



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة د. الطاهر مولاي - سعيدة -

كلية الحقوق والعلوم السياسية



الملتقى الوطني الثالث حول:

## آليات حماية حقوق الإنسان في النظام الدولي والنظام الاقليمي

يوم / 12 ديسمبر 2017

بطاقة المشاركة

الاسم واللقب: بورزيق خيرة

الرتبة العلمية: طالبة سنة أولى دكتوراه

تخصص: قانون العمل والمؤسسات

جامعة: الدكتور مولاي الطاهر - سعيدة

مخبر: حماية حقوق الإنسان بين النصوص الدولية والوطنية وواقعها في الجزائر

البريد الالكتروني: [bourezigkheira@yahoo.com](mailto:bourezigkheira@yahoo.com)

محور المشاركة: المحور الأول الآليات العالمية لحماية حقوق الإنسان

عنوان المداخلة

آليات الحماية الدولية لحقوق العمال  
(كحق من حقوق الإنسان)

في إطار منظمة العمل الدولية - ILO

## آليات الحماية الدولية لحقوق العمال

### كحق من حقوق الإنسان - في إطار منظمة العمل الدولية

بقلم: بورزيق خيرة / طالبة دكتوراه

كلية الحقوق والعلوم السياسية

جامعة د. الطاهر مولاي - سعيدة

#### مقدمة

حقوق الإنسان هي مجموعة من الحقوق التي يجب أن يتمتع بها كل فرد، بغض النظر عن جنسه، وجنسيته، ولونه، ودينه، وعرقه، وانتمائه، أي أن هذه الحقوق عالمية وغير قابلة للتصرف، ومضمونة لجميع البشر، ومن هذه الحقوق؛ الحق في العيش بحرية، والحق في المأكل والمشرب، وفي التعليم، والمساواة أمام القانون، وفي حرية التنقل، والحق في العمل.

ولعل من بين أهم هذه الحقوق هو العمل والذي هو حق مكفول لكل فرد في المجتمع ينبغي على الدولة توفيره، وذلك لأجل إبعاد الفقر والجوع والانحراف عنهم، فالعمل هو السبيل الوحيد لتأمين معيشة الإنسان، وصيانة كرامته، وضمان صلاحيته وصلاحية المجتمع الذي يعيش فيه<sup>1</sup>. وتحتل قضايا حقوق الإنسان - بما فيها حقوق العمال - مكانة متميزة في إطار مسيرة القانون والتنظيم الدوليين، فالأمم المتحدة كمنظمة أممية عالمية، ومنظمة العمل الدولية كإحدى المنظمات المتخصصة التابعة لها، قد أوليتا حقوق الإنسان عناية خاصة<sup>2</sup>.

فعن حق العمل نلمس النص على حمايته في ميثاق الأمم المتحدة لاسيما المادة 55/1<sup>3</sup> كما يعتبره دستور منظمة العمل الدولية (في مقدمته) أحد الحقوق الأساسية التي يقوم عليها مبدأ حقوق وحرريات الإنسان<sup>4</sup>، وتعد هذه المنظمة نقطة تحول هامة في تاريخ اهتمام القانون الدولي بالحقوق الاجتماعية في مجال العمل على المستوى الدولي، وتختلف عن غيرها من المنظمات الدولية الحكومية في أن فروعها لا تتكون فقط من ممثلين عن الحكومات ولكن أيضا ممثلين عن العمال وأرباب العمل، ولقد كان لهذه المنظمة دور كبير في الموافقة على الكثير من الاتفاقيات الدولية لضمان الحقوق العمالية

مثل: توفير العمالة، القضاء على البطالة، الصحة الصناعية، الأمن الصناعي، شروط العمل، ساعات العمل، تشغيل الأطفال والقصر والنساء- رفاهية الصناعة، الإجازات السنوية المدفوعة الأجر، الضمانات الاجتماعية للعمال، والعلاقة بين أصحاب العمل والعمال، وقانون العمل ... إلخ. كما لم تقتصر هذه المنظمة على إعداد الاتفاقيات والتوصيات فقط بل ساهمت في إعداد التشريعات الوطنية الخاصة بحقوق العمال.<sup>5</sup>

غير أن هذه الصكوك من اتفاقيات وتوصيات وما تحويه من معايير العمل الدولية، لا بد لها من أجهزة تسهر على تنفيذ ما جاء فيها من نصوص، وهذا ما دفع بنا لاختيار هذه الدراسة بهدف إبراز كيفية تحسين مستوى المعيشة وظروف العمل باعتباره من أهم حقوق الإنسان من خلال آليات منظمة العمل الدولية، وعليه يمكننا في هذا الإطار طرح جملة من الإشكاليات:

- ما هي آليات الأجهزة الدولية المختصة بالرقابة في إطار دستور منظمة العمل الدولية؟
  - ما مدى الفعالية الحقيقية لوسائل منظمة العمل الدولية في مجال حقوق الإنسان في الرقابة على تطبيق معايير حقوق العمال؟
  - ما هي سبل تفعيل قواعد العمل الدولية و جعلها أكثر مرونة لتمكينها من الاستجابة لمتطلبات الدول باختلاف أنظمتها الاجتماعية ومستويات التنمية الاقتصادية؟
  - وما هي التصورات المختلفة لتطوير وتفعيل آليات الأجهزة القائمة على الرقابة الدولية في إطار منظمة العمل الدولية في مجال حماية الحق في العمل؟
- وفي محاولة للإجابة عن هذه التساؤلات، ارتأينا تقسيم الدراسة إلى مبحثين: يحتوي الأول على التعريف بمنظمة العمل الدولية وتبيان هيكلها الإداري وأهدافها ومعاييرها، والثاني على الآليات الدولية في إطار هذه المنظمة لحماية حقوق العمال.

### المبحث الأول: منظمة العمل الدولية: تعريفها، هيكلها، أهدافها، ومعاييرها

قبل التطرق لموضوع الآليات المعتمدة لحماية حقوق العمال كأحد حقوق الإنسان في منظور منظمة العمل الدولية، لا بد أولاً أن نعرض للتعرف على هذه المنظمة من خلال معرفة ظروف نشأتها والأحكام التي نهضت عليها وأهدافها وأهم الاتفاقيات والتوصيات التي صدرت عنها في مجال العمل:

## المطلب الأول: التعريف بمنظمة العمل الدولية وهيكلها الإداري

من المعروف لدى جميع القانونيين أن المنظمات الدولية هي الهيئات والمؤسسات التي يتكون منها المجتمع الدولي وتشارك في تفعيل إرادة الجماعة الدولية وتقوم على هيكل إداري وتنفيذي، ومن بين هذه المنظمات ولعل أبرزها هو منظمة العمل الدولية وعليه فمن الضروري أن نتعرف عليها وعلى هيكلها.

