

# سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية

113

سلسلة علمية متخصصة تعنى بنشر البحوث والدراسات الاجتماعية والعمالية

العدد (113) - الطبعة الأولى صفر 1438 هـ الموافق نوفمبر 2016م

## أوراق وأبحاث ورنثة العمل حول تطوير الكوادر المعنية بمعايير العمل الدولية والعربية بدول مجلس التعاون

الدكتور أنور أحمد رائد الفزيع  
الأستاذ رابع مقديش  
الدكتور صلاح محمد دياب

الأستاذ حمدي أحمد  
الأستاذ محمد كنانو  
الأستاذ علي فيصل الصديقي



تصدر عن المكتب التنفيذي

لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية





**أوراق وأبحاث**  
**ورشة العمل حول تطوير الكوادر المعنية**  
**بمعايير العمل الدولية والعربية**  
**بدول مجلس التعاون**

**(مسقط: ٣-٤ مايو ٢٠١٦م)**

**الدكتور أنور أحمد راشد الفزيع**  
**الدكتور رابح مقديش**  
**الدكتور صلاح محمد دياب**

**الأستاذ حمدي أحمد**  
**الأستاذ محمد كشو**  
**الأستاذ علي فيصل الصديقي**



**سلسلة الدراسات  
الاجتماعية والعمالية**

**سلسلة علمية متخصصة  
تعنى بنشر البحوث والدراسات الاجتماعية والعمالية**

**تصدر عن**

**المكتب التنفيذي  
لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية  
بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية**

تتم المراسلات باسم المدير العام  
على العنوان التالي:

ص. ب ٢٦٣٠٣ (المنامة - مملكة البحرين)

هاتف ٩٧٣١٧٥٣٠٢٠٢ + فاكس ٩٧٣١٧٥٣٠٧٥٣ +

البريد الإلكتروني: [info@gcclsa.org](mailto:info@gcclsa.org)

العنوان على شبكة الانترنت: [www.gcclsa.org](http://www.gcclsa.org)

**العدد (١١٣) - الطبعة الأولى**

**صفر ١٤٣٨هـ**

**الموافق نوفمبر ٢٠١٦م**





- الكتاب: أوراق وأبحاث ورشة العمل حول تطوير الكوادر المعنية بمعايير العمل الدولية والعربية بدول مجلس التعاون.
- المؤلفين: الأستاذ حمدي أحمد  
الدكتور أنور أحمد راشد الفزيع  
الأستاذ محمد كشو  
الأستاذ رابح مقديش  
الأستاذ علي فيصل الصديقي  
الدكتور صلاح محمد دياب
- الطبعة: الأولى (صفر ١٤٣٨ هـ - نوفمبر ٢٠١٦ م)

ملاحظة:

جميع الحقوق محفوظة، ولا يجوز إعادة طبعها كلها أو جزء منها، أو نقلها أو الإقتباس منها، أو نشرها بأي أسلوب دون موافقة خطية من المكتب التنفيذي.

Note:

All rights reserved. No Part of this book may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form means without prior permission in writing of the Executive Bureau.

إن الآراء الواردة في هذا الكتاب تعبر عن رأي الكاتب أو الجهة ولا تعبر بالضرورة عن رأي المكتب التنفيذي

رقم الايداع في المكتبة العامة: ٧٠٩ / د.ع / ٢٠١٦ م

رقم الناشر الدولي: ٩٧٨-٩٩٩٥٨-٨٣-١٩-٥ ISBN



# المحتويات

٩ ..... تقديم المدير العام

## الأوراق الفنية

١١ ..... الورقة الأولى: معايير العمل العربية: أهدافها، خصائصها وتأثيرها  
على تشريعات العمل العربية.....

الأستاذ حمدي أحمد  
مستشار ووزير مفوض  
مدير إدارة الحماية الاجتماعية  
منظمة العمل العربية

٣٥ ..... الورقة الثانية: دور الرقابة في التزام الدول بتطبيق معايير العمل  
الدولية والعربية والملاحظات المبداء بشأن دول الخليج  
العربية.....

الدكتور أنور أحمد راشد الفزيع  
أستاذ القانون في كلية الحقوق بجامعة الكويت  
عضو لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل الدولية (سابقاً)

٤٣ ..... الورقة الثالثة: الالتزامات المترتبة على الدول الأعضاء بشأن  
معايير العمل الدولية والعربية والصعوبات التي  
تواجهها.....

الأستاذ محمد كشو  
خبير في تشريعات العمل ومعايير العمل الدولية والعربية

- الورقة الرابعة: دور معايير العمل الدولية والعربية في حماية  
الحقوق الأساسية في العمل..... ١٣٧

الأستاذ رايح مقديش  
مدير المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل بتونس

- الورقة الخامسة: دور أجهزة تفتيش العمل في إنفاذ معايير العمل  
الدولية والعربية..... ١٩١

الأستاذ علي فيصل الصديقي  
القائم بأعمال مدير إدارة الشؤون العمالية  
المكتب التنفيذي

- الورقة السادسة: دور القضاء الوطني في إنفاذ معايير العمل  
الدولية والعربية..... ٢٤٣

الدكتور صلاح محمد دياب  
أستاذ قانون العمل في كلية الحقوق  
مدير مركز الاستشارات والدراسات القانونية والدستورية  
جامعة البحرين

الأوراق القطرية

- ورقة وزارة الموارد البشرية والتوطين بدولة الإمارات العربية المتحدة ٣١٥  
ورقة وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بمملكة البحرين..... ٣٢٩  
ورقة وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بالمملكة العربية السعودية... ٣٣٩  
ورقة وزارة القوى العاملة بسلطنة عمان..... ٣٤٩  
ورقة وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية بدولة قطر ٣٥٩



## تقديم المدير العام

في إطار التعاون الفني بين المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون، وبين المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل بتونس، وباستضافة كريمة وتعاون وثيق مع وزارة القوى العاملة بسلطنة عمان، عقدت ورشة عمل مشتركة حول "تطوير الكوادر المعنية بمعايير العمل العربية والدولية بدول مجلس التعاون"، وذلك خلال الفترة ( ٢ - ٤ مايو ٢٠١٦م) في مسقط عاصمة سلطنة عمان.

لقد كان عقد الورشة المشار إليها بغرض تحقيق أكبر قدر من الاستفادة الفنية وتبادل الخبرات بين المشاركين وتعزيز القدرات المتعلقة لأفضل تطبيق لمعايير العمل الدولية والعربية تحقيقاً للانسجام بينها وبين التشريع الوطني في دول المجلس، طلباً للارتقاء بالتشريع والممارسة لما يحقق العمل اللائق والكرام، وفي سبيل ذلك تركزت الورشة نحو تحقيق أهداف جوهرية تمثلت في التعريف بمعايير العمل العربية والدولية من حيث أهدافها وخصائصها ومدى انخراط دول مجلس التعاون فيها، والصعوبات والتحديات التي تواجه دول المجلس إزاءها، كما تضمنت الورشة إلى جانب العروض الفنية النظرية تدريباً على كيفية إعداد التقارير المتعلقة بالاتفاقيات المصادق عليها وغير المصادق عليها، وآليات إعداد الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل الدولية وكذلك منظمة العمل العربية.

وقد شارك في أعمال الورشة نخبة من الخبراء العرب في مجال تشريعات العمل ومعايير العمل الدولية والعربية، الذين أبلوا بلاءً حسناً في إعداد الأوراق البحثية وتقديمها في جلسات الورشة، كما شاركت دول المجلس بأوراق عمل وطنية تعبر عن تجربتها في التعامل والتعاطي مع منظمتي العمل الدولية والعربية، والمعايير الصادرة عنهما.

ونحن في المكتب التنفيذي إذ ننتهز هذه الفرصة لاختيار مجموعة من الأوراق الفنية والأبحاث العلمية التي تم عرضها في أعمال الورشة، لنقوم بإصدارها ضمن هذا العدد من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية بغرض الاستفادة من مضمونها والنتائج التي خلصت إليها من جهة، ودعماً لحركة البحث العلمي في مجال تشريعات العمل وقضايا التشغيل ومعايير العمل من جهة أخرى.

وفي هذا الصدد لا يسعنا إلا أن نتقدم بالشكر الجزيل للمركز العربي لإدارة العمل والتشغيل بتونس على دعمه الفني لقضايا العمل والتشغيل في منطقة الخليج، وكذا الشكر موصول لكافة العاملين في وزارة القوى العاملة بسلطنة عمان على توفير كافة التسهيلات لإنجاح أعمال الورشة، وعلى رأسهم معالي الشيخ عبدالله بن ناصر البكري وزير القوى العاملة، كما نشكر السادة الخبراء على إسهاماتهم العلمية والدول المشاركة على تجاربهم الوطنية التي قدموها.

والله ولي التوفيق،،،

د. عامر بن محمد الحجري

المدير العام

المنامة : صفر ١٤٣٨ هـ

الموافق : نوفمبر ٢٠١٦ م

**معايير العمل العربية**  
**(أهدافها - خصائصها - تأثيرها على تشريعات**  
**العمل العربية)**

**الأستاذ حمدي أحمد**  
**مستشار ووزير مفوض**  
**مدير إدارة الحماية الاجتماعية بمنظمة العمل العربية**





## معايير العمل العربية (أهدافها - خصائصها - تأثيرها على تشريعات العمل العربية)

### مقدمة:

لعل من أبرز الأنشطة التي تمارسها منظمة العمل العربية - منذ قيامها عام ١٩٧١ النشاط المتعلق بتبني "معايير عمل عربية" في شكل أدوات قانونية هي: إتفاقيات العمل العربية وتوصيات العمل العربية.

وفى إطار هذا النشاط سنحاول تسليط الضوء على هذا الجانب التشريعي من نشاط منظمة العمل العربية لأهميته وأبعاده وتأثيره سواء على صعيد التشريعات الاجتماعية الوطنية فى الدول العربية أم على صعيد التعاون العربي المشترك، بإعتباره أداة حيوية من أدوات هذا التعاون، يهدف إلى بلوغ مستويات متماثلة فى التشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية، ومن ثم توحيد التشريعات العمالية لكونه أحد الأهداف المركزية للمنظمة.

إن تجربة منظمة العمل العربية فى صياغة ووضع وتنفيذ وتطبيق معايير العمل العربية هى تجربة رائدة فى مجال العمل والتعاون العربي المشترك تستحق الدراسة والتأمل وصولاً إلى أقصر السبل الكفيلة بتهيئة فرص نجاحها وانتشارها ... حيث أنه بدون ذلك يبقى من غير اليسير الوصول إلى الأهداف التي تبغيها منظمة العمل العربية من وراء إصدار هذه الأدوات التيهي من صميم عملها.

وفى هذا الصدد تتناول هذه الورقة شرح وإستعراض بعض الجوانب المختلفة للنشاط التشريعي لمنظمة العمل العربية المتمثلة فى إتفاقيات وتوصيات العمل العربية وبيان أهميتها وخصائصها وآثارها وكيفية إصدارها ومتابعتها.

### أولاً: التعريف بمعايير العمل العربية:

يقصد بمعايير العمل العربية تلك الصكوك التي تحتوى على أحكام قانونية تتعلق بالعمل والعمال ، وتصاغ هذه الصكوك في شكل إتفاقية أو توصية وتتضمن حقوق العمال وتنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل، وتعتبر حد أدنى لما ينبغي أن تتضمنه التشريعات الوطنية و"المعايير" مصطلح تردد كثيراً فيمحيط منظمة العمل الدولية والعربية والوثائق الدولية، ويقصد بها "الأدوات القانونية" التي تصدرها المنظمة (الإتفاقيات والتوصيات) ويستخدم المصطلح ليدل على الأداة القانونية في حد ذاتها وكذلك على ما تحتويه من مبادئ وأحكام باعتبارها النموذج الذى يحتذى به ويقاس عليه، وكذلك الحدود الدنيا التي ينبغي ألا ينزل المشرع الوطني عنها فيما يسنه من الأحكام في التشريعات الداخلية بالدولة المعنية ، وتأخذ المعايير تسميات مختلفة فيطلق عليها في الانجليزية Norms أو standards وفى الفرنسية Normes وكلها تعنى (معايير أو مستويات أو مقاييس أو نموذج) وتحمل ذات الدلالة في اللغة العربية، فالمعايير جمع معيار وهو الذى يقاس به غيره.

وقد تضمنت الوثائق التأسيسية التي أنشئت بموجبها منظمة العمل العربية وهي دستور منظمة العمل العربية والميثاق العربي للعمل هذا التوجه، فقد نص الميثاق العربي للعمل على " توافق الدول العربية على أن تعمل على بلوغ مستويات متماثلة في التشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية"، وكذلك المادة (٣) من الدستور نجدها تنص في فقرتها الثالثة على " توحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك".

وتعد معايير العمل التي تصدرها منظمة العمل العربية الأداة المثلى للوصول إلى هذا الهدف وهو توحيد التشريعات العربية وتحقيق التماثل أو التقارب فيما بينها.

وقد أوضح نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية، الذي وضعته المنظمة وأقره المؤتمر العام سنة ١٩٧١، اختصاص منظمة العمل العربية في إصدار إتفاقيات وتوصيات عمل عربية حول قضايا العمل والعمال في الدول العربية، والتي أصبحت تشكل مصدراً قانونياً عربياً في قضايا العمل والضمان الاجتماعي يراعى الأوضاع الخاصة للمنطقة العربية ويعمل على تطوير وتوحيد الأحكام القانونية في هذا المجال.

### التفرقة بين إتفاقيات وتوصيات العمل العربية:

- ١ - الإتفاقية: هي صك، ينشئ - بعد الصديق عليه من الدولة العضو في منظمة العمل العربية - التزامات قانونية تلتزم بها

الدولة التي صدقت عليه، وهي الأداة المثلى والأساسية للتشريع العربي للعمل، بمعنى أنها الإطار القانوني الملزم والذي يخضع للتصديق والمراقبة على التطبيق.

٢- التوصية: هي صك يتضمن أحكاماً تسترشد بها الدول الأعضاء وتتهدى به عند تطوير سياساتها الاجتماعية والتشريعية، وتلتزم بها أدبياً دون أن تلتزم بها قانونياً، ولا تكون محلاً للتصديق أى أنها لا تعدو أن تكون بمثابة إرشادات وتوجيهات للدول الأعضاء بوجه عام.

فالتوصية هي الأداة النموذجية بالنسبة لموضوع أو مسألة معينة لم تتضح بالدرجة الكافية التى تستأهل إصدار اتفاقية ملزمة بشأنها، وفي هذه الحالة فإن التوصية تلعب دوراً هاماً فى خلق التوجهات غير الملزمة قانوناً ولكنها ملزمة أدبياً ومعنوياً.

ومن جهة أخرى، فإن التوصية يمكن أن تكون مكملة أو متممة للإتفاقية عندما تصدر مواكبة لها، فتتخذ الإتفاقية الأحكام الأساسية والمبادئ العامة تاركة للتوصية المهمة الأساسية في تفصيل الأحكام، وبيان سبل ووسائل التنفيذ، وكذلك فإن التوصية تعتبر الصيغة التى لا يمكن الاستعاضة عنها بأية أداة أخرى فى حالات متميزة ذات طبيعة فنية (مثل المعايير والإجراءات التفصيلية أو قوائم الامراض المهنية أو قوائم حوادث العمل...).



وفيما يتعلق بالفارق القانوني بين كل من الإتفاقيات والتوصيات فيمكن القول بأن إتفاقيات العمل العربية هي الوثائق التي تهدف إلى خلق التزامات دولية بالنسبة للدول التي تصدق عليها، في حين أن التوصيات لا يقصد بها إنشاء التزامات على الدول الأعضاء.

### ثانياً: أهمية معايير العمل العربية:

تعتبر معايير العمل العربية بمثابة "العمود الفقري" لنشاط منظمة العمل العربية، وأحد أهم مرتكزاتها ووسائل عملها لبلوغ أهدافها ونشر رسالتها، ولعل هذا النشاط هو الإنجاز المتميز الذي تنفرد به أنشطة المنظمة عن فعاليات معظم المنظمات العربية المتخصصة في أسرة العمل العربي المشترك، كما أن هذه الأداة تساهم بقدر كبير في تحقيق التقارب التدريجي لتشريعات العمل العربية وتوسيع دائرته سعياً إلى توحيد التشريعات في الدول العربية، وبدون هذه المعايير فإن التشريعات المحلية للدول العربية تتطور وفق أوضاعها الخاصة، كل على حده، وقد يؤدي ذلك إلى التباعد أحياناً أو التناقض أحياناً أخرى الأمر الذي يتنافى مع الهدف الذي اجمعت عليه الدول العربية وهو توحيد التشريعات العمالية وشروط وظروف العمل كلما امكن ذلك.

### ويمكن تلخيص أهمية معايير العمل العربية في النقاط التالية:

- تطوير الأجهزة المعنية بقضايا العمل والعمال في الوطن العربي:
- إضافة إلى ما تسهم به من إرتقاء في التشريعات الوطنية لكل دولة

عربية، الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق مزيد من الإستقرار في علاقات العمل وتدعيم السلام الاجتماعي.

- تعزيز خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي: وذلك لأن التكامل العربي في ميدان العمل والعمال واعتماد أدوات قانونية لهذا التكامل، يعتبر المدخل الرئيسي لخطط التنمية.

فضلا عن ذلك فإن معايير العمل العربية تكتسي أهمية بالغة نظراً لكونها الأداة المثلى لتحقيق الاهداف التالية:

\*\* تامين المستلزمات الموضوعية لتحقيق التكامل العربي، ذلك أنه بالقدر الذي يتم فيه توحيد التشريعات يتحقق فيه بالمقابل مزيد من التكاتف للقوى العاملة في الوطن العربي والذي هو أحد الدعائم للتكامل العربي.

\*\* ترسيخ قواعد العدالة الاجتماعية، وذلك لأن المعايير تهدف - قبل كل شيء إلى تأمين أجواء قوامها تكافؤ الفرص والمساواة وتوفير الأمن الاجتماعي والرفاه للإنسان.

\*\* توفير الضمانات لحقوق الانسان العربي في حياة كريمة، وذلك بحكم ما توفره هذه المعايير للعامل العربي من ضمانات وحماية اجتماعية عند انتقاله للعمل في دولة عربية غير الذي يحمل جنسيتها.

\*\* تطوير الأجهزة المعنية بقضايا العمل والعمال في الوطن العربي، إضافة إلى ما تسهم به من ارتقاء في التشريعات الوطنية لكل قطر

عربي، الامر الذي يؤدي إلى تحقيق مزيد من الاستقرار في علاقات العمل وتدعيم السلام الاجتماعي.

**\*\* تعزيز خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الوطن العربي، وذلك لأن التكامل العربي في ميدان العمل والعمال واعتماد أدوات قانونية لهذا التكامل، يعتبر المدخل الرئيسي لخطط التنمية.**

لذلك فإن هذا النشاط التشريعي للمنظمة، سيبقى أهم المعالم المتميزة في مسيرة عمل المنظمة، فضلا عن احتفاظ هذا النشاط بدوره كرافد حقيقي لحماية وصيانة حقوق الانسان العربي في العمل بما يتضمنه من معايير دنيا لا يجوز لتشريع عربي أن يتجاهلها، خاصة أن معايير العمل العربية تتلاءم مع خصوصيات المجتمع العربي التي أوجدها تاريخه المشترك وما يجمعه من عادات وتقاليد، بمعنى أنها معايير ذاتية المضمون تنبع من واقع إقليمي متميز وله خصوصيته.

وعليه فإن كل تراجع أو تباطؤ عن تعزيز هذا النشاط والاستكمال التدريجي لأحكام هذه المعايير - بحيث تصبح شبه مدونة عربية للعمل - سوف ينعكس سلباً على مجمل حقوق ومكتسبات القوى العاملة العربية.

### **ثالثاً: خصائص إتفاقيات العمل العربية:**

تتميز إتفاقيات العمل العربية بثلاثة خصائص رئيسية هي:

(١) **الصفة المؤسسية لهذه الإتفاقيات:** بإعتبارها صادرة في إطار منظمة دولية، لذلك فإن إصدار هذه الوثائق لا يسبقه مفاوضات دبلوماسية بين الدول على غرار ما هو مألوف في المعاهدات الدولية التقليدية، وإنما هي نتيجة ومحصلة لمناقشات تجرى بين أطراف الانتاج المشاركين فيالمؤتمر .

كما أن الصفة المؤسسية لإتفاقيات العمل العربية، تظهر كذلك من خلال القواعد المتعلقة بالإجراءات الشكلية،مثل التوقيع من قبل رئيس المؤتمر والمدير العام لمكتب العمل العربي وإيداع وثائق التصديق على هذه الإتفاقيات لدى الأمانة العامة لجامعة الدول العربية.

(٢) **صدورها عن مؤتمر العمل العربي** والذي لا يتكون من ممثلين حكوميين فحسب، وإنما أيضاً من ممثلين للإتحادات الوطنية لأصحاب العمل والعمال، وهو ما يعرف بمبدأ الثلاثية الذي تتميز به منظمة العمل العربية عن بقية مؤسسات العمل العربي المشترك الأخرى.

(٣) **ترتيب التزامات على الدول الأعضاء:** حيث إن بعض الجوانب الخاصة بإتفاقيات العمل العربية تفسرها الرغبة في إعطاء هذهالوثائق فعالية متميزة وجدية في متابعتها وتطبيقها، فعندما يتم إقرار اتفاقية أو توصية فإن الدول الاعضاء مطالبة بتنفيذ إلتزاماتها تجاه هذه المعايير وذلك بإحالتها إلى السلطات الوطنية المختصة بالتصديق، وكذلك موافاة مكتب العمل العربي بتقارير سنوية بشأنها.

## رابعاً: الهدف من معايير العمل العربية:

بعد استعراض أهمية معايير العمل العربية وخصائصها المميزة لها فإن الأمر يتطلب القول بأن إستمرار هذا النشاط ليس هدفاً في حد ذاته، بل هو وسيلة لبلوغ - هدف - أو أهداف معينة نص عليها كل من ميثاق العربي للعمل دستور منظمة العمل العربية.

وبالعودة إلى الوثائق الأساسية للمنظمة (الميثاق والدستور) يمكن استخلاص الأهداف من النشاط المعياري العربي وتحديدتها على النحو التالي:

### ١ - تحقيق التكامل في مجالات العمل بين الدول العربية:

وقد عبر الميثاق عن هذا الهدف في المادة الرابعة التي نصت على أن "توافق الدول العربية على أن تعمل على بلوغ مستويات متماثلة في التشريعات العمالية والتأمينات الاجتماعية".

وكذلك جاء نص المادة الثالثة من الدستور الذي حدد أهداف المنظمة منسجماً مع ما نصت عليه مواد الميثاق، فالفقرة الثالثة من المادة نصت على أن من بين أهداف المنظمة (توحيد التشريعات العمالية وشروط وظروف العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك).

وأياً كان المقصود بمصطلح (توحيد) الوارد فى الميثاق والدستور والذى سعت هذه المعايير إلى تحقيقه، إلا أنه يجب أن يوضع فى الاعتبار أن تحقيقه ليس بالأمر الهين، إلا عبر مراحل طويلة ومن خلال السير بخطوات متوازنة، تهدف أولاً إلى تقريب التشريعات العربية من بعضها وتحقيق الانسجام فيما بينها، وهذا يكفى لتحقيق " التكامل " بين الدول العربية الاعضاء فى هذا المجال ولا بد من الإشارة هنا إلى أن التمسك بظاهر عبارة "التوحيد" يصعب تحقيقه بسهولة فى إطار منظمة تضم فى عضويتها إحدى وعشرين دولة لكل منها تجربتها الذاتية وظروفها المحلية التى لا يمكن إنكارها.

## ٢ - تحقيق العدالة الاجتماعية:

تتضمن نصوص الميثاق والدستور بعبارة " العدالة الاجتماعية " فى أكثر من موضع والكل يجمع على أنه من بين أهداف المنظمة أولاً وأهداف نشاطها المعيارى ثانياً السعى إلى تحقيق " العدالة الاجتماعية"، وليس بمستغرب لأن المنظمة هى الوليد الشرعى لمرحلة من تاريخ الأمة المعاصر، كانت السمة الاساسية للعمل المشترك فيها تتمثل فى أنه (عملقومي ذو مضمون اجتماعي).

إلا أنه لتحقيق هذا الهدف وحين يراد للنشاط المعيارى أن يحقق "العدالة الاجتماعية" فإنه لا يمكن إغفال حقيقة أن هذه العدالة تختلف فى رؤى الدول الإحدى والعشرين وفى تحديد المقصود بها وآليات تحقيقها، ولكي يمكن للمعايير أن تحقق هذه الغاية فى ضوء هذه الحقيقة فإنه لا بد من التركيز على:

١. رسم سياسات مشتركة لتحقيق هذه الغاية.
٢. الابتعاد قدر الامكان عن الجزئيات سعيا إلى إعطاء المرونة المطلوبة للدول الأعضاء لتحقيق الأهداف المشتركة بالآليات الوطنية المتاحة.

