

فاعلية دور منظمة العمل الدولية في حماية الحق في العمل.

بوعزيز ليندة

طالبة دكتوراه، جامعة تيزي وزو.

مقدمة:

عرف مجال العمل إختلالات عميقة بعد الحرب العالمية الأولى أدت إلى تدهور نوعية وظروف العمل وارتفاع مستويات البطالة وانتشار الفقر، هذا ما دفع المجتمع الدولي إلى التفكير في إنشاء منظمة خاصة تتكفل بحماية وتوحيد حقوق العمال على المستوى الدولي. لذلك أنشئت منظمة العمل الدولية في جنيف سنة 1919 بهدف الحفاظ على السلم وتحقيق العدالة الإجتماعية في مجال العمل وذلك بتبني العديد من الإتفاقيات الدولية والإعلانات وانهاج سياسات وبرامج ذات أبعاد دولية لتحقيق عمل لائق لكل يد عاملة، والسهر على رقابة تطبيق قواعدها. وعلية من الضروري البحث في: كيف تقوم منظمة العمل الدولية بحماية الحق في العمل؟

الإجابة على هذه الإشكالية سيتم من خلال إبراز أهم القواعد التي من خلالها تسعى منظمة العمل الدولية إلى تكريس الحق في عمل محترم يليق بالكرامة الإنسانية المبحث الأول، وإلى الآليات التي من خلالها تسهر على مراقبة مدى تجسيد هذه القواعد في الواقع العملي المبحث الثاني.

المبحث الأول: تكريس منظمة العمل الدولية الحق في العمل:

الاضطرابات الاقتصادية التي عرفها العالم أثرت سلبا على الطبقة العاملة فانعدمت الإنسانية في ظروف عملهم وقلت أجورهم وتدهورت صحتهم، مما دفع منظمة العمل الدولية إلى اعتماد مجموعة من الوسائل لصياغة قواعد مختلفة تحمي بها العمال المطلب الأول وتكرس بها الحق في العمل المطلب الثاني.

المطلب الأول: الوسائل القانونية التي اعتمدها منظمة العمل الدولية لتكريس الحق في العمل:

تلجأ منظمة العمل الدولية إلى الإتفاقيات لإرساء قواعدها الدولية الفرع الأول، كما تعتمد على التوصيات لتكامل وتبين من خلالها كيفية تطبيق القواعد التي تضمنتها الإتفاقيات الدولية الفرع الثاني.

الفرع الأول: الإتفاقيات الدولية:

تعتبر الإتفاقيات الدولية الوسيلة الأساسية لخلق قواعد القانون الدولي للعمل، وحتى تنتج آثارها يجب أن تمر بسلسلة من الإجراءات القانونية أولاً وأن تدخل حيز التنفيذ ثانياً.

أولاً: إجراءات إعداد الإتفاقيات الدولية: لكي تصل الإتفاقية الدولية الخاصة بالعمل إلى شكلها النهائي ولكي تؤدي مهامها وترتب آثارها يجب أن تمر بمجموعة من المراحل هي:

1 - مرحلة اقتراح مشروع الإتفاقية الدولية: لكي تتبنى منظمة العمل الدولية اتفاقية معينة ينبغي أن تسجلها في جدول أعمال المؤتمر الدولي للعمل، وذلك بعد الاقتراحات التي تقدمها إما الدول أو منظمات أصحاب العمل أو نقابات العمال أو أي منظمات دولية أخرى، أو المدير العام لمنظمة العمل الدولية أو المؤتمر بعد موافقة ثلث أعضاءه.

2-مرحلة المناقشة المزدوجة: يقوم المكتب الدولي للعمل بمناقشة المسألة المعروضة لتكون موضوع اتفاقية على مرحلتين¹، ليعدها تقريراً نهائياً يتضمن نص الإتفاقية

1- يقوم المكتب الدولي للعمل في المناقشة الأولى بإعداد تقرير واستبيان حول تشريعات وممارسات مختلف الدول حول المسألة المعروضة لتكون موضوع اتفاقية دولية، ثم يقوم بإرسالها إلى الحكومات خلال 18 شهر على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي ستناقش فيه المسألة. وعلى الدول الرد على تقرير المكتب الدولي للعمل قبل 11 شهر على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر. على أساس الردود التي يتلقاها المكتب الدولي يقوم بإعداد تقرير جديد يبين فيه المسائل الرئيسية التي سيبحثها المؤتمر، ويقوم ببعث التقرير الجديد إلى الحكومات بسرعة، على أن يصلها قبل أربعة أشهر على الأقل من افتتاح الدورة التي ستناقش فيها المسألة المقترحة. يعرض المؤتمر التقريران للمناقشة في جمعية عامة أو على لجنة ثلاثية التشكيلة، وإذا قرر المؤتمر أن المسألة تصلح أن تكون موضوع اتفاقية يدرجها في جدول الأعمال للدورة المقبلة أو يطلب من مجلس الإدارة إدراج المسألة في

ويعرضه على الجمعية العامة لتدرس بنوده بدقة ثم يحال إلى لجنة الصياغة التي تقوم بإعداد النص النهائي للإتفاقية، ثم توزعه على المندوبين لإجراء تصويت نهائي.

3 - مرحلة المصادقة على الإتفاقية الدولية: تنتج الإتفاقية الدولية أثارها على دول الأعضاء عرض الإتفاقية التي اعتمدها المؤتمر الدولي للعمل على السلطات المختصة لتتكفل بإصدار قوانين واتخاذ إجراءات تتلاءم مع محتوى الاتفاقية الدولية، وذلك خلال سنة من تاريخ اختتام دورة المؤتمر. كما تعلم المدير العام بالإجراءات التي اتخذتها لتطبيق هذه الإتفاقية¹، ثم المصادقة عليها وقبول تنفيذ ما ورد فيها²، ويتم إعلام المدير العام بالتصديق الرسمي الذي قامت به الدولة وتسجيله.

ثانيا-نفاذ الإتفاقيات الدولية للعمل: بعد استكمال إجراءات الإعداد والمصادقة تنتقل الإتفاقية الدولية إلى مرحلة جديدة تتمثل في:

1 - نفاذ الإتفاقية الدولية: يبدأ نفاذ الإتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل أي كان موضوعها بمضي 12 شهر من تاريخ تسجيل تصديق دولتين عضويتين عليها. كما تسري أحكامها على باقي الدول الأعضاء التي تصادق عليها لاحقا بمرور سنة بعد تسجيل المصادقة. إلا أنه يجوز لأي دولة صادقت على الإتفاقية أن تقوم بنقضها بعد مرور عشر سنوات من نفاذها³.

جدول أعمال لاحقة. أما خلال المناقشة الثانية، يعد المكتب الدولي للعمل نص أولي للإتفاقية ويرسله للدول في أجل شهرين من اختتام دورة المؤتمر، وعلى هذه الأخيرة تقديم التعديلات والاقتراحات التي تراها ضرورية وذلك بعد استشارة المنظمات النقابية، أنظرالمادة 39/06 و07 من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي على الرابط التالي:

staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09_454_arab.pdf

1-المادة 19/5 نقطة (ب)و(ج) من دستور منظمة العمل الدولية،
staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09_454_arab.pdf

- 2 LYON-CEAN Gérard, Droit Social International et Européen, DALLOZ, Paris,1976,PP 53

3- ROSSILLION .C Droit Social International A Vocation Universelle- conventions et recommandations internationales du travail –،Juris-Classeur, Fascicule 574-A, septembre 1988,P 08

2- القيمة القانونية للاتفاقيات الدولية للعمل: بمجرد مصادقة الدولة على الإتفاقية، عليها أن تلتزم بمضمون أحكامها مع اتخاذ الإجراءات الضرورية لتتماشي نصوصها الداخلية مع مضمون نصوص الإتفاقية الدولية، والخضوع لإجراءات الرقابة عن طريق إرسال التقارير السنوية اللازمة.