### الفرع الأول: تعريف منظمة العمل الدولية

منظمة العمل الدولية هيئة متخصصة ومستقلة مرتبطة بالأمم المتحدة، وقد أنشئت مباشرة بعد الحرب العالمية الأولى بتاريخ 11 أبريل 1919 بجنيف واستندت في تأسيسها على معاهدة فرساي، وقد جاء تأسيسها بفعل تأثيرات النظام الاشتراكي والمنظمات الاجتماعية المعنية بحقوق العاملين، لتكون كمنظمة دولية متخصصة في تنظيم علاقات العمل تعنى بأوضاع العمال وحقوقهم، وأصبحت منذ 1946 الوكالة المتخصصة الأولى في المنظومة الأممية.<sup>6</sup> يعمل بالمنظمة حوالي 1900 موظف من أكثر من 110 بلد، ولها 40 مكتبا ميدانيا في دول العالم. بالإضافة لنحو 600 خبير يعنون بمهام في مختلف أنحاء العالم في برامج التعاون التقني. ولها أيضا وحدة للبحث والتوثيق، ووحدة طبع تعني بنشر الدراسات المتخصصة والتقارير والدوريات، ومن أهم الاختصاصات التي تولاها: حماية الطبقة العاملة، حماية حرية التنظيم النقابي، العدالة الاجتماعية، الدفاع عن الحقوق السياسية والمدنية<sup>7</sup>، إضافة إلى أنه من وظائف المنظمة مساعدة الدول الأعضاء على تحقيق التشغيل الكامل للأفراد الراغبين في العمل.

وللمنظمة دستور يتضمن العديد من النصوص التي تلخص العلاقة بين العمال وأرباب العمل وظروف العمل وتنظيم اليد العاملة، وحماية العمال ضد إصابات العمل والأمراض المهنية والدفاع عن مصالح العمال المشتغلين في الخارج، والجدير بالذكر أن دستور المنظمة يعد بمثابة أول أساس تعاقدي لقانون دولي عام فيما يتعلق بالحريات الفردية الأساسية، فقد كانت المنظمة هي السباقة إلى تقرير الحماية القانونية الدولية لحقوق الإنسان وحياته، فالمبادئ الأساسية في دستورها لم تقتصر على تنظيم الشروط المادية للعمل وإنما أيضا حماية القيم الأساسية للحرية والمساواة وحفظ الكرامة<sup>8</sup>.

### الفرع الثاني: الهيكل الإداري لمنظمة العمل الدولية

تتكون المنظمة -بالإضافة إلى اللجان الدائمة والمؤقتة- من ثلاث هيئات دستورية ونظامية هي:

1- مؤتمر العمل الدولي: يلتقي الدول الأعضاء بالمنظمة مرة سنوياً في مؤتمر العمل الدولي بجينيف، ويمثل كل دولة وفدين من الحكومة، ووفد عن أصحاب العمل، ووفد عن العمال. ويساعدهم المستشارون الفنيون، وغالباً ما يترأس الوفود رؤساء الوزراء ويلقون الكلمة بالنيابة عن حكوماتهم. ويقوم المؤتمر بصياغة واعتماد معايير العمل الدولية في منتدى للنقاش حول قضايا العمل والمسائل الاجتماعية الأساسية؛ وإقرار الميزانية السنوية للمنظمة؛ وانتخاب أعضاء الهيئة الإدارية.

2- مجلس الإدارة (الهيئة الإدارية): هي المجلس التنفيذي لمنظمة العمل الدولية وتجتمع ثلاث مرات سنوياً بجينيف، وتقوم باتخاذ القرارات بشأن سياسات المنظمة؛ ووضع البرامج والميزانية؛ وتقديم البرامج والميزانية لمؤتمر العمل الدولي للمصادقة عليها وإقرارها؛ وانتخاب المدير العام للمنظمة. وتتألف من 28 حكومة عضو، و14 عضو عن أصحاب العمل، و14 عضو عن العمال. وللدول المتقدمة صناعياً عشر مقاعد دائمة من مقاعد الحكومات. ويتم انتخاب ممثلي الحكومات بالمؤتمر مرة كل ثلاث سنوات، مع وضع التوزيع الجغرافي في الاعتبار. ويقوم أصحاب العمل والعمال بانتخاب ممثلهم كل على حدى.

3- مكتب العمل الدولي: هو الأمانة الدائمة لمنظمة العمل الدولية، ويعتبر نقطة الاتصال لأنشطة المنظمة التي يعد لها المكتب تحت إشراف الهيئة الإدارية وإدارة المدير العام الذي يتولى منصبه لمدة خمسة سنوات قابلة للتجديد<sup>9</sup>.

### المطلب الأول: أهداف ومعايير منظمة العمل الدولية

لا يقتصر الدور التشريعي لمنظمة العمل الدولية على تطوير القانون الدولي للعمل، بل إنها تساهم إلى حد كبير في تنمية القانون الدولي الاجتماعي الذي يتسع ليشمل الحقوق الاجتماعية للإنسان، وبذلك يتضح دور منظمة العمل الدولية في مجال ترقية حقوق الإنسان المكرسة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان<sup>10</sup>. أما عن اتفاقيات العمل الدولية فتعد أكمل وأدق الوسائل لحماية حقوق الإنسان فيما يتعلق بالعمل، وبالتالي فإن أكبر نصر حققته الطبقة العاملة هو إنشاء منظمة العمل الدولية<sup>11</sup>. وهذا ما سنلمسه في هذا المطلب:

### الفرع الأول: أهداف منظمة العمل الدولية

اعتمدت الدورة 26 للمؤتمر العام للمنظمة إعلان فيلادلفيا سنة 1944 بشأن أهداف وأغراض منظمة العمل الدولية وأررفت لها أهداف أخرى في التعديل المدخل على دستور المنظمة سنة

1946 للتأكيد على المبادئ الأساسية التي قامت عليها المنظمة خاصة: (أن العمل ليس سلعة، أن حرية التعبير والحرية النقابية لا غنى عنهما لا طراد التقدم، أن الفقر أينما وجد يولد خطرا يهدد الرخاء في كل مكان)<sup>12</sup>، ويعترف الإعلان بالتزام المنظمة رسمياً بأن تدفع قدما البرامج التي من شأنها أن تحقق الاستخدام الكامل ورفع مستويات المعيشة والاعتراف بحق المفاوضات الجماعية ومد نطاق الضمان الاجتماعي. ويمكن تلخيص أهداف المنظمة في النقاط التالية:

1. تحسين شروط العمل عن طريق تنظيم ساعات العمل والقضاء على البطالة ورفع مستوى معيشة العمال، وتحقيق استقرار الحياة الاقتصادية والاجتماعية.
2. حماية العمال ضد الأخطار الصناعية.
3. الاعتراف بقاعدة المساواة في الأجر بالنسبة للعمل الواحد الأدنى لسن العامل.
4. حرية تكريم النقابات وتوفير الضمان الاجتماعي.
5. اشتراك اللجان وأصحاب العمل والحكومات في وضع قواعد للمستويات الدولية للعمل.
6. الاهتمام بالتعليم الفني<sup>13</sup>.

