجتماعي .

المطلب الثاني

دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال

بعد الحرب العالمية الأولى وقبل تأسيس الأمم المتحدة وضعت معاهدة فيرساي للسلام عام ١٩١٩ وضعت المعاهدة الاسس الاولى لتأسيس منظمة العمل الدولية ، ومن مهامها اقتراح و صياغة مشاريع المعاهدات الدولية لحماية حقوق العمال و اصدار التوصيات وتوجيهها للدول الاعضاء و تحثها للاهتمام بحماية حقوق العمال، وتصدر هذه الاتفاقيات التوصيات عادة في مؤتمراتها السنوية ثم تدعو الدول الاعضاء للتوقيع عليها . تعمل منظمة العمل الدولية على تعزيز حقوق العمال في العمل كما هو واضح في الشعار "عمل لائق للرجال والنساء كافة"^(١٩) . وترتكز هذه المهمة على فهم العلاقة بين حقوق العمل والعدالة الاجتماعية والى اليوم تنشط هذه المنظمة في إغناء التراث القانوني والتنظيمي المتعلق بحماية العمال من خلال ذلك. و الجدير بالذكر ان عدد اعضاءها حالياً هو ١٧٨ دولة ، و اهم الاهداف التي تسعى الى تحقيقها هذه المنظمة هي :-

- ١- حماية العمال من اجل الحصول على اجور عادلة مقابل عملهم .
- ٢- دعم السلم الدولي ونشر العدالة الاجتماعية بايجاد توازن بين النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي.

- ٣- تطوير قوانين العمل الوطنية .
- ٤- الحماية الفعالة لحقوق العمال .
- ٥- حرية التنظيم النقابي وحق التفاوض الجماعي.
- ٦- حظر العمل القسري و حظر ومنع عمل الاطفال
- ٧- حظر التمييز فى مجال العمل .

وتتكون هذه المنظمة من ثلاثة أجهزة :-

اولاً: مكتب العمل الدولي : يعد مكتب العمل الدولي بمثابة امانة عامة دائمة للمنظمة ، يرأسها مدير عام يُعين من قبل مجلس الإدارة ، ويتلقى توجيهاته عنه ، وهو في ذات الوقت يمارس وظيفه الأمين العام لمؤتمر العمل الدولي و يقوم بإعداد تقريراً سنوياً يعرضه على المؤتمر، ويساعد المدير العام جهاز من الموظفين الدوليين ويشترط ان يكون من بينهم عدد من النساء والاختصاصات الأساسية للمكتب هي تهيئة مستلزمات عقد المؤتمر السنوي العام للمنظمة واجتماعات مجلس الإدارة وتجميع المعلومات المتعلقة بمشكلات العمل والعمال ويحمل اوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية والإنسانية واعادة نشرها على الجهات المعنية وهو مستعد لتقديم استشاراته الى الحكومات والمؤسسات العمالية والمهنية متى ما طلبتها ، ويعكف على دراسة المسائل المزمع طرحها على المؤتمر بهدف عقد اتفاقيات دولية بخصوصها ، ويتابع الشكاوى التي ترد الى المنطقة ويجري التحقيقات بشأنها بأمر من المؤتمر.(٢٠)

ثانياً: المؤتمر العام :- يعد المؤتمر العام السلطة العليا في المنظمة ويتكون من ممثلي الدول الاعضاء في نمطه ويعتبر التمثيل فيه فريداً بين سائر المنظمات الدولية ، اذ يتألف وفد كل دولة من اربعة مندوبين ، اثنان منهم يمثلان الحكومة ، والثالث يمثل العمال والرابع يمثل اصحاب العمل ، والحكومات هي التي تسمي هؤلاء الممثلين على وجه الاستقلال بالنسبة للممثلين الحكوميين وبالتشاور مع النقابات والجمعيات العمالية والمؤسسات الصناعية الاكثر تمثيلاً بالنسبة لمندوبي العمال وارباب العمل ، ولكل وفد الحق في الحاق عدد من المستشارين والخبراء به ، ويلتأم شمل المؤتمر كلما دعت الحاجة

الى ذلك على ان لا تقل اجتماعاته عن مرة واحدة في السنة ، ويقوم بانتخاب رئيس لهمُن بين المندوبين الحكوميين وثلاثة نواب للرئيس يمثل كل واحد منهم مندوبي الفئات الثلاث وهي الحكومة واصحاب العمل والعمال ، وتتخذ القرارات بالأغلبية البسيطة الا ما نص عليه صراحة كالتوصيات ومشروعات الاتفاقيات والمسائل المالية وتعديل دستور المنظمة وابدال مقر المنظمة فهي تتخذ بأغلبية الثلثين ، اما قبول الأعضاء الجدد فهو الآخر يتطلب اكثرية الثلثين شريطة ان تظم هذه الأكثرية ثلثي مندوبي الحكومات ، وتتحصر وسائل المؤتمر في بلوغ مقاصد المنظمة بصياغة التوصيات و الاتفاقيات وهي لا تشكل احكاما قانونية بمجرد اقرارها من قبل المؤتمر وانما تلتزم حكومات الدول الأعضاء بعرضها على السلطات المختصة كلا حسب صيغتها الدستورية والتشريعية ، حتى ما اذا حظيت بالقبول من لجان المؤسسات التشريعية لكل منها اصبحت قوانين داخلية وجب تنفيذها والعمل بمقتضاها.(٢١)