### ٣- تطوير التشريعات الاجتماعية في الدول العربية:

حين تصدق أى دولة على معيار عربي فإن ما يقرره هذا المعيار إما ان يكون متفقا مع ما يقرره قانونها الوطني، أو أن يتضمن الاخير حكما أفضل من الذي يقرره المعيار أو العكس، وفي الحالة الاخيرة يقتضيا لأمر من الدولة المعنية أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتعديل أحكام قانونها الوطنى بما يتفق مع المعيار المصدق عليه.

وبهذه العملية يحقق التصديق على المعيار نتيجتين إيجابيتين هما:

١. انه يطور حكم التشريع الوطني إلى الأفضل.
٢. أنه يقرب حكم التشريع الوطنى إلى تشريعات الدول العربية التى تصدق على المعيار وتتخذ هى الاخرى إجراءات لموائمة أحكام تشريعها الوطنى معه.

وبهذا الأسلوب تتحقق عملية "تقريب" التشريعات العربية من بعضها، كما يتحقق الانسجام فيما بينها، وبغير ذلك تفقد المعايير فاعليتها.

## خامساً: تأثير المعايير العربية على التشريعات الوطنية:

تتوقف فاعلية المعايير وقدرتها على تحقيق أهدافها على مدى تأثيرها في التشريعات والممارسات العملية في الدول الأعضاء، والمتتبع لمدى تأثير معايير العمل العربية على تشريعات العمل العربية يتبين أن لها أثراً واضحة سواء بشكل مباشر أو غير مباشر.

### ١ - التأثير المباشر الناتج عن تصديق الدولة على إتفاقيات العمل العربية:

- تصبح الإتفاقيات ملزمة لكل دولة من الدول الاعضاء بمجرد تصديقها عليها.
- تلتزم الدولة المصدقة على الاتفاقية بان توافي مكتب العمل العربي بتقرير سنوي عن الإتفاقيات التي أصبحت بكامل احكامها أو بعض اجزائها ملزمة لها.
- يوضح فى التقرير جميع التشريعات السارية في مجال هذه الإتفاقيات أو أجزائها الملزمة.

والتصديق على اتفاقية يعنى التزام الدولة المصدقة برضاها وإرادتها على انفاذ احكام الاتفاقية على اقليمها الوطنى. والتزامها بتحقيق المواءمة والانسجام بين الاتفاقية المصادق عليها وأحكام تشريعاتها الوطنية وأن يكون ما تقضى به الاتفاقية هو الحد الأدنى لمضمون نصوص التشريعات الوطنية.



إذ ان تصديق الدولة العضو ليس هدفاً بل وسيلة لبلوغ هدف يتمثل في اتخاذ الدول الإجراءات الضرورية لتحقيق الانسجام بين أحكام تشريعها الوطني وما تقضى بها الاتفاقية المصادق عليها.

## ٢- التأثير غير المباشر لمعايير العمل العربية على تشريعات العمل في الدول العربية:

تشكل إتفاقيات العمل العربية في مجموعها اساساً لما يعرف بالقانون العربي للعمل.

- ولكل دولة حق الاقتباس منها وتضمن بعض أحكامها لتشريعاتها الوطنية حتى وان لم تكن مصادقة عليها.
- كما ان توصيات العمل العربية تعتبر هادياً ومرشداً للمشرع العربي تمكنه من الاستفادة منها في حالة صياغة ووضع تشريعات العمل أو تعديلها وتطويرها.
- كذلك فان عدم التصديق على الاتفاقية لا يعنى عدم ترتيب أية التزامات على الدول الأعضاء في المنظمة حيث ان نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية يوجب بان توافي الدول الأعضاء مكتب العمل العربي سنوياً بتقارير عن الإجراءات المتخذة لتسهيل التصديق على الإتفاقيات التي لم يتم التصديق عليها.
- وبأن تتضمن هذه التقارير التدابير المتخذة من قبلها للأخذ بأحكام التوصيات الصادرة عن المنظمة.

وهذا الالتزام يؤدي لمواصلة واستمرار الحوار بين مكتب العمل العربي والدول الأعضاء بهدف التغلب على الصعوبات والمعوقات التي تحول دون التصديق على إتفاقيات العمل العربية وكذلك تقديم مكتب العمل العربي المشورة الفنية للدول الأعضاء، وبهذا يتحقق الهدف من احداث التأثير المطلوب لجعل تشريعات العمل الوطنية فى الدول العربية منسجمة ما أمكن ذلك مع اتفاقية العمل العربية، وهذا التواصل المستمر يساهم فى الغالب فى حفز الدولة على الأخذ بالمعايير أو الاسترشاد بمضمونها وبالتالي تحقيق تأثيرها المطلوب على تشريعها الوطنى.

#### سادساً: مراحل الإعداد لمعايير العمل العربية:

يجدر بنا أن نتعرف على كيفية الإعداد لهذه الإتفاقيات والإجراءات والأساليب التي تستخدم في ذلك، وفي هذا السياق من المهم التأكيد على أن مبدأ الثلاثية هو الذي يحكم عمل هذه الإجراءات والأساليب بما يبرز دور أطراف الانتاج الثلاثة في هذه العملية.

إن نقطة البداية لهذا الإعداد هو تقديم مقترح يستهدف إصدار اتفاقية عربية لمناقشته وإدراجه بجدول اعمال مؤتمر العمل العربي والذي يعقد سنويا والذي يدخل ضمن اختصاصاته اصدار إتفاقيات و / أو توصيات عمل عربية حول قضايا العمل والعمال في الدول العربية.

كما وأن المؤتمر العام هو الذي يقرر جدول اعمال دورته التالية في ضوء المشروع الذي يعده مجلس الإدارة، وعلى المجلس أن يأخذ في الاعتبار أي إقتراح تتقدم به حكومة أي من الدول الاعضاء أو أي منظمة لها صلاحية التمثيل في المؤتمر على أن يرد المقترح إلى مكتب العمل العربي قبل اجتماع المجلس الذي يسبق المؤتمر مباشرة. يتضح من هذه المادة أن لكل طرف من الاطراف الحق في تقديم مقترح لوضعه على جدول اعمال المؤتمر بشأن نقاش وتبني اتفاقية عمل وأن هذا المقترح يمر عن طريق مجلس ادارة المنظمة قبل ان يعرض على المؤتمر، وبما ان الثلاثة أطراف ممثلة في مجلس الادارة والمؤتمر وفقا لمبدأ الثلاثية فان كل طرف مستخدماً حقه في تقديم المقترح يستطيع ان يقدم حججه ومبرراته لتقديمه امام مجلس الادارة أو المؤتمر.

ويتم التفاعل بين الاطراف عند نقاش الموضوع بما يحقق المشاركة الفاعلة بين جميع الاطراف.

وإذا ما وافق المجلس على المقترح، يُصمِّنه في مشروعه الذي يقدمه للمؤتمر بشأن اجندة دورة المؤتمر التالية.

وإذا ما وافق المؤتمر على المقترح في إطار النقاش حول أجندة الدورة التالية، يتم نقاشه في الدورة التالية وإذا ما تمت الموافقة عليه وفق نظام العمل بالمؤتمر، يتخذ المدير العام لمكتب العمل العربي

الاجراءات التالية وفقا لنظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية على النحو التالي:

- يطلب من كل دولة من الدول الاعضاء موافاته بالتشريعات السارية لديها حول موضوع الإتفاقية وبحالة التطبيق العملي لهذه التشريعات وذلك خلال اربعة أشهر من انتهاء دورة المؤتمر.
- يتولى مكتب العمل العربي دراسة التشريعات وتطبيقاتها المشار اليها في النقطة السابقة ويعد تقريراً بنتيجة هذه الدراسة ويرفق به استبياناً يرسلهما للدول الاعضاء لإبداء رأيها.
- توفي الدول الاعضاء مكتب العمل العربي برودها على الاستبيان خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إرساله.
- يعد مكتب العمل العربي مشروع الإتفاقية في ضوء الآراء التي ترد له من الدول الاعضاء بشأن التقرير والاستبيان، وللمدير العام أن يستعين بذوي الخبرة كلما اقتضى الامر ذلك عند اعداده للمشروع، ويرسل المشروع للدول الاعضاء قبل انعقاد الدورة التالية للمؤتمر بشهرين.
- يعرض المدير العام لمكتب العمل العربي مشروع الإتفاقية المعدل من المؤتمر العام في دورته التالية لمناقشة أولى.
- يوافي مكتب العمل العربي الدول الاعضاء بمشروع الاتفاقية المعدل وفق توجهات المؤتمر العام خلال اربعة أشهر من تاريخ دورة المؤتمر الذي جرت فيه المناقشة.

- يعرض المدير العام لمكتب العمل العربي مشروع الاتفاقية المعدل من المؤتمر العام للمناقشة الثانية.
- يشترط لإقرار الاتفاقية موافقة ثلثي المندوبين الاعضاء المشتركين في دورة المؤتمر ويعتمد النص النهائي من قبل رئيس المؤتمر والمدير العام.
- يوافي مكتب العمل العربي الدول الأعضاء بنص الاتفاقية كما أقرها المؤتمر خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إقرارها لعرضها على السلطات المختصة لإتخاذ ما تراه مناسباً من تصديق أو غيره، وكذلك نص التوصية للإسترشاد بأحكامها.
- يقوم مكتب العمل العربي بإعادة مفاتحة الدول الاعضاء بعد كل دورتين للمؤتمر لموافاتها برأيها عما تم اتخاذه من اجراءات بشأن الاتفاقية او التوصية وعرض ذلك على المؤتمر.

### سابعا: أجهزة الإشراف والمتابعة:

إن الالتزامات الواجبة على الدولة العضو، تتطلب الإشراف والمتابعة للتأكد من الوفاء بها، إذ أن ذلك كفيلاً بتحقيق المرامي التي شرعت من أجلها نحو تجسيد مبادئ المنظمة وأهدافها الواردة بميثاق العمل العربي ودستور المنظمة، وقد اسندت هذه الوظيفة للجنةين هما: لجنة تطبيق الإتفاقيات والتوصيات ولجنة الخبراء القانونيين وفيما يلي نتناول كلاهما على حده لنتعرف على تشكيلها وصلاحياتها وذلك استناداً على المادة (١٨) من نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

## ١ - لجنة الخبراء القانونيين:

تشكل من خمسة أعضاء يختارهم المؤتمر العام بناءً على اقتراح مجلس الإدارة في ضوء الترشيحات المقدمة من المدير العام لمكتب العمل العربي لمدة ثلاثة سنوات، يراعى في اختيارهم الخبرة والكفاءة القانونية في قطاع العمل والعمال وأن يكونوا من جنسيات عربية مختلفة وتقوم اللجنة بالمهام التالية:

- اجراء الدراسة القانونية للتشريعات ذات العلاقة والتقارير التي ترسلها الدول الاعضاء.
- النظر في الطلبات المقدمة إلى مكتب العمل العربي إزاء أية دولة عضو لا تقوم بالتزاماتها في تنفيذ الاتفاقية التي صدقت عليها، ورفع توصياتها إلى المؤتمر من خلال مجلس الإدارة، لاتخاذ القرار اللازم بشأنها.
- دراسة التقارير التي تقدمها الدول الاعضاء على الإتفاقيات العربية التي صدقت عليها تلك الدول في ضوء التشريعات السارية لديها.

من الجدير بالذكر أن دراسة لجنة الخبراء القانونيين للتشريعات الوطنية والتقارير المرسلة من الدول بشأن الاتفاقية المصدق عليها من الدولة تهدف إلى التعرف من مدى توافق التشريع الوطني مع الاتفاقية سواء كان ذلك تعارضاً في النصوص القانونية السارية المفعول مع أحكام الاتفاقية يتوجب توافقه أو نقصاً

يتوجب إكماله، وأما دراسة التقارير فيعني فحص المعلومات الواردة بها وذات الصلة بالتطبيق العملي للإتفاقية والذي يتجسد في القرارات الوزارية والنظم الإدارية والأحكام القضائية والإتفاقيات الجماعية ومدى توافق ذلك مع احكام الإتفاقية بما يتوجب على الدولة إتخاذ الإجراءات التي تحقق التوافق.

## ٢ - لجنة تطبيق الإتفاقيات والتوصيات:

إن تكوين هذه اللجنة قد جاء بنظام الإتفاقيات والتوصيات كذلك بنظام العمل بمؤتمر العمل العربي، فقد جاء بالمادة (١٥) من هذا النظام بأن يشكل المؤتمر لجنة ثلاثية للنظر في الإتفاقيات والتوصيات طبقاً لأحكام المادتين (١٢) و (١٣) من نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية وتتنظر بشكل خاص فيما يلي:

- التدابير التي اتخذتها الدول الاعضاء لتنفيذ أحكام الإتفاقيات التي هي طرف فيها.
- البيانات والتقارير الخاصة بالإتفاقيات التي تقدمها الدول الاعضاء وفقاً لأحكام المادة (١٢) من نظام إتفاقيات وتوصيات العمل العربية.
- ترفع اللجنة تقريرها للمؤتمر.

وقد ورد بنظام عمل الإتفاقيات والتوصيات بأن تنبثق عن المؤتمر في كل دوره لجنة تسمى لجنة تطبيق الإتفاقيات

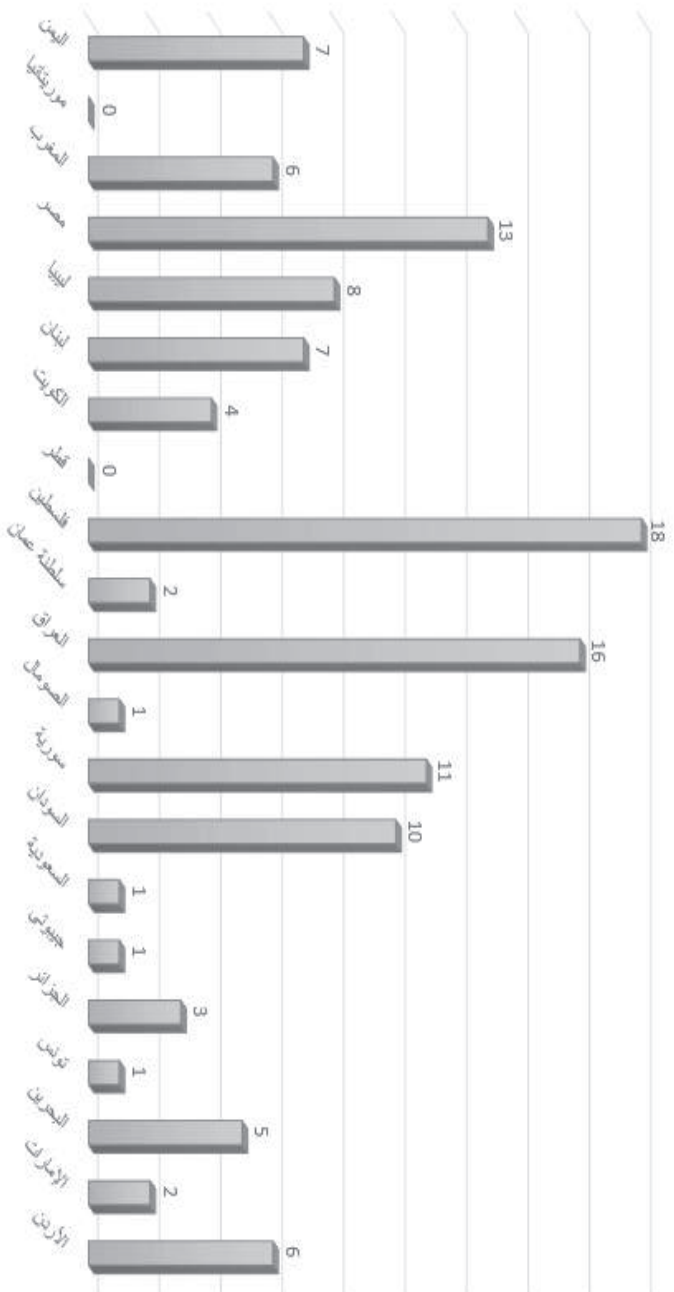
والتوصيات وتتكون من ممثلي الدول المشتركة فيه وتقوم بالمهام التالية:

- النظر في تقرير لجنة الخبراء القانونيين وملاحظات وتوصيات مجلس الادارة بشأنه واتخاذ التوصيات التي تراها مناسبة في هذا الصدد.
- النظر في مدى قيام أية دولة بعرض الاتفاقية أو التوصية على السلطات المختصة.

وتعمل لجنة الخبراء وتطبيق الإتفاقيات بشكل تكاملي بقصد متابعة الدول الاعضاء للتأكد من وفائها بالتزاماتها بشأن عرض الإتفاقيات على السلطات المختصة ونتيجة ذلك، ومراقبة تلك التي صادقت على الإتفاقيات بشأن استيعاباً لأحكام الواردة بالإتفاقية في تشريعاتها الوطنية وممارستها في الواقع العملي، فضلاً عن تقصي ما يرد بالتقارير من تطورات تساهم تدريجياً في التصديق مستقبلاً من الدول التي لم تصدق.

\* \* \*





تصدير الدول الأعضاء حكى  
الوفاءات

تصديقات الدول الأعضاء على اتفاقيات العمل العربية حتى 1 / 4 / 2016

م	اسم الدولة	بيان تطابقات العمل العربية والتصديق عليها																			عدد الاتفاقيات التي صدقت عليها
		الاتفاقية رقم 1 لعام 1966	الاتفاقية رقم 2 لعام 1967	الاتفاقية رقم 3 لعام 1971	الاتفاقية رقم 4 لعام 1975	الاتفاقية رقم 5 لعام 1976	الاتفاقية رقم 6 لعام 1976	الاتفاقية رقم 7 لعام 1977	الاتفاقية رقم 8 لعام 1977	الاتفاقية رقم 9 لعام 1977	الاتفاقية رقم 10 لعام 1979	الاتفاقية رقم 11 لعام 1979	الاتفاقية رقم 12 لعام 1980	الاتفاقية رقم 13 لعام 1981	الاتفاقية رقم 14 لعام 1981	الاتفاقية رقم 15 لعام 1983	الاتفاقية رقم 16 لعام 1983	الاتفاقية رقم 17 لعام 1993	الاتفاقية رقم 18 لعام 1996	الاتفاقية رقم 19 لعام 1998	
1	الأردن	1970	1970	-	1975	1976	1976	1977	1977	1976	1976	1980	-	1981	-	-	-	1993	-	2004	
2	الإمارات	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1984	-	-	2004	-	
3	البحرين	-	-	-	-	-	-	1994	-	-	-	-	-	1983	-	-	1996	1998	-	-	
4	كويت	-	-	-	-	-	-	1987	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
5	الجزائر	-	-	-	-	-	-	2005	-	-	-	-	-	2005	-	-	-	2005	-	-	
6	قطر	-	-	-	2012	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
7	السعودية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
8	السودان	1972	1972	-	-	2011	2011	2011	-	2011	-	-	-	2001	2011	2011	-	2011	-	-	
9	سورية	1967	1969	1973	2001	1982	1982	1979	1978	1978	-	-	-	-	-	-	-	2001	2002	2002	
10	الصومال	-	-	-	1976	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
11	العراق	1970	1970	-	1976	-	-	1978	1978	1978	1981	1980	1982	1982	1982	1984	1984	2002	2001	2002	
12	سلطنة عمان	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
13	للسنتين	1976	1976	1976	1976	1976	1976	1977	1977	1977	1977	1979	1980	1981	1981	1983	1983	1993	2004	2004	
14	قطر	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
15	الكويت	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1981	-	-	-	2013	1999	1999	
16	لبنان	2003	2003	-	-	-	-	-	-	2003	-	-	-	2003	-	2003	-	2003	2003	2003	
17	لبنان	1974	1974	-	-	-	-	-	2004	2004	-	-	-	2004	-	-	-	-	-	-	
18	مصر	1979	1969	1977	1976	-	-	1977	-	-	1991	1991	1991	1991	1996	-	-	1994	-	2001	
19	السودان	1969	1969	-	-	-	-	-	-	-	-	1992	-	-	1992	-	-	-	2013	2013	
20	موريتانيا	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
21	اليمن	-	-	-	-	-	-	1990	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1999	-	2001	
المجموع		9	9	7	6	8	5	4	9	3	2	6	3	9	5	5	3	11	8	11	

جدول تصديقات الدول الأعضاء على  
الاتفاقيات

**دور نظام الرقابة في التزام الدول  
بتطبيق معايير العمل الدولية والعربية والملاحظات  
المبداء بشأن دول الخليج العربية**

**الدكتور أنور أحمد راشد الفزيع  
أستاذ القانون في كلية الحقوق بجامعة الكويت**



## دور نظام الرقابة في التزام الدول بتطبيق معايير العمل الدولية والعربية والملاحظات المبدأة بشأن دول الخليج العربية

مما لا شك فيه أن لكل نظام أدوات رقابة، والقواعد التي أرسنها كل من منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية تخضع لهذا المبدأ، والرقابة تبدأ من التزام الدول الأعضاء بإرسال تقارير دورية سواء سنوية أو كل سنتين أو كل خمس سنوات بحسب أهمية وخطورة الاتفاقية، ثم تقوم أجهزة الرقابة بدراسة هذه التقارير وتوجيه ملاحظاتها بشأنها إلى الدول المعنية التي يجب أن تلتزم بتعديل تشريعاتها أو إجراءاتها لكي تنسجم مع المعايير الدولية.

وقد كان لنظام الرقابة عظيم الأثر في تقويم الاعوجاج التشريعي العملي في الكثير من بلاد العالم خاصة فيما يتعلق بالاتفاقيات الأساسية المتضمنة في الإعلان العالمي للحقوق الأساسية للعمال، واضطرت دول كثيرة للإعلان عن التزامها بالمعايير الدولية إما حفاظاً على سمعتها من التجريح أو التشهير من خلال الملاحظات التي تبديها لجنة الخبراء القانونيين أو لتجنب أية عقوبات اقتصادية يفرضها النظام الدولي.

ويتدرج نظام الرقابة على ثلاث سنوات:

### ١. المستوى الأول:

وهو الالتزام الدوري للدول الأعضاء بإرسال تقارير فنية عن تطبيق المعايير الدولية لديها وهذه التقارير تتنوع على النحو التالي:

- تقارير سنوية خاصة بالاتفاقيات الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الأساسية للعمال.
- تقارير كل سنتين أو خمس سنوات على حسب أهمية الاتفاقية.
- ويجوز للجنة الخبراء طلب تقرير سنوي إذا كانت الحالة المعروضة على درجة كبيرة من الخطورة وتحتاج إلى متابعة حديثة.

## ٢. المستوى الثاني Demande Directe:

وهو طلب معلومات إضافية من الدولة المعنية حول تقرير يتعلق باتفاقية معينة، وهذا الطلب هو حوار رسمي بين الدولة المعنية ولجنة الخبراء يهدف إلى فهم الواقع بصورة أفضل ومحاولة توجيه الدولة إلى كيفية إعمال المعايير الدولية.

وقد يتكرر هذا الطلب سنوات عديدة إذا لاحظت لجنة الخبراء تجاوبا إيجابيا من قبل الدولة.

## ٣. المستوى الثالث Observation:

وهو المستوى الأخير حينما ترفض الدولة المعنية التجاوب مع لجنة الخبراء ولا تشعر الأخيرة بأي تحسن تشريعي أو عملي في هذه الدولة، ففي هذه الحالة تقوم اللجنة بوضع ملاحظة Observation على الدولة المعنية، وتوضع هذه الملاحظة في التقرير السنوي الذي يرسل

إلى لجنة المؤتمر والتي تقوم بدراسة كل حالة على حدة وتأخذ بشأنها  
التوصية المناسبة.

ويظهر تأثير لجنة الخبراء جليا بالنسبة للاتفاقيات الواردة في  
الإعلان الدولي للحقوق الأساسية للعمال والتي تتمحور حول أربعة  
مسائل:

١. الحرية النقابية والمفاوضات الجماعية.
٢. استبعاد السخرة والعمل الإجباري.
٣. إلغاء تشغيل الأطفال.
٤. إلغاء التمييز بين العمال.

وتشكل هذه الاتفاقيات محور ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين  
لسببين:

١. أن الدول الأعضاء ملزمة بإرسال تقرير سنوي خاص بهذه  
الاتفاقيات.
٢. الأهمية الممنوحة لهذه الاتفاقيات وارتباطها بحقوق الإنسان ارتباطا  
وثيقا.

وأستطيع القول بأن آلية الرقابة في منظمة العمل الدولية كان لها  
عظيم الأثر في تعديل تشريعات وطنية كثيرة وخاصة في دول الخليج  
العربي، وأذكر في هذا الصدد الأمثلة التالية:

١. إلغاء التمييز ضد المرأة في دولة الكويت والسماح لها بالعمل القضائي.

٢. إلغاء تشغيل الأطفال في سباقات الهجن في دولة الإمارات العربية المتحدة

٣. السعي نحو إلغاء الكفيل.