### الفرع الثاني: معايير منظمة العمل الدولية

هذه المعايير هي صكوك قانونية وضعتها العناصر الثلاثة المكونة للمنظمة (الحكومات وأصحاب العمل والعمال) تتضمن المبادئ، والحقوق، والحد الأدنى من معايير تتعلق بالعمل وأماكن العمل. ويمكن لهذه المعايير أن تكون إما على شكل اتفاقيات دولية ملزمة أو توصيات غير ملزمة. وهناك بالمجمل 189 اتفاقية في مجملها لها علاقة بحقوق الإنسان، علاوة على ذلك تم وضع نظام يسهر على التطبيق الحسن لهذه المواثيق والتوصيات يتمثل في آليات الإشراف على التقيد بالالتزامات الناشئة عن الاتفاقيات والتوصيات أو المتصلة بها إشرافاً تنظيمياً<sup>14</sup>. تراعي المنظمة في اتفاقياتها وتوصياتها مبدأ المساواة وحظر التمييز.

وقد تمكنت من عقد حوالي 50 مؤتمراً دولياً ترمي جميعها إلى حماية العمال بمختلف فئاتهم، ولعبت دوراً مهماً في تطوير التشريعات العمالية والاجتماعية في العالم<sup>15</sup>، انطلاقاً من السياسة التشريعية للمنظمة التي تقضي بأن المؤتمر العام للمنظمة يوافق بأغلبية الثلثين على مشروعات الاتفاقيات الخاصة بهذه الموضوعات، وهو ما أدى إلى حصول المنظمة على موافقة الدول على طائفة كبيرة من الحقوق العمالية، حيث أنه سنة 1939 بلغت المجموعة الدولية لقانون العمل 67 اتفاقية

تم التصديق عليها من جانب 46 دولة، إضافة إلى التوصيات الصادرة عن أجهزة المنظمة. وتعمل المنظمة تحقيقاً لذلك من خلال اشتراك الحكومات والعمال وأصحاب العمل في إقرار مقترحات لوضع حد أدنى للمستويات الدولية للعمل، وفي إعداد الاتفاقيات الدولية الخاصة بأجور العمال وتحديد ساعات العمل ومنع العمل الإجباري ومنع التمييز والحد الأدنى لسن العامل وسلامة العمال وتعويضهم عن إصابات العمل وحرية الاجتماعات والتنظيم النقابي والتأمين الاجتماعي وتنظيم ساعات العمل اليومية والأسبوعية والقضاء على البطالة وحماية الأطفال والنساء والأجر المتكافئ عن العمل المتكافئ، وكذا جمع البيانات والإحصاءات الخاصة بالعمل وتطور مشكلات العمال، كما تقدم المعونة الفنية لأعضائها في شكل دراسات وتقديم خبرات ومنح دراسية وإنشاء مراكز تدريب مهني في شؤون العمال والعمل، وأيضا ساهمت المنظمة في إخضاع السياسة الاجتماعية في المستعمرات لاتفاقيات دولية تهدف إلى منع العمل الجبري أو السخرة وحماية العمال الوطنيين<sup>16</sup>. وعموما هذه أهم الاتفاقيات الصادرة عن المنظمة في إطار حقوق العمال:

#### 1) اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالمساواة وعدم التمييز منها:

- الاتفاقية رقم 100: نصت على المساواة بين الرجال والنساء في العمل.
- الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 بخصوص عدم التمييز في العمالة والمهنة: أكدت على مساواة الأجور والقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري<sup>17</sup>.

#### 2) اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالقضاء على البطالة منها:

- الاتفاقية رقم 122 لسنة 1964: جاءت من أجل حل مشاكل البطالة، هدفها: (ضمان تحقيق عمل لجميع أولئك القادرين عليه والبحث عنه، ضمان العمل المنتج بقدر الإمكان)<sup>18</sup>.
- الاتفاقية رقم 119 لسنة 1963 المتعلقة بحماية الماكينات في المصانع: أكدت على أن: "العامل يجب ألا يفقد عمله بدون أسباب واضحة إلا إذا كانت ناتجة عن عدم مقدرة العامل"<sup>19</sup>.

#### 3) اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بشروط الأمان والصحة منها:

- الاتفاقية رقم 63 لسنة 1937 المتعلقة بالأمن في الصناعات والبنائات.
- التوصيات رقم 120 لسنة 1964 حول الشروط الصحية في المكاتب والتجارة.
- الاتفاقية رقم 134 لسنة 1970 بشأن الوقاية من حوادث العمل في البحار وضد بعض المخاطر<sup>20</sup>.

#### 4) اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بساعات العمل والراحة والإجازات منها:

- الاتفاقية رقم 1 لسنة 1919 الخاصة بتحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية بثمان ساعات والأسبوع بثمان وأربعين ساعة.
- الاتفاقية رقم 45 لسنة 1935 المتعلقة بتحديد أسبوع العمل بثمان وأربعين ساعة.
- التوصيات رقم 116 لسنة 1962 المتعلقة بتخفيض وقت العمل<sup>21</sup>.

#### 5) اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بالعمل النقابي منها:

- الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي.
  - الاتفاقية رقم 98 لسنة 1949 المتعلقة بالحق في التنظيم النقابي وفي المفاوضات الجماعية.
  - الاتفاقية رقم 135 لسنة 1971 المتعلقة بممثلي العمال.
- وقد أكدت أجهزة المراقبة التابعة لمنظمة العمل الدولية أن ممارسة الحقوق النقابية مرتبطة بالتمتع الفعلي بالحرية المدنية والأمن الشخصي وحق عدم التوقيف التعسفي وحرية الرأي والتعبير والاجتماع<sup>22</sup>. أما عن حق العمال في الإضراب فمن خلال مراجعة اتفاقيات منظمة العمل الدولية لم نجد أية اتفاقية تحدد بدقة هذا الحق، ولكن أجهزة المنظمة اعترفت بأن حق الإضراب هو وسيلة شرعية للدفاع عن المصالح المهنية للعمال ومنظماهم تتضمنها فحوى الاتفاقية رقم 87.

#### 6) اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بتحریم العمل الجبري منها:

- الاتفاقية رقم 29 لسنة 1930 المتعلقة بالسخرة: التي أوجبت منع العمل القسري الذي يفرض على الشخص تحت التهديد بأي عقاب<sup>23</sup>. ويذكر بأن دستور منظمة العمل الدولية أكد على أن: "العمل ليس سلعة، وأن من حق القوى العاملة في الوطن العربي أن تعمل في ظروف وشروط ملائمة تتفق مع كرامة الإنسان العربي"<sup>24</sup>.