ثالثاً : مجلس الادارة(٢٢) : هو الجهاز التنفيذي للمنظمة ويتولى وضع سياساتها وبرامجها التفصيلية ، والأشراف على مكتب العمل الدولي واعداد جدول اعمال المؤتمر العام ، ورفع توصيات الخاصة بالميزانية الى المؤتمر وانتخاب المدير العام ، ومتابعة حسن تطبيق اتفاقيات المنظمة وتوصياتها والنظر في الشكاوي المتعلقة بعدم مراعاة الأعضاء لها والأشراف على اللجان المختلفة وهو بصورة عامة يتمتع باختصاصات واسعة كما اشارت الى ذلك المادة الرابعة عشر من دستور المنظمة.(٢٣)

أما دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال فيتضح من خلال اهداف المنظمة حيث عملت هذه المنظمة منذ أنشائها على حماية العمال وذلك بتنظيمها واصدارها العديد من الاتفاقيات والتوصيات حيث أصدرت منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها ولحد الان ١٨٤ اتفاقية (ملحق رقم -١-) و ١٩٢ توصية (ملحق رقم -٢-) .

وتشكل هذه الاتفاقيات الحد الأدنى من مستويات العمل ومن ثم فإذا ما وجدت مستويات أعلى من التنظيم في قوانين العمل الداخلية فإنه يتوجب الاخذ بها ولايجوز للدولة أن

تتذرع من تصديقها على اتفاقية معينة وسيلة للانتقاص من حقوق العمال.^(٢٤) و لكن وجود الاتفاقيات و بهذا العدد الكثير يمكن ان يؤدي بنا الى رأيين مختلفين :

آ - الراي الأول يؤدي بنا الى انتقاد هذا العدد من المعاهدات المتلاحقة والذي يزيد المسألة العمالية تعقيدا . وربما كانت غزارة الاتفاقيات العمالية توحى بوجود الخروقات الكثيرة لحقوق العمال مما يدفعها لإعداد المزيد من مشاريع المعاهدات الدولية العمالية المتلاحقة ، خلافا للقطاعات المهنية الأخرى كالأطباء و المعلمينو المحامين .

ب - الراي الثاني و الذي ينظر لهذا الأمر بإيجابية باعتباره دليل اهتمام و متابعة حثيثة لقضايا العمال و الانتهاكات التي تطالهم رغم ذلك تتعالى و لا تهدأ الأصوات التي تشكك بفعالية القانون الدولي نظرا لعجزه عن وقف الانتهاكات المتفاقمة لحقوق العمال.

يقول الدكتور كمال سيد قادر : (ان مشكلة فعالية القانون الدولي هي مشكلة عامة و ليست محصورة بحقوق العمال باعتبارهم طبقة مهمشة يصعب عليها الدفاع عن حقوقها. و يعود سبب العجز الى ضعف الآليات المستخدمة لحماية حقوق العمال، فالاتفاقيات الدولية و التوصيات تفتقر الى آلية تنفيذية فعالة كمحكمة خاصة بها ، تصدر قرارات ملزمة لدول الاعضاء يستطيع العمال اللجوء اليها في حالة خرق حقوقهم . لهذا فالاتفاقيات و التوصيات الموجودة في اطار منظمة العمل الدولية يمكن اعتبارها من ضمن ما يعرف بالقانون الناعم أي القانون غير الملزم ماديا بل اخلاقيا لضعف آلية مراقبة تنفيذه).^(٢٥)

المطلب الثالث

دور منظمة العمل العربية في حماية حقوق العمال

هي إحدى المنظمات المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية ، أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشؤون العمل والعمال على الصعيد القومي ، في ١٢ يناير / كانون الثاني عام ١٩٦٥، وافق المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب ، الذي عقد في بغداد، على الميثاق العربي للعمل، وعلى مشروع دستور منظمة العمل العربية في ٨ يناير / كانون الثاني عام ١٩٧٠،^{٢٦} أصدر المؤتمر الخامس لوزراء العمل العرب، الذي عقد في القاهرة، قراراً بإعلان قيام منظمة العمل العربية بعد اكتمال العدد اللازم من تصديقات الدول الأعضاء على الميثاق العربي للعمل ودستور المنظمة ، وجاء قرار إعلان قيام المنظمة استجابة للتوجه القومي متطلعاً لتحقيق الوحدة في مختلف المجالات و تهدف الى تحسين ظروف العمل وشروطه للقوى العاملة بما يتفق مع كرامة الانسان العربي ، 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 وظروف وشروط العمل للمرأة والاحداث والمشاكل المتعلقة بالعمل في الصناعة والتجارة والخدمات ومشاكل عمال الزراعة والامن الصناعي (السلامة المهنية) والصحة المهنية والثقافية العمالية والصناعات الصغرى والريفية . تضم منظمة العمل العربية في عضويتها جميع الدول العربية ، و تتفرد - دون سائر المنظمات العربية المتخصصة - بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال في كل نشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية والنظامية، إيماناً بأهمية تكاتف أطراف الإنتاج في الوطن العربي، كضرورة ودعامة أساسية للوحدة العربية، واعترافاً بأن التعاون في ميدان العمل هو أفضل ضمان لحقوق الإنسان العربي في حياة حرة كريمة، أساسها العدالة الاجتماعية، وسبيلها التعاون الفعال لتطوير المجتمع العربي وتتميته على أسس متينة وسليمة .