الفرع الثاني: التوصيات:

تعتبر التوصيات من الوسائل التي تعتمدها منظمة العمل الدولية لتدعيم قواعدها الدولية، لصياغة أحكامها يجب أن تمر على بعض الإجراءات أولا، لترتب أثارها القانونية ثانيا.

أولا: إجراءات إعداد التوصيات:

تعتبر التوصيات الشكل الثاني¹ الذي تستمد منه منظمة العمل الدولية سلطتها لرقابة على حقوق العمال، فالتوصيات موجهة أساسا للإعطاء تفاصيل أكثر عن الموضوع الذي عالجه الإتفاقية²، يتم إعدادها بعد اقتراح من أحد الأشخاص التي له صلاحية ذلك، ثم تعرض على دورتين للنظر فيها، لتبلغ فيما بعد التوصية للدول الأعضاء لنظر فيها من أجل التقييد بها في تشريعاتها الوطنية، وتتعهد دول الأعضاء بعرض التوصية على السلطة المختصة لكي تتخذ الإجراءات اللازمة في غضون سنة على الأكثر³.

1- إضافة إلى الإتفاقيات الدولية والتوصيات تعتمد منظمة العمل الدولية على "الإعلانات" لمعالجة مواضيع لا يمكن أن تعالجها الإتفاقية أو التوصيات وعادة ما تؤكد فيها على المبادئ الأساسية التي تقوم عليها منظمة والأهداف التي تسعى لتحقيقها نذكر مثلا: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الذي اعتمده المؤتمر الدولي للعمل في دورته السادسة والثمانين سنة 1998 الذي أكد على الحقوق الأساسية للعامل وعلى ضرورة الالتزام بها دوليا، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الإجتماعية من أجل عوامة عادلة الذي اعتمده المؤتمر الدولي للعمل في دورته السابعة وتسعين سنة 2008 الذي جعل أحد أهدافه هو تحقيق عمالة كاملة ومنتهجة وتوفير عمل لائق للجميع، وعلى الدول الالتزام بهذه الإعلانات إذ تتضمن حدود دنيا يجب أن يتمتع بها العامل.

2- ROSSILLION .C, ope-cite,P06 .

3- المادة 19/6/ب من دستور منظمة العمل الدولية، السالف الذكر.

تقوم دول الأعضاء بإبلاغ المدير العام للمكتب الدولي للعمل بالموقف القانوني والعملي لحكوماتها تجاه المسائل التي عالجتها التوصية والمدى الذي بلغته عند تطبيقها¹

ثانيا: القيمة القانونية للتوصية:

التوصيات التي تصدرها منظمة العمل الدولية ليست إلزامية بما أنها لا تخضع للمصادقة، تعتبر أحكامها بمثابة مرجع عند إعداد الدول لسياساتها الإجتماعية وتشريعاتها الداخلية²، لكن يمكن للتوصية أن ترقى لتكون محل اتفاقية دولية فكثيرا ما تمهد الطريق للاتفاقية الدولية³.

المطلب الثاني: تكريس دولية الحق في العمل:

نظرا لما للعمل من أهمية في الحفاظ على كرامة الأفراد، تم الاعتراف به دوليا كحق من الحقوق الأساسية لجميع البشر الفرع الأول، كما يتميز على أنه حق مركب يتضمن مجموعة من الحقوق التي لا يمكن التنازل عنها الفرع الثاني.

الفرع الأول: اهتمام منظمة العمل الدولية بالحق في العمل :

حفاظا على السلم والأمن داخل المجتمعات وتحقيقا للتنمية الإجتماعية أرسى منظمة العمل الدولية الحق في العمل كحق دولياً وأولاً، كما أرفقته بحقوق أخرى لتكتملثانيا.

1 - المادة 19 /6/ د من دستور منظمة العمل الدولية، السالف الذكر.

2 - دايم بلقاسم، اتفاقيات منظمة العمل الدولية والتشريع الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجيلالي إلياس، سيدي بلعباس، السنة الجامعية 1994 -1995، ص 33.

3 - بلح فاطمة، منظمة العمل العربية، بحث لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، بن عكنون، السنة الجامعية 1994-1995، ص 72.

أولاً: تجسيد منظمة العمل الدولية الحق في العمل دولياً:

اهتم المجتمع الدولي بالحق في العمل وأكد على أهميته في حياة الأشخاص، فكرسه في العديد من النصوص أهمها الإتفاقية رقم 122 الخاصة بسياسة العمالة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة والأربعين والتي دخلت حيز التنفيذ في 15 جويلية 1966، والتي أكدت من خلالها المنظمة على حق كل إنسان في العمل، وعلى ضرورة تلبية الدول المصادقة على هذه الإتفاقية لطلبات العمل التي تصلها من الأشخاص القادرين عن العمل، وتحقيق العمالة الكاملة والقضاء على البطالة¹. بالتالي يقع على الدولة إلزام تدعيم مناصب العمل الموجودة والحفاظ على بقائها واستمرارها، إضافة إلى ضرورة خلق مناصب عمل جديدة بتبني البرامج التنموية لفتح المجال أمام الأشخاص العاطلين للحصول على فرصة للعمل²، يعد الحق في العمل غاية في ذاته وهدف على الدولة بلوغه خلال فترة وجيزة³، لكن عليها الإلتزام بمبادئ أخرى هي:

1 - حرية اختيار العمل: الحق في العمل لا يعني فقط توزيع العمل على الأفراد، إنما ينبغي أن يختاره الفرد بكل حرية بما يتماشى مع قدراته العلمية ومؤهلاته المهنية، إذ تمنع منظمة العمل الدولية إجبار العامل على العمل في أعمال لم يختارها أولاً يملك المؤهلات لممارستها⁴.

2 - تحقيق المساواة في الالتحاق بمناصب العمل: تمنع منظمة العمل الدولية التمييز في مجال العمل، يكون التمييز بمعاملة العامل بطريقة مختلفة لخصائص ليس

1 - المادة 01 من إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 122 لسنة 1966 الخاصة بسياسة العمالة، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org.

2 - المادتين 02 و 03 من إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 122، سالف الذكر.

3 - محمد يوسف علوان ومحمد خليل موسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان "الحقوق المحمية"، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والطباعة، الأردن، 2014، ص324.

4- المادة 01 من إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 105 لسنة 1957 بشأن تحريم السخرة والعمل الجبري، أنظر موقع منظمة العمل الدولية على الرابط التالي: www.ilo.org

لها صلة بميزات أو متطلبات الوظيفة¹. يمنع التمييز في كل مراحل المسار المهني؛ بداية من مرحلة التشغيل إلى المساواة في دفع الأجر للعمال من الجنسين عن عمل ذي قيمة متساوية، انتقالاً إلى المساواة أثناء التدريب والترقية وظروف العمل، والمساواة في تحمل الأعباء الإجتماعية². لذلك يجب على الدول التي تصادق على هذه الإتفاقية أن تدرج هذه المبادئ في قوانينها وتسعى لتحقيقها لأنها مبادئ عالمية يجب التقيد بها.