#### 7) اتفاقيات منظمة العمل الدولية الخاصة بعمل النساء والأطفال منها:

- الاتفاقية رقم 89 لسنة 1948 المتعلقة بالعمل الليلي للنساء.
- الاتفاقية رقم 138 لسنة 1973 بشأن الحد الأدنى لسن العمل.
- الاتفاقية رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال. لكن يلاحظ أنه لا توجد آلية لرصد تنفيذ اتفاقيات عمالة الطفل كما هو الحال في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق



الطفل، وإنما يتم ذلك من خلال النظام الثلاثي للمنظمة بأكمله، مما يترك المجال لهذه الثلاثية بخرق أو إهمال تلك الاتفاقيات.

#### 8) اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بفئات خاصة من العمال منها:

- الاتفاقية المعتمدة في تاريخ 1990/12/18 لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم.
- دستور التأهيل المهني للمعاقين الذي أصدرته منظمة العمل الدولية عام 1975م.
- الاتفاقية رقم 189 المتعلقة بالعمل اللائق للعمال المنزليين.

#### المبحث الثاني: الآليات الدولية لحماية حقوق العمال في إطار منظمة العمل الدولية

حرص واضعو دستور منظمة العمل الدولية منذ نشأتها -وكذا بعد التعديلات التي أدخلت إليها سنة 1946- على إقامة نظام فعال للإشراف الدولي، تسند إليه مهمة الرقابة على مواقف وسياسات الدول في هذا الخصوص، وبما يكفل توفير الحماية الواجبة للعمال على اختلاف طوائفهم<sup>25</sup>.

ويتخذ نظام الرقابة والإشراف على تطبيق اتفاقات العمل الدولية أسلوبين نص عليهما دستور المنظمة، يختلف كل منهما عن الآخر من حيث طبيعة وتكوين الجهاز أو الآلية المختصة بالإشراف والرقابة وهما: أسلوب الرقابة النظامية الدورية (القائم على فحص التقارير الحكومية)، وأسلوب الرقابة العرضية (القائم على تقديم البلاغات أو الشكاوى)، فحتى يتسنى للمنظمة حماية الحقوق والحريات الواردة في دستورها فقد أقرت جملة من الآليات وهي كالتالي:

#### المطلب الأول: آليات الرقابة النظامية الدورية (لجنة الخبراء، لجنة المؤتمر)

ننطلق بداية لبيان مفهوم هذا الأسلوب ثم التطرق لآلياته:

#### الفرع الأول: مفهوم أسلوب الرقابة النظامية الدورية

هو بمثابة إشراف نظامي حكمي يتم بصورة تلقائية ودون طلب من جهة ما، ويجري من خلال فحص التقارير الحكومية، حيث يوجب دستور المنظمة في المادة 22 على الدول الأعضاء تقديم تقارير على فترات دورية إلى مكتب العمل الدولي بشأن الإجراءات والتدابير المتخذة من جانبها لتنفيذ اتفاقيات العمل الدولية التي أصبحت طرفاً فيها، وتعد التقارير الحكومية وفقاً للشكل الذي يحدده مجلس إدارة المنظمة بالنسبة لكل اتفاقية، وهي تتضمن ما يكفي من البيانات المفصلة عن

القوانين والأنظمة الوطنية ذات الصلة وعن الإجراءات المتخذة لضمان التطبيق الفعلي للاتفاقية وكذا توصيات المنظمة، ومنذ 1967 تلتزم الدول بتقديم نسخ من تقاريرها إلى منظمات أرباب العمل والعمال في بلادها، وهذه المنظمات أن تبدي ملاحظاتها بشأن تطبيق الاتفاقية<sup>26</sup>.

وتهدف هذه التقارير إلى الحصول على نص كل تشريع أو لائحة وطنية في المسائل التي تعالجها الاتفاقيات وكذلك البيانات والمعلومات المطلوبة حول مختلف النواحي القانونية والعملية لتطبيق الاتفاقيات موضوع المتابعة.

وتطبيقاً لكل هذا تنص المادة 19 من دستور المنظمة على وجوب تقديم الدول الأطراف لتقارير عن حالة التشريع الوطني، وعمما هو مطبق عمليا داخل إقليم الدولة فيما يتعلق بأحكام القرارات المختلفة للمنظمة وذلك إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي<sup>27</sup>.

ورغم أن هذه الآلية تعاني من عدة عراقيل كعدم التزام الدول بتقديم تقاريرها أو تأخرها أو رداءتها إلا أننا يمكن اعتبارها آلية ترقية حقوق الإنسان من خلال ما تؤديه من وظيفة الاستعراض الأولي والرصد ورسم السياسات والرقابة العامة والتقييم وتبادل المعلومات<sup>28</sup>.

### الفرع الثاني: آليات أسلوب الرقابة النظامية الدورية

يرتب دستور منظمة العمل الدولية التزاما صريحا يقع على عاتق الأعضاء بتقديم تقارير دورية حول تطبيق اتفاقات العمل الدولية المصدق عليها، ويقتضي ذلك إنشاء آليات دولية في إطار منظمة العمل الدولية تكون مهمتها الأساسية السهر على فحص التقارير المقدمة. ووجود مثل هذه الآليات يعد شرطا جوهريا لنظام اتفاقات العمل الدولية، ذلك أن مجرد قيام الدول الأعضاء بإرسال التقارير الدورية لا يشكل في حد ذاته استكمال هذا النظام لكافة مراحل وإجراءاته إلا إذا وضعت مثل هذه التقارير موضع الفحص والدراسة بصورة فعلية<sup>29</sup>. لذلك تم إسناد هذا الأسلوب إلى آليتين أو جهازين مهمين - بعد أن يعرض المدير العام للمكتب ملخصا عن تقارير الدول على المؤتمر العام للمنظمة - هما: لجنة الخبراء، ولجنة المؤتمر:

#### (أ) لجنة الخبراء:

تم إنشاء لجنة الخبراء بناء على قراراتين صادريين عن مؤتمر المنظمة ومجلس الإدارة عام 1926. تتكون هذه اللجنة من 20 عضوا يوزعون على النحو التالي: (8 أعضاء من أوروبا، 3 من إفريقيا، 4 من أمريكا اللاتينية، 4 من آسيا، وعضو واحد من أمريكا الشمالية) ومدة عضويتهم ثلاث

سنوات قابلة للتجديد<sup>30</sup>. يتم اختيارهم بصفتهم الشخصية باعتبارهم شخصيات مستقلة من ذوي الصفات والسمعة الطيبة ممن تتوافر فيهم أعلى المؤهلات العلمية في المجال القانوني والاجتماعي وفي شؤون العمل وإدارته<sup>31</sup>، ويباشرون عملهم في استقلال كامل عن الحكومات التابعين لها.

تحدد اختصاصات وصلاحيات لجنة الخبراء باعتبارها إحدى آليات الرقابة على تطبيق معايير العمل الدولية وذلك فيما يلي:

- فحص التقارير السنوية المقدمة بشأن التدابير التي اتخذتها الدول الأعضاء لتنفيذ أحكام الاتفاقات التي صادقت عليها، وكذا فحص المعلومات والبيانات حول نتائج تفتيش العمل (المادة 22 من دستور المنظمة).