أما تشكيلها فيتكون من ثلاثة أجهزة هي المؤتمر العام والذي يعد السلطة العليا ومكتب العمل العربي والذي يعد السكرتارية الدائمة للمنظمة ومجلس الإدارة وهو صاحب الصلاحية الأولى بعد مؤتمر العمل العربي .

ان لمنظمة العمل العربية اهدافاً عدة و لكن يمكن ان نحددها بما يأتي^(٢٧):

- ١-تنسيق الجهود في ميدان العمل والعمال على المستويين العربي والدولي
- ٢-تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية
- ٣-تقديم المعونة الفنية في ميادين العمل إلى أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول الأعضاء
- ٤-تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء والعمل على توحيدها
- ٥-تحسين ظروف وشروط العمل في الدول الأعضاء بما يحقق
- ٦-تأمين وسائل السلامة والصحة المهنية وضمان بيئة عمل ملائمة
- ٧-توسيع قاعدة التأمينات الاجتماعية لتشمل الفئات العمالية في مختلف الأنشطة الاقتصادية وشمول كافة فروع التأمينات للوصول إلى الضمان الاجتماعي الشامل
- ٨- توفير الخدمات الاجتماعية للعمال وتحسين مستواها
- ٩-تقنين الحد الأدنى للأجور وضمان أجر للعامل يتناسب مع المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية
- ١٠-تنمية علاقات العمل و توفير الحماية اللازمة للمرأة العاملة والأحداث
- ١١- تنمية الموارد البشرية العربية للاستفادة من طاقاتها الكاملة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من خلال
 - تخطيط القوى العاملة
 - تطوير الاستخدام ومكافحة البطالة بجميع أشكالها
 - تهيئة فرص العمل للمرأة بما يتناسب وقدراتها وظروفها
 - تيسير تنقل القوى العاملة العربية داخل الوطن العربي، ومساواتها بالعمال الوطنيين في الحقوق والواجبات، والعمل على إحلالها محل الأيدي العاملة الأجنبية

- الاهتمام بأوضاع العمال العرب المهاجرين، والدفاع عن حقوقهم، والحفاظ على هويتهم الثقافية وانتمائهم القومي، والعمل على تحفيزهم للعودة إلى الوطن العربي للمساهمة في التنمية والبناء

١٢- تنمية القوى العاملة العربية ورفع كفاءتها الإنتاجية وذلك عن طريق

- تطوير إدارات العمل، ودعم أجهزة منظمات العمال وأصحاب الأعمال
- توسيع قاعدة التدريب المهني، وتطوير أساليبه وبرامجه
- نشر الثقافة العمالية المستمدة من خصائص المجتمع العربي
- التأهيل المهني للمعاقين، وكفالة فرص العمل المناسبة لهم

١٣- إعداد دليل، ووضع أسس التصنيف والتوصيف المهني

١٤- تعريف مصطلحات العمل والتدريب المهني

أما دور منظمة العمل العربي في حماية حقوق العمال فيتمثل في الوسائل الآتية :

أولاً : اصدار الاتفاقيات والتوصيات : حيث أن مؤتمر العمل العربي قد أقر العديد من الاتفاقيات ومن أهم هذه الاتفاقيات :-

١. الاتفاقية العربية رقم (١) لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل .^(٢٨)
٢. الاتفاقية العربية رقم (٢) لسنة ١٩٦٧ بشأن تنقل الأيدي العاملة .^(٢٩)
٣. الاتفاقية العربية رقم (٥) لعام ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة .^(٣٠)
٤. الاتفاقية العربية رقم (٧) لعام ١٩٧٧ بشأن الصحة والسلامة المهنية .^(٣١)
٥. الاتفاقية العربية رقم (٨) لعام ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية .^(٣٢)
٦. الاتفاقية العربية رقم (٩) لعام ١٩٧٧ بشأن التوجيه والتدريب المهني .^(٣٣)
٧. الاتفاقية العربية رقم (١٢) لعام ١٩٨٠ بشأن العمال الزراعيين .^(٣٤)

ثانياً : تشكيل اللجان : وذلك لتوحيد التشريعات العمالية في الاقطار العربية من طريق عقد الكثير من المؤتمرات والندوات إذ ذهبت لجنة توحيد التشريعات العمالية التي عقدت في بغداد ١٩٧٦ الى التوصية بتضمين الاساسيات والمبادئ المشتركة المتعلقة بعلاقات العمل والضمان الاجتماعي وماتشتمل عليه إلا أن الهدف المذكور لم يتحقق ليومنا هذا

بسبب اختلاف الأنظمة السياسية والاقتصادية مما أدى إلى تبني حلول مختلفة بالشؤون العمالية.^(٣٥) ومن أبرز هذه اللجان هي لجنة الرقابة المالية و لجنة الحريات النقابية و