ما يلاحظ على الإتفاقية رقم 122 أنها الوحيدة التي تطرقت لحق كل شخص في العمل، إلا أنها لم تورد الكثير من المعلومات حول هذا الحق. كما أن ما تهدف إليه هو عمالة كاملة، وهذا صعب التحقيق في الواقع، حتى إن تم تحقيقه فإنه سيؤدي إلى المساس بمبدأ حرية اختيار العمل، إذ سيوجه العمال إلى أعمال لم يختاروها ولا يرغبون فيها. كما أن هناك نوع من الأعمال لم تتعرض لها هذه الإتفاقية كالعامل المؤقت والعمل بالتوقيت الجزئي، فحسب مفهوم هذه الإتفاقية فهذا النوع من العمل يؤدي إلى التعدي على الحق في العمل، لذا ينبغي إعادة النظر في هذه الإتفاقية وسد الثغرات التي تتضمنها.

ثانياً: تجسيد منظمة العمل الدولية الحقوق اللصيقة بالحق في العمل:

يترتب على أداء العمل مجموعة من الحقوق لا يمكن التنازل عنها فمجموعها يكوّن الحق في العمل تتمثل في:

1- الحق في الأجر: اهتمت منظمة العمل الدولية بمسألة الأجر لما له من أهمية في حياة العامل، فبواسطته يلبي حاجياته الأساسية. فأصدرت بذلك مجموعة من الإتفاقيات والتوصيات منها الإتفاقية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور، بينت فيها أن الأجر هو كل مكافئة أو كسب يكمن أن تُقدر قيمته نقداً يدفعه صاحب العمل للعامل

1- معاشونبالي فطة، "مبدأ حرية العمل من خلال مبادئ منظمة العمل الدولية والقانون الداخلي"، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، عدد 02، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري تيزي-وزو، 2008، ص 51.

2- المادتين 01 و02 إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 لسنة 1958 بشأن التمييز والاستخدام والمهنة، أنظر موقع منظمة العمل الدولية على الرابط التالي: www.ilo.org

مقابل عمل أداه أوسيوؤديه، كما قررت المنظمة حماية له، فيمنع الحجز عليه أو التنازل عنه¹.

أرست منظمة العمل الدولية مبدأ هام يتمثل في المساواة بين العمال والعاملات في الأجر عند أدائهم نفس العمل. فعلى الدول التي تصادق على هذه الإتفاقية تحقيق مبدأ مساواة العمال والعاملات في الأجر في حالة ما إذا كان العمل المنجز هو نفسه لجميع العمال². على أن تلزم الدول بتطبيق هذا المبدأ عن طريق القوانين واللوائح الداخلية والاتفاقيات الجماعية للعمل لضمان المساواة وتحقيق هدف الذي تتضمنه الإتفاقية.

للحفاظ على مستوى عيش لائق، قامت منظمة العمل الدولية بإصدار سنة 1970 إتفاقية رقم 131 تتضمن تحديد الحد الأدنى للأجور، تهدف إلى الحفاظ على كرامة العامل وحمايته من الأجور المتدنية إذ تلزم الدول التي تصادق عليها بتحديد حدا أدني للأجر لا يجب التنازل عنه وذلك بعد التشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل³. يؤخذ بعين الاعتبار عند تحديده احتياجات العمال وعائلاتهم والظروف الاقتصادية للدولة⁴.

1 - المادتين 01 و11 من إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 95 لسنة 1946 بشأن حماية الأجور، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org، إلتزام المشرع الجزائري بمختلف الأحكام التي أتت به هذه الإتفاقية رغم عدم مصادقته عليها. فقرر أن الأجر من الحقوق الأساسية للعامل ويتقاضاه بمجرد أداء العمل الموكل إليه وهو ما بينته المادة 80 من قانون 11-90 تنص: « للعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدي...»، كما خصص الأجور بحماية فلا يمكن الحجز عليها وهذا ما تأكده المادة 90 من قانون رقم 90 - 11 تنص: « لا يمكن الاعتراض على الأجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب...»

2 - المادة 02 /1 من إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 لسنة 1951 بشأن المساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org. صادقت الجزائر على هذه الإتفاقية وكرست مبدأ المساواة في الأجر وهذا ما بينته في المادة 84 من قانون رقم 11-90 تنص: « يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز.»

3 - المادتين 02 و 04 من إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131 لسنة 1970 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org

4 - المادتين 03 و 05 من إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131 لسنة 1970 ، السالف الذكر.

من خلال ما تقدم يتبين أن منظمة العمل الدولية أولت أهمية بالغة للأجر فتكريسها للمساواة وتحديدها الحد الأدنى للأجر يهدف لحماية العامل وتشجيعه على العمل والعطاء.

2- حق العامل في ظروف عمل ملائمة: العمل في بيئة سليمة وصحية من أهداف منظمة العمل الدولية، فدعت الدول إلى حماية العمال من المخاطر المهنية¹ أو ذلك باتخاذ تدبير الوقائية اللازمة²، تحسيس العمال بكيفية الوقاية منها³، والإشراف على الأحوال الصحية للعمال بإجراء فحوصات طبية بصفة دورية حسب طبيعة العمل، ونقل العمال لمناصب أخرى تتلاءم مع ظروفهم الصحية عند الضرورة⁴.

3- الحق في ساعات عمل معقولة وفترات راحة: حددت منظمة العمل الدولية مدة العمل اليومي بـ 08 ساعات في اليوم و 40 ساعة في الأسبوع،⁵ بعدما أن كانت أكثر من هذا قبل 1935⁶، وألزمت الدول بتطبيق هذا المبدأ على جميع فئات العمال مع

1 - تتمثل المخاطر المهنية حسب منظمة العمل الدولية في: تلوث الهواء و"الضوضاء" و"الاهتزازات"، أنظر المادة 11 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 148 لسنة 1977، بشأن بيئة العمل (تلوث، الهواء، ضوضاء والاهتزازات)، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: org.ilo.www

2 - المادة 04 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 148 لسنة 1977، السالف الذكر.

3 - المادة 13 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 148 لسنة 1977، السالف الذكر.

4 - المادة 11 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 148 لسنة 1977، السالف الذكر، والمادتين 01 و 04 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 187 لسنة 2006 بشأن الإطار الترويجي للسلامة

والصحة المهنيين، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: org.ilo.www. لم تصادق الجزائر على هاتين الاتفاقيتين لكن حدد المشرع الجزائري قواعد النظافة والأمن والصحة داخل أماكن العمل بموجب: المواد من 03 إلى 08 من المرسوم التنفيذي رقم 05-91 المؤرخ في 19 يناير 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، ج رعد 04 صادرة بتاريخ 23 يناير 1991، والمواد 02 و 03 من المرسوم التنفيذي رقم 120-93 المؤرخ في 15 ماي 1993، يتعلق بطب العمل ج، رعد 33 صادرة بتاريخ 19 مايو 1993.