- التأكد من سلامة المعلومات والتقارير المقدمة عن الاتفاقات والتوصيات (المادة 19).

- فحص وتدقيق المعلومات والتقارير المقدمة عن التدابير المتخذة (المادة 35).

- فحص التقارير المقدمة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة فيما يتعلق بالموضوعات التي تدخل في نطاق اهتمام منظمة العمل الدولية (المادة 18 من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية)<sup>32</sup>.

أما عن التكييف القانوني للجنة الخبراء ودورها، فيجب التأكيد على أن ولاية هذه اللجنة تنحصر في تقدير مدى المطابقة وعدم التعارض بين أحكام الاتفاقات الدولية للعمل وبين أحكام التشريعات والممارسات الوطنية، فالقصد النهائي لعمل اللجنة هو العمل على بيان وفاء الدول بالتزاماتها<sup>33</sup>.

#### ب) لجنة المؤتمر:

تتكون هذه اللجنة من الأطراف المعنية مباشرة بتطبيق الاتفاقات (حكومات وأرباب عمل وعمال) يعينون سنويا من مؤتمر العمل الدولي.

يتبع بشأن تكوينها وعملها ذات القواعد المتبعة بالنسبة لتكوين وعمل بقية اللجان الفنية المنبثقة عن المؤتمر وما يتعلق منها بالتصويت.

تختص هذه اللجنة بتطبيق الاتفاقات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، بعد أن تحال إليها ملاحظات من طرف لجنة الخبراء، وعليه تعد اللجنة تقريرا يعرض على المؤتمر في جلسة عامة لمناقشته، ويبين الحالة في مختلف الدول الأعضاء سواء كانت قد صدقت على الاتفاقيات المعنية أم لا<sup>34</sup>.

أما عن التكييف القانوني لتوصيات لجنة المؤتمر، فقد أكد خبراءها أن إدراج اسم بلد ما في قائمة تقاريرها لا يشكل جزءاً أو عقوبة قانونية بالمفهوم الصحيح لهذه العبارة، وإنما يهدف إلى إبراز حالات خطيرة تستدعي ضرورة العمل من أجل إيجاد حلول إيجابية للمسائل التي تواجهها الدولة المدرس اسمها في هذه القائمة، وعليها أن تبذل قصارى جهدها في المرحلة اللاحقة لتصحيح الوضع<sup>35</sup>.

### المطلب الثاني: آلية الرقابة العرضية (البلاغات، الشكاوى)

قبل تبيان آليات أسلوب الرقابة العرضية نوضح مفهوم هذا الأسلوب:

#### الفرع الأول: مفهوم أسلوب الرقابة العرضية:

وهو أسلوب نص عليه دستور منظمة العمل الدولية يتمثل في إجراءات دستورية خاصة تقوم على أساس تقديم الشكاوى والبلاغات، وذلك لبحث ودراسة مشاكل معينة تظهر عند تطبيق الاتفاقيات المصادق عليها من طرف الدولة.

#### الفرع الثاني: آليات أسلوب الرقابة العرضية:

تتمثل هذه الآليات في الشكاوى التي تتخذ شكل البلاغات وهو ما جاء به دستور المنظمة في المادة 24 و25، أو شكل الشكاوى بالمعنى الضيق لهذه الكلمة حسب المادة 26:

##### (أ) البلاغات:

يجوز لأي منظمة من منظمات أصحاب العمل أو العمال التقدم بأي بلاغ إلى مكتب العمل الدولي بشأن حدوث تقاعس أو تقصير من جانب أي من الدول الأعضاء بخصوص تطبيق أحكام اتفاقية مصادق عليها من قبلها، ومن ثم فهناك عدد من الإجراءات تتخذ في هذا الشأن:

- تدرس لجنة من ثلاث أعضاء يختارهم مجلس إدارة مكتب العمل الدولي من بين أعضائه (الثلاثية) هذا البلاغ لتبين مدى جديته.

- لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي أن يعلم الحكومة المعنية بالبلاغ المقدم ضدها، وأن يدعوها إلى بيان رأيها في هذا الشأن.

وهناك شروط شكلية وموضوعية لقبول البلاغات وهي: (أن يقدم البلاغ كتابة، أن يصدر عن منظمة مهنية لأصحاب العمل أو العمال، أن يشير البلاغ صراحة إلى نص المادة 24 من دستور

المنظمة، أن يستهدف عضوا من المنظمة، أن يكون موضوع البلاغ عدم تنفيذ الجهة المشكو في حقها لاتفاقية هي طرف فيها)<sup>36</sup>.

بالنسبة لجهة الاختصاص في تلقي البلاغات فهو مكتب العمل الدولي الذي يقوم بإعلام هيئة مكتب مجلس الإدارة بموضوعه، وتتولى هذه الهيئة النظر في مدى استيفاء هذا البلاغ للشروط الشكلية، وفي هذه الحال يقوم مجلس الإدارة بتشكيل لجنة من بين أعضائه الحكوميين وأصحاب العمل والعمال، ويراعى في ذات الوقت استبعاد أي عضو ينتمي لجنسية الجهة المشكو في حقها أو يشغل وظيفة رسمية في الجهة الشاكية.

وإذا تعلق موضوع البلاغ بمسائل تخص الحرية النقابية فإن لمجلس الإدارة -حتى وإن توافرت الشروط الشكلية لقبول البلاغ- أن يحيله إلى لجنة الحرية النقابية لدراسته ورفع تقريرها إلى مجلس الإدارة مبينة فيه سير الإجراءات المتخذة والنتائج المتوصل إليها. وقد وضع مجلس الإدارة عام 1938 مبدأ مفاده أن قيام الجهة الشاكية بسحب بلاغها لا يؤدي بصورة تلقائية إلى سحب الشكوى<sup>37</sup>.

### ب) الشكاوى:

يعتبر دستور منظمة العمل الدولية الوحيد من بين موثيق الوكالات المتخصصة الذي ينص على إجراءات خاصة بالشكاوى المقدمة إلى المنظمة، وتتخذ هذه الشكاوى ثلاث صور اعتمدها المواد من 26 إلى 34 من دستور المنظمة وهي إجراءات يتم تطبيقها بالنسبة لجميع اتفاقيات منظمة العمل الدولية المصادق عليها، تتمثل هذه الصور في:

1) شكاوى النقابات ضد الحكومة: أجاز دستور المنظمة في المادة 24 لكل من منظمات أصحاب الأعمال والعمال التقدم بشكاوى إلى مكتب العمل الدولي ضد أية دولة طرف لم تنفذ التزاماتها المترتبة عليها بموجب إحدى اتفاقيات العمل الدولية أو أكثر، وتنظر لجنة من ممثلي الحكومات وأرباب العمل والعمال في هذه الشكاوى، ومجلس إدارة مكتب العمل الدولي في حالة عدم تبليغه ردا من الدولة خلال مدة معقولة أو في حالة ما إذا رأى أن الرد لم يكن مقنعا، أن ينشر التظلم ومعه رد الحكومة المعنية عليه في حالة وجوده<sup>38</sup>. ويتولى مجلس إدارة المنظمة إحالة الشكاوى إلى حكومة الدولة المشكو منها قصد تقديم ملاحظاتها خلال مدة معقولة وفي حالة تقاعسها عن الرد أو أن الرد غير كاف فلمجلس الإدارة أن يناقش الشكاوى علانية، ويشار إلى أنه لا يشترط في مقدم الشكاوى أن يكون قد استنفذ طرق التظلم الداخلية قل اللجوء إلى منظمة العمل الدولية.