ملحق رقم (1)
اتفاقيات منظمة العمل الدولية

- الاتفاقية رقم 1: اتفاقية ساعات العمل (الصناعة)، 1919
الاتفاقية رقم 2: اتفاقية البطالة، 1919
الاتفاقية رقم 3: اتفاقية حماية الأمومة، 1919
الاتفاقية رقم 4: اتفاقية عمل المرأة ليلاً، 1919
الاتفاقية رقم 5: اتفاقية الحد الأدنى للسن (الصناعة)، 1919
الاتفاقية رقم 6: اتفاقية عمل الأحداث ليلافي الصناعة، 1919
الاتفاقية رقم 7: اتفاقية الحد الأدنى للسن (العمل الجبري)، 1920
الاتفاقية رقم 8: اتفاقية تعويض البطالة (في حالة غرق السفينة)، 1920
الاتفاقية رقم 9: اتفاقية استخدام البحارة، 1920
الاتفاقية رقم 10: اتفاقية الحد الأدنى للسن (الزراعة)، 1921
الاتفاقية رقم 11: اتفاقية حق التجمع (الزراعة)، 1921
الاتفاقية رقم 12: اتفاقية التعويض عن حوادث العمل (الزراعة)، 1921
الاتفاقية رقم 13: اتفاقية استخدام الرصاص الأبيض (في الطلاء)، 1921
الاتفاقية رقم 14: اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، 1921
الاتفاقية رقم 15: اتفاقية الحد الأدنى للسن (الوقادون ومساعدو الوقادين)، 1921
الاتفاقية رقم 16: اتفاقية الفحص الطبي للأحداث (العمل الجبري)، 1921
الاتفاقية رقم 17: اتفاقية التعويض عن حوادث العمل، 1925
الاتفاقية رقم 18: اتفاقية الأمراض المهنية، 1925
الاتفاقية رقم 19: اتفاقية المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، 1925
الاتفاقية رقم 20: اتفاقية العمل الليلي (المخابز)، 1925
الاتفاقية رقم 21: اتفاقية تفتيش المهاجرين، 1926
الاتفاقية رقم 22: اتفاقية عقود استخدام البحارة، 1926
الاتفاقية رقم 23: اتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم، 1926
الاتفاقية رقم 24: اتفاقية التأمين الصحي (الصناعة)، 1927
الاتفاقية رقم 25: اتفاقية التأمين الصحي (الزراعة)، 1927
الاتفاقية رقم 26: اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، 1928
الاتفاقية رقم 27: اتفاقية إثبات الوزن على الأحمال الكبيرة المنقولة بالسفن، 1929
الاتفاقية رقم 28: اتفاقية حماية عمال الموانئ من الحوادث، 1929
الاتفاقية رقم 29: اتفاقية العمل الجبري، 1930
الاتفاقية رقم 30: اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، 1930
الاتفاقية رقم 31: اتفاقية ساعات العمل (مناجم الفحم)، 1931
الاتفاقية رقم 32: اتفاقية وقاية عمال الموانئ من الحوادث (مراجعة)، 1932
الاتفاقية رقم 33: اتفاقية الحد الأدنى للسن (الأعمال غير الصناعية)، 1932
الاتفاقية رقم 34: اتفاقية مكاتب التوظيف بمقابل، 1933
الاتفاقية رقم 35: اتفاقية التأمين ضد الشيخوخة (الصناعة، الخ...)، 1933
الاتفاقية رقم 36: اتفاقية التأمين ضد الشيخوخة (الزراعة)، 1933
الاتفاقية رقم 37: اتفاقية التأمين ضد العجز (الصناعة، الخ...)، 1933
الاتفاقية رقم 38: اتفاقية التأمين ضد العجز (الزراعة)، 1933
الاتفاقية رقم 39: اتفاقية التأمين على الحياة (الصناعة، الخ...)، 1933
الاتفاقية رقم 40: اتفاقية التأمين على الحياة (الزراعة)، 1933
الاتفاقية رقم 41: اتفاقية العمل ليلاً (المرأة) (مراجعة)، 1934
الاتفاقية رقم 42: اتفاقية تعويض إصابات العمل (الأمراض المهنية) (مراجعة)، 1934
الاتفاقية رقم 43: اتفاقية مصانع الزجاج المسطح، 1934
الاتفاقية رقم 44: اتفاقية البطالة، 1934
الاتفاقية رقم 45: اتفاقية العمل تحت سطح الأرض (المرأة)، 1935
الاتفاقية رقم 46: اتفاقية ساعات العمل (مناجم الفحم) (مراجعة)، 1935

ملحق رقم (٢)