5 - المادة 01 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 47 لسنة 1935 بشأن أسبوع العمل ذي

الأربعين ساعة، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: org.ilo.www

6 - لتنظيم مدة العمل اليومي والأسبوعي أصدرت منظمة العمل الدولية الإتفاقية رقم 10 لسنة 1919 حددت ساعات العمل في المنشآت الصناعية بثماني ساعات يوميا وثمانية وأربعين ساعة

المحافظة على مستوى الأجور. بعد أداء العامل فترات العمل المحددة قانوناً ينشأ حقه في الراحة الأسبوعية التي لا تقل عن أربعة وعشرون ساعة متتالية¹، إضافة إلى تكريس حق العامل في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يستفيد منها بعد استكمال سنة من العمل². والهدف من تقرير فترات الراحة هو الحفاظ على صحته العامل ولتمكينه من استعادة نشاطه.

4 - الحق في تأسيس تنظيمات نقابية والانخراط فيها: يعتبر الحق النقابي من الحقوق اللصيقة بحق العمل. تكريسا له أصدرت منظمة العمل الدولية العديد من الإتفاقيات والتوصيات منها:

الإتفاقية رقم 87 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم: تلزم هذه الإتفاقية كل الدول المصادقة عليها بالسماح لعمالها بتكوين نقابات والانضمام إليها دون ترخيص أو قيود مسبقة³، وأن تفتح لها المجال لوضع لوائحها وبرامجها وتنظيم إدارتها

أسبوعيا وهذا ما تأكده المادة 10/30 وتنص: «...لا تزيد ساعات عمل العمال عن ثماني ساعات في اليوم وعن ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع في أي منشأة صناعية عامة أو خاصة أوفي أي من فروعها...»

1 - المادة 02/1 من إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 14 لسنة 1921، بشأن تطبيق الراحة الأسبوعية في المنشأة الصناعية، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: gro.oli.www

2 - المادة 03/1 من إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 123 لسنة 1970، بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: org.ilo.www

3 - المادة 02 من إتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: org.ilo.www، صادقت الجزائر على هذه الإتفاقية إلا أنها تشدد في شروط تأسيس، إذ أورد بيانات يجب أن يتضمنها القانون التأسيسي على سبيل الحصر والإلا كان باطلا.

ورغم تكريس التعددية النقابية إلا أنه في الواقع العملي نجد نقابة واحدة في الجزائر تقوم بتمثيل العامل لدى الحكومة وهي الإتحاد العام للعمال الجزائريين، والسبب الآخر الذي يقيد الحرية النقابية في الجزائر يتمثل في الصلاحيات التي تتمتع بها السلطة العامة في توقيف نشاط النقابات أو حلها كليا إما بقرار إداري أو بحكم قضائي. كما لم يكرس المشرع الآليات لممارستها، ومن بينها الحق في الإضراب. فلا بد من احترام مجموعة من الشروط لممارسته، فغالبا ما يُفصل بين الحق النقابي وحق الإضراب تخوفا من ما سيترتب عليه من نتائج خاصة بالنسبة للاقتصاد رغم أنه من الوسائل

ونشاطها بكل حرية. فتمنع على سلطاتها التدخل لإعاقة أو توقيف نشاطها أو حلها¹. كما تلزم الإتفاقية الدول باتخاذ كل الإجراءات الضرورية لضمان ممارسة الحق النقابي بكل حرية². نظرا لأهمية الحق النقابي في تحسين ظروف وشروط العمل وتدعيما له أصدرت اتفاقية أخرى تحت رقم 98 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية لحماية العمال النقابيين من أي تمييز أو تفرقة بسبب انتمائهم للتنظيمات النقابية أو المشاركة في نشاطاتها³، لتدعيم الحرية النقابية استكملت منظمة العمل الدولية عملها بإصدار الإتفاقية رقم 154 المتعلقة بالمفاوضة الجماعية أين ألزمت دول الأعضاء على التفاوض حول شروط العمل، وأحكام الاستخدام، وتنظيم العلاقات بين المستخدمين والعمال، ووضع إجراءات التي تقوم عليها المفاوضة⁴.

من خلال ما تقدم يتبين أن منظمة العمل الدولية سعت جاهدة لتكريس الحق النقابي وتوسيع المفاوضة الجماعية في مجال العمل، إلا أنها سكنت عن الحق في الإضراب الذي يعتبر مظهر من مظاهر ممارسة الحق النقابي، فركزت هذه الإتفاقيات على الوسائل التنظيمية أكثر من تركيزها على أدوات ووسائل الكفاح النقابي، فلا معني للاعتراف بالحرية النقابية دون الإقرار بالوسائل التي تسمح بممارستها. لذلك من الضروري إعادة النظر في هذه الإتفاقيات وإدراج الإضراب كوسيلة للكفاح النقابي لكي تبلغ الإتفاقيات الهدف الذي وضعت من أجله.

الفعالة لحصول العامل على حقوقهم والتفاوض حول ظروف العمل، أنظر القانون رقم 90-14 المؤرخ 2 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر عدد 23 الصادرة في 06 جوان 1990 .

1- المادتين 03 و04 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948 بالسالف الذكر.

2- المادة 11 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 لسنة 1948، السالف الذكر.

3- المواد 01 إلى 04 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق

التنظيم والمفاوضة الجماعية، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org

4- المادتين 02 و05 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة

الجماعية، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org

الفرع الثاني: اهتمام منظمة العمل الدولية بالتأمينات الإجتماعية:

تؤثر طبيعة العمل على صحة العامل، فالتعرض لبعض المواد يسبب المرض، كما أن الإرهاق وقلة التركيز يسبب حوادث عمل لذلك قررت منظمة العمل الدولية حماية للعامل من هذه المخاطر خلال مساره المهنيأولا، ولم تتوقف الحماية عند هذا الحد إنما امتدت إلى غاية انتهاء علاقة العملثانيا.

أولا: تقرير منظمة العمل الدولية التأمينات الاجتماعية أثناء سريان علاقة العمل:

يعتبر الحق في الضمان الإجتماعي من الحقوق للصيقة بالحق في العمل، لتأكد الدولة احترامها لهذه الحقوق عليها إنشاء هيئات تتكفل بالمخاطر التي يتعرض لها العمال وذلك:

1 - التعويض عن الأمراض المهنية: نظرا لكثرة الأخطار التي يتعرض لها العامل

في مكان العمل اهتمت منظمة العمل الدولية بقضية الأمراض المهنية وحددتها في قائمة خاصة، كما ألزمت الدول التي تصادق عليها بدفع تعويضات للعامل الذي أصابه العجز نتيجة مرض مهني لا يقل عن الضرر الذي لحق به، كما تلزم الدول أن تدرج في قوانينها شروط استفادة العمال من التعويضات وكيفيات دفعها¹. للحفاظ أكثر على صحة العامل أصدرت منظمة العمل الدولية الإتفاقية رقم 102 المتعلقة بالضمان الإجتماعي، ألزمت بموجبها الدول المصادقة عليها بتقديم إعانات للمرضي في شكل مدفوعات دورية²، وتغطية العجز الناتج عن المرض العادي في حالة ما إذا أدى إلى توقف المصاب عن الكسب³.