(2) شكاوى الدول: يمكن لأي دولة عضو أن تقدم شكوى لدى مكتب العمل الدولي ضد أي دولة عضو أخرى لا تنفذ في رأيها بطريقة مرضية إحدى الاتفاقيات التي تكون كلاهما قد صادقت عليها وهذا وفقا للمادة 26 من دستور المنظمة، كما أنه يجوز لمجلس إدارة المنظمة أن يتقدم بالشكوى من تلقاء نفسه أو بناء على شكوى من أحد الوفود الممثلة في مؤتمر العمل الدولي. وعند عدم تلقي المدلس لإجابة مرضية من حكومة الدولة المشكو منها خلال مدة معقولة بعد أن يقوم بإرسال الشكوى إليها للرد عليها، فإنه يجوز له أن يشكل لجنة تحقيق تقوم بدراسة شاملة للشكوى، وتعد تقريرا بما انتهت إليه حول المسائل الموضوعية وكذلك التوصيات التي تقدمها بخصوص التدابير الواجب اتخاذها قصد إرضاء حكومة الدولة المعنية وذلك خلال المدة الممنوحة لها لاتخاذ هذه التدابير حسب نص المادة 28 من دستور المنظمة. ويتعين على حكومة الدولة المشكو منها أن تخطر المدير العام بمكتب العمل الدولي خلال ثلاثة أشهر بما إذا كانت تقبل أو لا تقبل بالتوصيات المتضمنة في تقرير لجنة التحقيق، وفي حالة عدم القبول فعليها إخطاره برغبتها بإحالة النزاع على محكمة العدل الدولية إن رغبت في ذلك وفق ما نصت عليه المادة 29 من دستور المنظمة، ويقرر دستور المنظمة بأن قرار المحكمة لا يقبل الطعن فيه، ولها أيضا أن تثبت أو تعدل أو تلغي أية قرارات أو توصيات توصلت إليها لجنة التحقيق، وعند عدم الالتزام خلال المدة المحددة بتوصيات لجنة التحقيق أو برأي محكمة العدل الدولية وفق الحالة فلمجلس الإدارة أن يوصي مؤتمر العمل الدولي بالإجراء الذي يراه فعالا لضمان الامتثال لتلك التوصيات حسب المادة 33 من دستور المنظمة<sup>39</sup>.

(3) الشكاوى بشأن انتهاك الحرية النقابية: تمارس إجراءات تطبيق القواعد الدولية لحماية الحق النقابي وحرية من خلال لجتين أنشأتهما لهذا الغرض ودورها شبه قضائي، هما لجنة الحرية النقابية ولجنة تقصي الحقائق والتوفيق، وقد أنيط بهما مهمة فحص الشكاوى المقدمة من منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والحكومات:

1- لجنة الحرية النقابية: أنشئت بموجب قرار مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في دورته رقم 117 عام 1951 بهدف بحث ما يصل مجلس الإدارة من شكاوى بخصوص الحرية النقابية لتقرير ما إذا كان يلزم عرضها على مجلس الإدارة لبحثها من عدمه، ويقوم مجلس الإدارة بتشكيل هذه اللجنة من بين أعضائه ويبلغ عدد الأعضاء 18 عضوا منهم 9 أصليين و 9 مناوبين، مع الإشارة أن هناك 3 أعضاء أصليين و 3 احتياطيين عن كل من المجموعات الثلاث (حكومات وأصحاب العمل والعمال) لخلق التوازن. تقوم هذه اللجنة بدراسة أولية للشكاوى وترفع توصياتها إلى المجلس، وفي حالة الشكاوى التي

تتطلب دراسة معمقة فتوصي هذه اللجنة بإحالة الشكاوى إلى لجنة التقصي<sup>(40)</sup>. تجتمع هذه اللجنة ثلاث مرات كل سنة لفحص الشكاوى وتقوم بتقديم خلاصات أعمالها إلى المجلس الإداري لمنظمة العمل الدولية<sup>(41)</sup>. وهي لا تشترط استنفاد طرق الطعن الوطنية.

وعلى الرغم من الدور المهم للجنة الحرية النقابية إلا أنه ليس هناك إلزام قانوني على الدول الأعضاء بتنفيذ توصياتها وليس هناك جزاء على مخالفتها، لكن هذا لا ينفي وجود إلزام أدبي وهذا ما يؤكد الواقع العملي على تنفيذ هذه التوصيات حتى من قبل الدول غير المصادقة. ومن المؤكد أن الدور الذي تقوم به اللجنة في إحداث تغييرات في سياسة الدول اتجاه العمال فضلا عن تعرضها للقواعد القانونية الدولية للعمل عند فحص الشكاوى، يدفع بعض الباحثين إلى القول باعتبار نشاط اللجنة يعد نشاطا قضائيا أو شبه قضائي في أقل الفروض<sup>(42)</sup>.

**2- لجنة تقصي الحقائق والتوفيق:** أنشئت بموجب قرار مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في دورته رقم 110 عام 1950، حيث تم الاتفاق بين منظمة العمل الدولية والمجلس الاقتصادي والاجتماعي على إنشاء هذه اللجنة بهدف فحص الشكاوى الخاصة بانتهاك القواعد الدولية للحرية النقابية، وهي تحمل صفة الهيئة الدائمة. يتم اختيار أعضاء اللجنة وفق مواصفات خاصة ويتمتعون باستقلال في ممارسة مهامهم، يتراوح عددهم ما بين 3 إلى 5 أعضاء، ولا يراعى في تشكيل اللجنة ثلاثية التكوين. تختص بفحص الشكاوى المرفوعة من الحكومات أو منظمات العمل أو العمال في مسائل تتعلق بانتهاك الحرية النقابية حيث تقوم بإجراء بحث ودراسة تفصيلية لموضوع الشكاوى، غير أنه نظرا لاشتراط موافقة الحكومة المعنية فلم تتصدى هذه اللجنة إلا لعدد قليل من الشكاوى<sup>(43)</sup>.

وتتمثل مسؤوليات هذه اللجنة في مجال الحرية النقابية حسب ما نص عليه قرار التأسيس والإضافات التي أوردتها الدورة (103) من مجلس إدارة منظمة العمل الدولية فيما يلي:

- أن تنظر فيما إذا كانت الحالات المقدمة تستحق الفصل من جانب مجلس الإدارة تمهيدا لتقديم التوصية عليه؛

- أن تسعى، بعد اتخاذ مجلس الإدارة لقرار إيجابي بهذا الشأن، إلى الحصول على موافقة الحكومة المعنية على عرض الحالات على لجنة الحقائق والتوفيق<sup>(44)</sup>.