توصيات منظمة العمل الدولية

التوصية رقم ١:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن البطالة، ١٩١٩.
التوصية رقم ٢:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن المعاملة بالمثل، ١٩١٩.
التوصية رقم ٣:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن الوقاية من الجمره الخبيثة، ١٩١٩.
التوصية رقم ٤:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن التسمم بالرصاص (النساء والأطفال)، ١٩١٩.
التوصية رقم ٥:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل (الخدمات الصحية)، ١٩١٩.
التوصية رقم ٦:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن الفوسفور الأبيض، ١٩١٩.
التوصية رقم ٧:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن تحديد ساعات العمل في صناعة صيد الأسماك، ١٩١٩.
التوصية رقم ٨:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن تحديد ساعات العمل في الملاحة الداخلية، ١٩٢٠.
التوصية رقم ٩:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن المدونات القانونية الوطنية للبحارة، ١٩٢٠.
التوصية رقم ١٠:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن التأمين ضد البطالة (البحارة)، ١٩٢٠.
التوصية رقم ١١:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن البطالة (الزراعة)، ١٩٢١.
التوصية رقم ١٢:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة (الزراعة)، ١٩٢١.
التوصية رقم ١٣:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن عمل النساء ليلاً (الزراعة)، ١٩٢١.
التوصية رقم ١٤:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن عمل الأطفال والأحداث ليلاً (الزراعة)، ١٩٢١.
التوصية رقم ١٥:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن التعليم المهني (الزراعة)، ١٩٢١.
التوصية رقم ١٦:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن ظروف الإقامة (الزراعة)، ١٩٢١.
التوصية رقم ١٧:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن التأمين الاجتماعي (الزراعة)، ١٩٢١.
التوصية رقم ١٨:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (التجارة)، ١٩٢١.
التوصية رقم ١٩:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات الهجرة، ١٩٢٢.
التوصية رقم ٢٠:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن تفتيش العمل، ١٩٢٣.
التوصية رقم ٢١:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن استغلال وقت الفراغ، ١٩٢٤.
التوصية رقم ٢٢:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن التعويض عن حوادث العمل (الحد الأدنى)، ١٩٢٥.
التوصية رقم ٢٣:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن تعويض العمال (جهة الاختصاص)، ١٩٢٥.
التوصية رقم ٢٤:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن تعويض العمال (الأمراض المهنية)، ١٩٢٥.
التوصية رقم ٢٥:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في المعاملة (التعويض عن الحوادث)، ١٩٢٥.
التوصية رقم ٢٦:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية المهاجرات على ظهر السفن، ١٩٢٦.
التوصية رقم ٢٧:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن إعادة الرابنة والمتمرنين إلى أوطانهم، ١٩٢٦.
التوصية رقم ٢٨:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن التفتيش على ظروف عمل البحارة، ١٩٢٦.
التوصية رقم ٢٩:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن التأمين الصحي، ١٩٢٧.
التوصية رقم ٣٠:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨.
التوصية رقم ٣١:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن الوقاية من الحوادث الصناعية، ١٩٢٩.
التوصية رقم ٣٢:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية المعدات الآلية، ١٩٢٩.
التوصية رقم ٣٣:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن المعاملة بالمثل في مجال حماية الموانئ من الحوادث، ١٩٢٩.
التوصية رقم ٣٤:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن التشاور مع المنظمات بشأن حماية عمال الموانئ من الحوادث، ١٩٢٩.
التوصية رقم ٣٥:	توصية منظمة العمل الدولية بشأن الإكراه غير المباشر في العمل، ١٩٣٠.

الخاتمة :

بعد الانتهاء من البحث توصلت الدراسة الى الاستنتاجات و التوصيات الآتية :

اولاً : الاستنتاجات

- ١- حقوق العمال تقع في اطار حقوق الانسان التي لا يتم حمايتها بصورة فعالة في القانون الدولي و ان القانون الدولي يجد نفسه في مرحلة التطور في هذا لمجال و تعتبر حقوق العمال جزء لا يتجزأ من حقوق الانسان .
- ٢- الحق في العمل هو حق الانسان في ان يعمل من أجل العيش وحقه في اختيار العمل الذي يريد وفي أجر عادل يكفل له وأسرته عيشة وفي الحماية من البطالة وفي أن ينظم وينشأ النقابات لحماية مصلحته وكذلك الحق في الراحة وأوقات الفراغ وفي تحديد معقول للعمل والراحة أما الحق في الضمان والتأمين الاجتماعي فهو حق العامل في الحصول على التأمين بالنسبة لما قد يصيبه من أذى وحصوله على راتب في حالة التقاعد تقديراً لما بذله من جهد في عمله .
- ٣- حق العامل في العمل يشمل الحق في اختيار عمله بحرية وطبقاً لإرادته وميوله وفق ظروف عمل امينة و صحية و ان يكون العمل مقابل اجر كافيا و مناسباً للجهد الذي يبذله ، كما يحق له التمتع بالإجازات الاسبوعية فضلاً عن السنوية ، و اخيراً يحق للعمال تأسيس النقابات والجمعيات والانضمام اليها .
- ٤- يحق للعامل التمتع بالضمان الاجتماعي أو كما يطلق عليه التأمينات الاجتماعية أو الامن الاجتماعي و الذي يشمل الحق في ضمان العجز عن العمل أو الحماية من البطالة بالإضافة الى الضمان الصحي في حالتي المرض والولادة و اصابات العمل و التقاعد و اخيراً ضمان الخدمات الاجتماعية .
- ٥- أن جهود حماية حقوق العمال لا تقتصر على منظمة العمل الدولية بصفتها منظمة مختصة ، بل هناك جهات أخرى تُعنى بالموضوع من المنظمات العالمية والإقليمية ، وهي منظمة الأمم المتحدة، وجامعة الدول العربية، والمجلس الأوروبي، وغيرها .