1 - المادتين 01/ 02 و 02 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 24 لسنة 1934 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: org.ilo.www

2- المادتين 13 و 16 من الإتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102 لسنة 1952 بشأن الضمان الإجتماعي، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: org.ilo.www

3- المادة 14 من الإتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102 لسنة 1952، السالف الذكر. تجدر الإشارة إلى أن المرأة تستفيد من حماية اجتماعية خاصة تتمثل في حق الحصول على عطلة للأمومة لا تقل عن أربعة عشر أسبوعا، وعلى إعانات نقدية لا تقل عن ثلثي المبلغ الذي كانت تتقاضاه، أنظر إتفاقية

2- التعويض على حوادث العمل: تعتبر حوادث العمل من الأخطار التي يمكن أن تؤدي إلى وفاة أو إعاقة العامل. حماية له ألزمت منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء بتقديم تعويضات للعمال في حالة تحقق حادث العمل، وتحددها حسب درجة الضرر، كما دعت الدول لإرساء النظم القانونية حول كيفية دفع التعويضات، وتحديد الأشخاص الذين يستفيدون منها¹.

ثانياً: تقرير منظمة العمل الدولية التأمينات الاجتماعية بعد نهاية علاقة العمل:

يجد العامل صعوبات كبيرة في تحمل ضغط العمل بعد كبره، كما أن فقدانه لعمله بصفة لا إدارية يؤثر سلباً عليه لذلك قررت منظمة العمل الدولية:

1 - التأمين على التقاعد: يؤدي قضاء سنوات طويلة في العمل إلى إضعاف البنية الجسدية للعامل ونظراً لأهمية الموضوع ألزمت منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء على إنشاء أنظمة للتقاعد لتوفير حياة كريمة للمتقاعدين يستفيد منها أكبر قدر ممكن من فئات العمال على أن تحدد بموجب قوانينها سن التقاعد ومدة دفع الاشتراكات للحصول على معاش التقاعد².

2- التأمين ضد البطالة: نظراً لانتشار ظاهرة البطالة في جميع دول العالم، فكرت منظمة العمل الدولية في توفير حماية للأشخاص الذين يفقدون عملهم بصفة غير إرادية وذلك بإلزام الدول الأعضاء من خلال الإتفاقية رقم 168 الخاصة بالهوض بالعمالة والحماية من البطالة على إنشاء أنظمة للحماية من البطالة³، وضرورة توسيع منظمة العمل الدولية رقم 183 لسنة 2000 بشأن مراجعة اتفاقية حماية الأمومة، أنظر الموقع org.ilo.www: منظمة العمل الدولية

1- المواد من 09 إلى 16 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 121 لسنة 1964 ، السالف الذكر.
2- المواد من 01 إلى 05 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 35 لسنة 1932 بشأن تأمين الشيوخوخة الإلزامي للمستخدمين في المشاريع الصناعية والتجارية والمهن الحرة والعاملين في منازلهم وخدام المنازل، والمواد من 10 إلى 19 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 128 لسنة 1967 بشأن إعانات العجزوالشيخوخة والوراثة، أنظر موقع منظمة العمل الدولية العمل الدولية: org.ilo.www
3- المادة 02 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 168 لسنة 1988 بشأن الهوض بالعمالة

نطاق هذه الحماية لتشمل البطالة الجزئية وأن تشمل أكبر عدد ممكن من البطالين، والزيادة من مبالغ الإعانات ودفعها بصفة دورية لتعويضهم مؤقتا عن الكسب الذي فقده. على أن يُحدد مبلغ الإعانات على أساس المدفوعات السابقة التي قدموها والتي لا تقل عن 50٪ مما كان يتقاضاه سابقا، بالإضافة إلى ضرورة تبني سياسات خاصة لخلق مناصب العمل لتشغيل البطالين¹.

المبحث الثاني: الآليات الدولية المقررة لحماية الحق في العمل

تحقيق السلم والعدالة الإجتماعية من الأهداف التي تسعى منظمة العمل الدولية لتحقيقها فكرست مجموعة من الحقوق لا يجب التنازل عنها لذلك قررت عدد من الآليات العامة المطلب الأول والخاصة المطلب الثاني

المطلب الأول: الآليات العامة لرقابة على تطبيق الإتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل:

لضمان تكريس الحق في العمل ألزمت منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء بتقديم تقارير سنوية أمام مكتب العمل الدولي لتحقيق من مدى التزامها بالقواعد التي قررتها الفرع الأول، كما سمحت أيضا بالتبليغ عن الانتهاكات التي تلاحظها بموجب الشكوى أو الاحتجاجات الفرع الثاني

الفرع الأول: نظام التقارير كآلية لحماية الحق في العمل:

إنصيافة قواعد قانونية للعمل لا يكفي إذ لم تُدعم بآليات لرقابة مدى الإلتزام بها، نظرا لأهمية الموضوع أنشأت منظمة العمل الدولية لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الإتفاقيات والتوصيات أولا ولجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر الدولي للعمل لتراقب كيفية تطبيق المعايير التي وضعتها المنظمة ثانيا

والحماية من البطالة، أنظر الموقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org

1- المادة 13 و 15 من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 168 لسنة 1988، السالف الذكر.

أولاً : لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الإتفاقيات والتوصيات: أنشأت لجنة الخبراء¹ سنة 1926 بموجب قرارين صادرين من مؤتمر منظمة العمل الدولية ومجلس إدارتها، تتكون من 20 عضواً من مختلف دول العالم يتميزون بالاستقلالية عن الدول التي ينتمون إليها²، بهدف المساواة بين الدول عند اتخاذ القرارات وتطبيقها.

1- مهام لجنة الخبراء: تتولى لجنة الخبراء فحص التقارير³ التي تصلها بشأن تنفيذ الإتفاقيات المصادق عليها، لتتأكد من مدى احتوائها على المعلومات الكاملة، ومدى صحة المعلومات الواردة عن كيفية تطبيقها، وسلامة الإجراءات المتخذة لذلك عملاً بالمادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية .

فحص التقارير التي تصلها بشأن الإتفاقيات الغير المصادق عليها، كما تستقبل لجنة الخبراء التقارير السنوية التي ترسلها الدول عن الإتفاقيات التي لم تصادق عليها، فتتحقق من كيفية العمل في تشريعاتها الوطنية. وتحدد الدول في هذه التقارير الأسباب التي تمنعها من التصديق⁴.

1 - مكتب الدولي للعمل، تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الإتفاقيات والتوصيات، التقرير الثالث (جزء 1 ألف)، الطبعة الأولى، حنيف، 2012، ص 02 أنظر الرابط:

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---.../wcms_174707.pdf

2- MANTCEAU Marc, L'Organisation Internationale du Travail, Presses Universitaires de France, Paris,1972, P 48.

3- تلتزم الدول بإرسال تقاريرها إلى المكتب الدولي وفق النموذج الذي يضعه مجلس الإدارة عادة ما يحتوي على مجموعة من الأسئلة حول النقاط الهامة في الإتفاقية تهدف من خلاله إلى جمع معلومات حول كيفية تطبيق الدول مختلف الإتفاقيات التي تصدرها منظمة العمل الدولية أنظر:

VALTICOS Nicholas, Droit International De travail, 2eme édition, DALLOZ, Paris,1983.P 572.

4 - المادة 19/05/19 هـ والمادة 19/06/19 د من دستور منظمة العمل الدولية، السالف الذكر، تجدر الإشارة إلى أنه في حالة عدم تقديم الدولة لتقريرها أو التأخر عنه تقوم لجنة الخبراء بعرض الموضوع على لجنة ثلاثية لنظر فيه وهذه الأخيرة تكتفي بلفت انتباه الدولة على وجود مخالفة دون توقيع عقوبات عليها.