وفي المقابل فإن نظام الرقابة على منظمة العمل الدولية يواجه بعض المصاعب والتحديات نذكر منها ما يلي:

• أولاً: لجنة الخبراء القانونيين غير مخولة بموجب دستور المنظمة بتفسير الاتفاقيات الدولية للعمل، وما تقوم به من عمل قانوني يكتسب أهمية من خلال تاريخ اللجنة الطويل والذي بدأ في عام ١٩٢٧ ثم من خلال تكوين اللجنة على المستوى عال وتتنوع الثقافات القانونية فيها.

لا يوجد نص يقضي باحتكار اللجنة التنفيذية لتفسير الاتفاقيات الدولية للعمل ولا بالزامية تفسيراتها والتي تظل محل خلاف شديد بين الدول الأعضاء في المنظمة.

ونجد أن دستور منظمة العمل الدولية يقرر في مادته ٣٧ فقرة أن حق تفسير هذه الاتفاقيات يقع ضمن اختصاصات محكمة العدل الدولية.

ولذا يمكن القول أن ما تقوم به لجنة الخبراء القانونيين له قيمة قانونية كبيرة ولكن غير ملزم للدول الأعضاء بالنسبة للنصوص الغامضة أو بالنسبة للوقائع التي لم يرد في شأنها نص خاص.



## • ثانيا: الصعوبات التي تتعلق بتقييم الأوضاع الوطنية.

وهذه مسألة غاية في الأهمية وذلك أن المعايير الدولية لا تأخذ في الاعتبار المستوى التطور الاجتماعي والاقتصادي والثقافي في كل دولة من الدول الأعضاء، وهو ما يخلق مشكلة كبيرة بالنسبة للجنة الخبراء، فعلى سبيل المثال تسعى الدول الصناعية أو ما يسمى بدول الشمال إلى إلغاء أو التقليل من أهمية الاتفاقيات التي تحظر تشغيل النساء ليلا لأنها تعتقد أن مثل هذا الحظر يمثل قيда على المساواة المطلقة بين الرجال والنساء في الليل حيث ألغيت النصوص التشريعية التي تحرم تشغيل النساء ليلا في جميع الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي.

وهذا الأمر يمثل مشكلة كبيرة في الدول النامية أو دول الجنوب التي ينظر بعضها إلى أن تشغيل النساء ليلا ربما يخل بالآداب العامة أو ربما يعرضها للخطر بسبب نقص وسائل النقل الآمنة أو عدم توفر أسباب الراحة الليلية.

## • ثالثا: عدم حضور الدول غير المصدقة على اتفاقية ما لنظام الرقابة:

فلجنة الخبراء القانونيين لا تدرس إلا التقارير المرسلة في الدول التي صدقت على الاتفاقية المعنية، وما عداها فهو لا يدخل في اختصاص في اللجنة، ولذا فإن كثيرا من الدول التي لم تصدق على بعض الاتفاقيات خوفا من خضوعها لنظام الرقابة، وتعنى بذلك الاتفاقيات الخاصة بالحرية النقابية وتلك الخاصة بالمساواة وعدم التمييز.



**الالتزامات المترتبة على الدول الأعضاء  
بشأن معايير العمل الدولية والعربية  
والصعوبات التي تواجهها**

**الأستاذ محمد كشو**

**خبير في تشريعات العمل**

**ومعايير العمل الدولية والعربية**



## الالتزامات المترتبة على الدول الأعضاء بشأن معايير العمل الدولية والعربية والصعوبات التي تواجهها

### مقدمة:

### أهمية النشاط المعياري وأهدافه:

يعتبر النشاط المعياري من أهم نشاطات منظمتي العمل الدولية والعربية إن لم يكن أهمها حيث كان في طليعة الأسباب وراء إنشاء المنظمّتين.

ويتمثل هذا النشاط في وضع معايير أو مستويات عمل في نطاق أدوات قانونية (صكوك) تعتمد عليها أطراف الإنتاج الثلاثة على المستوى الإقليمي العربي في مؤتمر العمل العربي (معايير العمل العربية) أو على الصعيد العالمي في مؤتمر العمل الدولي (معايير العمل الدولية).

وتأخذ هذه الأدوات صيغة اتفاقية تلتزم بها الدول التي تصادق عليها أو توصية (مكملة لاتفاقية أو منفردة) تسترشد بها الدول الأعضاء وتستوحي منها تشريعاتها. وقد أخذت بعض الأدوات المعتمدة في منظمة العمل الدولية صيغة بروتوكول، وللبروتوكولات نفس الصيغة القانونية للاتفاقيات لكونها تشكّل مراجعات جزئية للاتفاقيات.

وتهدف معايير العمل الدولية والعربية أساسا إلى توفير الحماية الاجتماعية للعاملين وتأمين شروط وظروف عمل مناسبة وعادلة سعيا لبلوغ "العدالة الاجتماعية" وتحقيق ما أصبح يطلق عليه في السنوات الأخيرة "العمل اللائق للجميع" Decent work.

وبالإضافة إلى هذه الأهداف المشتركة، هناك أهداف خاصة سعت كل من المنظمتين لتحقيقها من خلال النشاط المعياري.

فبالنسبة لمنظمة العمل الدولية كانت الأهداف الاقتصادية واضحة منذ البداية إلى جانب الأهداف الاجتماعية والإنسانية، ذلك أنّ الحاجة الاقتصادية القائمة على "المنافسة الدولية" كانت من أقدم وأقوى الحجج التي ارتكزت عليها الحركة المناهضة بالتشريع الدولي للعمل وأفضت لقيام منظمة العمل الدولية.

ونلمس ذلك في ديباجة دستور المنظمة: "لما كان في تخلف أية أمة عن اعتماد ظروف عمل انسانية عقبة تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين أحوال العمال داخل بلدانها".

فالمعايير الدولية إذن تهدف إلى إيجاد نوع من المساواة في تحمل الأعباء الاجتماعية في الدول المتنافسة اقتصاديا وتجاريا (المنافسة الشريفة).

وبالنسبة لمنظمة العمل العربية- إحدى مؤسسات العمل العربي المشترك المنضوية في جامعة الدول العربية - كانت أهداف التكامل والاندماج الاقليمي العربي في الطليعة.

فمن خلال وثائق تأسيس منظمة العمل العربية (الميثاق العربي للعمل ودستور المنظمة) نرى أنّ المنظمة تأسست وغايتها الأساسية تتمثل في توحيد أو تماثل التشريعات العمالية وشروط وظروف العمل في الدول العربية كلما أمكن ذلك، وكذلك ضمان مستوى متماثل من العدالة الاجتماعية وتوفير بيئة ملائمة لتنقل الأيدي العاملة العربية بين الدول العربية في اتجاه إرساء دعائم سوق عربية مشتركة.

ونلمس بكل وضوح هذا التوجه القومي العربي في معايير العمل العربية وخاصة في الاتفاقيات الأولى: الاتفاقية رقم ١ ثم الاتفاقية المعدلة لها رقم ٦ بشأن مستويات العمل (عبارة عن قانون عمل عربي موحد)، الاتفاقية رقم ٢ ثم الاتفاقية المعدلة لها رقم ٤ بشأن تنقل الأيدي العاملة (مساواة العمال العرب الوافدين مع العمال المواطنين)، الاتفاقية رقم ٣ بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية (عبارة عن قانون عربي موحد للضمان الاجتماعي)، الاتفاقية رقم ١٤ بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية (مساواة العمال العرب الوافدين مع العمال المواطنين في الانتفاع بالتأمينات الاجتماعية).

على سبيل المثال نقرأ في ديباجة الاتفاقية رقم ١ "ومسايرة لما اتجهت إليه المادة الرابعة من الميثاق العربي للعمل... بشأن العمل على بلوغ مستويات متماثلة في تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية فإن الأطراف المتعاقدة تقرر، مدفوعة بشعور العدالة الإنسانية والغيرة القومية، الموافقة على الاتفاقية الآتي نصّها".

في ديباجة الاتفاقية رقم ٢: "لما كانت في سعيها وراء تحقيق الوحدة الشاملة حريصة على أن تجعل من الوطن العربي وحدة اجتماعية واقتصادية متكاملة، وكان ضمان حرية تنقل الأيدي العاملة في الوطن العربي حافزا للنشاط الاقتصادي، وعونا على تحقيق العمالة الكاملة".

وقد تناولت معايير العمل الدولية والعربية تقريبا كافة قضايا العمل: السن الأدنى للعمل، مدة العمل، الإجازات، الأجور، الصحة والسلامة المهنية، علاقات العمل الجماعية، التدريب المهني، التشغيل، الضمان الاجتماعي، الخ.

وهناك معايير عامة تهم كافة العاملين ومعايير خاصة لقطاعات معينة (الصناعة والتجارة، الزراعة، الموانئ، النقل البري، البناء والتشييد، العمل في البحر، المخازن، القطاع غير المنظم، الخ) أو لفئات معينة من العمال (المرأة، الأطفال، المعوقون، كبار السن، المزارعون، البحارة والصيادون، العمال المنزليون، العمال المهاجرون، إلخ).



وقد اعتمدت كلا المنظمتين منذ إنشائهما كمّا هائلا من الاتفاقيات والتوصيات كآلاتي:

- معايير العمل الدولية: ١٨٩ اتفاقية، ٢٠٤ توصية، ٦ بروتوكولات أي ما مجموعه ٣٩٩ أداة قانونية تشكّل ما يطلق عليه "القانون الدولي للعمل" علما أنّ العديد من الاتفاقيات والتوصيات لم تعد سارية المفعول بعد أن صارت بالية أو تم استبدالها بأدوات أخرى حديثة مواكبة للتطورات الحاصلة على امتداد ما يقارب قرن كامل منذ إنشاء منظمة العمل الدولية سنة ١٩١٩.

آخر الأدوات المعتمدة: الاتفاقية رقم ١٨٩ لسنة ٢٠١١ بشأن العمال المنزليين، والتوصية رقم ٢٠٤ لسنة ٢٠١٥ بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.

- معايير العمل العربية: ١٩ اتفاقية و ٩ توصيات أي ما مجموعه ٢٨ أداة قانونية، مع الإشارة إلى الصبغة الشمولية للاتفاقية رقم ١ وللاتفاقية المعدلة لها رقم ٦ بشأن مستويات العمل (بمثابة قانون عمل عربي) وإلى أنّ الاتفاقيتين رقم ١ ورقم ٢ قد سبقتا مباشرة منظمة العمل العربية لنشاطها (تم اعتمادهما من قبل وزراء العمل العرب على التوالي في ١٩٦٦ و ١٩٦٧ أي قبل بدأ نشاط المنظمة سنة ١٩٧١).

آخر الأدوات المعتمدة: الاتفاقية رقم ١٩ لعام ١٩٩٨ بشأن تفتيش العمل والتوصية رقم ٩ لعام ٢٠١٤ بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم.

ولبلوغ الأهداف المنشودة من نشاطهما المعياري، وضعت كلا المنظمتين جملة من الالتزامات على الدول الأعضاء وأقامتا نظاما للإشراف أو الرقابة لمتابعة مدى إيفاء الدول بالتزاماتها وهو نظام متشابه لحد كبير ويضم بالخصوص: لجنة خبراء خاصة بالمعايير ولجنة قارة للموضوع تجتمع في كافة دورات مؤتمر العمل الدولي أو العربي ولجنة خاصة بالحريات النقابية.

وسنسعى في هذه الورقة للتعريف بالالتزامات المترتبة على الدول الأعضاء في مجال المعايير (الجزء الأول) ثم بحث الصعوبات التي تعترض الدول العربية في الإيفاء بها والسبل الكفيلة بتجاوز هذه الصعوبات (الجزء الثاني).

### الالتزامات المترتبة على الدول الأعضاء :

بمجرد انضمام دولة ما إلى منظمة دولية أو اقليمية تترتب على هذه الدولة جملة من الالتزامات تتعهد باحترامها وتنفيذها، وعادة ما تدرج هذه الالتزامات في دستور المنظمة أو في أنظمتها.

وبالنظر لأهمية النشاط المعياري لكل من منظمتي العمل الدولية والعربية فقد ترتبت بشأنه العديد من الالتزامات على الدول الأعضاء.

هذه الالتزامات وردت بالنسبة للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في دستور المنظمة ذاته أساسا في المادتين ١٩ و ٢٢. أما بالنسبة للدول الأعضاء في منظمة العمل العربية فقد جاءت في نظام خاص هو نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية تم اعتماده منذ الدورة الأولى لمؤتمر العمل العربي المنعقدة سنة ١٩٧١ بالقاهرة ثم وقع استبداله بنظام جديد في الدورة الرابعة والعشرين للمؤتمر الملتئمة سنة ١٩٩٧ بالقاهرة (بموجب القرار رقم ١٠٤٠).

وتتعلق الالتزامات بكافة مراحل النشاط المعياري بدأ بمرحلة التحضير لمعايير العمل وصولا إلى مرحلة ما بعد التصديق على هذه المعايير (أي أثناء الحمل ثم عند الولادة ثم ما بعد الولادة).

#### ١,١ - الالتزامات خلال المرحلة السابقة لإصدار المعايير:

يدخل إصدار معايير العمل الدولية أو العربية في اختصاص مؤتمر العمل (الدولي أو العربي) أي أعلى سلطة في المنظمتين.

وعادة ما ترد المقترحات الهادفة لإصدار اتفاقية و/أو توصية حول موضوع معين من الدول الأعضاء ممثلة في أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومات، أصحاب العمل، العمال).

ويعود للدول الأعضاء أيضا قبول أو رفض تلك المقترحات في مجلس الإدارة ثم في مؤتمر العمل العربي الذي يتخذ قرارا بهذا الشأن وإذا ما أقرّ هذه المقترحات فيدرج الموضوع بجدول أعمال الدورة الموالية للمؤتمر.

وبالنسبة لمنظمة العمل الدولية فإنّ أي مقترحات بشأن إصدار اتفاقية و/أو توصية تبحث من طرف مجلس الإدارة الذي يتولى النظر في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي ويبت فيه في السنة الرابعة كما هو مبين في الجدول الزمني للإجراءات بالمرفق رقم ٩.

وحرصا على أن تأخذ معايير العمل بالاعتبار أوضاع الدول الأعضاء وتستجيب فعلا لحاجياتها، أولى النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي ونظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية المرحلة السابقة لإصدار المعايير عناية فائقة. فقد أخضعا المقترحات الخاصة بالمعايير إلى استشارة واسعة وإلى إجراءات عديدة ومطولة ونصا على جملة من الالتزامات للدول الأعضاء في هذه المرحلة الهامة.

### ١,١,١ - إرسال التشريعات والتقارير عن تطبيقها:

توافي كل دولة من الدول الأعضاء المدير العام لمكتب العمل العربي بناء على طلبه بالتشريعات السارية لديها حول موضوع الاتفاقية أو التوصية المزمع إصدارها، وبتقرير عن التطبيق

العملي لهذه التشريعات، وذلك خلال أربعة أشهر من تاريخ انتهاء دورة المؤتمر (المادة الثالثة من النظام).

### إرسال الردود على الاستبيان

يتولى مكتب العمل العربي دراسة تشريعات وتقارير الدول ويعدّ تقريراً بنتيجة دراسته ويرفق به استبياناً يرسله إلى الدول الأعضاء لإبداء رأيها.

وتلتزم الدول الأعضاء بموافاة مكتب العمل العربي بردودها على الاستبيان خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إرساله (المادة الرابعة من النظام).

على المستوى الدولي تكون الآجال أطول وهذا مفهوم باعتبار عدد الدول الأعضاء. فمكتب العمل الدولي يعدّ تقريراً عن القوانين والممارسات في مختلف البلدان ويرفقه باستبيان ويرسلهما إلى الحكومات قبل ١٨ شهراً على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي ستناقش فيه المسألة. وكما يمكن المكتب من ذكر ردود الحكومات، ينبغي أن تصله قبل ١١ شهراً من الموعد المذكور ويعدّ المكتب على أساس الردود المتلقاة، تقريراً جديداً يبيّن المسائل الرئيسية التي تتطلب أن يبحثها المؤتمر (الفقرتين ١ و ٢ من المادة ٣٩ من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي).

## ٢,١ - الالتزامات عند إصدار المعايير:

يتولى مكتب العمل العربي إعداد مشروع اتفاقية أو توصية على ضوء ردود الدول على الاستبيان وبالاستعانة بذوي الخبرة كلما اقتضى الأمر ذلك ويرسله المدير العام إلى الدول الأعضاء قبل انعقاد الدورة التالية للمؤتمر.

وهناك العديد من الضمانات نص عليها النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي ونظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية لتكون الأداة القانونية المقترحة موضوع مشاورات واسعة ومناقشات مستفيضة تساهم فيها أطراف الإنتاج الثلاثة لكافة الدول الأعضاء حتى تعكس إرادة كل هذه الأطراف وتستجيب لحاجياتها.

ونذكر من بين هذه الضمانات ما يلي:

أ- إرسال مشروع الاتفاقية أو التوصية من المدير العام لمكتب العمل العربي إلى الدول الأعضاء قبل انعقاد الدورة التالية للمؤتمر بشهرين على الأقل (المادة الخامسة من النظام):

وذلك لإتاحة متسع من الوقت لدراسة المشروع من أطراف الإنتاج الثلاثة في كل دولة - بصفة منفردة أو مشتركة - قبل قدوم وفودها إلى المؤتمر والتهيأ بالتالي إلى مناقشة المشروع.

على المستوى الدولي يعدّ مكتب العمل الدولي على أساس الردود المتلقاة من الدول تقريراً جديداً يبيّن المسائل الرئيسية التي تتطلب أن يبحثها المؤتمر ويرسلها إلى الحكومات بحيث يصلها قبل ٤ أشهر على الأقل من موعد افتتاح دورة المؤتمر التي ستناقش فيها المسألة (الفقرة ٣ من المادة ٣٩ من النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي).

## ب- بحث مشروع الاتفاقية أو التوصية في مناقشتين في دورتين متتاليتين للمؤتمر:

يعرض المدير العام لمكتب العمل العربي مشروع الاتفاقية أو التوصية على المؤتمر لمناقشة أولى (المادة السادسة) ويتولى مكتب العمل العربي تعديل المشروع وفق توجيهات المؤتمر ويرسل المشروع المعدّل إلى الدول الأعضاء خلال أربعة أشهر من تاريخ انتهاء دورة المؤتمر التي جرت فيها المناقشة الأولى (المادة السابعة).

ويعرض المدير العام هذا المشروع على المؤتمر في دورته التالية للمناقشة الثانية (المادة الثامنة).

وتتم المناقشتان الأولى والثانية في لجنة ثلاثية التركيبية تكون للغرض وتعرض نتائج أعمالها على المؤتمر.

وهناك التزام من الدول الأعضاء بأطراف الإنتاج الثلاثة بالمساهمة بجدية في المناقشتين. وإن لم يرد هذا الالتزام في النظام فهو ضمني وأدبي لأنّ الأداة التي ستفضي إليها المناقشات ستعرض على التصويت في المؤتمر وفي حالة إقرارها تدخل ضمن مجموعة معايير العمل العربية وتترتب عنها العديد من الالتزامات للدول.

ونفس الشيء على المستوى الدولي فالقاعدة هي أن تبحث مشاريع الاتفاقيات والتوصيات في مناقشتين على مدار دورتين من دورات المؤتمر (مناقشة مزدوجة). ويجوز لمجلس الإدارة في حالات الاستعجال الخاصة أو ظروف خاصة أخرى أن يقرر إحالة مسألة ما إلى المؤتمر لتكون محل مناقشة مفردة (الفقرة ٥ من المادة ٣٤ من النظام الأساسي).

ج- اشتراط حصول الاتفاقية أو التوصية على موافقة ثلثي المندوبين المشاركين في المؤتمر لإقرارها:

المادة التاسعة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية والمادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية.

٣,١ - الالتزامات خلال المرحلة بعد إصدار المعايير وقبل التصديق:

لا يمثّل إصدار معايير عمل - في صيغة اتفاقية أو توصية - هدفا في حد ذاته وإنما وسيلة لتطوير تشريعات العمل الوطنية.



وعليه فبعد إصدار المعايير مباشرة تبدأ مجموعة أخرى من الالتزامات لحفز الدول الأعضاء على الاهتمام بتلك المعايير والانخراط فيها بالتصديق عليها إن كانت اتفاقيات أو بالاسترشاد بأحكامها إن كانت توصيات.

ويأتي العرض على السلطات المختصة بالتصديق في طليعة هذه الالتزامات ثم هناك الالتزام بإرسال التقارير السنوية حول الإجراءات المتخذة لتسهيل التصديق على الاتفاقيات غير المصدق عليها أو للاسترشاد بالتوصيات.

### ١,٣,١ - العرض على السلطات المختصة بالتصديق:

وفقا للمادتين العاشرة والحادية عشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية يوافي مكتب العمل العربي الدول الأعضاء بنص الاتفاقية أو التوصية كما أقرها المؤتمر خلال ثلاثة أشهر من تاريخ إقرارها وذلك إن كانت اتفاقية لعرضها على السلطات المختصة لاتخاذ ما تراه مناسبا من تصديق أو غيره وإن كانت توصية لموافاة المكتب بما تم اتخاذه بشأنها.

العرض على السلطات المختصة كان ولا يزال أكثر الالتزامات إثارة للجدل حيث برزت اختلافات من ناحية حول تحديد "السلطات المختصة" التي يتم لديها العرض ومن ناحية أخرى حول مفهوم "العرض" ذاته.

المسألة الأولى قد حسمت في اتجاه أن المقصود بالسلطة المختصة هي التي يعود إليها- وفقا لدستور كل دولة- التصديق على المعاهدات والاتفاقيات أي في غالبية الدول العربية السلطة التشريعية المتمثلة في البرلمان وفي غيابه وفي بعض الدول العربية السلطة التنفيذية العليا (مجلس الوزراء) كما هو الشأن في السعودية وقطر وعمان.

وقد أكدت لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل العربية هذا الرأي في أكثر من مرة وآخرها في تقريرها المعروض على الدورة ٤٢ لمؤتمر العمل العربي (الكويت، أبريل ٢٠١٥) حيث نقرأ في الملاحظة الخامسة من الملاحظات العامة ما يلي:

"تؤكد اللجنة على ما سبق أن أشارت إليه في العديد من التقارير السابقة من أن المقصود بما ورد في المادة العاشرة من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية بعرض الاتفاقية على السلطات المختصة لاتخاذ ما تراه مناسبا لها من تصديق أو غيره، هو عرضها على السلطة التي تملك صلاحية اتخاذ مثل هذا القرار كما هو منصوص عليه في دستورها وهذا العرض لا يعتبر متحققا إلا بعرض الاتفاقية على السلطة التي تختص بالتصديق على الاتفاقيات في الدولة- بغض النظر على تسميتها- أما خلاف ذلك من أي إجراءات إدارية فإنه لا يعدّ عرضا كما تنص عليه المادة المذكورة" (هذه الملاحظة وردت بنفس الصيغة في تقرير اللجنة المعروض على الدورة ٤١ للمؤتمر القاهرة، سبتمبر ٢٠١٤).

أما المسألة الثانية فلا تزال المواقف بشأنها متباينة وخاصة حول ما إذا كان إبلاغ الاتفاقية إلى السلطة المختصة للعلم كاف أم يجب أيضا بيان القرار المعتمد.

وقد أخذت لجنة الخبراء القانونيين موقفا في اتجاه اشتراط بيان موقف السلطة وأكدته في العديد من تقاريرها وآخرها التقرير المعروض على الدورة ٤٢ لمؤتمر العمل العربي ٢٠١٥.

حيث جاء في الملاحظة الثالثة من الملاحظات العامة للجنة ما يلي:

"تؤكد اللجنة على ما سبق التنويه إليه في العديد من التقارير في السنوات السابقة إلى أنّ عرض الاتفاقيات على السلطة المختصة والذي تلتزم به الدولة يكون الغاية منه بيان قرار هذه السلطة بشأن التصديق على الاتفاقية أو غيره، وليس مجرد الاطلاع على الاتفاقية لغرض العلم بها.

وبالتالي فإنّ اللجنة ترى أنّ عرض الاتفاقية على السلطة المختصة للاطلاع عليها، لا يجعل الدولة قد أوفت بما عليها من التزامات بالعرض على النحو المطلوب، وتظل مطالبة بالعرض مجددا حتى تقرر السلطة ما تراه بشأن التصديق أو غيره." (هذه الملاحظة وردت بنفس الصيغة في تقرير اللجنة المعروض على الدورة ٤١ للمؤتمر ٢٠١٤).

كما أوضحت لجنة الخبراء القانونيين أنّ الاختلاف بين التشريع الوطني والاتفاقية لا يحول دون عرضها على السلطات المختصة بالتصديق. وقد أكدت موقفها هذا في تقريرها الأخير المعروض على الدورة ٤٣ لمؤتمر العمل العربي (القاهرة، ١٠-١٧ أفريل ٢٠١٦) حيث جاء في الملاحظة الأولى من ملاحظاتها العامة ما يلي: "لاحظت اللجنة أنّ بعض من الدول الأعضاء أشارت في تقاريرها إلى أنّ عدم عرضها الاتفاقيات على السلطة المعنية بالتصديق، يرجع إلى وجود اختلافات بين تشريعها الوطني والنصوص الواردة في هذه الاتفاقيات. وترى اللجنة إزاء هذا الأمر أنّ المبررات المشار إليها يجب أن لا تكون عائقاً دون قيام الدول الأعضاء بعرض هذه الاتفاقيات على السلطة المختصة بالتصديق، ومن ثم تعديل تشريعها الوطني بما ينسجم مع هذه المعايير، وهو ما يؤدي إلى تحقيق أحد أهم الأهداف التي قامت منظمة العمل العربية من أجلها وهو توحيد وتقارب تشريعات العمل في الدول العربية".