٦- اصدرت منظمة الأمم المتحدة عدد من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان و التي تشير صراحة الى حقوق العمال و حمايتها وخاصة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، واتفاقية حقوق الطفل .

٧- ان العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية اشار الى ان الدول تقر بما لجميع أعضاء الأسرة البشرية من كرامه أصيلة فيهم، ومن حقوق متساوية وثابتة تتشكل وفقا للمبادئ المعلنة في ميثاق الأمم المتحدة و أساسها الحرية والعدالة والسلام في العالم، وإذ تقر بأن هذه الحقوق تنبثق من كرامة الإنسان الأصيلة فيه ، وأن يكون البشر متحررين من الخوف و الاضطهاد وتهيئة الظروف الضرورية لتمكين الإنسان من التمتع بحقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية و المدنية والسياسية .

٨- ان وظائف منظمة العمل الدولية تقتصر على اقتراح و صياغة مشاريع المعاهدات الدولية لحماية حقوق العمال و اصدار التوصيات وتوجيهها للدول الاعضاء و تحثها للاهتمام بحماية حقوق العمال، وتصدر هذه الاتفاقيات ملحقاً بالتوصيات عادة في مؤتمراتها السنوية ثم تدعو الدول الاعضاء للتوقيع عليها . تعمل منظمة العمل الدولية على تعزيز حقوق العمال في العمل كما هو واضح في الشعار الخاص بها و الذي ينص على "عمل لائق للرجال والنساء كافة" .

٩- تتكون منظمة العمل الدولية من ثلاثة أجهزة اولها مكتب العمل الدولي و الذي يعد بمثابة امانة عامة دائمة للمنظمة ، و ثانيها المؤتمر العام الذي يعتبر بمثابة السلطة العليا في المنظمة، و ثالثهما مجلس الادارة هو الجهاز التنفيذي للمنظمة ويتولى وضع سياساتها وبرامجها التفصيلية ، والأشراف على مكتب العمل الدولي واعداد جدول اعمال المؤتمر العام ، ورفع توصيات الخاصة بالميزانية الى المؤتمر وانتخاب المدير العام ، ومتابعة حسن تطبيق اتفاقيات المنظمة وتوصياتها والنظر في الشكاوي المتعلقة بعدم مراعاة الأعضاء لها والأشراف على اللجان المختلفة

وهو بصورة عامة يتمتع باختصاصات واسعة كما اشارت الى ذلك المادة الرابعة عشر من دستور المنظمة، و مما تجب الشارة اليه الى ان المنظمة اصدرت العديد من الاتفاقيات والتوصيات حيث أصدرت منذ تأسيسها ولحد الان ١٨٤ اتفاقية و١٩٢ توصية .

١٠- وجود الاتفاقيات و بهذا العدد الكثير يمكن ان يؤدي الى انتقاد هذا العدد من المعاهدات المتلاحقة والذي يزيد المسألة العمالية تعقيدا . وربما كانت غزارة الاتفاقيات العمالية توحى بوجود الخروقات الكثيرة لحقوق العمال مما يدفعها لإعداد المزيد من مشاريع المعاهدات الدولية العمالية المتلاحقة ، خلافا للقطاعات المهنية الأخرى كالأطباء و المعلمين و المحامين . و قد ينظر للإمر بإيجابية باعتباره دليل اهتمام و متابعة حثيثة لقضايا العمال و الانتهاكات التي تطالهم ورغم ذلك تتعالى و لا تهدأ الأصوات التي تشكك بفعالية القانون الدولي نظرا لعجزه عن وقف الانتهاكات المتفاقمة لحقوق العمال.

١١- ان مشكلة فعالية القانون الدولي هي مشكلة عامة و ليست محصورة بحقوق العمال باعتبارهم طبقة مهمشة يصعب عليها الدفاع عن حقوقها. و يعود سبب العجز الى ضعف الآليات المستخدمة لحماية حقوق العمال، فالاتفاقيات الدولية و التوصيات تفتقر الى آلية تنفيذية فعالة كمحكمة خاصة بها ، تصدر قرارات ملزمة لدول الاعضاء يستطيع العمال اللجوء اليها في حالة خرق حقوقهم . لهذا فالاتفاقيات و التوصيات الموجودة في اطار منظمة العمل الدولية يمكن اعتبارها من ضمن ما يعرف بالقانون الناعم أي القانون غير الملزم ماديا بل اخلاقيا لضعف آلية مراقبة تنفيذه .

١٢- و على الصعيد العربي جاء قرار إعلان قيام منظمة العمل العربية استجابة للتوجه القومي متطلعا لتحقيق الوحدة في مختلف المجالات و تهدف الى تحسين ظروف العمل وشروطه للقوى العاملة بما يتفق مع كرامة الانسان العربي ، وتحقيق تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية وتنسيق الجهود العربية في ميدان العمل ، و تضم منظمة العمل العربية في عضويتها جميع الدول العربية ، و تنفرد - دون سائر المنظمات العربية المتخصصة - بتطبيق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم

على أساس اشتراك الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال في كل نشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية والنظامية، إيماناً بأهمية تكاتف أطراف الإنتاج في الوطن العربي .