تقوم بحفص المعلومات وتتأكد من مدى اتخاذ الدول التدابير المحددة في المادة 35 من دستور منظمة العمل الدولية¹.

2 - شكل التقرير الذي تعده لجنة الخبراء: بعد انتهاء لجنة الخبراء من دراسة التقارير التي قدمتها الدول، تقوم بوضع تقرير سنوي ينقسم إلى قسمين هما: القسم الأول يتكون من محورين يتضمن الأول التقرير العام: تعرض فيه مختلف المسائل التي عالجتها، وتبين أيضا مدى احترام الدول الأعضاء المعايير التي وضعتها منظمة العمل الدولية في دستورها و اتفاقياتها. أما المحور الثاني تُنشر فيه الملاحظات التي وجهتها لبعض الدول والمتعلقة باحترام إلتزام إرسال التقارير السنوية وتطبيق الإتفاقيات المصادق عليها والالتزام بعرض الإتفاقيات على السلطة المختصة.

أما القسم الثاني يحتوى على دراسة استقصائية عامة، تقوم بفحص التشريعات والممارسات المتعلقة بمجال معين يشمل عدد من الإتفاقيات والتوصيات التي يختارها مجلس الإدارة، وتستند الدراسة الاستقصائية إلى التقارير التي تقدمها الدول بموجب المادتين 19 و20 من دستور منظمة العمل الدولية، وتشمل كل الدول سواء صادقت أو لم تصادق على الإتفاقيات المعنية.

يرفق التقرير بوثيقة المعلومات عن التصديقات والأنشطة المعيارية، تكمل هذه الوثيقة المعلومات الواردة في التقرير الذي تعده لجنة الخبراء، كما تسمح الوثيقة بإلقاء نظرة عامة على التطورات التي حصلت في مجال المعايير الدولية وكيفية تنفيذ إجراءات الإشراف الخاصة والتعاون التقني في مجال العمل².

من خلال ما تقدم يتبين لنا أن لجنة الخبراء تقوم بمراقبة مدى تطبيق الإتفاقيات والتوصيات الدولية ودور اللجنة يتوقف عند لفت انتباه الدولة إلى وجود المخالفة

1- تقوم لجنة الخبراء بفحص التقارير التي تقدمها الدول إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي والثقافي في الموضوعات التي تخص منظمة العمل الدولية أي ما يتعلق بالحق في العمل والحقوق اللصيقة به، أنظر: الديريبي عبد العال، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القانوني للإصدارات القانونية، القاهرة، 2013، ص186.

2 - المكتب الدولي للعمل، تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الإتفاقيات والتوصيات، المرجع السابق، ص 03.

والاكتفاء بتقديم الملاحظات دون تقرير عقوبات لردع الدول لحملها على تطبيق الإتفاقيات. فهي رقابة شكلية تفتقر لعنصر الإلزام القانوني بالتالي لا بد من إعادة النظر في هذه الرقابة ودعمها بوسائل ردعية.

ثانيا: لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر الدولي للعمل لجنة المؤتمر:

لجنة المؤتمر هي اللجنة الثانية التي تعتمد عليها منظمة العمل الدولية لتطبيق الإتفاقيات الدولية وتتميز بتشكيلة ثلاثية، فتضم ممثلين عن الحكومات وممثلين عن العمال وأصحاب العمل.

1 - مهام لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر الدولي للعمل: تقوم لجنة المؤتمر بالنظر في التدابير التي اتخذتها الدول من أجل نفاذ الإتفاقيات التي صادقت عليها طبقا للمادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية، النظر في التقارير المرسلة من الدول طبقا للمادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية، إلى جانب النظر في التدابير المتخذة من الدول في الأقاليم التابعة لها طبقا للمادة 39 من دستور منظمة العمل الدولية.

2 - كيفية مباشرة لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر الدولي عملها: تبدأ عملها بمناقشة عامة، تناقش فيها التقرير العام والدراسة الاستقصائية التي أعدتها لجنة الخبراء، ثم تقوم بالنظر في حالات الانتقاص الجسيمة المتعلقة بالالتزام تقديم التقارير وكذا الالتزامات الأخرى المرتبطة بالمعايير. لتقوم في الأخير بفحص عدد من الحالات الفردية لتطبيق الإتفاقيات المصادقة عليها والتي وضعت لجنة الخبراء ملاحظات بشأنها ويمكن أن تدعو ممثلي الحكومات المعنية إلى جلسة لمناقشة الملاحظات التي قدمت لها. تختتم لجنة المؤتمر عملها بإعداد مختصر استنتاجات لما دار من نقاشات على أن تقدم هذه الاستنتاجات في شكل تقرير إلى مؤتمر العمل الدولي.

في نهاية المؤتمر تقوم اللجنة بإدراج أسماء الدول التي لم تقم بتنفيذ التزاماتها في قائمة خاصة، ويعتبر هذا الإجراء بمثابة عقوبة للدول، تهدف منظمة العمل الدولية من خلاله إلى حمل الدولة الغير الملتزمة بالاتفاقيات على إيجاد حلول واحترام إلتزامتها الدولية¹.

1 - فرجان الطيب، دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، مذكرة لنيل شهادة

الفرع الثاني: الرقابة بواسطة الشكاوى والاحتجاجات:

لتدعيم الرقابة بواسطة التقارير وضعت منظمة العمل الدولية للدول استعمال كل من الشكاوى أولا والاحتجاجات ثانيا كوسيلة لكشف الانتهاكات التي يمكن أن تقع في حق العمل.

أولا: الشكاوى:

يسمح دستور منظمة العمل الدولية لكل دولة عضوا في منظمة العمل الدولية أو مندوبها في مؤتمر العمل الدولي أو الهيئة الإدارية في منظمة العمل الدولية أن تتقدم أمام المكتب الدولي للعمل بشكاوى ضد أي دولة عضو إذا ما لاحظت أنها لا تتقيد بأحكام الإتفاقية التي صادقت عليها¹، يقوم مجلس الإدارة بالاتصال بالحكومة المشكوك منها إذ اقتضى الأمر² وانتظار الرد منها. ففي حالة عدم الرد في الأجل المحددة قانونا يقوم مجلس الإدارة بتعيين لجنة تحقيق تتكفل بدراسة الشكاوى وإعداد تقرير حولها³.

1 - مهام لجنة التحقيق التي تشرف على الشكاوى: تقوم بالنظر في الشكاوى

وإعداد تقرير حولها، تلتزم الدول بوضع تحت تصرف لجنة التحقيق كل بيانات والمعلومات التي لها صلة بموضوع الشكاوى⁴، كما يمكن أن تطلب توضيحات من الشاكي وتوضيحات من المشتكي عليه، كما يمكن أن تستعين بالدول المجاورة لها من أجل الحصول على معلومات حول القضية ويحق لها أن تطلب من منظمات للعمال وأصحاب العمل إبداء رأيها في الموضوع الشكاوى⁵، متى استكملت التحقيق في الشكاوى،

ماجستير في الحقوق، تخصص القانون الدولي الإنساني، كلية الحقوق، جامعة يحي فارس المدينة، السنة الجامعية 2010 - 2011، ص ص 109 - 110.

1 - المادة 26/1 من دستور منظمة العمل الدولية، السالف الذكر.

2 - المادة 26/2 من دستور منظمة العمل الدولية، السالف الذكر.

3 - المادة 26/3 من دستور منظمة العمل الدولية، السالف الذكر.