هذا وتجدر الإشارة إلى أنّ الالتزام بعرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات المختصة كان موضوع جدل أيضاً في منظمة العمل الدولية واستوجب توضيحه إصدار مذكرة خاصة بالموضوع (Mémorandum) من مكتب العمل الدولي، وقد اعتمد مجلس الإدارة صيغة منقحة من المذكرة في مارس ٢٠٠٥. ونجد بها نفس المواقف التي اعتمدتها لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل العربية (للتفاصيل الرجوع إلى المرفق رقم ١٠).

## ١، ٣، ٢ - إرسال التقارير السنوية حول الاتفاقيات غير المصدقة:

### • على المستوى العربي:

وفقا للمادة ١٢ من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية يقوم مكتب العمل العربي بإعادة مفاتحة الدول العربية بعد كل دورتين للمؤتمر لموافاته برأيها عما تم اتخاذه من إجراءات بشأن الاتفاقية أو التوصية وعرض ذلك على المؤتمر.

وتلتزم الدول الأعضاء بموافاة مكتب العمل العربي بالإجراءات المتخذة لتسهيل التصديق على الاتفاقيات التي لم يتم التصديق عليها مع الإشارة إلى الصعوبات التي تحول دون التصديق. ويتم ذلك بموجب تقارير سنوية ترسلها الدول الأعضاء إلى مكتب العمل العربي بناء على طلبه ووفقا للنماذج المعدة من قبله (المادة ١٦ من النظام).

ولا يهدف هذا الالتزام إلى إجبار الدول الأعضاء على التصديق لأنّ هذا قرار سيادي ويحق للدولة التصديق على الاتفاقية أو إرجاء التصديق إلى وقت لاحق أو عدم التصديق.

فالهدف إذن هو أن تأخذ الدول الأعضاء الاتفاقية التي أقرّها المؤتمر بكامل الجدية والاهتمام وأن يظل الحوار متبادلا بشأنها مع مكتب العمل العربيويكون هناك تواصل مستمر لبحث الصعوبات التي تعيق التصديق ويمكن لمكتب العمل

العربي مساعدة الدولة قدر الإمكان لتجاوز هذه الصعوبات من خلال تقديم المشورة وإقامة الحلقات النقاشية أو الدورات التدريبية.

ولا تمثل الاختلافات القائمة بين التشريعات الوطنية ومضمون الاتفاقية أو عدم وجود تغطية تشريعية لبعض أحكام الاتفاقية عائقاً في حدّ ذاته، ذلك أنّ التشريعات قابلة دوماً للتعديل ويمكن أن يمثل التصديق دافعاً لتطوير هذه التشريعات ومواكبتها للاحتياجات الجديدة لأطراف الإنتاج، وهذا بدوره يساهم في تحقيق أحد الأهداف التي تسعى منظمة العمل العربية إلى بلوغها من خلال نشاطها المعياري وهو وجود مستويات متماثلة في تشريعات العمل العربية.

#### • على المستوى الدولي:

نص دستور منظمة العمل الدولية بدوره على الالتزام بتقديم تقارير من الدول لأعضاء عن الاتفاقيات غير المصدقة وعن التوصيات.

فقد نصت المادة ١٩ من الدستور بالفقرتين ٥ (هـ) و ٦ (د) على أن تتعهد كل دولة عضو بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بموقفها القانوني والعملي إزاء المسائل التي تعالجها الاتفاقية

غير المصدقة أو التوصية مع عرض المدى الذي تم بلوغه أو يعتزم بلوغه من إنفاذ أحكام الاتفاقية أو التوصية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الاتفاقيات الجماعية أو أي طريق آخر وبيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية المذكورة.

وفي الممارسة العملية يتم تقديم التقارير المطلوبة بموجب المادة ١٩ (أي التقارير حول الاتفاقيات غير المصدقة والتوصيات) حسب موضوع الدراسة الاستقصائية للجنة الخبراء.

وتجدر الملاحظة أنّ لجنة الخبراء تصدر دراسة استقصائية في كل سنة تتناول الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بالموضوع الذي تم اختياره من مجلس الإدارة.

وتكتسي الدراسات الاستقصائية أهمية بالغة لقيمتها القانونية ثم لكونها تناقش من طرف لجنة تطبيق المعايير في المؤتمر وتمثل مناسبة للوقوف على موقف الدول الأعضاء من المعايير موضوع الدراسة وبحث الصعوبات التي تحول دون الانخراط فيها وكذلك الترويج لهذه المعايير إن كانت لا تزال صالحة أو تقديم المقترحات لمراجعتها وتعديلها إن كانت بعض أحكامها تثير فعلا إشكالات.

وبعد إصدار إعلان منظمة العمل الدولية لسنة ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة قرر مجلس الإدارة أن تتسق مواضيع الدراسات الاستقصائية مع مواضيع المناقشات المتكررة السنوية في المؤتمر بموجب هذا الإعلان.

بالنسبة لسنة ٢٠١٦ طلب من الحكومات بموجب المادة ١٩ من الدستور أن تقدّم تقارير كأساس للدراسة الاستقصائية حول الصكوك المتعلقة بالعمال المهاجرين وفي سنة ٢٠١٧ ستكون الدراسة الاستقصائية حول الأدوات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية.

### ١,٣,٣ - الالتزامات المتعلقة بالتوصيات:

رغم كون التوصيات لا تفتح للتصديق الذي يعني فقط الاتفاقيات، فإنّها بدورها ترتّب التزامات على الدول الأعضاء حتى تهتم بها وتأخذها مأخذ الجدّ فلا تذهب المجهودات التي بذلت لإصدارها سدى ويتحقق الهدف من إقرارها والتمثل في الاسترشاد بأحكامها في مراجعة وتطوير التشريعات الوطنية. فالتوصيات هي أدوات قانونية على غرار الاتفاقيات وتمثّل مصدرا تشريعيًا للدول الأعضاء.

وعادة ما تكون التوصيات أكثر تفصيلا من الاتفاقيات. ويمكن إقرارها كأدوات مكمّلة للاتفاقيات أو كأدوات مستقلة منفردة.



وقد صدرت لحدّ الآن ٩ توصيات عمل عربية ثمانية منها مكّمة لاتفاقيات وواحدة فقط وهي الأخيرة منفردة (التوصية رقم ٩ لعام ٢٠١٤ بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم). وتتمثل التزامات الدول الأعضاء تجاه التوصيات في ما يلي:

أ- موافاة مكتب العمل العربي بما تم اتخاذه بشأنها (المادة ١١ من النظام).

ووفقا للمادة ١٢ من النظام يقوم مكتب العمل العربي بإعادة مفاتحة الدول العربية بعد كل دورتين للمؤتمر لموافاته برأيها عمّا تم اتخاذه من إجراءات بشأن التوصيات وعرض ذلك على المؤتمر (مثل الاتفاقيات).

ب- موافاة المكتب بتقارير سنوية تتضمن التدابير المتخذة للاسترشاد بأحكام التوصيات ومدى مراعاة هذه الأحكام (المادة ١٦ من النظام - الفقرة ٣).

وتجدر الملاحظة أنّ نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية عند تناوله التزام الدول بعرض الصكوك على السلطات المختصة أشار فقط للاتفاقيات ولم يذكر التوصيات أما دستور منظمة العمل الدولية (المادة ١٩) فقد نص على شمول التزام العرض لكافة الصكوك سواء كانت اتفاقيات أو توصيات (أو بروتوكولات) كما أنّ توصيات العمل الدولية تشملها الدراسات الاستقصائية التي تعدها لجنة

الخبراء على غرار الاتفاقيات غير المصدق عليها المتعلقة بنفس الموضوع.

#### ١,٤ - الالتزامات ما بعد التصديق:

لا شك أنّ منظمتي العمل الدولية والعربية تشجّعان الدول الأعضاء على التصديق على الاتفاقيات الصادرة عنهما وتدعمان جهودها وتساعدانها للغرض ولكن لا يعتبر التصديق هدفا في حد ذاته وإنما هو وسيلة لتحقيق جملة من الأهداف المنشودة من النشاط المعياري للمنظمتين.

ولبلوغ هذه الأهداف نص دستور منظمة العمل الدولية ونظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية على العديد من الالتزامات المترتبة على تصديق الاتفاقيات من الدول الأعضاء وبالأخص ما يلي:

#### ١,٤,١ - تنفيذ الاتفاقيات المصدقة:

أول التزام للدولة التي تصدق على اتفاقية يتمثل في تنفيذ الأحكام الواردة بهذه الاتفاقية وهذا يستوجب اتخاذ جملة من الخطوات والإجراءات وبالأخص ما يلي:

## أ- ملاءمة التشريع الوطني مع أحكام الاتفاقية:

هذا يعني إزالة الأحكام الواردة في التشريع الوطني (قانون العمل، قانون الضمان الاجتماعي وأية قوانين أخرى أو لوائح وأنظمة وقرارات تطبيقية) المخالفة لمواد الاتفاقية التي التزمت بها الدولة.

وللدولة الحق في التصديق على مواد الاتفاقية كلها أو بعضها وفقا لما تجيزه الاتفاقية وتكون ملزمة فقط بالمواد التي صادقت عليها في حالة التصديق الجزئي.

كما يعني التغطية التشريعية لأحكام الاتفاقية أي إضافة مواد في القوانين الوطنية أو إصدار نصوص تطبيقية لتلك القوانين تتضمن أحكاما مقابلة لتلك الواردة في الاتفاقية.

وتجدر الملاحظة أنّ معظم دساتير الدول العربية تضع الاتفاقيات والمعاهدات المصدق عليها من الدولة في مرتبة أعلى من القوانين المحلية أي أنّ الأولوية في التطبيق تكون لبنود الاتفاقية حتى وإن لم تكن لها تغطية تشريعية في تلك القوانين أو عند وجود اختلاف بين المصدين التشريعيين.

كما تجدر الإشارة إلى أنّ التصديق على اتفاقية يجب أن لا يؤثر على أي قانون أو نظام أو تطبيق عملي أو حكم قضائي

أو اتفاق جماعي كان يمنح للعامل شروطاً أفضل مما ورد في الاتفاقية.

هذا الموقف أكدته لجنة الخبراء القانونيين في تقريرها الأخير المعروض على الدورة ٤٣ لمؤتمر العمل العربي ٢٠١٦ حيث ذكرت في الملاحظة الرابعة من ملاحظاتها العامة ما يلي: "تؤكد اللجنة على أنّ المعايير تضع الحدود الدنيا لما ينبغي أن يكون عليه التشريع الوطني، وبالتالي فإنّ أية امتيازات إضافية تقرّها التشريعات الوطنية تعتبر حافزاً للتصديق عليها".

#### ب- التنفيذ العملي لأحكام الاتفاقية:

لا يكفي أن يكون التشريع الوطني منسجماً ومتلائماً مع أحكام الاتفاقية بل ينبغي أيضاً التطبيق الفعلي لهذا التشريع ومن ثمّ لأحكام الاتفاقية.

#### ١, ٤, ٢- إرسال التقارير السنوية حول الاتفاقيات المصدقة:

##### أ- موافاة مكتب العمل الدولي أو العربي بالتقارير:

توافي الدول الأعضاء مكتب العمل الدولي أو العربي، بناءً على طلبه، بتقارير عن الاتفاقيات التي صدّقت عليها تبين مدى توافق التشريع الوطني مع تلك الاتفاقيات ومدى التطبيق

العملي لأحكام هذه الاتفاقيات أو أجزائها الملزمة لها (في حالة التصديق الجزئي). وقد ورد هذا الالتزام بالمادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية وبالمادة ١٦ (الفقرة الأولى) من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

وتقدّم التقارير في كل سنة حول مجموعة من الاتفاقيات المصدقة يتم تحديدها وفقا للدورية المقررة من مكتب العمل الدولي أو العربي.

وينبغي تقديم هذه التقارير في الآجال المحددة ووفقا للنماذج المعدة للغرض من قبل مكتب العمل الدولي أو العربي.

بالرجوع إلى نماذج التقارير الخاصة باتفاقيات العمل العربية نلاحظ أنه تم إعدادها بنفس النمط حيث يتضمن كل نموذج قسمين:

- القسم الأول يتضمن بيانات عامة (بيان النص التشريعي أو ما في حكمه والذي صدّقت الدولة بموجبه على الاتفاقية مع إرفاق أرقام وتواريخ النصوص التشريعية السارية واللوائح الإدارية التي لها علاقة بأحكام الاتفاقية).

- القسم الثاني يتضمن طلب معلومات حول التشريعات السارية التي تغطي أحكام الاتفاقية (كل مادة على حده) وبيان أوجه

التوافق أو التعارض أو النقص في التشريع الوطني مقابل أحكام الاتفاقية.

كما يتضمن النموذج أسئلة من شأن الإجابة عنها إعطاء معلومات حول الالتزام بأحكام الاتفاقية وتطبيقها العملي.

وتجدر الملاحظة أنّ نماذج التقارير الخاصة باتفاقيات العمل العربية متشابهة بقدر كبير مع نماذج التقارير الخاصة باتفاقيات العمل الدولية حيث أنّ البيانات المطلوبة هي نفسها تقريبا.

#### ب- التفاعل الإيجابي مع أجهزة الإشراف المعنية بمعايير العمل:

أنشأت منظمة العمل العربية وعلى غرار منظمة العمل الدولية أجهزة للإشراف أو الرقابة خاصة بمعايير العمل تتولى متابعة تنفيذ اتفاقيات العمل العربية من قبل الدول الأعضاء للتأكد من الوفاء بها وبالتالي ضمان تحقيق الأهداف المرجوة من النشاط المعياري للمنظمة.

وقد حدد نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية في المادة ١٨ تركيبة ومهام هذه الأجهزة وهي:

## • لجنة الخبراء القانونيين:

### تتولى بالخصوص:

- إجراء الدراسة القانونية للتشريعات ذات العلاقة والتقارير التي ترسلها الدول الأعضاء وفقا لنظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

- النظر في الطلبات المقدمة إلى مكتب العمل العربي إزاء أية دولة عضو لا تقوم بالتزاماتها في تنفيذ الاتفاقية التي صدقت عليها.

وتعدّ هذه اللجنة تقريراً بنتائج أعمالها يعرض على مجلس الإدارة لدراسته ورفعته إلى المؤتمر العام مشفوعاً بملاحظاته وتوصياته.

تتكون لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل العربية من ٥ أعضاء في حين تضم لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بمنظمة العمل الدولية من ٢٠ عضواً من بينهم حالياً عضوين من المنطقة العربية السيد رشيد فيلاي مكناسي من المغرب والسيدة ليلي عازوري من لبنان.

## • لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات:

تتبع هذه اللجنة عن مؤتمر العمل العربي في كل دوراته (أي أنها لجنة قارة) وهي ثلاثية التكوينية يشارك في أعمالها ممثلو أطراف الإنتاج الثلاثة المشاركة في المؤتمر.

وتقوم هذه اللجنة بالمهام التالية:

- النظر في تقرير لجنة الخبراء القانونيين وملاحظات وتوصيات مجلس الإدارة بشأنه، واتخاذ التوصيات التي تراها مناسبة بهذا الصدد.

- النظر في مدى قيام أية دولة عضو بعرض الاتفاقيات على السلطات المختصة.

وترفع اللجنة تقريراً بنتائج أعمالها للمؤتمر.

ولتتمكن أجهزة الإشراف سابقة الذكر من ممارسة المهام الموكولة إليها تلتزم الدول الأعضاء بالتفاعل الإيجابي والتعاون معها وبالأخص إرسال الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين والمشاركة في أعمال لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات المنبثقة عن المؤتمر وبيان مدى الاستجابة للملاحظات المبداة بشأنها والخطوات التي تعتمزم الدولة القيام بها في الغرض.



## ١, ٥ - التشاور الثلاثي بشأن معايير العمل:

تكريسا لمبدأ الثلاثية الذي تقوم عليه منظمة العمل العربية على غرار منظمة العمل الدولية، ينص نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية (في المادة ١٧) على أن "تراعي حكومات الدول الأعضاء عند إعدادها الردود والتقارير التي ترسلها إلى مكتب العمل العربي بشأن تنفيذها لأحكام هذا النظام، التنسيق مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال لديها".

كما نلاحظ جاءت أحكام النظام في صيغة عامة وتحدثت عن "التنسيق" دون توضيح كيفية هذا التنسيق وإجراءاته، وربما يكون عدم التفصيل هذا مقصودا من واضعي النظام مراعاة للاختلاف الكبير ما بين الدول العربية في مجال تنظيم علاقات العمل الجماعية وتكريس مبدأ الثلاثية وبالتالي ترك الأمر للممارسة حسب وضعية كل دولة.

وتجدر الإشارة إلى أنّ منظمة العمل الدولية أولت اهتماما كبيرا بهذا الموضوع وأصدرت اتفاقية خاصة بالمشاورات الثلاثية حول معايير العمل الدولية وهي الاتفاقية رقم ١٤٤ لعام ١٩٧٦ وأرفقتها بتوصية (التوصية رقم ١٥٢). وتتناول هاتان الأداتان بشكل مفصل المسائل التي يتم التشاور بشأنها وأشكال هذا التشاور.

واعتباراً لأهمية الاتفاقية رقم ١٤٤ فقد أدرجتها المنظمة ضمن الاتفاقيات الأربعة المتعلقة بالإدارة السديدة (الحوكمة) أو ذات الأولوية علماً أنّ ١٣٩ دولة قد صادقت عليها منها ١٠ دول عربية (الرجوع إلى المرفق رقم ٢).

### الصعوبات في الوفاء بالالتزامات وسبل تجاوزها:

تجد غالبية الدول العربية صعوبات في الإيفاء بالتزاماتها المتصلة بمعايير العمل العربية والدولية.

ويأخذ الإخلال بالالتزامات العديد من الأشكال وهي تعني تقريباً كافة الالتزامات وبصفة خاصة العرض على السلطات المختصة وإرسال التقارير على الاتفاقيات المصدقة أو غير المصدقة، والتصديق على الاتفاقيات.

ونستعرض في ما يلي أهم أشكال الإخلال بالالتزامات وأسبابها والحلول المقترحة لمعالجتها.

### ١،٢ - أشكال الإخلال بالالتزامات:

#### ١،١،٢ - عرض الصكوك على السلطات المختصة بالتصديق:

يرتدي الالتزام بعرض الاتفاقيات على السلطات المختصة أهمية كبيرة في ضمان الفعالية للنشاط المعياري للمنظمة. ويبدو تنفيذه لأول وهلة

سهلا وبالرغم من ذلك فهو الالتزام الذي يثير أكبر جدل كما سبق بيانه وهو أيضا الذي تتعلق به أكثر الإخلالات وبأشكال عديدة، نذكر منها بالأخص ما يلي:

#### أ- عدم عرض الصكوك الدولية والعربية على السلطات المختصة:

حالات عدم العرض كثيرة وتعني عدّة دول عربية كما يتبيّن من المرفق رقم ٦.

#### ب- العرض غير مكتمل الشروط:

في بعض الحالات تبلغ الدول الأعضاء مكتب العمل العربي بأنها قامت بالعرض ولكن لجنة الخبراء القانونيين لا تقبل به لكونه غير مكتمل الشروط. فإما أن يكون العرض تم فقط لدى جهات حكومية وليس أمام السلطة المختصة بالتصديق وهي في غالبية الدول البرلمان، أو أنّ الحكومة اكتفت بإرسال الصكوك إلى البرلمان لمجرد العلم دون تحديد الموقف المعتمد تجاهها (التصديق أو إرجاء التصديق أو عدم التصديق).

وقد أكّدت لجنة الخبراء القانونيين على موقفها في الموضوع في العديد من تقاريرها في السنوات الأخيرة ومنها تقرير ٢٠١٤ و ٢٠١٥ والذي مفاده أنّ "عرض الاتفاقيات على السلطات المختصة والذي تلتزم به الدولة يكون الغاية منه بيان قرار هذه

السلطة بشأن التصديق على الاتفاقية أو غيره وليس مجرد الاطلاع على الاتفاقية لغرض العلم بها. وبالتالي فإن اللجنة ترى أنّ عرض الاتفاقية على السلطة المختصة للاطلاع عليها لا يجعل الدولة قد أوفت بما عليها من التزامات بالغرض على النحو المطلوب، وتظل مطالبة مجدداً حتى تقرر السلطة ما تراه بشأن التصديق أو غيره".

### إرسال التقارير عن الاتفاقيات المصدقة وغير المصدقة:

يعتبر إرسال التقارير المطلوبة من الدول الأعضاء بشأن الاتفاقيات المصدّقة أو غير المصدّقة أمراً على غاية من الأهمية لأنّ سير نظام الإشراف في مجال معايير العمل يستند في المقام الأول إلى المعلومات التي تقدّمها الحكومات في تقاريرها. وعليه فإنّ الإخلال بهذا الالتزام يعيق عمل أجهزة الإشراف أي لجنة الخبراء ولجنة المؤتمر المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولا يسمح لها بالتداول مع الدول المعنية.

ويأخذ الإخلال بهذا الالتزام عدّة أشكال أخطرها عدم إرسال التقارير تماماً.

### أ- عدم إرسال التقارير:

من خلال دراسة التقارير المعروضة بعنوان البند (تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية) على مؤتمر العمل العربي في دوراته الستة

الأخيرة (الدورات من ٣٨ إلى ٤٣) يتبيّن أنّ درجة الالتزام بإرسال التقارير السنوية والردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين متدنية جدًا.

فكما هو مبين في المرفق رقم ٤؛ لم تتجاوز التقارير السنوية المرسلة من الدول الأعضاء إلى مكتب العمل العربي في السنوات الستة الأخيرة (٢٠١١-٢٠١٦) نسبة ٣٥% أما الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين فلم تتعدّ خلال نفس الفترة نسبة ٢٩%.

وللمقارنة نشير إلى أنّ التقارير التي تلقاها مكتب العمل الدولي بعنوان سنة ٢٠١٦ عن تطبيق الاتفاقيات المصدقة بلغت نسبة ٦٩,٧% من التقارير المطلوبة (٧١,٧١% سنة ٢٠١٥ و ٧٤,١٢% سنة ٢٠١٤)، علما أنّ عدد الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ١٨٦ دولة وعدد اتفاقيات العمل الدولية ١٨٩ اتفاقية.

وقد ورد في تقرير لجنة الخبراء بمنظمة العمل الدولية المعروض على الدورة الأخيرة لمؤتمر العمل الدولي (الدورة ١٠٥، جوان ٢٠١٦) ذكر الصومال من بين ١٤ دولة لم ترسل أي من التقارير المطلوبة عن الاتفاقيات المصدقة خلال العامين الماضيين أو أكثر (الفقرة ٢٤ من التقرير). كما ورد ذكر ٣ دول عربية (جيبوتي، لبنان، اليمن) ضمن ٣٧ دولة لم ترسل ردودا على مجمل أو معظم ملاحظات لجنة الخبراء (الفقرة ٢٩ من تقرير اللجنة).

وبالرجوع إلى الوضعية الخاصة بكل دولة في قاعدة البيانات بموقع  
واب منظمة العمل الدولية (NORMLEX) يتبين أن معظم الدول العربية  
أرسلت لمكتب العمل الدولي كل التقارير المطلوبة منها بعنوان سنة  
٢٠١٦.

في المقابل نلاحظ من المرفق رقم ٥ أن عددا كبيرا من الدول العربية  
معنية بعدم إرسال التقارير أو الردود في السنوات الأربعة الأخيرة. فبالنسبة  
للتقارير السنوية غير المرسلة: ١٤ دولة سنتي ٢٠١٣ و ٢٠١٤ و ٨ دول  
سنة ٢٠١٥ و ٣ دول سنة ٢٠١٦ وبالنسبة للردود على ملاحظات لجنة  
الخبراء القانونيين: ١٠ دول سنة ٢٠١٣، ٦ دول سنة ٢٠١٤، ٧ دول سنة  
٢٠١٥ و ١٠ دول سنة ٢٠١٦.

وتتعلق التقارير غير المرسلة من طرف كل دولة بعدد محدود من  
الاتفاقيات باستثناء جيبوتي وموريتانيا اللتان لم ترسلا أي تقرير من التقارير  
السنوية منذ فترة طويلة وانضافت لهما سوريا في السنوات الأخيرة نظرا  
للوضع الذي تعيشه ولتعلق عضويتها في المنظمات العربية بقرار من  
جامعة الدول العربية.

#### ب - إرسال تقارير ليس على النحو المطلوب:

هناك العديد من التقارير ترسل ولكن ليس على النحو المطلوب وما  
انفكت لجنة الخبراء القانونيين تؤكد على ضرورة الالتزام في إعداد التقارير  
بكافة الشروط حتى تتمكن من ممارسة مهامها بشكل طبيعي.