١٣- تشكل منظمة العمل العربية من ثلاثة أجهزة هي المؤتمر العام والذي يعد السلطة العليا ومكتب العمل العربي والذي يعد السكرتارية الدائمة للمنظمة ومجلس الادارة وهو صاحب الصلاحية الاولى بعد مؤتمر العمل العربي.

ثانياً : التوصيات

١- أن آليات حماية حقوق العمال على المستويين الدولي والاقليمي هي آلية ضعيفة لانالجزاءاتالتي تفرض على الدولة المخالفة لاتتعدى لفت النظر ونشر مخالفة الدولة مع اجابتها على المخالفة على الراى العام .

٢- أن دور منظمة العمل الدولية حيوى وذلك لأن هدفها الأساس مكافحة الفقر ووضع المستويات الدولية بالاتفاق بين الدول الاعضاء والوصول الى تطبيق الاتفاقيات والتوصيات بالتشاور والتفاهم دون القهر .

٣- أن الاتفاقيات الدولية والعربية المقررة لحقوق العمال كثيرة ومتميزة إلا أنها لا تمثل منتهى الطموح لذا ندعو المجتمع الدولي الى التدخل لغرض توسيع صلاحيات منظمة العمل الدولية بما ينسجم مع التطورات الهائلة التي تحصل على مستوى الاقتصاد العالمي .

- ^١ ماهر ملندي ، ماجد الحموي ، القانون الدولي العام ، منشورات الجامعة الافتراضية السورية ، الجمهورية العربية السورية ، ص ٣.
- ^٢ فؤاد خوالدية ، محاضرات في القانون الدولي ، جامعة محمد الصديق بن يحيى ، ص ٥ .
- ^٣ أسامة ناظم سعدون - الاسلام والاعلان العالمي لحقوق الانسان (دراسة مقارنة) - رساله ماجستير - المعهد العالي للدراسات السياسية والدولية ، ص ٣٠ ، الجامعة المستنصرية ٢٠٠٥ .
- ^٤ حسام عبد الامير ، دور منظمة الامم المتحدة في حماية حقوق الانسان - رسالة ماجستير - المعهد العالي للدراسات السياسية والدولية - الجامعة المستنصرية ٢٠٠٥ - ص ٧٦ ، ٧٧ .
- ^٥ ابو الخير ابو جبل - حقوق العامل وفق المعايير الدولية لحقوق الانسان والقوانين المحلية - المرصد المركز العربي لحقوق الإنسان في الجولان السوري المحتل - ٢٠١٥ - ص ٤ .
- ^٦ <http://hrlibrary.umn.edu/arab/M10.pdf> ، اخر زيارة الساعة ١:٠٠ AM بتاريخ (٢٠١٨/٦/٦).
- ^٧ أحمد حسن البرعى - الوسيط في القانون الاجتماعي ، شرح عقد العمل الفردى وفقاً لأحكام القانون ١٢ لسنة ٢٠٠٣ ، دار النهضة العربية - القاهرة ٢٠٠٣ ، ج ٢ ، ص ٩١ .
- ^٨ مصدق عادل طالب ، دور منظمتي العمل الدولية و العربية في حماية حقوق العمال ، ص ١٨١
- ^٩ عبد الباسط عبد المحسن - الاضراب في قانون العمل ، - رساله دكتوراه - كلية الحقوق - جامعة القاهرة ١٩٩٠ ، ص ١٥٠ .
- ^{١٠} بطاهر بو جلال ، نظام منظمة الأمم المتحدة لحماية حقوق الإنسان، ليون - فرنسا ، ٢٠١٤ ، ص ١ .
- ^{١١} ديباجة الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم و التي اعتمدت بقرار الجمعية العامة رقم ٤٥ المؤرخ في ١٨ كانون الأول / ديسمبر ١٩٩٠ .
- ^{١٢} الإعلان العالمي لحقوق الإنسان هو وثيقة تاريخية هامة في تاريخ حقوق الإنسان صاغه ممثلون من مختلف الخلفيات القانونية والثقافية من جميع أنحاء العالم، واعتمدت الجمعية العامة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في باريس في ١٠ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٤٨ و بموجب القرار ٢١٧ بوصفه أنه المعيار المشترك الذي ينبغي أن تستهدفه كافة الشعوب والأمم. وهو يحدد للمرة الأولى حقوق الإنسان الأساسية التي يتعين حمايتها عالمياً. وترجمت تلك الحقوق إلى 500 لغة من لغات العالم.
- ^{١٣} نصت المادة (٢٣) على :
١. لكل شخص حق العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة .
٢. جميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي .
٣. لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية، وتستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية .
٤. لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه .
- ^{١٤} المادة (٢٤) : لكل شخص حق في الراحة وأوقات الفراغ، وخصوصاً في تحديد معقول لساعات العمل وفي إجازات دورية مأجورة

^{١٥} اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٠٠ ألف (د-٢١) و المؤرخ في ١٦ كانون الأول/ ديسمبر ١٩٦٦.