4 - المادة 27 من دستور منظمة العمل الدولية، السالف الذكر.

5 - بورنين محند اورايح، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء نقابات، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، فرع قانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي-وزو، 2008، ص 167 - 168.

تقوم بإعداد تقرير يتضمن النتائج التي توصلت إليها في القضية، كما تقترح توصيات على الدول لتنفيذها من أجل تصحيح وضعيتها في الأجل التي تحددها¹.

بعد ذلك يقوم المدير العام لمنظمة العمل الدولية بتبليغ تقرير لجنة التحقيق إلى مجلس الإدارة وإلى كل الحكومات التي لها علاقة بشكوى²، والتي عليها تنفيذ محتوى التقرير في أجل 03 أشهر. كما تعلن عن قبولها أو رفضها لتوصيات الواردة في التقرير، ففي حالة قبولها التوصيات عليها تنفيذها، وإذا رفضتها يمكن أن تحيل الشكوى أمام محكمة العدل الدولية³، وعندما يحال النزاع على محكمة العدل الدولية يمكنها أن تثبت أو تعدل أو حتى تلغي توصيات لجنة التحقيق⁴، فقراراتها نهائية غير قابلة للطعن⁵.

2- الطبيعة القانونية لنظام الشكوى: لا يمكن اعتبار نظام الشكوى أمام

منظمة العمل الدولية على أنه إجراء قضائي بكل معني الكلمة فلا تتطابق تماما الشكوى مع الإجراءات القضائية، لكن اختصاصات وتركيبات لجنة التحقيق وكيفية مباشرة مهامها تعطي الصفة القضائية لأعمالها، فهي ملزمة بالبحث في الوقائع، ومقارنة مدى تطابق التشريعات ووضعية الحالة محل النزاع، كما أن إصدارها لتوصيات وإلزام الدول بالتقيد بها في حالة قبولها يفيد على أنها أعمال شبيهة بالأعمال القضائية، كما أن إمكانية اللجوء إلى محكمة العدل الدولية لدليل على أن لجنة التحقيق بمثابة درجة أولى للتقاضي، على الرغم من أن توصيات اللجنة لا تتمتع بالقوة التنفيذية إلا أنه يمكن لمجلس إدارة منظمة العمل الدولية اتخاذ إجراءات لتنفيذها⁶.

1- المادة 28 من دستور منظمة العمل الدولية، السالف الذكر.

2- المادة 29/1 من دستور منظمة العمل الدولية، السالف الذكر.

3- إبراهيم أحمد ثلبي، التنظيم الدولي، دراسة في النظرية العامة والمنظمات الدولية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت 1984، ص 430 - 431

4- المادتين 29/2 و 31 من دستور منظمة العمل الدولية، السالف الذكر.

5- المادة 32 من دستور منظمة العمل الدولية، السالف الذكر.

6- المادتين 28 و 29 من دستور منظمة العمل الدولية، السالف الذكر.

ثانيا: الرقابة عن طريق الاحتجاجات البلاغات أو الشكايات:

إضافة إلى أسلوب الشكوى قررت منظمة العمل الدولية الاحتجاجات كوسيلة لرقابة على مدى إلتزام الدول بالمعايير الدولية التي قررتها منظمة العمل الدولية، وتقدم هذه الأخيرة من منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال المهنية احتجاج رسمي أمام مكتب العمل الدولي، تعلن فيه أن أحد الدول الأعضاء لم تحترم الأحكام الإتفاقية الدولية للعمل التي صادقت عليها. بعد تلقي مكتب العمل الدولي الاحتجاج يقوم مجلس الإدارة بإرساله إلى الحكومة المعنية يطلب منها الرد حول موضوع الاحتجاج وتبرير وضعيتها، ففي حالة عدم رد الدولة المعنية على الاحتجاج أو كان ردها غير كافي يقوم مجلس الإدارة بنشر الاحتجاج والرد الذي قدمته الدولة على المستوي الدولي¹، والهدف من هذا هو ردع الدولة ودفعها إلى اتخاذ إجراءات لتحسين قوانينها والتقييد بالتزاماتها الدولية. أما إذ قامت الدولة بتوضيح المسألة محل الاحتجاج واتخذت الإجراءات اللازمة لتصحيحها يقوم مجلس الإدارة بغلق القضية².

المطلب الثاني: الآليات الخاصة لرقابة على تطبيق الإتفاقيات الدولية الخاصة بالعمل:

تعتبر الحرية النقابية من الحقوق للصيقة بالحق في العمل لذلك كرسته منظمة العمل الدولية في العديد من اتفاقياتها لضمان تطبيقه أنشأت كل من لجنة الحرية النقابية الفرع الأول، ولجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية لتتكفل بمراقبة تطبيقها الفرع الثاني.

الفرع الأول: لجنة الحرية النقابية:

تعتبر لجنة الحرية النقابية من اللجان التي أنشأتها منظمة العمل الدولية للسهر على رقابة مدى إلتزام الدول بالاتفاقيات الخاصة بالحق العمل، وخاصة الحرية النقابية،

1 - المادتين 24 و25 من دستور منظمة العمل الدولية، السالف الذكر.

2- HAMMOUTAN Hamid, Les Normes de L'organisation internationale du Travail, Mémoire pour l'obtention du magistère en droit, faculté de droit, université de Mouloud Mammeri, Tizi-Ouzou, 2001. P 128.

تتكفل بإجراء دراسات أولية للشكوى التي تُرفع إليها من طرف نقابات العمال أو نقابات أصحاب العمل نتيجة انتهاك القواعد الدولية الخاصة بالحرية النقابية، والرقابة على تطبيق مبادئ الحرية النقابية الذي نادى بها منظمة العمل الدولية¹.

الفرع الثاني: لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية:

أُنشأت لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية بموجب اتفاق بين منظمة العمل الدولية والمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع لهيئة الأمم المتحدة سنة 1950، بفحص الشكوى المرفوعة إليها من طرف نقابات العمل أو أصحاب العمل والتي يكون موضوعها خرق الحقوق والحريات النقابية²، وذلك بعد موافقة الدولة المشتكى عليها. فتقوم بدراسة الشكوى بالتفصيل وتحقق في صحة ما ورد فيها وتتصل بالحكومات المعنية للاستفسار عن حقيقة الأوضاع، لحل النزاع بصفة ودية و تجدر الإشارة إلى أن ما تخلص إليه من قرارات ليس له أي قوة إلزامية³.

مما تقدم يتبين أن اللجنة ليس لها دور فعال في حماية الحرية النقابية، فليس لها صلاحيات النظر في الشكوى مباشرة فلا بد لها من انتظار موافقة الدولة، هذا ما يعيق عملها ويعدم صلاحياتها كما أن الحلول والقرارات التي تصل إليها غير إلزامية مما يجعل وجودها وجود شكلي لا أكثر.

1 - عبد العال الديربي، المرجع السابق، ص 202.

2 - قدمت الفيدرالية الوطنية لقطاع العدالة «السناباب» شكوى أمام لجنة تقصي الحقائق بعد توقيف 57 أمين ضبط عن العمل ومثلولهم أمام المجلس التأديبي لتنفيذ قرار صادر عن وزارة العدل أثر مشاركتهم في إضرابات و حركات احتجاجية دعت إليها الفيدرالية أين قامت بتقديم مطالب اجتماعية ومهنية شرعية ، أنظر مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في العلوم القانونية، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق والعلوم السياسية حاج لخضر، باتنة، السنة الجامعية 2011-2012، ص ص 143 - 144.