ونذكر من بين الإخلالات بالخصوص ما يلي:

#### - إرسال التقارير بشكل متأخر:

من المهم التزام الدول الأعضاء بالمواعيد التي يحددها مكتب العمل العربي لتزويده بالتقارير والردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين لتتمكن من الاطلاع عليها قبل وقت كاف من موعد اجتماعاتها الدورية وإبداء ملاحظاتها بشأنها وهي ملاحظات تدرج في تقرير اللجنة الذي يرفع إلى مجلس إدارة المنظمة ثم إلى مؤتمر العمل العربي.

ظاهرة التأخير موجودة أيضا بالنسبة للتقارير المطلوبة من مكتب العمل الدولي وما انفكت لجنة الخبراء تشير إلى فداحتها (نسبة التقارير المتلقاة في الأجل أي ١ سبتمبر ٢٠١٥ متدنية ٣٨,٧% فقط من التقارير المطلوبة بعنوان سنة ٢٠١٦).

#### - إرسال التقارير دون الالتزام بالنماذج:

ما فتئت لجنة الخبراء القانونيين تؤكد على أهمية أن تكون التقارير والردود وفقا للنماذج وهو التزام نص عليه صراحة نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية في المادة ١٦.

## - ردود منقوصة أو غير واضحة بالقدر الكافي:

كثير من الردود المرسلة من الدول الأعضاء ليست واضحة أولاً تتضمن كافة المعلومات المطلوبة مما يقف حائلاً أمام لجنة الخبراء القانونيين في تأكدها من تطبيق هذه الدول لنص الاتفاقية المصدق عليها بشكل سليم.

ونذكر من أهم النقائص المسجلة بهذا الصدد من قبل اللجنة: اقتصار العديد من تقارير الدول الأعضاء على البيانات المتعلقة بالتغطية التشريعية لأحكام الاتفاقية المصدقة دون تقديم المعلومات حول التطبيق العملي أو العكس الاقتصار على التطبيق العملي دون بيان التطبيق التشريعي. ومن المفروض أن يوضح التقرير التطبيق التشريعي والعملي معا حتى يمكن للجنة معرفة إن كانت الدولة أوفت أم لا بالتزاماتها بشأن الاتفاقيات المصدقة.

ومن النقائص المتكررة في العديد من التقارير المتعلقة بالاتفاقيات غير المصدقة: عدم ذكر الصعوبات التي تحول دون التصديق على الاتفاقية وهو أمر هام حتى يتمكن مكتب العمل العربي من التعرف على الصعوبات والتعاون مع الدول الأعضاء ومساعدتها على تجاوز تلك الصعوبات وتسهيل التصديق على اتفاقيات العمل العربية.



## ج- غياب التشاور الثلاثي حول التقارير:

عدم مراعاة أحكام المادة ١٧ من نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية المتعلقة بالتنسيق مع منظمات أصحاب العمل والعمال عند إصدار الردود والتقارير التي ترسلها الحكومات إلى مكتب العمل العربي.

### ٢، ١، ٣- ضعف التصديق على اتفاقيات العمل العربية:

إنّ إصدار اتفاقيات العمل العربية ليس هدفا في حد ذاته وإنما وسيلة لتحقيق جملة من الأهداف سبق شرحها وإقرار الاتفاقيات غالبا أو دائما ما يكون بإجماع الدول الأعضاء بأطراف الإنتاج الثلاثة وبعد مشاورات واسعة تمتد على سنتين. وإذا كان من حق الدول الأعضاء عدم التصديق على الاتفاقيات العربية أو الدولية فإنّ عليها التزام بالسعي وبذل الجهود للتصديق وتذليل العقبات التي تحول دون ذلك قدر الإمكان وإلا يصبح إصدار الاتفاقيات والتوصيات لا معنى له ولا فائدة ترجى منه.

وهذا ما يفسر الحرص الشديد من مكتب العمل العربي ومن أجهزة الإشراف المعنية بمعايير العمل على انخراط الدول الأعضاء في الاتفاقيات والاسترشاد بالتوصيات في تشريعاتها. وهذا الحرص نلمسه أيضا لدى منظمة العمل الدولية التي قامت بالعديد من الحملات الترويجية لحث الدول على التصديق على اتفاقيات العمل الدولية وبصفة خاصة الاتفاقيات المتعلقة بالحقوق الأساسية وبالإدارة السديدة (الحوكمة).

ولكن نلاحظ بشكل عام ضعفا في التصديق على اتفاقيات العمل العربية مقابل مستوى معقول من التصديقات على اتفاقيات العمل الدولية.

وإذا كانت المقارنة لا تستقيم تماما بالنظر لتاريخ المنظمتين (١٩١٩ بالنسبة لمنظمة العمل الدولية و ١٩٧١ بالنسبة لمنظمة العمل العربية) وعدد الاتفاقيات الصادرة عنهما (١٨٩ اتفاقية عمل دولية و ١٩ اتفاقية عمل عربية) ومحتوى هذه الاتفاقيات وخصوصياتها، ولكنها تعطي مؤشرات عن مدى إقبال الدول العربية على التصديق على اتفاقيات العمل العربية وعلى اتفاقيات العمل الدولية.

بالرجوع إلى المرفقات أرقام ١ و ٢ و ٣ نلاحظ أنّ العدد الجملي لتصديقات الدول العربية على اتفاقيات العمل الدولية يبلغ حاليا ٧٠٣ تصديقا أي بمعدل ٣٥ تصديق لكل دولة بينما عدد التصديقات على اتفاقيات العمل العربية لم يتجاوز ١٢٢ تصديقا أي ما يمثل معدّل ٥ تصديقات لكل دولة إذا ما استثنينا تصديقات دولة فلسطين (١٨ تصديق) باعتبارها ليست عضوا في منظمة العمل الدولية.

فالفارق إذن كبير جدا. وبطبيعة الحال يختلف وضع الدول العربية إزاء التصديق على اتفاقيات العمل العربية والدولية كما هو مبين في المرفقات الثلاثة المذكورة.

بالنسبة للتصديقات على اتفاقيات العمل العربية يمكن توزيع الدول العربية إلى ثلاث مجموعات:

- مجموعة أولى من الدول صادقت بكثافة على اتفاقيات العمل العربية (١٠ اتفاقيات فما فوق أي أكثر من النصف): ٥ دول وهي حسب الترتيب بعد فلسطين (والتي تكتسي تصديقاتها قيمة معنوية أساسا بالنظر لوضعها الحالي تحت الاحتلال): العراق ١٦ تصديق (استضافت لفترة منظمة العمل العربية)، مصر ١٣ تصديق (مستضيفة للمنظمة)، سوريا ١١ تصديق والسودان ١٠ تصديقات (كانت ثلاثة وانضافت لها دفعة واحدة ٧ تصديقات سنة ٢٠١١).

- مجموعة ثانية من الدول متوسطة التصديق (ما بين ٦ و ٩ تصديقات): ٥ دول أيضا وهي حسب الترتيب: ليبيا ٨ تصديقات، لبنان واليمن ٧ تصديقات، الأردن والمغرب ٦ تصديقات.

- مجموعة ثالثة من الدول ضعيفة أو عديمة التصديق (٥ تصديقات فما دون): وهي تمثل غالبية الدول العربية (١١ دولة من ضمنها كافة الدول الخليجية) وتصدقاتها حسب الترتيب كالآتي: البحرين (٥ تصديقات)، الكويت (٤ تصديقات)، الجزائر (٣ تصديقات)، الإمارات وعمان (تصديقين)، تونس وجيبوتي والسعودية والصومال (تصديق واحد)، ولم تصدّق دولتان على أي اتفاقية وهما قطر وموريتانيا.

وتأتي الاتفاقية رقم ١٩ بشأن تفتيش العمل في طليعة الاتفاقيات التي حظيت بالتصديق من الدول العربية عموما ومن الدول الخليجية بشكل خاص (١١ دولة مصدّقة منها ٤ خليجية وهي الإمارات، السعودية، عمان،

الكويت) رغم كونها أحدث اتفاقيات العمل العربية (١٩٩٨) وبنفس العدد من التصديقات الاتفاقية رقم ١٧ بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين (١١ دولة مصدقة منها دولتان خليجيتان البحرين والكويت).

أما أقل اتفاقيات العمل العربية تصديقا فهي الاتفاقية رقم ١٠ لعام ١٩٧٩ بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر والتي لم تدخل بعد حيز النفاذ باعتبارها لم تحظ إلا بتصديق دولتين (العراق ومصر) في حين أنّ المطلوب ٣ تصديقات على الأقل، ثم الاتفاقيات رقم ٣ بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية ورقم ١٣ بشأن بيئة العمل ورقم ١٦ بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية بثلاثة تصديقات فقط لكل واحدة منها.

وبالنسبة للتصديقات على اتفاقيات العمل الدولية يمكن توزيع الدول العربية إلى ثلاث مجموعات أيضا وذلك كالآتي:

- دول مصدّقة بكثافة (أكثر من ٤٠ تصديق) وعددها ٩: في المرتبة الأولى تأتي جيبوتي والعراق بـ ٦٦ تصديق لكل منهما، ثم تأتي حسب الترتيب: مصر ٦٤ تصديق، تونس والمغرب ٦٢ تصديق لكل منهما، الجزائر ٥٩ تصديق، سوريا ولبنان ٥٠ تصديق لكل منهما، موريتانيا ٤٣ تصديق.

- دول متوسطة التصديق (ما بين ٢٠ و ٣٩ تصديق) وعددها ثلاثة: اليمن ٣٠ تصديق، ليبيا ٢٩ تصديق، الأردن ٢٥ تصديق.

- دول ضعيفة التصديق (أقل من ٢٠ تصديق) وعددها ٨ من بينها كافة الدول الخليجية: الكويت والصومال: ١٩ تصديق لكل منهما، السعودية ١٦ تصديق، السودان ١٤ تصديق، البحرين ١٠ تصديقات، الإمارات ٩ تصديقات، قطر ٦ تصديقات، عمان ٤ تصديقات.

ونلاحظ مما سبق أنّ الإقبال على التصديق ضعيف من قبل دول الخليج العربية سواء على الاتفاقيات العربية أو على الاتفاقيات الدولية.

وفي المقابل هناك دولتان ضعيفتا التصديق على الاتفاقيات العربية ومصدقتان بكثافة على الاتفاقيات الدولية وهما جيبوتي (٦٦ تصديق على الاتفاقيات الدولية مقابل تصديق واحد على الاتفاقيات العربية حصل مؤخرا سنة ٢٠١٢) وموريتانيا (٤٣ تصديق على الاتفاقيات الدولية ودون أي تصديق على الاتفاقيات العربية).

وكما يتبيّن من المرفق رقم ٢ تأتي الاتفاقيتان رقم ٢٩ ورقم ١٠٥ المتعلقتان بحظر العمل الجبري والاتفاقية رقم ١٨٢ المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال في طليعة الاتفاقيات الدولية المصدّق عليها حيث صادقت عليها كل الدول العربية الأعضاء بمنظمة العمل الدولية (٢٠ دولة) ثم تأتي بعدها الاتفاقية رقم ١٣٨ بشأن السن الأدنى للعمل والاتفاقية رقم ١١١ بشأن المساواة في العمل بـ١٩ تصديقا.

## ٢،٢ - أسباب الإخلال بالالتزامات:

هناك العديد من الأسباب وراء إخلال الدول الأعضاء بالتزاماتها الخاصة بمعايير العمل ويختلف الوضع من دولة إلى أخرى وبقدر تواجد تلك الأسباب في الدولة يكون مستوى وفائها بالالتزامات.

ويمكن تجميع هذه الأسباب في مجموعتين الأولى تعود للدول الأعضاء ذاتها والأخرى خارجة عن إرادة تلك الدول.

## ٢،٢،١ - أسباب تعود للدول الأعضاء:

### أ- الأوضاع الاستثنائية لبعض الدول العربية:

عدة دول عربية تعيش مع الأسف أوضاعا استثنائية صعبة تجعل مؤسساتها المسؤولة عن الوفاء بالالتزامات إما غير قائمة أو غير فاعلة.

ونذكر في هذا السياق فلسطين التي لا تزال ترزخ تحت الاحتلال والصومال التي تعرف حربا أهلية منذ فترة طويلة وانضافت إليهما في السنوات الأخيرة ثلاث دول وهي سوريا وليبيا واليمن.

## ب- ضعف الإرادة السياسية:

في السنوات الأولى بعد إنشاء منظمة العمل العربية كان لدى الدول العربية إيمان راسخ بأهمية العمل العربي المشترك وإرادة قوية لتحقيق الأهداف المنشودة من نشاطات منظمة العمل العربية وفي طليعتها النشاط المعياري. ولكن مع الأسف سرعان ما خفت ذلك الإيمان وتلك الإرادة وبصفة خاصة مع بداية القرن الحالي، وتبع ذلك تهرب من اعتماد معايير عمل عربية جديدة وتشكيك في جدوى النشاط المعياري لمنظمة العمل العربية بذريعة ازدواجيته مع النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية وبجحة عدم ملاءمة معايير العمل العربية مع الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية للدول العربية وكأنّ هذه المعايير جاءت مسقطّة في حين أنّ كل أداة منها كانت محل مشاورات مسبقة واسعة وتم إقرارها بإجماع كافة الدول العربية بأطراف الإنتاج الثلاثة.

ولا شك أن توقف النشاط المعياري منذ عام ١٩٩٩ وحتى الآن باستثناء التوصية رقم ٩ لعام ٢٠١٤ يرجع إلى رغبة غير معلنة من العديد من الدول العربية في تجنب إقرار اتفاقيات ملزمة للدول الأعضاء.

## ج- الصعوبات الإدارية:

جلّ وزارات العمل العربية تشكو من نقص فادح في الموارد البشرية والمادية وتفتقر للكادر الكافي والقادر على تنفيذ الالتزامات المتصلة

بمعايير العمل العربية بالإضافة إلى الالتزامات الأخرى المتعلقة بمعايير العمل الدولية وهي عديدة وخاصة في الدول ذات الموارد المحدودة والمصدقة بكثافة على اتفاقيات العمل الدولية مثل جيبوتي وموريتانيا.

إضافة إلى قلة الموارد البشرية - كما ونوعا - هناك مشاكل أخرى إدارية عديدة ونذكر من بينها:

- القسم الإداري المكلف بملف معايير العمل العربية والدولية لا يتبع في كثير من الدول الإدارة الفنية المختصة والمؤهلة لمتابعة هذا الملف.

- مشكل اللغة: قلة الكوادر المتمكنة من اللغة العربية تعيق معالجة ملفات المعايير العربية من قبل بعض وزارات العمل في الدول العربية وبدرجة خاصة جيبوتي وبصفة أقل موريتانيا. كما تمثل اللغة مشكلا في معالجة ملفات المعايير الدولية حيث أنّ تقارير لجنة الخبراء ولجنة تطبيق المعايير في مؤتمر العمل الدولي تصدر فقط باللغات الرسمية الثلاثة المعتمدة في منظمة العمل الدولية (الانجليزية، الفرنسية، الإسبانية) باستثناء جزء بسيط من تقرير لجنة الخبراء (القسم الأول من التقرير العام) يصدر أيضا بالعربية، في حين أنّ غالبية الكوادر العربية المتابعة لملفات المعايير الدولية لا تحسن اللغات الأجنبية.



#### د- تعدد الجهات المعنية بالمعايير:

معالجة مواضيع المعايير تعني في كثير من الأحيان أكثر من إدارة أو هيئة تابعة لوزارة العمل (إدارة تفتيش العمل، إدارة علاقات العمل، إدارات التشغيل والتدريب المهني، إدارة الضمان الاجتماعي، إدارة الصحة والسلامة المهنية إلخ) وهي تدخل أحيانا أخرى في اختصاصات أكثر من وزارة (وزارة العمل، وزارة التشغيل، وزارات الصناعة والتجارة والزراعة والنقل والصحة والبيئة إلخ).

ويفرض تعدد وتنوع المسائل الواردة في اتفاقيات وتوصيات العمل العربية أو الدولية تعاون العديد من الإدارات بنفس الوزارة (وزارة العمل) أو العديد من الوزارات، وهذا التعاون غالبا ما يكون ضعيفا أو منعدما تماما وإن توفر فهو يأخذ وقتا طويلا ويجعل من الصعب الوفاء بكافة الالتزامات وفي مواعيدها.

#### هـ - الإجراءات الدستورية:

تحكم العلاقة ما بين السلطة التنفيذية والسلطة التشريعية إجراءات دستورية مطولة ومتشعبة في العديد من البلدان.

وهو ما يفسر في كثير من الأحيان عزوف وزارات العمل عن القيام بالإجراءات اللازمة للوفاء بالالتزام المتعلق بعرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطة المختصة بالتصديق. ففي بعض البلدان وهي الأقلية، تقتصر

الإجراءات على إحالة الأدوات القانونية إلى مجلس الوزراء ولكن في أغلب البلدان تستوجب الإجراءات الدستورية مراسلة البرلمان بعد عرض الموضوع على الحكومة.

وبما أنّ لجنة الخبراء القانونيين لا تكتفي بمجرد إعلام البرلمان بالأدوات القانونية وإنما تطلب تحديد الموقف بشأنها تجد وزارة العمل نفسها في وضع صعب. فاتخاذ موقف معيّن تجاه تلك الأدوات بالتصديق أو عدمه أو إرجائه يرجع للبرلمان في آخر المطاف وهذا الأخير لا يأخذ بالضرورة بنفس مقترحات وزارة العمل أو الحكومة بشكل عام.

ثم إنّ تقديم مقترحات يستوجب إعداد دراسة مقارنة بين أحكام الاتفاقية والتشريع الوطني لاستنتاج إمكانية التصديق عليها من عدمه، وحتى إن كانت الدراسة جاهزة ففي بعض الأحيان لا ترغب وزارة العمل الإفصاح عن موقفها فإذا كان هذا الموقف يذهب في اتجاه التصديق فهو يستوجب اتخاذ العديد من الإجراءات والخطوات لتحقيقه وإن كان الموقف بعدم التصديق فقد يحرج الوزارة مع جهات أخرى ترغب في التصديق مثل منظمات العمال أو البرلمان نفسه.

## ٢,٢,٢ - أسباب خارجة عن إرادة الدول:

### أ- تعدد الالتزامات المحمولة على الدول الأعضاء :

كما سبق بيانه في الجزء الأول من هذه الورقة تتحمل الدول الأعضاء عددا هائلا من الالتزامات المتعلقة بمعايير العمل على امتداد المسار الطويل الذي تأخذه هذه المعايير. ويستوجب الوفاء بهذه الالتزامات

جهدا كبيرا من وزارات العمل يتجاوز غالبا قدرات الوحدة الإدارية المكلفة بملف المعايير في الكثير من دول العالم بما فيها المتقدمة وخاصة منها المصدقة بكثافة على الاتفاقيات، والجهد المطلوب في تزايد تبعا لارتفاع عدد الاتفاقيات والتقارير التي تستوجبها إن كانت مصدقة أو غير مصدقة بينما الامكانيات المادية والبشرية الموضوعة على ذمة إدارات العمل محدودة جدا ولا تواكب نسق ارتفاع الالتزامات بل هي تتناقص في العديد من الدول.

والجهد المطلوب من الدول العربية مضاعف مقارنة ببقية دول العالم باعتبارها مرتبطة بالتزامات مع منظمة العمل العربية ومثلها وأكثر مع منظمة العمل الدولية. (في بعض الدول العربية موظف واحد بوزارة العمل يتولى متابعة كافة ملفات المعايير العربية والدولية).

## ب- دورية إرسال التقارير:

العديد من التقارير مطلوبة من الدول الأعضاء بشكل دوري كل سنة أو سنتين أو أكثر وهناك تقارير أخرى تتضاف يقع طلبها كلما دعت الحاجة لذلك من مكتب العمل العربي أو من مكتب العمل الدولي (حول مواضيع المعايير وغيرها) أو من لجنة الخبراء أو من لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في كل من المنظمتين.

واعتبارا للحجم الهائل من التقارير المطلوبة فقد عدّلت منظمة العمل الدولية دورية إرسال التقارير المطلوبة منها حيث قرر مجلس إدارة المنظمة

في دورته ٣٠٦ (نوفمبر ٢٠٠٩) الرفع في دورية تقديم التقارير من سنتين إلى ثلاث سنوات بالنسبة إلى الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة والإبقاء على دورة الخمس سنوات بالنسبة للاتفاقيات الأخرى. ومن شأن هذا التعديل في دورية التقارير التخفيف من العبء الكبير المحمول على إدارة العمل في الدول الأعضاء وفي نفس الوقت على لجنة الخبراء بمنظمة العمل الدولية.

ويتجه إعادة النظر أيضا في دورية التقارير المطلوبة من منظمة العمل العربية.

### ج- نماذج التقارير المطلوبة:

تحتاج نماذج التقارير المطلوبة من الدول الأعضاء المزيد من التبسيط لتيسير العمل بها.

ونشير في هذا الصدد إلى أنّ منظّمة العمل الدولية تطلب تقريرا أول مفصلا مباشرة بعد تصديق الدولة على اتفاقية وإثر ذلك تكون التقارير المطلوبة بشكل دوري مبسطة (مختصرة) لتسهيل إعدادها. ويمكن للجنة الخبراء أو لجنة المؤتمر طلب إرسال تقارير مفصلة خارج الدورة المنتظمة لتقديم التقارير عندما تقتضي الحاجة ذلك.

#### د- خصوصيات اتفاقيات العمل العربية:

عادة ما تكون صياغة اتفاقيات العمل الدولية بشكل عام وتقتصر على المبادئ الأساسية مراعاة لاختلاف الأوضاع في الدول الأعضاء وتترك التفاصيل إلى التوصيات المرفقة بها للاسترشاد بها. وفي كثير من الأحيان تكتفي منظمة العمل الدولية بإصدار توصيات منفردة (دون اتفاقيات) عندما تكون المواضيع المطروحة خلافية.

أما اتفاقيات العمل العربية فجاءت مفصلة حتى الاتفاقيات المرفقة بتوصيات، ثم الكثير منها سعت إلى الرفع من سقف المعايير الواردة في الاتفاقيات الدولية التي تتناول نفس الموضوع مثل الاتفاقية العربية رقم ٨ بشأن الحريات والحقوق النقابية والاتفاقية العربية رقم ١١ بشأن المفاوضة الجماعية. وهذا التفصيل أو الرفع من مستوى المعايير يزيد في صعوبة التصديق على اتفاقيات العمل العربية.

ففي كثير من الأحيان هناك مادة واحدة أو مادتان في اتفاقية العمل العربية تحول دون التصديق عليها لتعارضها مع التشريع الوطني. وأحيانا أخرى يكون التشريع الوطني متلائما تماما مع اتفاقية العمل العربية ولكنه لا يتضمن مواد مقابلة لجميع الأحكام التفصيلية الواردة في الاتفاقية، وهذا يعني أن التصديق على تلك الاتفاقية يستوجب بالضرورة تعديل التشريع الوطني لإضافة التفاصيل غير الموجودة به حتى تتحقق التغطية التشريعية الكاملة.

ولتسهيل التصديق على اتفاقيات العمل العربية أقرت منظمة العمل العربية إمكانية التصديق الجزئي عليها وأدخلت هذه الإمكانية في ٨ اتفاقيات: ثلاثة بموجب قرار مؤتمر العمل العربي رقم ١١٣٩ في الدورة ٢٧ (شرم الشيخ- مارس ٢٠٠٠) وهي الاتفاقيات أرقام ٨ و ١١ و ١٢ وخمسة بموجب قرار مؤتمر العمل العربي رقم ١١٧٨ في الدورة ٢٨ (عمّان- أبريل ٢٠٠١) وهي الاتفاقيات أرقام ٥-٧-١٣-١٥ و ١٦.

وبمقتضى هذين القرارين تم تعديل المواد المتعلقة بالتصديق في الاتفاقيات الثمانية سابقة الذكر للتصيص على إمكانية التصديق الجزئي. كما نصّت الاتفاقيات الثلاثة الأخيرة المعتمدة من المنظمة (أرقام ١٧ و ١٨ و ١٩) على هذه الإمكانية وبذلك صار التصديق الجزئي ممكنا على غالبية اتفاقيات العمل العربية (١١ اتفاقية من مجموع ١٩).

ولكن فتح إمكانية التصديق الجزئي لم يغيّر الوضع كثيرا من حيث عدد التصديقات حيث لم يقع استعمال هذه الامكانية بشكل مكثف خلافا لما كان منتظرا وتم اعتماد التصديق الجزئي فقط من ٤ دول: الكويت للاتفاقية رقم ١٩ في سنة ١٩٩٩، ليبيا للاتفاقية رقم ٥ في سنة ٢٠٠٤، لبنان للاتفاقية رقم ١٩ في سنة ٢٠٠٤ وعمان للاتفاقتين ١٨ و ١٩ في سنة ٢٠٠٦. وعليه يكون مجموع التصديقات الجزئية خمسة: ثلاثة للاتفاقية رقم ١٩، واحد للاتفاقية ٥ وواحد للاتفاقية ١٨.