## خاتمة:

من خلال هذه الدراسة نرى بأن آليات عمل منظمة العمل الدولية في مجال حقوق الإنسان وحرياته الأساسية تعكس دور المنظمة في هذا المجال انطلاقاً من غرض إنشائها، كونها نشأت أساساً لأجل الاهتمام بمشاكل العمل والعمال وهي تهتم بنوعين من الحقوق والحریات:

- 1- الحقوق المدنية والسياسية كحرية التعبير وحرية الاشتراك في النقابات وحرية التجمع السياسي.
- 2- الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية كالحق في العمل والحق في تشكيل النقابات وحق الانتماء إلى النقابة التي يختارها الشخص بحرية، والحق في الضمان الاجتماعي والحق في مستوى معيشة كاف وملائم والحق في السكن<sup>45</sup>.

وكون أنه من حق الإنسان أن يتحرر من الفقر، ستظل العدالة الاجتماعية قيمة من القيم التي يتحتم علينا وعلى المجتمع الدولي أن يتمسك بها، وهذا ما دعا إلى ضرورة خلق آليات تعمل على تنفيذ نصوص الاتفاقيات الدولية في هذا المجال، وبالتالي فإنه بمجرد تصديق الدولة عليها فإنه لا بد أن تدرجها ضمن قوانينها الوطنية وفق آليات داخلية وتحوز بذلك الحجية التي تحوزها تلك القوانين، وعند تعارض القانون الداخلي مع القانون الدولي فالغلبة في النهاية تكون لهذه الأخيرة.

غير أنه يمكنني من خلال هذه الدراسة أن أسجل -ك رأي شخصي- بعض الملاحظات:

- 1- أن هذه الآليات وعلى الرغم من النشاطات التي تقوم بها إلا أنه من الواضح عدم وجود ما يلزم الدولة على الانصياع لما تمليه معايير منظمة العمل الدولية من اتفاقيات وتصديقات ولائمة التزام محدد على عاتقها بإيضاح نقاط ما في تقاريرها أو تقديم هذه التقارير في مواعيد معينة إلا ما قد تقوم به عن اقتناع أو طواعية، وعليه فأمام عدم وجود جزاءات ردية ضد الدول المخالفة فلا بد من البحث عن كفاءات وطرق تجعل هذه الدول تحس بضرورة تطبيق هذه المعايير وتحرك شعورها بالمسؤولية، وما نلاحظه من تطبيق لبعض الدول على أرض واقعها لهذه المعايير والانصياع لما تمليه هذه الآليات ما هو إلا نتيجة حاجتها للحفاظ على السمعة الدولية وعدم الإشارة إليها على أنها دولة خارجة عن أطر المجتمع الدولي أو كدولة متمردة، وهذا بطبيعة الحال يؤثر بطرق مباشرة وغير مباشرة على فاعليتها واقتصادها وقوتها بين الدول. وعليه فإن التحسيس بمكانة حماية حقوق الإنسان عامة والحقوق العمالية خاصة هو أكبر وأول دور لا بد أن تلعبه الأجهزة الناشطة في هذا المجال حتى لا تكون



النتيجة مجرد جرد وإحصاء وإنما الردع والجزاء. وهو ما قد نلمسه حقا من خلال ما تقوم به منظمة العمل الدولية في جانب عقد اجتماعات رسمية لمعالجة القضايا الاجتماعية وقضايا العمل، وتنظيم حملات وإرشادات لرفع الوعي العام، وتنفيذ مشاريع التعاون التقني .. هذه الأعمال التي تلمس الواقع والتي يمكن اعتبارها وقائية قبل البحث عن العلاج.

**2-**ومن خلال استقراء بعض آراء المحللين السياسيين والقانونيين في الدول النامية نلمس تخوفا من آليات هذه المنظمة واعتبارها تهدم اقتصاد الدول فيما يتعلق بإقرارها لحق العمال في الإضراب والاعتصام كون الكثير من هذه الدول النامية تعجز غالبا عن تلبية مطالب العمال مما ينتج عنه عرقلة العمل النقابي من قبل هذه الدول المتخوفة.

**3-**أن الاهتمام بحقوق العامل في تناقص أمام الاهتمامات الاقتصادية التي أخذت منحى آخر بوجود المنافسة القوية بين المؤسسات واستبدال اليد العاملة بالآلات، والسعي المسعور وراء الربح الاقتصادي على حساب الحق في العمل والأجر والاحترام.

**4-**وأن التصديق على الاتفاقيات الدولية لا تكفي، ذلك لأن اللجوء إليها لا يكون إلا لضرورة وحاجة غالبا تكون اقتصادية وبمجرد ذهاب هذه الحاجة ينتهي العمل الفعلي بنصوص الاتفاقيات المصادق عليها، وبالمقابل فإن عدم المصادقة عليها هو رفض صارخ لها وبالتالي فإنه من الضروري جعل إلزامية العمل بهذه الاتفاقيات ضرورة ملحة ومراقبة دائمة وليس فقط بانتظار ورود تبليغات عن خرقها والاكتفاء بوضع الدولة المخالفة في القائمة السوداء، ذلك لأن الدولة لا تستوي دون مراعاة الحماية الفعلية لكل حقوق الإنسان دون استثناء أو تقصير.

**5-**ولعل كثرة الاتفاقيات والمعاهدات الصادرة عن المنظمة أكبر دليل على ضعف آليات تنفيذها وكثرة انتهاكات حقوق العمال، وإن كانت من جانب آخر تعني أيضا مواصلة الاهتمام بالجانب العمالي والبحث عن آليات أنجح قد تصل إلى تأسيس محكمة دولية خاصة ترى فقط في القضايا العمالية وتفصل فيها بجزاءات ردية.

ولعل الإحصائيات التي وضعتها منظمة العمل الدولية لعام 2017 خير دليل على صحة تلك الملاحظات أعلاه:

- هناك أكثر من 40 مليون طفل، نساء ورجالا يعيشون في العبودية الحديثة اليوم.
- وهناك 161 مليون عامل من الشباب في العالم النامي يعيشون بأقل من دولار واحد في اليوم.

- 71 مليون شاب عاطل عن العمل حالياً و أكثر من 160 مليون عامل من الشباب في البلدان النامية والبلدان الناشئة ولكنهم فقراء.
- 152 مليون طفل من ضحايا عمل الأطفال و 4.3 مليون من ضحايا العمل القسري. في اليوم العالمي للأطفال.
- 313 مليون عامل يعانون من الإصابات المهنية غير المميتة سنوياً.
- كما يتوفى 6400 شخص يومياً، من حادث أو مرض مهني.