¹⁶Preamble of **International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights** "The States Parties to the present Covenant, Considering that, in accordance with the principles proclaimed in the Charter of the United Nations, recognition of the inherent dignity and of the equal and inalienable rights of all members of the human family is the foundation of freedom, justice and peace in the world, Recognizing that these rights derive from the inherent dignity of the human person, Recognizing that, in accordance with the Universal Declaration of Human Rights, the ideal of free human beings enjoying freedom from fear and want can only be achieved if conditions are created whereby everyone may enjoy his economic, social and cultural rights, as well as his civil and political rights, Considering the obligation of States under the Charter of the United Nations to promote universal respect for, and observance of, human rights and freedoms, Realizing that the individual, having duties to other individuals and to the community to which he belongs, is under a responsibility to strive for the promotion and observance of the rights recognized in the present Covenant."

^{١٧} المادة (٦) :

١- تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق .

٢- يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها آل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة و عمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية.

^{١٨} المادة (٧) : تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص :-

أ- مكافأة توفر لجميع العمال، آحد أدنى

١- أجر منصف، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوى أجر الرجل لدى تساوى العمل،

٢- عيشاً آريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد.

ب- ظروف عمل تكفل السلامة والصحة

ت- تساوى الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة
ث- الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والاجازات الدورية المدفوعة الأجر، وأذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

^{١٩} مهمة و اهداف منظمة العمل الدولية :

<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-en/index.htm> (آخر زيارة ١٨-٦-٢٠١٨ ، الساعة ١٣:٥٠ GMT)

^{٢٠} خليل اسماعيل الحديثي ، الوسيط في التنظيم الدولي ، جامعة بغداد ، ١٩٩١ ، ص ٣٠٤ .

^{٢١} خليل اسماعيل الحديثي ، الوسيط في التنظيم الدولي ، جامعة بغداد ، ١٩٩١ ، ص ٣٠٤ .

^{٢٢} خليل اسماعيل الحديثي ، الوسيط في التنظيم الدولي ، جامعة بغداد ، ١٩٩١ ، ص ٣٠٦ .

²³ International Labor Organization Constitution, Article 14

“ Agenda for Conference

- 1- The agenda for all meetings of the Conference will be settled by the Governing Body, which shall consider any suggestion as to the agenda that may be made by the government of any of the Members or by any representative organization recognized for the purpose of article 3, or by any public international organization.

Preparation for Conference

- 2- The Governing Body shall make rules to ensure thorough technical preparation and adequate consultation of the Members primarily concerned, by means of a preparatory conference or otherwise, prior to the adoption of a Convention or Recommendation by the Conference.

^{٢٤} عدنان العابد ، يوسف الياس ، قانون العمل ، مطبعة القاهرة ، ٢٠٠٩ ، الطبعة الثانية ص ٤٣ ، ٤٤ .

^{٢٥} كمال سيد باقر ، مقال صحفي بمناسبة عيد العمال

٢٠١٨/٠٦/٠١ (آخر زيارة) <http://www.m.ahewar.org/s.asp?aid=36470&r=0> ، الساعة ١٢:٠٠ GMT .

^{٢٦} http://alolabor.org/?page_id=2275 (آخر زيارة ٢٠١٨/٠٦/٢٠ الساعة ١٠:٠٠ GMT) .

- ^{٢٧} <http://www.institut-arabe.org/organisation.php?cat=menu3> (آخر زيارة ٢٠١٨/٠٦/٢٩ الساعة ١٠:٣٠ GMT) .
- ^{٢٨} للاطلاع على الاتفاقية زيارة الموقع ، <http://alolabor.org/?p=415> . (آخر زيارة ٢٠١٨/٠٦/٢٦ الساعة ١١:٠٠ GMT) .
- ^{٢٩} للاطلاع على الاتفاقية زيارة الموقع ، <http://alolabor.org/?p=412> . (آخر زيارة ٢٠١٨/٠٦/٢٦ الساعة ١١:٠٠ GMT) .
- ^{٣٠} للاطلاع على الاتفاقية زيارة الموقع ، <http://alolabor.org/?p=403> . (آخر زيارة ٢٠١٨/٠٦/٢٦ الساعة ١١:٠٠ GMT) .
- ^{٣١} للاطلاع على الاتفاقية زيارة الموقع ، <http://alolabor.org/?p=397> . (آخر زيارة ٢٠١٨/٠٦/٢٦ الساعة ١١:٠٠ GMT) .
- ^{٣٢} للاطلاع على الاتفاقية زيارة الموقع ، <http://alolabor.org/?p=394> . (آخر زيارة ٢٠١٨/٠٦/٢٦ الساعة ١١:٠٠ GMT) .
- ^{٣٣} للاطلاع على الاتفاقية زيارة الموقع ، <http://alolabor.org/?p=391> . (آخر زيارة ٢٠١٨/٠٦/٢٦ الساعة ١١:٠٠ GMT) .
- ^{٣٤} للاطلاع على الاتفاقية زيارة الموقع ، <http://alolabor.org/?p=382> . (آخر زيارة ٢٠١٨/٠٦/٢٦ الساعة ١١:٠٠ GMT) .
- ^{٣٥} عدنان العابد ، يوسف الياس ، مرجع سابق ، ص ٥٦ ، ٥٧ .