وقد دعت لجنة الخبراء القانونيين في تقريرها الأخير لسنة ٢٠١٦ (في الملاحظة ٥ من الملاحظات العامة) الدول الأعضاء إلى الأخذ بمبدأ التصديق الجزئي معتبرة أن ذلك "يؤدي إلى تحقيق المزيد من التصديقات على هذه الاتفاقيات والارتباط التدريجي بالمعايير الواردة فيها حسب ظروفها المحلية".

## ٣,٢- توصيات لتجاوز الصعوبات:

نتقدم في ما يلي بجملة من التوصيات لتجاوز الصعوبات في الوفاء بالالتزامات المتعلقة بمعايير العمل العربية منها ما يهم الدول الأعضاء ومنها ما يعني منظمة العمل العربية، والبعض منها وردت ضمن الملاحظات العامة التي أدرجتها لجنة الخبراء القانونيين في تقاريرها وحظيت بدعم لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات وتركية مؤتمر العمل العربي.

## ١,٣,٢- توصيات تهم الدول الأعضاء:

أ- إحداث وحدة إدارية (إن كانت غير موجودة) صلب وزارة العمل تختص بالمسائل المتعلقة بمعايير العمل العربية والدولية ورفدها بالكفاءات القانونية اللازمة وأية تخصصات ضرورية أخرى.

ب- مشاركة أحد الموظفين المختصين بمعايير العمل في وزارة العمل ضمن الوفد الحكومي في مختلف دورات مؤتمر العمل العربي ومؤتمر العمل الدولي لحضور أشغال لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات وتأمين الحوار والتواصل بين هؤلاء الموظفين ولجنة الخبراء الممثلة برئيسها في المؤتمر ومكتب العمل العربي أو مكتب العمل الدولي لتحقيق التنفيذ الكامل والصحيح للالتزامات الدول الأعضاء بشأن المعايير.

ج- إنشاء لجنة ثلاثية للتشاور حول معايير العمل تتولى التنسيق والحوار بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين في كل ما يتعلق بالمعايير العربية والدولية وبصفة خاصة المصادقة على اتفاقيات العمل العربية والدولية

وإعداد التقارير حول الاتفاقيات المصدقة وغير المصدقة والردود على ملاحظات لجنة الخبراء.

ويمكن أن تكون هذه اللجنة مستقلة أو تعمل كلجنة فرعية صلب المجلس الوطني للحوار.

د- إنجاز دورات تدريبية وورشات عمل لفائدة الكوادر المكلفة بالمعايير في وزارة العمل والوزارات الأخرى المعنية وفي منظمات أصحاب العمل والعمال.

هـ- التعريف بمعايير العمل العربية والدولية على أوسع نطاق وباعتماد مختلف الوسائل وبالأخص الإعلام والندوات والحلقات الدراسية لدى الجهات الأخرى المعنية مثل الصحافة، القضاء، المحاماة، الجامعة، منظمات المجتمع المدني.

و- إرسال التقارير المطلوبة من الدول الأعضاء إلى مكتب العمل العربي أو مكتب العمل الدولي في المواعيد المحددة ووفقا للنماذج المعدة للغرض.

ز- إعداد الدراسات واتخاذ الإجراءات التي من شأنها تسهيل التصديق على اتفاقيات العمل العربية.

ن- ملاءمة التشريعات الوطنية مع أحكام اتفاقيات العمل العربية والدولية المصدقة واتخاذ الإجراءات اللازمة لتأمين التطبيق الفعلي لتلك الأحكام.



## ٢,٣,٢- توصيات تعني منظمة العمل العربية:

أ- زيادة الدعم الفني المقدم من مكتب العمل العربي ومن المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل بتونس لفائدة وزارات العمل ومنظمات أصحاب العمل والعمال في مجال معايير العمل العربية.

ب- مراجعة نماذج التقارير المتعلقة بالاتفاقيات المصدقة وغير المصدقة لتبسيطها وتيسير إعداد التقارير المطلوبة وإدراج هذه النماذج بموقع واب منظمة العمل العربية.

ج- إعادة النظر في دورية التقارير المطلوبة حول الاتفاقيات المصدقة وغير المصدقة لتخفيف العبء الذي تتحمله الدول الأعضاء في إعداد هذه التقارير ووضع برنامج لإرسال التقارير يمتد على ثلاث سنوات (أو خمس سنوات على غرار منظمة العمل الدولية) بالنسبة لكل دولة حتى تنهياً بصفة مبكرة وترسل التقارير المطلوبة منها في مواعيدها.

د- إعداد بيان يرفق بنظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية يوضح بكل دقة كيفية تنفيذ الدول الأعضاء للالتزامات الواردة بالنظام وخاصة في المسائل الخلافية والمثيرة للجدل مثل العرض على السلطات المختصة والمشاورات الثلاثية في مجال معايير العمل.

هـ- إعادة إحياء النشاط المعياري العربي وإصدار اتفاقيات و/أو توصيات جديدة في مواضيع ذات أهمية لأطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية ولا تمثل تكراراً لمعايير العمل الدولية، مثل: الحوكمة الرشيدة في مجال العمل، حماية العاملين في الأشكال الجديدة للعمل (العمل عن بعد، العمل بالمناولة أو من الباطن، العمل لبعض الوقت الخ)، تشغيل الشباب العربي من حاملي الشهادات الجامعية.

تصديقات الدول العربية على اتفاقيات العمل العربية م.ك.١٢/٤/٢٠١٦

م	اسم الدولة	قائمة اتفاقيات العمل العربية والتصديق عليها																		
		الاتفاقية رقم ١٩ لعام ١٩٦٦	الاتفاقية رقم ٢ لعام ١٩٦٧	الاتفاقية رقم ٣ لعام ١٩٧١	الاتفاقية رقم ٤ لعام ١٩٧٥	الاتفاقية رقم ٥ لعام ١٩٧٦	الاتفاقية رقم ٦ لعام ١٩٧٦	الاتفاقية رقم ٧ لعام ١٩٧٧	الاتفاقية رقم ٨ لعام ١٩٧٧	الاتفاقية رقم ٩ لعام ١٩٧٧	الاتفاقية رقم ١٠ لعام ١٩٧٩	الاتفاقية رقم ١١ لعام ١٩٧٩	الاتفاقية رقم ١٢ لعام ١٩٨٠	الاتفاقية رقم ١٣ لعام ١٩٨١	الاتفاقية رقم ١٤ لعام ١٩٨١	الاتفاقية رقم ١٥ لعام ١٩٨٣	الاتفاقية رقم ١٦ لعام ١٩٨٣	الاتفاقية رقم ١٧ لعام ١٩٩٣	الاتفاقية رقم ١٨ لعام ١٩٩٦	الاتفاقية رقم ١٩ لعام ١٩٩٨
١	الأردن	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٢	الإمارات	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٣	البحرين	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٤	تونس	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٥	الجزائر	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٦	جيبوتي	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٧	السعودية	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
٨	السودان	١٩٦٧	١٩٧٣	١٩٧٨	-	٢٠١١	٢٠١١	-	-	-	-	-	-	-	٢٠١١	-	-	-	-	-
٩	سوريا	١٩٦٧	١٩٦٩	١٩٧٣	٢٠٠١	-	١٩٨٣	١٩٧٩	١٩٧٨	-	-	-	-	٢٠٠١	-	-	-	-	-	-
١٠	الصومال	-	-	-	١٩٧٦	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

١٦	٢٠٠١	-	٢٠٠٢	١٩٨٤	١٩٨٨	١٩٨٣	١٩٨٣	١٩٨٣	١٩٨٠	١٩٨١	١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨	-	١٩٧٨	١٩٧٧	١٩٧٦	-	١٩٧٠	الموقع	١١
٢	٢٠٠٦	٢٠٠٦	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	عُمان	١٢
١٨	٢٠٠٤	٢٠٠٤	١٩٩٣	١٩٨٣	١٩٨٣	١٩٨١	١٩٨١	٢٠١٠	٢٠٠٤	-	١٩٧٧	١٩٧٧	١٩٧٧	١٩٧٦	١٩٧٦	١٩٧٦	١٩٧٦	١٩٧٦	١٩٧٦	فلسطين	١٣
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	قطر	١٤
٤	١٩٩٩	١٩٩٩	٢٠١٣	-	-	-	١٩٨١	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	الكويت	١٥
٧	٢٠٠٤	٢٠٠٣	٢٠٠٣	-	٢٠٠٣	-	٢٠٠٣	-	-	-	٢٠٠٣	-	-	-	-	-	-	-	٢٠٠٣	لبنان	١٦
٨	-	-	-	-	-	-	٢٠٠٤	-	٢٠٠٤	-	-	-	٢٠٠٤	-	١٩٧٥	١٩٧٤	١٩٧٤	١٩٧٤	١٩٧٤	ليبيا	١٧
١٣	٢٠٠١	-	١٩٩٤	١٩٩١	-	١٩٩٦	١٩٩١	١٩٩١	-	١٩٩١	١٩٩١	١٩٩١	-	-	١٩٧٦	١٩٧٦	١٩٧٧	١٩٦٩	١٩٧٩	مصر	١٨
٦	٢٠١٣	٢٠١٣	-	-	-	١٩٩٢	-	-	١٩٩٢	-	-	-	-	-	-	-	-	١٩٩٥	١٩٦٩	المغرب	١٩
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	موريتانيا	٢٠
٧	٢٠٠١	-	١٩٩٩	-	-	-	-	-	١٩٩٩	-	١٩٨٨	-	١٩٨٨	١٩٩٠	-	١٩٨٨	-	-	-	اليمن	٢١
١٢٢	١١	٨	١١	٣	٥	٥	٩	٣	٦	٧	٨	٣	٩	٤	٥	٨	٦	٧	٩	الجموع	

\* اتفاقية عليا تصديق جزئي

## بيان اتفاقيات العمل العربية

- الاتفاقية العربية رقم ( ١ ) لعام ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل - الدورة الثانية لمؤتمر وزراء العمل العرب - القاهرة ، نوفمبر / تشرين الثاني ١٩٦٦
- الاتفاقية العربية رقم ( ٢ ) لعام ١٩٦٧ بشأن تنقل الأيدي العاملة - الدورة الثالثة لمؤتمر وزراء العمل العرب - الكويت / تشرين الثاني ١٩٦٧
- الاتفاقية العربية رقم ( ٣ ) لعام ١٩٧١ بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية - الدورة الأولى لمؤتمر العمل العربي - القاهرة ، مارس / آذار ١٩٧١
- الاتفاقية العربية رقم ( ٤ ) لعام ١٩٧٥ بشأن تنقل الأيدي العاملة " معذلة " - الدورة الرابعة لمؤتمر العمل العربي - طرابلس ، مارس / آذار ١٩٧٥
- الاتفاقية العربية رقم ( ٥ ) لعام ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة - الدورة الخامسة لمؤتمر العمل العربي - الإسكندرية ، مارس / آذار ١٩٧٦
- الاتفاقية العربية رقم ( ٦ ) لعام ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل " معذلة " - الدورة الخامسة لمؤتمر العمل العربي - الإسكندرية ، مارس / آذار ١٩٧٦
- الاتفاقية العربية رقم ( ٧ ) لعام ١٩٧٧ بشأن السلامة والصحة المهنية - الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي - الإسكندرية ، مارس / آذار ١٩٧٧

- الاتفاقية العربية رقم ( ٨ ) لعام ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية - الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي - الإسكندرية ، مارس / آذار ١٩٧٧
- الاتفاقية العربية رقم ( ٩ ) لعام ١٩٧٧ بشأن التوجيه والتدريب المهني - الدورة السادسة لمؤتمر العمل العربي - الإسكندرية ، مارس / آذار ١٩٧٧\*
- الاتفاقية العربية رقم ( ١٠ ) لعام ١٩٧٩ بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر - الدورة السابعة لمؤتمر العمل العربي - الخرطوم ، مارس / آذار ١٩٧٩\*
- الاتفاقية العربية رقم ( ١١ ) لعام ١٩٧٩ بشأن المفاوضات الجماعية - الدورة السابعة لمؤتمر العمل العربي - الخرطوم ، مارس / آذار ١٩٧٩\*
- الاتفاقية العربية رقم ( ١٢ ) لعام ١٩٨٠ بشأن العمال الزراعيين - الدورة الثامنة لمؤتمر العمل العربي - بغداد ، مارس / آذار ١٩٨٠\*
- الاتفاقية العربية رقم ( ١٣ ) لعام ١٩٨١ بشأن بيئة العمل - الدورة التاسعة لمؤتمر العمل العربي - بنغازي ، مارس / آذار ١٩٨١\*
- الاتفاقية العربية رقم ( ١٤ ) لعام ١٩٨١ بشأن حق العامل العربي في التأمينات الاجتماعية عند تنقله للعمل في أحد الأقطار العربية - الدورة التاسعة لمؤتمر العمل العربي بنغازي ، مارس / آذار ١٩٨١
- الاتفاقية العربية رقم ( ١٥ ) لعام ١٩٨٣ بشأن تحديد وحماية الأجور - الدورة الحادية عشرة لمؤتمر العمل العربي - عمان ، مارس / آذار ١٩٨٣
- الاتفاقية العربية رقم ( ١٦ ) لعام ١٩٨٣ بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية - الدورة الحادية عشرة لمؤتمر العمل العربي - عمان ، مارس / آذار ١٩٨٣

<sup>\*</sup> آذار ١٩٨٣

- الاتفاقية العربية رقم ( ١٧ ) لعام ١٩٩٣ بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين - الدورة العشرون لمؤتمر العمل العربي - عمان ، أبريل / نيسان ١٩٩٣<sup>\*</sup>

- الاتفاقية العربية رقم ( ١٨ ) لعام ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث - الدورة الثالثة والعشرون لمؤتمر العمل العربي - القاهرة ، مارس / آذار ١٩٩٦  
- الاتفاقية العربية رقم ( ١٩ ) لعام ١٩٩٨ بشأن تفتيش العمل - الدورة الخامسة والعشرون لمؤتمر العمل العربي - الأقصر ، مارس / آذار ١٩٩٨<sup>\*</sup>

<sup>\*</sup> اتفاقية مرفقة بتوصية فيكون عدد توصيات العمل العربية ثمانية وانضالت لها توصية منفردة اعتمدها مؤتمر العمل العربي في دورته ٤١ (القاهرة سبتمبر / أيلول ٢٠١٤) وهي التوصية رقم ٩ لعام ٢٠١٤ بشأن الحماية الاجتماعية للعاملين في القطاع غير المنظم.

مرفق رقم ٢:

تصديقات الدول العربية على اتفاقيات العمل الدولية م.ك ١٢/٤/٢٠١٦

م	اسم الدولة	الاتفاقيات المتعلقة بالحقوق الأساسية										الاتفاقيات المتعلقة بالعملية				مجموع الاتفاقيات التي صادقت عليها الدولة
		الاتفاقية رقم ٨٧	الاتفاقية رقم ٩٨	الاتفاقية رقم ٢٩	الاتفاقية رقم ١٠٥	الاتفاقية رقم ١٣٨	الاتفاقية رقم ١٨٢	الاتفاقية رقم ١٠٠	الاتفاقية رقم ١١١	الاتفاقية رقم ٨١	الاتفاقية رقم ١٢٩	الاتفاقية رقم ١٢٢	الاتفاقية رقم ١٤٤			
١	الأردن		١٩٦٨	١٩٦٦	١٩٥٨	١٩٩٨	٢٠٠٠	١٩٦٦	١٩٦٣	١٩٦٩		١٩٦٦	٢٠٠٣	٢٥		
٢	الإمارات			١٩٨٣	١٩٩٧	١٩٩٨	٢٠٠١	١٩٩٧	٢٠٠١	١٩٨٢				٩		
٣	البحرين			١٩٨١	١٩٩٨	٢٠١٢	٢٠٠١		٢٠٠٠	١٩٨١				١٠		
٤	تونس	١٩٥٧	١٩٥٧	١٩٦٢	١٩٥٩	١٩٩٥	٢٠٠٠	١٩٦٨	١٩٥٩	١٩٥٧	١٩٦٦	٢٠١٤	٢٠١٤	٢٢		
٥	الجزائر	١٩٦٢	١٩٦٢	١٩٦٢	١٩٦٩	١٩٨٤	٢٠٠١	١٩٦٢	١٩٦٩	١٩٦٢	١٩٦٢	١٩٦٢	١٩٩٣	٥٩		
٦	جيبوتي	١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨	٢٠٠٥	٢٠٠٥	١٩٧٨	٢٠٠٥	١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨	٢٠٠٥	٢٦		
٧	السعودية			١٩٧٨	١٩٧٨	٢٠١٤	٢٠٠١	١٩٧٨	١٩٧٨	١٩٧٨				١٦		
٨	السودان	١٩٥٧	١٩٥٧	١٩٥٧	١٩٧٠	٢٠٠٣	٢٠٠٣	١٩٧٠	١٩٧٠	١٩٧٠	١٩٧٠	١٩٧٠		١٤		
٩	سوريا	١٩٦٠	١٩٥٧	١٩٦٠	١٩٥٨	٢٠٠١	٢٠٠٣	١٩٥٧	١٩٦٠	١٩٦٠	١٩٧٢		١٩٨٥	٥٠		

١٩					١٩٦١		٢٠١٤		١٩٦١	١٩٦٠	٢٠١٤	٢٠١٤	الصومال	١٠
٢٦	١٩٧٨	١٩٧٠		١٩٥١	١٩٥٩	١٩٦٣	٢٠٠١	١٩٨٥	١٩٥٩	١٩٦٢	١٩٦٢		العراق	١١
٤							٢٠٠١	٢٠٠٥	٢٠٠٥	١٩٩٨			عُمان	١٢
٦				١٩٧٦	١٩٧٦		٢٠٠٠	٢٠٠٦	٢٠٠٧	١٩٩٨			قطر	١٣
١٩	٢٠٠٠			١٩٦٤	١٩٦٦		٢٠٠٠	١٩٩٩	١٩٦١	١٩٦٨	٢٠٠٧	١٩٦١	الكويت	١٤
٥٠		١٩٧٧		١٩٦٢	١٩٧٧	١٩٧٧	٢٠٠١	٢٠٠٣	١٩٧٧	١٩٧٧	١٩٧٧		لبنان	١٥
٢٩		١٩٧١		١٩٧١	١٩٦١	١٩٦٢	٢٠٠٠	١٩٧٥	١٩٦١	١٩٦١	١٩٦٢	٢٠٠٠	ليبيا	١٦
٦٤	١٩٨٢		٢٠٠٣	١٩٥٦	١٩٦٠	١٩٦٠	٢٠٠٢	١٩٩٩	١٩٥٨	١٩٥٥	١٩٥٤	١٩٥٧	مصر	١٧
٦٢	٢٠١٣	١٩٧٩	١٩٧٩	١٩٥٨	١٩٦٣	١٩٧٩	٢٠٠١	٢٠٠٠	١٩٦٦	١٩٥٧	١٩٥٧		المغرب	١٨
٤٣		١٩٧١		١٩٦٣	١٩٦٣	٢٠٠١	٢٠٠١	٢٠٠١	١٩٩٧	١٩٦١	٢٠٠١	١٩٦١	موريتانيا	١٩
٣٠	٢٠٠٠	١٩٨٩		١٩٧٦	١٩٦٩	١٩٧٦	٢٠٠٠	٢٠٠٠	١٩٦٩	١٩٦٩	١٩٦٩	١٩٧٦	اليمن	٢٠
٧٠٣	١٣٩/١٠	١١٠/١١	٥٣/٣	١٤٥/١٨	١٧٢/١٩	١٧١/١٥	١٨٠/٢٠	١٦٨/١٩	١٧٥/٢٠	١٧٨/٢٠	١٦٤/١٥	١٥٣/١٠	الجموع*	

\* مجموع تسديقات الدول العربية بالمقارنة مع مجموع تسديقات كافة الدول الأعضاء علماً أنّ عددها حالياً ١٨٦ دولة وأنّ فلسطين ليست عضواً



مرفق رقم ٣:

مقارنة بين تصديقات الدول العربية على اتفاقيات العمل العربية  
وتصديقاتها على اتفاقيات العمل الدولية  
م. ك ٢٠١٦/٤/١٢

اسم الدولة	التصديقات على اتفاقيات العمل الدولية		التصديقات على اتفاقيات العمل العربية	
	عدد التصديقات	الترتيب	عدد التصديقات	الترتيب
١ الأردن	٢٥	١٢	٦	٩
٢ الإمارات	٩	١٨	٢	١٤
٣ البحرين	١٠	١٧	٥	١١
٤ تونس	٦٢	٤	١	١٦
٥ الجزائر	٥٩	٦	٣	١٣
٦ جيبوتي	٦٦	١	١	١٦
٧ السعودية	١٦	١٥	١	١٦
٨ السودان	١٤	١٦	١٠	٥
٩ سوريا	٥٠	٧	١١	٤
١٠ الصومال	١٩	١٣	١	١٦
١١ العراق	٦٦	١	١٦	٢
١٢ عُمان	٤	٢٠	٢	١٤
١٣ فلسطين(*)	—	—	١٨	١
١٤ قطر	٦	١٩	—	٢٠
١٥ الكويت	١٩	١٣	٤	١٢
١٦ لبنان	٥٠	٧	٧	٧
١٧ ليبيا	٢٩	١١	٨	٦
١٨ مصر	٦٤	٣	١٣	٣
١٩ المغرب	٦٢	٤	٦	٩
٢٠ موريتانيا	٤٣	٩	—	٢٠
٢١ اليمن	٣٠	١٠	٧	٧
المجموع	٧٠٣		١٢٢	

(\*) دولة فلسطين ليست عضواً بمنظمة العمل الدولية وهي تشارك بصفة ملاحظ

مرفق رقم ٤ :

تطور إرسال التقارير السنوية والردود على ملاحظات  
لجنة الخبراء القانونيين من الدول الأعضاء إلى مكتب العمل العربي  
في السنوات الستة الأخيرة (٢٠١١-٢٠١٦)\*  
م.ك ٢٠١٦/٤/١٢

عدد الردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين			عدد التقارير السنوية			السنة
نسبة الرد	غير الواصلة	الواصلة	نسبة الإرسال	غير المرسلة	المرسلة	
٧٠%	٦	١٤	٥٠,٧%	٦٧	٦٩	٢٠١١
١١,٥%	٢٣	٣	١٢,١%	٥٨	٨	٢٠١٢
١٤,٣%	٢٤	٤	٣٥,٥%	٧١	٣٩	٢٠١٣
٣٤,٨%	١٥	٨	٣٧,١%	٥٦	٣٣	٢٠١٤
٢٢,٢%	١٤	٤	٢٦,٧%	٤٤	١٦	٢٠١٥
٣١,٣%	٢٢	١٠	٢١,٦%	٢٩	٨	٢٠١٦
١٠٤			٣٢٥			المجموع
(٧١%)			(٦٥%)			النسبة الجملية
						(٣٥%)
						(٢٩%)

(\*) معلومات وفقا للتقارير المعروضة بعنوان البند (تطبيق اتفاقيات وتوصيات العمل العربية) على مؤتمر العمل العربي  
في دوراته الستة الأخيرة (٣٨ إلى ٤٣).