ومن هنا تأتي أهمية البحث في مدى فاعلية الإجراءات المتبعة حالياً للرقابة على احترام حقوق الإنسان والعمل على ضمانها وحمايتها، فالأمر يتطلب بصورة ملحة إعادة النظر في تلك الإجراءات والآليات والأساليب التي لا تقدم حلاً حقيقياً للانتهاكات التي تشهدها الحقوق الإنسانية في مختلف بقاع العالم، بل إنها حل يفتقد للممارسة العملية الواقعية مما يعنى ضرورة الدراسة المتعمقة والبحث في كيفية إيجاد فاعلية حقيقية لهذه الآليات.<sup>46</sup>

#### الهوامش:

- <sup>1</sup> أنظر: سعدى محمد، أسس حقوق الإنسان، (في التشريع الديني والدولي)، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت-لبنان، الطبعة الأولى، 2010، ص 119.
- <sup>2</sup> أنظر: عبد العال الديري، الحماية الدولية لحقوق العمال في ضوء أحكام القانون الدولي، المصدر القومي للإصدارات القانونية، القاهرة، الطبعة الأولى، 2013، ص 13.
- <sup>3</sup> نص المادة: "يجب تحقيق مستوى أعلى للمعيشة وتوفير أسباب الاستخدام المتصل لكل فرد والنهوض بعوامل التطور والتقدم الاقتصادي والاجتماعي".
- <sup>4</sup> أنظر: غازي حسن صباريني، الوجيز في حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الطبعة الثانية، 1997، ص 166.
- <sup>5</sup> أنظر: محمد أنس جعفر وأحمد محمد رفعت، حقوق الإنسان، بدون دار نشر، القاهرة، 1999، ص 10.
- <sup>6</sup> أنظر: حسين الخزاعي وطه امارة، التشريعات الاجتماعية وحقوق الإنسان، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2009، ص 79.
- <sup>7</sup> أنظر: كارم محمود حسين نشوان، (آليات حماية حقوق الإنسان في القانون الدولي لحقوق الإنسان-دراسة تحليلية)، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم قانون عام، كلية الحقوق، جامعة الأزهر، غزة، 2011، ص 99.

- 
- <sup>8</sup> ( أنظر: عبد العال الديري، المرجع السابق، ص 13.
- <sup>9</sup> ( أنظر: منظمة العمل الدولية، على الموقع الإلكتروني:  
<https://www.crin.org/en/library/publications/international-labour-organization-ilo-arabic>
- <sup>10</sup> ( أنظر: دراقي هبة خديجة، (دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي)، رسالة ماجستير، غير منشورة، فرع القانون الدولي والعلاقات الدولية، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2000-2001، ص 1.
- <sup>11</sup> ( أنظر: عروبة جبار الخرزجي، القانون الدولي لحقوق الإنسان، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان-الأردن، الطبعة الثانية، 2012، ص 450.
- <sup>12</sup> ( أنظر: عمر الحفصي فرحاتي وبدر الدين محمد شبل وآدم بلقاسم قبي، آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان وحياته الأساسية، (دراسة في أجهزة الحماية العالمية والإقليمية وإجراءاتها)، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2012، ص 158.
- <sup>13</sup> ( أنظر: المرجع نفسه، ص 159.
- <sup>14</sup> ( بطاهر بوجلال، دليل آليات المنظومة الأممية لحماية حقوق الإنسان، المعهد العربي لحقوق الإنسان، وحدة الطباعة والإنتاج الفني، تونس، الطبعة الأولى، 2004، ص 102
- <sup>15</sup> ( أنظر: عمر الحفصي فرحاتي وبدر الدين محمد شبل وآدم بلقاسم قبي، المرجع السابق، ص 157.
- <sup>16</sup> ( أنظر: المرجع نفسه، ص 158.
- <sup>17</sup> ( أنظر: غازي حسن صباريني، المرجع السابق، ص 169.
- <sup>18</sup> ( أنظر: المرجع نفسه، ص 169.
- <sup>19</sup> ( أنظر: المرجع نفسه، ص 170.
- <sup>20</sup> ( أنظر: المرجع نفسه، ص 173.
- <sup>21</sup> ( أنظر: المرجع نفسه، ص 174.
- <sup>22</sup> ( أنظر: المرجع نفسه، ص 177.
- <sup>23</sup> ( أنظر: عروبة جبار الخرزجي، المرجع السابق، ص 452.
- <sup>24</sup> ( أنظر: غازي حسن صباريني، المرجع السابق، ص 177.
- <sup>25</sup> ( أنظر: عبد العال الديري، المرجع السابق، ص 179.
- <sup>26</sup> ( أنظر: عمر الحفصي فرحاتي وبدر الدين محمد شبل وآدم بلقاسم قبي، المرجع السابق، ص 160.
- <sup>27</sup> ( أنظر: المرجع نفسه، ص 161.

- 
- <sup>28</sup> ( أنظر: بطاهر بوجلال، (نظام منظمة الأمم المتحدة لحماية حقوق الإنسان)، مقال غير منشور، بدون تاريخ، ص 4.
- <sup>29</sup> ( أنظر: عبد العال الديري، المرجع السابق، ص 181.
- <sup>30</sup> ( أنظر: المرجع نفسه، ص 183.
- <sup>31</sup> ( أنظر: عمر الحفصي فرحاتي وبدر الدين محمد شبل وآدم بلقاسم قبي، المرجع السابق، ص 161.
- <sup>32</sup> ( أنظر: عبد العال الديري، المرجع السابق، ص 185.
- <sup>33</sup> ( أنظر: المرجع نفسه، ص 187.
- <sup>34</sup> ( أنظر: عمر الحفصي فرحاتي وبدر الدين محمد شبل وآدم بلقاسم قبي، المرجع السابق، ص 161.
- <sup>35</sup> ( أنظر: عبد العال الديري، المرجع السابق، ص 189.
- <sup>36</sup> ( أنظر: المرجع نفسه، ص 191.
- <sup>37</sup> ( أنظر: المرجع نفسه، ص 193.
- <sup>38</sup> ( أنظر: المرجع نفسه، ص 162.
- <sup>39</sup> ( أنظر: المرجع نفسه، ص 163.
- <sup>40</sup> ( أنظر: عبد العال الديري، المرجع السابق، ص 202.
- <sup>41</sup> ( أنظر: عبد المجيد صغير بيرم، (الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري)، رسالة ماجستير، غير منشورة، قسم قانون المؤسسات، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2003-2004.
- <sup>42</sup> ( أنظر: عبد العال الديري، المرجع السابق، ص 204.
- <sup>43</sup> ( أنظر: المرجع نفسه، ص 205.
- <sup>44</sup> ( أنظر: عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص 26.
- <sup>45</sup> ( أنظر: غازي حسن صباريني، المرجع السابق، ص 169.
- <sup>46</sup> ( أنظر: International Labour Organization، الصفحة الرسمية على موقع فيسبوك: ILO.ORG