3 - بريم عبد المجيد صغير، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2003-2004، ص 24.

خاتمة:

عملت منظمة العمل الدولية منذ نشأتها على تكريس الحق في العمل ومختلف الحقوق اللصيقة به وإعطائه بعد دوليا، وتقرير آليات للرقابة على تطبيق القواعد الدولية. إلا أن جهودها غير كافية إذ سُجلت انتهاكات عديدة على الحق العمل. فلم تتوصل كل الدول إلى تحقيق العمالة الكاملة، كما أن كثير منها لم تعترف بعد بمبدأ المساواة في الأجور. وأخطر من ذلك لوحظ في بعض الدول أن العمال يعملون في ظروف غير إنسانية، ولا يستفيدون من الضمان الإجتماعي. وكل هذا راجع إلى غياب عنصر الإلزام في قراراتها، إضافة إلى عدم تقريرها لعقوبات عند تحقق المخالفة لذلك نقترح التوصيات التالية:

- 1 - إعادة النظر في الإتفاقية الخاصة بسياسة العمالة وإدخال تعديلات تتلاءم مع أنواع العمل الجديدة التي يعرفها سوق العمل .
- 2 - إعادة النظر في الإتفاقية المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم وإدراج الحق في الإضراب الذي يعتبر من وسائل ممارسة وتدعيم الحق النقابي.
- 3 - توقيع عقوبات على الدول التي تبين التقارير السنوية أنها قامت بخرق قواعد العمل الدولية، كتعليق عضويتها مثلا. فتقديم الملاحظات ولفت الانتباه على وجود مخالفة لا يكفي ولا يفي بالعرض.
- 4 - إنشاء لجان خاصة داخل الدول تتولي الإشراف على تطبيق القواعد الدولية التي أرستها منظمة العمل الدولية.
- 5 - إنشاء محكمة دولية للعمل تختص بالنظر في حالات خرق قواعد القانون الدولي للعمل عوضا من عرضها على محكمة العدل الدولية.
- 6 - إلغاء الشرط الذي يقضى بموافقة الدولة المشتكي عليها لتنظر لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في الشكوى وتدعيم قراراتها بالصفة الإلزامية.

قائمة أهم المراجع:

أولاً- باللغة العربية:

أ- الكتب:

1 -الديربي عبد العال، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المركز القانوني للإصدارات القانونية، القاهرة، 2013.

2 - علوان محمد يوسف والموسى محمد خليل، القانون الدولي لحقوق الإنسان«الحقوق المحمية»، الجزء الثاني، دار الثقافة للنشر والطباعة الأردن، 2014.

ب-الرسائل والمذكرات:

1 - بلاح فاطمة، منظمة العمل العربية، بحث لنيل شهادة الماجستير في القانون الدولي والعلاقات الدولية، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجزائر، بن عكنون، السنة الجامعية 1994 - 1995.

2 - بورنين محند اورايح، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء نقابات، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في القانون، فرع قانون الدولي العام، كلية الحقوق، جامعة مولود معمري، تيزي-وزو، 2008.

3 - بيرم عبد المجيد صغير، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، السنة الجامعية 2003 - 2004.

4- دايم بلقاسم، اتفاقيات منظمة العمل الدولية والتشريع الجزائري، بحث لنيل شهادة الماجستير في القانون العام، معهد الحقوق والعلوم الإدارية، جامعة الجيلالي إلياس، سيدي بلعباس، السنة الجامعية 1994 - 1995.

د- النصوص القانونية:

1 - قانون رقم 90 -11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، ج ر عدد 17 صادرة بتاريخ 25 أفريل 1990.

2 - قانون رقم 90 - 14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، ج.ر عدد 23 صادر بتاريخ 06 جوان 1990 .

د- الوثائق:

1 - دستور منظمة العمل الدولية على الرابط التالي:

staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09_454_arab.pdf

2 - النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي على الرابط التالي:

staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/111B09_454_arab.pdf

3 - الإتفاقية رقم 01 لسنة 1919 بشأن ساعات العمل في المنشآت الصناعية
بثمانى ساعات يوميا وثمانية وأربعين ساعة أسبوعيا

4 - الإتفاقية رقم 14 لسنة 1921، بشأن تطبيق الراحة الأسبوعية في المنشأة
الصناعية، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org

5 - الإتفاقية رقم 24 لسنة 1934 بشأن تعويض العمال عن الأمراض المهنية، أنظر
موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org

6 - الإتفاقية رقم 35 لسنة 1932 بشأن تأمين الشيخوخة الإلزامي للمستخدمين
في المشاريع الصناعية والتجارية والمهن الحرة والعاملين في منازلهم وخدام المنازل، أنظر
موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org

7 - الإتفاقية رقم 47 لسنة 1935 بشأن أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة، أنظر
موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org

- 8 - الإتفاقية رقم 95 لسنة 1949 بشأن حماية الأجور، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org
- 9 - الإتفاقية رقم 98 لسنة 1949 بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org
- 10 - الإتفاقية رقم 100 لسنة 1951 بشأن المساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org
- 11 - الإتفاقية رقم 102 لسنة 1952 بشأن الضمان الإجتماعي، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org
- 12 - الإتفاقية رقم 105 لسنة 1957 بشأن تحريم السخرة والعمل الجبري، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org
- 13 - الإتفاقية رقم 111 لسنة 1958 بشأن التمييز والاستخدام والمهنة، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org
- 14 - الإتفاقية رقم 121 لسنة 1964 بشأن إعانات إصابات العمل، أنظر الموقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org
- 15 - الإتفاقية رقم 122 لسنة 1966 الخاصة بسياسة العمالة، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org
- 16 - الإتفاقية رقم 123 لسنة 1970 بشأن الإجازات السنوية مدفوعة الأجر، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org
- 17 - الإتفاقية رقم 128 لسنة 1967 بشأن إعانات العجز والشيخوخة والوراثة، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org
- 18 - الإتفاقية رقم 131 لسنة 1970 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org

19 - الإتفاقية رقم 148 لسنة 1977 بشأن بيئة العمل تلوث الهواء، الضوضاء والاهتزازات، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org

20 - الإتفاقية رقم 154 لسنة 1981 بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org

21 - الإتفاقية رقم 168 لسنة 1988 بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، أنظر موقع منظمة العمل الدولية: www.ilo.org

ثانيا- المراجع باللغة الفرنسية:

A-OUVRAGES :

1- VALTICOS Nicholas, Droit International du Travail, 2eme édition, DALLOZ, Paris, 1983.

2- MANTCEAU Marc, L'Organisation Internationale du Travail, Presses Universitaires de France, Paris, 1972.

3- LYON-CEAN Gérard, Droit Social International et Européen, DALLOZ, Paris, 1976.

B- MEMOIRES :

1-HAMMOUTAN Hamid, Les Normes de L'organisation internationale du Travail, Mémoire pour l'obtention du magistère en droit, faculté de droit, Université de Mouloud Mammeri, Tizi-Ouzou, 2001.

c- ARTICLE :

1- ROSSILLION .C Droit Social International A Vocation Universelle- conventions et recommandations internationales du travail —, Juris-Classeur, Fascicule 574-A, septembre 1988, pp 03-15.