مرفق رقم ٥:

مدى التزام الدول العربية بإرسال التقارير السنوية والردود على ملاحظات لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل العربية  
في السنوات الأربعة الأخيرة (٢٠١٣-٢٠١٦)\*

الدورة ٤٠ للمؤتمر الجزائر أفريل ٢٠١٣		الدورة ٤١ للمؤتمر القاهرة سبتمبر ٢٠١٤		الدورة ٤٠ للمؤتمر الجزائر أفريل ٢٠١٣		الدورة ٤١ للمؤتمر القاهرة سبتمبر ٢٠١٤	
اسم الدولة	ملاحظات لجنة الخبراء	المرسلة	غير المرسلة	الرد	عدم الرد	ملاحظات لجنة الخبراء	ملاحظات لجنة الخبراء
١	الأردن	١٤-٨-٥-٣		١١	١٣-١٢		١٦
٢	الإمارات	١٤-١٢-٥-٣	١١-٨		١٨		١٦-١١-٨
٣	البحرين		١٤-١١-٨-٥-٣	١٨			١٤-١١-٨-٣
٤	تونس		١٤-١١-٨-٥-٣		٣		-٨-٥-٣ ١٦-١٤-١١
٥	الجزائر	-١٢-١١-٥-٤ ١٨-١٥-١٤	٨-٣		١٧		١٦-٨-٣

٦	جيبوتي		-١١-٨-٧-٥-٤-٣ -١٥-١٤-١٣-١٢ ١٩-١٨-١٧				١٤-١١-٨-٥-٣		٦
٧	السعودية			١٦					٧
٨	السودان		-٨-٧-٥-٤-٣ -١٤-١٢-١١ ١٩-١٨-١٧				١٤-١١-٨-٥		٨
٩	سوريا		١٨				-١٤ -١٢-١١-٨-٥ ١٥		٩
١٠	الصومال								١٠
١١	العراق			١٦					١١
١٢	عمان						١٤-١١-٨-٥-٣		١٢
١٣	فلسطين								١٣
١٤	قطر		١٥-١٢				-١١-٨-٥-٤-٣ -١٨-١٤-١٣-١٢ ١٩		١٤

١٥	الكويت		١٨	١٤-١١-٨-٥		١٨	١٨-٥-٣ ١٦-١٤-١١		١٨	١٨-٥-٣		١٨
١٦	لبنان			١١-٨-٥-٣			١٢	١		١٢-١١-١٤-١١		١٢
١٧	ليبيا			١٨-١٧-١٤-١٢-٤		١	١			١٨-١٧-١٦-٤-١٢-٤		١
١٨	مصر	١١-٨	٤	٥		٤	١٦	٥		١٦		٤
١٩	المغرب	٨-٥		٣			١٦	٣		١٦		
٢٠	موريتانيا			١١-١-٨-٧-٥-٤-٣ -١٥-١٤-١٣-١٢ ١٩-١٨-١٧			١٩-١٨			١٩-١٨-١٥-١٤-١٣-١٢-١١-٨-٧-٤-٣		
٢١	اليمن			١٨-١٤-١٣-١٢-٨-٣		٤-٥-٧	١٦	٣-٨-١٢-١٨		١٦		٤-٧-٥

الدورة ٤٣ للمؤتمر القاهرة أفريل ٢٠١٦					الدورة ٤٢ للمؤتمر الكويت أفريل ٢٠١٥					اسم الدولة
ملاحظات لجنة الخبراء		التقارير السنوية			ملاحظات لجنة الخبراء		التقارير السنوية			
عدم الرد	الرد	غير المرسلة	المرسلة	الرد	عدم الرد	الرد	غير المرسلة	المرسلة		
١٣-١٢-١١			16		١١-١٢-١٣		١٦		الأردن	
١٩-١٨			١١-١٢-٨			١٨	١٦-١١-٨		الإمارات	
١٨						١٨		١١-٨-٥-٣ ١٤	البحرين	
									تونس	
	١٧		٣-٨-١٦		١٧		٣-٨-١٦		الجزائر	
		-١٤-١٣-١٢-١١-٨-٧-٥-٤-٣ ١٩-١٨-١٧-١٦-١٥					-١٤-١٣-١٢-١١-٨-٧-٥-٤-٣ ١٩-١٨-١٧-١٦-١٥		جيبوتي	
									السعودية	
-١٢-١١-٨-٥-٤ ١٩-١٨-١٦-١٤	٣				-١٢-٤-٣ ١٩-١٨			١١-٨-٥ ١٦-١٤	السودان	

١٨				١٨		١٦-١٥-١٤-١٢-١١-٨-٥		سوريا	٩
								الصومال	١٠
	١٦				١٦			العراق	١١
							١٦	عُمان	١٢
								فلسطين	١٣
١٥		١٦				١٦	١٥-١٢	قطر	١٤
								الكويت	١٥
١٨-١٦-١٢	-٨-٥-٣ ١٤-١١			١٢			١٦	لبنان	١٦
١				١				ليبيا	١٧
٤	١٦				٤		١٦	مصر	١٨
	١٦						١٦	المغرب	١٩
		-١٤-١٣-١٢-١١-٨-٧-٥-٤-٣ ١٩-١٨-١٧-١٦-١٥				-١٤-١٣-١٢-١١-٨-٧-٥-٤-٣ ١٩-١٨-١٧-١٦-١٥		موريتانيا	٢٠
٥-٤			١٦	٥-٤		١٦		اليمن	٢١

مرفق رقم ٦:

وضعية الدول العربية في ما يتعلّق بعرض الصكوك الدولية والعربية  
على السلطات المختصة بالتصديق

١ - وضعية الدول العربية في ما يتعلّق بعرض اتفاقيات العمل العربية  
على السلطات المختصة (وفقاً لتقرير لجنة الخبراء القانونيين  
المعروض على الدورة ٤٣ لمؤتمر العمل العربي، أفريل ٢٠١٦)

اسم الدولة	أرقام الاتفاقيات التي لم تعرض على السلطات المختصة
الأردن	١٢ - ١٣ - ١٦
الجزائر	٣ - ٤ - ٥ - ٨ - ١٤ - ١٥ - ١٦ - ١٨
جيبوتي	من ٣ إلى ١٩
السودان	٨ - ١١ - ١٦
قطر	١٥
لبنان	٣ - ٥ - ٨ - ١١ - ١٢ - ١٤ - ١٦
ليبيا	٤ - ١٢ - ١٤ - ١٦ - ١٧ - ١٨
موريتانيا	من ٨ إلى ١٩
اليمن	٣ - ٦ - ٨ - ١٠ - ١٢ - ١٣ - ١٤ - ١٥ - ١٦ - ١٨



٢ - وضعية الدول العربية في ما يتعلق بعرض اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية على السلطات المختصة (وفقا لتقرير لجنة الخبراء المعروض على الدورة ١٠٥ لمؤتمر العمل الدولي، جوان ٢٠١٦)

وفقا للفقرة ٧٧ من التقرير لم تقدّم حكومات ٣٢ بلدا الصكوك التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي إلى السلطات المختصة منذ ما لا يقل عن ٧ دورات، من بينها ٨ بلدان عربية: البحرين، الكويت، جيبوتي، العراق، ليبيا، موريتانيا، الصومال، السودان (علما أنّ بلدين عربيين آخرين وردا بالقائمة في تقرير لجنة الخبراء لسنة ٢٠١٥: الأردن، سوريا)

مرفق رقم ٧

الملاحظات المتعلقة بدول الخليج العربية  
والواردة في تقارير لجنة الخبراء بمنظمة العمل الدولية  
خلال السنوات الثلاثة الأخيرة (٢٠١٤ - ٢٠١٥ - ٢٠١٦)

٢٠١٦/٤/١٢ ك.م

١ - الملاحظات مرتبة حسب البلد

اسم البلد	تقرير ٢٠١٤ (الدورة ١٠٣)	تقرير ٢٠١٥ (الدورة ١٠٤)	تقرير ٢٠١٦ (الدورة ١٠٥)
الإمارات	الاتفاقيات ٢٩-١٠٥-١٨٢	-	الاتفاقيات ١٠٠-١١١
البحرين	العرض على السلطات المختصة	العرض على السلطات المختصة	العرض على السلطات المختصة
السعودية	الاتفاقيات ٢٩-٨١-١١١-١٨٢	الاتفاقيات ٢٩-١١١	-
عمان	الاتفاقيات ٢٩-٨٢	-	-
قطر	الاتفاقية ٨١	الاتفاقيات ٢٩-٨١-١١١	الاتفاقيات ٢٩-٨١-١١١
الكويت	الاتفاقية ١٠٥	العرض على السلطات المختصة	الاتفاقيات ٢٩-٨٧-٩٨-١٠٥ ١٣٦-١٣٨ العرض على السلطات المختصة

٢٠١٦/٤/١٢ ك.م

## ٢ - الملاحظات مرتبة حسب الاتفاقيات

البلدان المعنية	الاتفاقية موضوع الملاحظات
٥ بلدان: الإمارات (٢٠١٤) - السعودية (٢٠١٥-٢٠١٤) - عمان (٢٠١٦) - الكويت (٢٠١٥-٢٠١٦) - قطر	الاتفاقية رقم ٢٩ بشأن العمل الجبري، ١٩٣٠
٤ بلدان: الإمارات (٢٠١٦) - السعودية (٢٠١٤-٢٠١٥) - قطر (٢٠١٥-٢٠١٦) - الكويت (٢٠١٥)	الاتفاقية رقم ١١١ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨
٤ بلدان: الإمارات (٢٠١٤) - البحرين (٢٠١٥) - السعودية (٢٠١٤-٢٠١٦) - عمان (٢٠١٤)	الاتفاقية رقم ١٨٢ بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩
١ بلدان: البحرين (٢٠١٥) - الكويت (٢٠١٤-٢٠١٦)	الاتفاقية رقم ١٠٥ بشأن إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧
١ بلد واحد: الإمارات (٢٠١٦)	الاتفاقية رقم ١٠٠ بشأن المساواة في الأجور، ١٩٥١
١ بلد واحد: الكويت (٢٠١٦)	الاتفاقية رقم ١٣٨ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، ١٩٧٣
١ بلدين: السعودية (٢٠١٤) - قطر (٢٠١٤-٢٠١٦)	الاتفاقية رقم ٨١ بشأن تفتيش العمل في الصناعة والزراعة، ١٩٦٩



١٨					١٨		-٨-٥-٣ ١٤-١١	١٨		١٤-١١-٨-٣	١٦		البحرين
											١٦		السعودية
							١٦			١٦			عمان
١٥		١٦				١٦	١٥-١٢	١٥-١٢		١٦			قطر
									١٨		-٨-٥-٣ ١٦-١٤-١١		الكويت

(\*) الأرقام المذكورة في الجدول تمثل أرقام الاتفاقيات المعنية بالملاحظات

الجدول الزمني للإجراءات التي يتعين اتخاذها بشأن معايير العمل الدولية\*

الفترة	إجراءات منظمة العمل الدولية	إجراءات الإدارات الوطنية
اعتماد الاتفاقيات والتوصيات		
تشرين الثاني / نوفمبر (السنة ١)	يُنظر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في جدول أعمال المؤتمر ويبت فيه في السنة ٤	استشارة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن الردود (المادتان ٣٨ و ٣٩ من النظام الأساسي للمؤتمر والاتفاقية رقم ١٤٤ بالنسبة للدول الأطراف فيها) بإعداد الردود على الاستبيان وإرسالها إلى مكتب العمل الدولي بحلول ٣٠ حزيران / يونيو (السنة ٣) على أقصى تقدير
تشرين الثاني / نوفمبر - كانون الأول / ديسمبر (السنة ٢)		

التحضير للمناقشة في المؤتمر

ينشر مكتب العمل الدولي التقرير الذي  
يحلل الردود، مع الاستنتاجات المقترحة

كانفرن الثاني / يناير -  
شباط /فبراير (السنة ٤)

المشاركة في عمل اللجنة التقنية، عند الاقتضاء

مؤتمر العمل الدولي - المناقشة الأولى  
للبند

حزيران /يونيه (السنة ٤)

استشارة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال (المادتان  
٣٨و ٣٩ من النظام الأساسي للمؤتمر والاتفاقية ٤٤) بالنسبة  
للدول الأطراف فيها). دراسة النصوص، وإذا اقتضت الضرورة ،  
إرسال التعليقات إلى مكتب العمل الدولي بحلول ٣٠ تشرين  
الثاني /نوفمبر (السنة ٤) ،على أقصى تقدير

ينشر مكتب العمل الدولي مشاريع  
النصوص على أساس المناقشة الأولى

آب / أغسطس - أيلول /سبتمبر (السنة  
٤)

التحضير للمناقشة في المؤتمر

المشاركة في عمل اللجنة التقنية، عند الاقتضاء

ينشر مكتب العمل الدولي النصوص  
المراجعة على ضوء التعليقات الواردة  
مؤتمر العمل الدولي- المناقشة الثانية  
والاعتماد

شباط /فبراير - آذار /مارس (السنة ٥)  
حزيران /يونيه (السنة ٥)

## عرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات المختصة

### آب أغسطس

ينشر مكتب العمل الدولي الاتفاقيات والتوصيات المعتمدة حديثاً، مع مذكرة مجلس الإدارة بشأن عرض الصكوك على السلطات المختصة

تقديمها

إعداد وثيقة تلخص الموقف و المقترحات من أجل اتخاذ المزيد من الإجراءات الوطنية (عند الاقتضاء) والمقترحات بشأن التصديق المحتمل على الاتفاقيات عرضها على السلطات التشريعية المختصة بحلول حزيران /يونيه ( أو بصورة استثنائية في كانون الأول /ديسمبر) من السنة التالية

تقديم التقارير إلى مكتب العمل الدولي وفقاً للاستبيان الوارد في مذكرة مجلس الإدارة، بشأن التدابير المتخذة لعرض الصكوك على السلطات المختصة.

إرسال نسخ إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال



## التقارير عن الاتفاقيات المصدقة

شباط /فبراير

يرسل مكتب العمل الدولي طلب الحصول على التقارير (المفصلة /المبسطة) التي يتعين تقديمها تلك السنة، مع نماذج التقارير

الفرعية وأي تعليقات صادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية

بالنسبة للدول الأطراف في الاتفاقية رقم ١٤٤: استشارة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن المسائل المثارة في التقارير التي يتعين تقديمها.

إعداد التقارير وإرسالها (في مجموعات إن دعت الحاجة) لتصل إلى مكتب العمل الدولي بين الأول من حزيران /يونيه والأول من أيلول /سبتمبر على أقصى تقدير. إرسال نسخ من التقارير إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

دراسة التعليقات بغية الشروع في أي تدابير ضرورية لضمان التقيد بالصكوك.

بالنسبة للدول الأطراف فيا لاتفاقية رقم ١٤٤: استشارة المنظمات كما ورد أعلاه

آذار /مارس

يرسل مكتب العمل الدولي نسخاً من طلب تقديم التقارير المستحقة تلك السنة مع أي تعليقات توجهها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية إلى المنظمات الوطنية لأصحاب العمل وللعمال

دراسة هذا التقرير بغية النظر في الإجراءات المطلوبة، وعند الاقتضاء، أخذ تعديلات اللجنة في الحسبان عند وضع الصيغة النهائية للتقرير	يرسل مكتب العمل الدولي نسخاً من تعليقات هيئات الإشراف فيما يتصل بالاتفاقيات التي لا يتعين تقديم تقارير عنها إلا في السنوات اللاحقة	نيسان/أبريل
إرسال التقارير المستحقة إلى مكتب العمل الدولي (في مجموعات إن اقتضى الأمر)	ينشر مكتب العمل الدولي تقرير لجنة تطبيق المعايير في دورة المؤتمر في حزيران/يونيه	تموز/يوليه
دراسة التقرير تحضيراً للمناقشة العامة في لجنة المؤتمر بإعداد المعلومات (عند الاقتضاء) للجنة المؤتمر، إما خطياً أو تقديمها شفهيًا	اجتماع لجنة الخبراء لاتفاقيات والتوصيات نشر تقرير لجنة الخبراء	حزيران/يونيه
المشاركة في المداولات، وعند الاقتضاء، في المناقشة المشتركة في الحالات تتعلق ببلدكم في حالة اختيارها للنظر فيها بشأن أية حالة	اجتماع لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير	حزيران/يونيه

حزيران/يونيه - آب/أغسطس

تشرين الثاني/نوفمبر -

كانون الأول/ديسمبر

آذار/مارس من السنة التالية

## التقارير عن الاتفاقيات غير المصدقة وعن التوصيات

أيلول /سبتمبر

إعداد التقارير وإرسالها إلى مكتب العمل الدولي بحلول ٣٠ نيسان /أبريل من السنة التالية، على أقصى تقدير . إرسال نسخ إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

يرسل مكتب العمل الدولي طلب تقديم التقارير مع نماذج التقارير

تشرين الثاني /نوفمبر – كانون الأول /

تقوم لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بإجراء دراسة استقصائية عامة

ديسمبر

تشرين الثاني /نوفمبر – كانون الأول /  
(في السنة التي تلي طلب تقديم التقارير )

دراسة هذه الدراسة تحضيراً للمناقشة في لجنة المؤتمر والنظر في القضايا العامة والتعليقات

نشر الدراسة الاستقصائية العامة التي أجرتها لجنة الخبراء

آذار /مارس من السنة التالية

المشاركة في المداولات

تناقش لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير الدراسة الاستقصائية العامة

حزيران /يونيه

\* دليل الإجراءات المتعلقة بالاتفاقيات وتوصيات العمل الدولية الصادر عن مكتب العمل الدولي – إدارة معايير العمل الدولية ٢٠١٢

مرفق رقم ١٠ :

الالتزام بعرض اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية على السلطات  
المختصة\*

الالتزامات الدستورية:

جميع الدول الأعضاء ملزمة بعرض الاتفاقيات والتوصيات  
(والبروتوكولات لكونها تشكّل مراجعات جزئية للاتفاقيات) على السلطات  
الوطنية المختصة. وتنص الأحكام ذات الصلة من المادة ١٩ من الدستور  
على مايلي:

٥. حين يتعلق الأمر باتفاقية:

(أ) تبلغ الاتفاقية إلى جميع الدول الأعضاء كي ماتقوم بالتصديق  
عليها؛

(ب) تتعهد كل دولة من الدول الأعضاء بعرض الاتفاقية على السلطة  
أو السلطات التي يقع الموضوع في مجال اختصاصها، بغية إصدار  
تشريع أو اتخاذ إجراء آخر، وذلك في غضون سنة على الأكثر  
من تاريخ اختتام دورة المؤتمر، أو في أقرب وقت ممكن عملياً إذا  
استحال القيام بذلك في غضون سنة لأسباب استثنائية على ألا  
يتجاوز بأي حال ثمانية عشر شهراً بعد اختتام دورة المؤتمر؛

(ج) تقوم الدول الأعضاء بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالتدابير المتخذة عملاً بهذه المادة من أجل عرض الاتفاقية على السلطة أو السلطات المختصة، مع إيراد معلومات مفصلة عن السلطة أو السلطات التي اعتبرت مختصة وعن الإجراءات التي اتخذتها؛

## ٦. حين يتعلق الأمر بتوصية:

(أ) تبلغ التوصية إلى جميع الدول الأعضاء لتتخذ فيها بغية إنفاذها عن طريق تشريع وطني أو أي طريق آخر؛

(ب) تتعهد كل دولة من الدول الأعضاء بعرض التوصية على السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في مجال اختصاصها، بغية إصدار تشريع أو اتخاذ إجراء آخر، وذلك في غضون سنة على الأكثر من تاريخ اختتام دورة المؤتمر، أو في أقرب وقت ممكن عملياً إذا استحال القيام بذلك في غضون سنة لأسباب استثنائية على ألا يتجاوز بأي حال ثمانية عشر شهراً بعد اختتام دورة المؤتمر؛

(ج) تقوم الدول الأعضاء بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بالتدابير المتخذة عملاً بهذه المادة من أجل عرض التوصية على السلطة أو السلطات المختصة المذكورة، مع إيراد معلومات مفصلة عن السلطة أو السلطات التي اعتبرت مختصة وعن الإجراءات التي اتخذتها؛

## مذكرة مجلس الإدارة (Memorandum):

توخياً لتسهيل توحيد شكل عرض المعلومات التي ترسلها الحكومات عن التدابير المتخذة تطبيقاً للأحكام الواردة في الفقرة ١٢ أعلاه، اعتمد مجلس الإدارة مذكرة بشأن الالتزام بعرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات المختصة. وقد اعتمد مجلس الإدارة صيغة منقحة من المذكرة في آذار/مارس ٢٠٠٥. وتذكر المذكرة بالأحكام ذاتها الواردة في الدستور، كما تتضمن مقتطفات من تقارير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير بهدف توضيح أهداف وغايات عرض الاتفاقيات والتوصيات، وطبيعة هذا الالتزام، بالإضافة إلى سلسلة متطلبات الحصول على معلومات. كما يجدر التذكير أيضاً بالمشاورات الثلاثية التي يتعين إجراؤها فيما يتصل بالالتزام بعرض الصكوك التي يعتمدها المؤتمر على المجالس البرلمانية الوطنية. ومضمون المذكرة هو كالتالي:

### أولاً – الأهداف والغايات من العرض:

(أ) الهدف الرئيسي من العرض هو تشجيع التدابير على المستوى الوطني لتنفيذ الاتفاقيات والتوصيات. وإذا تعلق الأمر باتفاقيات فإن العرض يهدف أيضاً إلى تشجيع التصديق عليها.

(ب) يبقى للحكومات كامل الحرية لاقتراح أي إجراء تراه مناسباً بشأن الاتفاقيات والتوصيات. والهدف من العرض هو تشجيع كل

دولة عضو على اتخاذ قرار سريع ومسؤول بخصوص الصكوك التي يعتمدها المؤتمر.

(ج) الالتزام بالعرض عنصر أساسي من عناصر نظام المعايير في منظمة العمل الدولية. وكانت إحدى غايات هذا العرض، ولاتزال، هي إحاطة الجمهور علماً بالصكوك التي يعتمدها المؤتمر وذلك بعرضها على هيئة برلمانية.

(د) يعزز الالتزام بالعرض العلاقات بين منظمة العمل الدولية والسلطات المختصة ويحفز الحوار الثلاثي على المستوى الوطني.

### ثانياً – طبيعة السلطة المختصة:

(أ) السلطة المختصة هي السلطة التي تملك، بمقتضى دستور كل دولة، سلطة إصدار تشريع أو اتخاذ أي إجراء آخر من أجل تنفيذ الاتفاقيات والتوصيات.

(ب) تكون السلطة المختصة عادة هي الهيئة التشريعية.

(ج) حتى عندما تكون صلاحية التشريع في يد السلطة التنفيذية، بحكم دستور الدولة العضو، فليس هناك من تعارض مع روح أحكام المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية ومع الواقع

العملي في جعل هيئة استشارية، إذا وجدت، تدرس الصكوك التي يعتمدها المؤتمر. ويمكن للمناقشة في جمعية استشارية – أو على الأقل إبلاغها – أن تكون عنصراً هاماً في الدراسة الكاملة لمسألة ما، وإمكان تحسين التدابير المتخذة على المستوى الوطني لتنفيذ الصكوك التي اعتمدها المؤتمر، وقد تؤدي في حالة الاتفاقيات إلى قرار بالتصديق عليها.

(د) في حال عدم وجود هيئة برلمانية، يُمكن إبلاغ هيئة استشارية من القيام بدراسة كاملة للقضايا التي تناولها المؤتمر. ويضمن هذا الإجراء تعريفاً واسعاً للجمهور بالصكوك، وهو أحد الأهداف التي يرمي إليها الالتزام بالعرض.

### ثالثاً – مدى الالتزام بالعرض:

(أ) تفرض المادة ١٩ الالتزام بعرض جميع الصكوك التي يعتمدها المؤتمر على السلطات المختصة، دون استثناء، ودون تمييز بين الاتفاقيات والتوصيات.

(ب) للحكومات مطلق الحرية فيما يتصل بطبيعة المقترحات التي ستقدمها عند عرض الصكوك، وبالنسبة للشكل الذي تراه مناسباً لإنفاذ الصكوك التي يعتمدها المؤتمر. ولا يعني التزام الحكومات بعرض الصكوك على السلطات المختصة أي التزام باقتراح تصديق الاتفاقيات أو قبول التوصيات.



## رابعاً - شكل العرض:

(أ) لما كان من الواضح أن المادة ١٩ من الدستور ترمي إلى الحصول على قرار من السلطات المختصة، فإن عرض الاتفاقيات والتوصيات على هذه السلطات ينبغي دائماً أن يصحبه أو يعقبه بيان أو مقترحات تبين آراء الحكومة في الإجراءات التي ينبغي اتخاذها بشأن الصكوك.

(ب) والنقاط الرئيسية التي ينبغي مراعاتها هي: (أ) على الحكومات - وقت عرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات التشريعية أو بعده - إما أن تبين أي تدابير يمكن أن تتخذ لإنفاذ هذه الصكوك، وإما أن تقترح عدم اتخاذ أي إجراء أو تأجيل القرار؛ (ب) إتاحة الفرصة لطرح المسألة للنقاش داخل الهيئة التشريعية.

## خامساً - الحدود الزمنية:

(أ) توخياً لإطلاع السلطات الوطنية المختصة على آخر المعايير المعتمدة دولياً والتي قد تتطلب من كل دولة اتخاذ إجراءات لإنفاذها على المستوى الوطني، ينبغي أن يتم العرض في أقرب وقت ممكن، وفي كل الأحوال خلال الحدود الزمنية المنصوص عليها في المادة ١٩ من الدستور.

(ب) بمقتضى الأحكام الشكلية للمادة ١٩ من الدستور، يجب عرض النصوص التي يعتمدها المؤتمر على السلطات المختصة في غضون سنة أو في بعض الحالات الاستثنائية في غضون ١٨ شهراً على الأكثر بعد اختتام دورة المؤتمر. ولا ينطبق هذا الحكم فقط على الدول غير الاتحادية، بل ينطبق كذلك على الدول الاتحادية؛ وفي هذه الحالة الأخيرة لا تنطبق فترة ١٨ شهراً إلا بالنسبة للاتفاقيات والتوصيات التي ترى الحكومة الاتحادية أنها ملائمة لإجراءات من جانب الولايات أو المحافظات أو الكانتونات. ومن أجل التأكد من مراعاة الدول الأعضاء للحدود الزمنية المنصوص عليها، ترى اللجنة أن من الأصوب الإشارة إلى التاريخ الذي عُرضت فيه قرارات المؤتمر على السلطات المختصة عند إبلاغ المدير العام.

#### سادساً – التزامات الدول الاتحادية:

فيما يتعلق بالدول الاتحادية، تود اللجنة أن تبين أنه بمقتضى الفقرة ٧ (ب) "١" من المادة ١٩ من الدستور، فإن على الحكومة، حينما يعتبر اتخاذ إجراءات من جانب الولايات أو المحافظات أو الكانتونات ملائماً"، أن تتخذ ترتيبات فعالة لإحالة الاتفاقيات والتوصيات التي اعتمدها المؤتمر إلى "السلطات المختصة" في الولايات أو المحافظات أو الكانتونات المعنية بغية إصدار تشريع أو اتخاذ إجراء آخر.

## سابعاً - المشاورات الثلاثية:

(أ) بالنسبة للدول التي صادقت مسبقاً على اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤) يجب أن تجرى مشاورات فعالة بشأن الاقتراحات المقدمة إلى السلطات المختصة عندما تعرض عليها الصكوك التي اعتمدها المؤتمر (المادة ٥، الفقرة ١ ب)، من الاتفاقية رقم ١٤٤).

(ب) ينبغي التشاور مسبقاً مع المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال. ففعالية المشاورات تفترض أن تتاح كل العناصر اللازمة لممثلي أصحاب العمل والعمال في وقت كافٍ مسبقاً لتكوين رأيهم، قبل أن تضع الحكومة صيغة نهائية لقرارها.

(ج) للدول التي لم تصادق على الاتفاقية رقم ١٤٤ الرجوع إلى الأحكام ذات الصلة في الاتفاقية المذكورة وإلى أحكام توصية المشاورات الثلاثية (أنشطة منظمة العمل الدولية)، ١٩٧٦ رقم ١٥٢.

(د) يطلب من المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال الإدلاء برأيها بشكل مستقل بشأن الإجراءات التي يجب اتخاذها بالنسبة للصكوك الجديدة. ويعد القيام بإجراء العرض فرصة مهمة للحوار بين السلطات الحكومية والشركاء الاجتماعيين والبرلمانيين.

## ثامناً - إبلاغ المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال:

(أ) بمقتضى الفقرة ٢ من المادة ٢٣ من الدستور، يجب إرسال المعلومات المبلغة للمدير العام بشأن العرض على السلطات المختصة كذلك إلى المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال.

(ب) يهدف هذا الحكم إلى تمكين المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال من صياغة ملاحظاتها بشأن الإجراءات التي اتخذت أو التي يزمع أن تتخذ بشأن الصكوك موضع البحث.

## إجراءات مكتب العمل الدولي:

(أ) ترسل نصوص الاتفاقيات والتوصيات ما أن يقرها المؤتمر إلى الحكومات بخطاب دوري يتم التذكير فيه بالالتزامات المقررة بموجب المادة ١٩ من الدستور. وترفق مذكرة مجلس الإدارة بهذا الخطاب الدوري. وترسل نسخ من الوثائق ذاتها إلى المنظمات الوطنية لأصحاب العمل وللعمال.

(ب) بمجرد انقضاء سنة واحدة على اختتام دورة المؤتمر التي اعتمدت فيها الصكوك موضع البحث، يرسل خطاب تذكير - مرفق بنسخة أخرى من المذكرة - إلى جميع الحكومات التي لم تقدم المعلومات المطلوبة.

(ج) وبمجرد انقضاء ١٨ شهراً من تاريخ اختتام دورة المؤتمر المذكورة دون تلقي المعلومات المطلوبة، يرسل خطاب تذكير آخر.

(د) يقوم المكتب، بناء على طلب لجنة الخبراء، بمجرد تلقيه المعلومات المتعلقة بعرض الصكوك على السلطات المختصة، بالتحقق مما إذا كانت تتضمن المعلومات والوثائق المطلوبة في مذكرة مجلس الإدارة- بما في ذلك الردود على أي ملاحظات أو طلبات مباشرة صادرة عن لجنة الخبراء ذاتها أو ملاحظات صادرة عن لجنة المؤتمر. وإذا لم تكن متوفرة، يطلب المكتب، كإجراء إداري روتيني، من الحكومة المعنية أن ترسل المعلومات والوثائق الناقصة. وتدرس هيئات الإشراف المسؤولة جوهر المعلومات المقدمة.

### استشارة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال:

تنص الفقرة ١ (ب) من المادة ٥ من الاتفاقية رقم ١٤٤ والفقرة ٥ (ب) من التوصية رقم ١٥٢ على استشارة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال بشأن المقترحات التي تقدم إلى السلطة أو السلطات المختصة فيما يتعلق بعرض الاتفاقيات والتوصيات. ويطلب الجزء خامساً من الاستبيان الوارد في نهاية المذكرة المنقحة الحكومات المعنية بإيضاح ما إذا كانت قد أجريت مشاورات ثلاثية، وفي حالة إجرائها، إيضاح طبيعتها.

**إبلاغ المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال والملاحظات المتلقاة منها:**

تنص الفقرة ٢ من المادة ٢٣ من الدستور على وجوب قيام كل حكومة بموافاة المنظمات بنسخ من المعلومات التي قدمتها عملاً بالمادة ١٩؛ وعليها أن تبلغ المكتب، بموجب الجزء سادساً من مذكرة مجلس الإدارة، بأسماء المنظمات التي وافتها بنسخ من المعلومات المذكورة . وتطلب المذكرة أيضاً من الحكومة أن تفيدها بأي ملاحظات تتلقاها من منظمات أصحاب العمل أو العمال فيما يتعلق بمدى إنفاذ أو ما يزعم إنفاذه من الصكوك المعروضة.

#### **الملخص:**

تنص الفقرة ١ من المادة ٢٣ من الدستور على أن يعرض ملخص بالمعلومات المقدمة بموجب المادة ١٩ على الدورة التالية للمؤتمر. ويرد هذا الملخص كمرفق للتقرير الثالث (الجزء ألف).

#### **الاستبيان المطلوب ملؤه من الحكومات بشأن التزام العرض على السلطات المختصة**

- ١- أ) الرجاء بيان السلطة أو السلطات المختصة.
- ب) الرجاء بيان الهيئة التشريعية، وفقاً للدستور أو القانون الأساسي للدولة.

٢- أ) الرجاء بيان التاريخ الذي تم فيه عرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات المختصة حتى تتولى تحويلها إلى قانون أو تتخذ إجراءات من نوع آخر.

ب) الرجاء بيان، إذا ما كانت الحكومة بمناسبة عرض الاتفاقيات والتوصيات على الهيئة التشريعية، قد قدّمت لهذه السلطة مقترحات بشأن الإجراء الممكن اتخاذه حتى يتم تحويل هذه الصكوك إلى قوانين أو اتخاذ إجراءات من نوع آخر.

ج- الرجاء إرسال نسخ أو بيانات عن مضمون الوثيقة أو الوثائق التي تم بمقتضاها عرض الاتفاقيات والتوصيات وتقديم المقترحات.

٣- إذا تعذر عرض الاتفاقيات والتوصيات، يرجى بيان الظروف الاستثنائية التي حالت دون قيام الحكومة بالعرض في الآجال المحددة.

٤- الرجاء بيان فحوى القرار الذي اتخذته السلطة أو السلطات المختصة بشأن الاتفاقيات والتوصيات المعروضة.

٥- الرجاء بيان إن تمت مشاورات ثلاثية مسبقة، وطبيعة هذه المشاورات.

٦- الرجاء بيان المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعمال التي تم إبلاغها المعلومات المرسلة إلى المدير العام.

ويرجى بيان إن تم استلام أي ملاحظات من منظمات أصحاب العمل والعمال المعنية حول الإجراء المتخذ أو المزمع اتخاذه بشأن الصكوك موضوع هذه المعلومات.

## بيان اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بالحقوق الأساسية وبالحوكمة

### ١-الاتفاقيات المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل (الاتفاقيات الأساسية) وعددها ٨:

- الاتفاقية رقم ٨٧ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨
- الاتفاقية رقم ٩٨ بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩
- الاتفاقية رقم ٢٩ بشأن العمل الجبري، ١٩٣٠
- الاتفاقية رقم ١٠٥ بشأن إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧
- الاتفاقية رقم ١٣٨ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، ١٩٧٣
- الاتفاقية رقم ١٨٢ بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩
- الاتفاقية رقم ١٠٠ بشأن المساواة في الأجور، ١٩٥١
- الاتفاقية رقم ١١١ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨

### ٢-الاتفاقيات المتعلقة بالحوكمة (الاتفاقيات ذات الأولوية) وعددها ٤:

- الاتفاقية رقم ٨١ بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، ١٩٤٧
- الاتفاقية رقم ١٢٩ بشأن تفتيش العمل في الزراعة، ١٩٦٩
- الاتفاقية رقم ١٢٢ بشأن سياسة التشغيل، ١٩٦٤
- الاتفاقية رقم ١٤٤ بشأن المشاورات الثلاثية حول معايير العمل الدولية، ١٩٧٦



**دور معايير العمل الدولية والعربية  
في حماية الحقوق الأساسية في العمل**

**الأستاذ رابح مقديش**

**مدير المركز العربي**

**لإدارة العمل والتشغيل بتونس**



## دور معايير العمل الدولية والعربية في حماية الحقوق الأساسية في العمل

١ - مفهوم الحقوق الأساسية في العمل:

١,١ - تعريف الحقوق الأساسية في العمل:

لا يوجد تعريف دولي متفق عليه لمفهوم " الحقوق الأساسية " لكن من التعاريف المتداولة أنّ الحقوق الأساسية تعني قانونا مجموع الحقوق الضرورية للإنسان والمضمونة في دولة قانون أو ديمقراطية وتشتمل في جانب منها حقوق الإنسان في مفهومها العام وغالبا ما تكون هذه الحقوق مكرّسة معياريا في مستوى قانوني أعلى من القانون كالمواثيق والعهود والمعاهدات والاتفاقيات الدولية والدساتير الوطنية، وهو ما يبرّر أولويتها على بقية الحقوق العادية وكذلك الحماية القانونية المدعّمة لهذه الحقوق.

وتكمن خصوصية الحقوق الأساسية في العمل في كونها لا تخصّ الإنسان المنعزل والمجرّد بل الإنسان الملموس (الحقيقي) المتواجد في محيطه الاقتصادي والاجتماعي، فالحقوق الأساسية في العمل هي التي تحدّد وجود وممارسة الحقوق الاجتماعية الأخرى المعترف بها لكلّ عامل.

ولقد حدّدت المادة الثانية من إعلان منظمة العمل الدولية لسنة ١٩٩٨ المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية والتي يتعيّن على مجموع الدول - حتى وإن لم تصدّق على الاتفاقيات المكرّسة لهذه الحقوق - باحترامها

وتعزيزها وتنفيذها بنية حسنة طبقا للدستور وذلك بحكم انتمائها لهذه المنظمة وهذه المبادئ هي:

- أ - حرية التنظيم والاعتراف الفعلي بحقّ المفاوضة الجماعية.
- ب - القضاء على كلّ أشكال العمل الجبري أو الإلزامي.
- ج - القضاء الفعلي على عمل الأطفال.
- د - القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

## ١,٢ - إعلان منظمة العمل الدولية لسنة ١٩٩٨:

لا يمكن التطرّق إلى مضمون إعلان منظمة العمل الدولية لسنة ١٩٩٨ دون الرجوع إلى المراحل التي قادت إلى إصدار هذا الإعلان.

لقد بدأت فكرة الدعوة إلى الربط بين مبدأ "حرية التجارة" ومعايير العمل الدولية في المرحلة الأخيرة من الإعداد لاتفاقية "الجات" وقبل التوقيع عليها بالأحرف الأولى في أوروغواي في ديسمبر ١٩٩٣. فقد أُصِرّت الولايات المتحدة الأمريكية - تساندها بعض الدول الصناعية المتقدمة - على ضرورة تضمين الاتفاقية شرطا بمقتضاه، يحقّ لمنظمة التجارة العالمية التي تقدّر إنشاؤها بموجب الاتفاقية أن تبحث " العلاقة بين احترام الحقوق التي تقرّها الاتفاقية، وبين احترام الدول الأعضاء لمعايير العمل الدولية.

وتبرّر الدول المؤيّدّة لهذا الاقتراح موقفها بأنّ "المنافسة الحرّة" التي تقوم عليها الاتفاقية بأكملها، لا تحقق في معناها الحقيقي "المنافسة الشريفة"، إذا كانت أسعار التكلفة تتفاوت من بلد إلى آخر نتيجة لانخفاض التكلفة الاجتماعية للسلعة المنتجة ، أي نتيجة لأنّ إنتاج هذه السلعة بسعر منخفض في بلدها، كان نتيجة لرخص اليدي العاملة في هذا البلد، وانخفاض تكلفتها فيه، عنها في البلد المنافس.

وهو ما أطلق عليه تعبير "الإغراق الاجتماعي" باعتباره مرادفا لمفهوم "الإغراق السلعي". ويقصد بالإغراق الاجتماعي "غمر أسواق البلدان المتقدّمة بسلع مستوردة من دول نامية صاعدة تحققت لها الميزة التنافسية بسبب انخفاض تكلفة العمالة في هذه البلاد". ونتيجة لذلك، ترى هذه الدول أنّ "القدرة التنافسية في البلاد التي لا تحترم البعد الاجتماعي للإنتاج تهدّد البلاد التي تحترم هذا البعد". لذلك يتعيّن إلزام البلاد التي تمارس سياسة "الإغراق الاجتماعي" باحترام معايير العمل الدولية وتحقيق المساواة في شروط وظروف العمل بين الدول الأعضاء في لمنظمة الدولية الجديدة.

وأصرت هذه الدول على إدراج هذا الشرط قبل التوقيع على الاتفاقية في مراكش، بينما عارضت ذلك العديد من دول العالم الثالث، وعلى الأخص سنغافورة، البرازيل، ماليزيا والهند الذي قال ممثلها "إنّني على يقين من أنّ قلوب معظم الأمريكيين لا تدمى من أجل عمّال الدول النامية".

وكاد الخلاف بين الفريقين، أن يؤدي إلى عدم التوقيع على الاتفاقية في التاريخ المحدد (١٦ أبريل ١٩٩٤) في مراكش، لولا النشاط الدبلوماسي المكثف الذي قاده السيد بيتر سذرلند Peter Sutherland مدير عام الجات، بقصد إزالة الخلاف بين الفريقين.

وقد نجحت الوساطة في إيجاد حلّ وسط تمّ بمقتضاه حذف موضوع حقوق العمّال من جدول أعمال مؤتمر مراكش مع السماح بطرح هذا الموضوع للمناقشة مستقبلاً.

واعتقدت الدول النامية، أنّ الجدل حول هذا الموضوع قد حسم في ضوء القرار الذي اتخذ في المؤتمر الوزاري الأول لمنظمة التجارة العالمية (سنغافورة / ديسمبر ١٩٩٦) والذي تقرّر بموجبه "أنّ معايير العمل الدولية لم يعد وارداً على أجندة المنظمة العالمية للتجارة " لأنّ موضوع المعايير هو " من اختصاص منظمة العمل الدولية وحدها".

وأمام هذا الجدل القائم، لم تبق المنظمة مكتوفة الأيدي بل بيّنت موقفها من خلال تقرير المدير العام لمنظمة العمل الدولية تحت عنوان "دفاعاً عن القيم وتشجيعاً للتعبير" المعروض على الدورة الحادية والثمانين والذي طرح فيه المدير العام تساؤلاً هاماً حول دور المنظمة في ظل النظام العالمي الجديد. وأجاب التقرير بأنّ المنظمة لا بدّ لها، حتى تصبح جزءاً من هذا النظام العالمي، أن تطوّر أدائها خلال المرحلة المقبلة وأن تدرك أنّ العالم الجديد "لم يعد يحكمه قطبان" وأنّ اقتصاد السوق قد انتصر، بما ترتّب عليه عالمية النظام الاقتصادي وفتح الفرص أمام الديمقراطية. ولا بد

على المنظمة الدولية أن تواكب هذا التطور وإلا صار دورها هامشيا خاصة وأن موضوعات المناقشة في داخل المنظمة، وبعد أن كانت في الماضي سياسية، صارت الآن تتعلق بـ "عالم العمل وكيفية تطبيق المعايير".

ولذلك طالب المدير العام للمنظمة بإدماجها في عملية القرار الدولي، لأنّ ذلك هو الذي سيسمح لمنظمة العمل الدولية "بأن تجري خيارا صحيحا لصالح العدالة الاجتماعية".

فمنظمة العمل الدولية، لها جميع المقومات لأن تحافظ على اختصاصها الأصلي في وضع معايير العمل الدولية وفي أن تظلّ الرقابة على تطبيق هذه المعايير من مشمولاتها وذلك بالاعتناع وليس بفرض عقوبات سياسية أو اقتصادية تمسّ من سيادة الدول الأعضاء، وتتمثل هذه المقومات بالخصوص في:

- إنّ تحقيق التماثل والمساواة بين عمّال العالم من حيث شروط العمل والذي تنادي به الدول المؤيدة للشرط الاجتماعي موجود من خلال معايير العمل الدولية التي يتم إقرارها من طرف الدول الأعضاء بصفة توافقية في إطار تركيبة ثلاثية التي تتميز بها عن بقية المنظمات المتخصصة والتابعة لمنظمة الأمم المتحدة.

- إنّ المنظمة قد التزمت سواء في دستورها، أو من خلال أنشطتها على مدار السنين بمبدأ هام ألا وهو احترام حرية الدول الأعضاء ومراعاة

ظروفها، وتطبيق معايير العمل الدولية بالإقناع وليس بفرض عقوبات  
تمسّ من سيادة الدول.

هذا، وأعيد طرح الموضوع صلب منظمة العمل الدولية من خلال  
ادراج هذه المسألة في جدول أعمال مجلس الإدارة في عدة دوراته، وقد  
تزامن ذلك مع تكثيف المشاورات الثلاثية غير الرسمية التي تخللت دورات  
مجلس الإدارة، وكان آخر مراحل المشاورات الاجتماع غير الرسمي الذي  
عقد في شهر أفريل ١٩٩٨، حيث تمّ تحديد معالم وإطار الإعلان وآلية  
متابعته.

وتتويجا لذلك، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة  
والثمانين المنعقدة بنجيف جوان ١٩٩٨ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن  
المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته.

#### \* الهدف من الإعلان:

يتّضح من خلال ديباجة الإعلان أنّ الهدف الرئيسي منه، هو العمل  
على جعل التقدم الاجتماعي يواكب النمو الاقتصادي، لأنّ دور المنظمة  
قائم على "الاقتناع بأنّ إقامة العدالة الاجتماعية هي أمر أساسي من أجل  
توفير الظروف الكفيلة بتحقيق سلام عالمي دائم".



## \* الوسائل المستخدمة من المنظمة لتحقيق أهداف الاعلان:

وفقا لديباجة الإعلان سيكون من واجب منظمة العمل الدولية في سبيل تشجيع الدول الأعضاء على تحقيق تنمية شاملة ومستدامة ببعديها الاقتصادي والاجتماعي القيام بما يلي:

١ - توظيف جميع وسائلها من النشاط المعياري.

٢ - تكثيف التعاون الفني والبحوث في سائر ميادين اختصاصات المنظمة.

وعلى ضوء الهدف الذي حدّته الديباجة والوسائل التي يتعيّن على المنظمة استخدامها، ذكّر مؤتمر العمل الدولي، بموجب المادة الأولى من الإعلان:

أ - بأنّ الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بانضمامها بكلّ حرّية إلى المنظمة قد قبلت المبادئ والحقوق الواردة في دستور المنظمة وفي إعلان فيلادلفيا، وأنّها تعهدت بالعمل على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة وذلك في حدود إمكانياتها وخصوصياتها.

ب- بأنّ هذه المبادئ والحقوق قد ترجمت وطوّرت على شكل حقوق والتزامات محدّدة في عدد من الاتفاقيات التي يقرّ بأنّها اتفاقيات أساسية سواء داخل منظمة العمل الدولية أم خارجها.

ولذلك، أقرت المادة الثانية من الإعلان، أنّ جميع الدول الأعضاء، وإن لم تكن قد صدّقت على الاتفاقيات موضوع البحث، ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة، بأن تحترم وتعزّز وتنفّذ بنية حسنة ووفقا دستور المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكّل موضوع هذه الاتفاقيات وهي:

#### أ - حرّية التنظيم والإقرار الفعلي بحقّ المفاوضة الجماعية:

وقد ترجم هذا المبدأ، إلى أحكام قانونية، تتضمّن التزامات محددة بموجب:

- الاتفاقية رقم ٨٧ بشأن الحرّية النقابية وحماية حق التنظيم (١٩٤٨).

- الاتفاقية رقم ٩٨ بشأن الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية (١٩٤٩).

#### ب - القضاء على أي شكل من أشكال العمل الجبري أو الإلزامي:

وقد ترجم هذا المبدأ إلى أحكام قانونية تتضمّن التزامات محددة بموجب:

- الاتفاقية رقم ٢٩ بشأن العمل الجبري أو الإلزامي (١٩٣٠).

- الاتفاقية رقم ١٠٥ بشأن إلغاء العمل الجبري.

ج - القضاء الفعلي على عمل الأطفال، وقد كرّست هذا المبدأ العديد من الاتفاقيات الدولية، ومن أهمّها الاتفاقية رقم ١٣٨ بشأن الحدّ الأدنى لسنّ الاستخدام (١٩٧٣) والاتفاقية رقم ١٨٢ بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال التي صدرت بعد الإعلان وأضيفت ضمن الاتفاقيات المتعلقة بالحقوق الأساسية وأصبح بالتالي عددها ٨ بعد أن كانت ٧.

#### د - القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة:

وقد ترجم هذا المبدأ إلى أحكام قانونية تتضمّن التزامات محددة بموجب:

- الاتفاقية رقم ١٠٠ بشأن المساواة في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية (١٩٥١).
- الاتفاقية رقم ١١١ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة.

#### \* توجهات الإعلان:

تتمثّل خاصة في:

- التزام كافة الدول الأعضاء بمنظمة العمل الدولية باحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بقطع النظر إن كانت مصدّقة أو غير مصدّقة على الاتفاقيات المتضمنة لهذه الحقوق (الالتزام بموجب انضمامها للمنظمة وارتباطها بالدستور).
- عدم استخدام معايير العمل لغايات تجارية حمائية.

- التأكيد على اختصاص منظمة العمل الدولية بوضع ومتابعة تطبيق معايير العمل الدولية ومساعدة الدول الأعضاء في الغرض.

### \* متابعة الإعلان:

نص الإعلان على آلية متابعة ترويجية بهدف تشجيع جهود الدول الأعضاء لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وهي تتضمن شقين:

- متابعة سنوية للاتفاقيات الأساسية غير المصدّقة: إجراء استعراض سنوي من قبل مجلس الإدارة للجهود التي تبذلها الدول التي لم تصدّق بعد على جميع الاتفاقيات الأساسية.

- التقرير العالمي: قيام المدير العام بإعداد تقرير يقدّم صورة شاملة عن التقدم الحاصل بالنسبة لكل فئة من فئات المبادئ والحقوق الأساسية ويكون بمثابة أساس لتقييم فعالية المساعدة التي تقدّمها المنظمة للدول الأعضاء ولتحديد الأولويات لخطط وبرامج التعاون التقني في الفترة اللاحقة .

التقرير العالمي كان في السنوات الأولى بعد إعلان ١٩٩٨ يصدر سنوياً ويغطي في كل سنة بالتداول فئة واحدة من الفئات الأربعة للمبادئ والحقوق الأساسية.

ولكن في سنة ٢٠١٠ تم تعديل هذا النظام للتنسيق مع نظام متابعة إعلان المنظمة لسنة ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة وأصبح التقرير العالمي يصدر مرة كل ٤ سنوات ويغطي الفئات الأربعة للمبادئ والحقوق الأساسية معا وهذا التقرير يصدر في نفس الوقت في نطاق متابعة إعلان ٢٠٠٨ أي أنه يدخل في سلسلة المناقشات المتكررة. وبدأ العمل بهذا التنظيم الجديد بداية من سنة ٢٠١٢ حيث كان التقرير حول المبادئ والحقوق الأساسية معروضا على المؤتمر بموجب إعلان ١٩٩٨ وإعلان ٢٠٠٨ في آن واحد وكان موضوع "مناقشة متكررة".

## ٢- الحقوق الأساسية في معايير العمل الدولية:

### ١,٢- الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية:

أ- الاتفاقية ٨٧ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم (١٩٤٨):

\* المبدأ العام:

حق العمال وأصحاب العمل في أن يمارسوا بحرية ودون تمييز تنظيم أنفسهم للنهوض بمصالحهم وللدفاع عنها.

## \* أهم الأحكام:

- للعمال ولأصحاب العمل دون أي تمييز الحق، دون ترخيص سابق، في تكوين منظمات يختارونها وكذلك الحق في الانضمام إليها من أجل النهوض بمصالحهم والدفاع عنها.
- لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الحق في وضع نظمها الأساسية ولوائحها وفي انتخاب ممثليها بحرية كاملة وفي تنظيم إدارتها ونشاطها وفي إعداد برامج عملها. وعلى السلطات العامة أن تمتنع من أي تدخل من شأنه تقييد هذا الحق أو إعاقة ممارسته المشروعة ولا يجوز للسلطة الإدارية حل هذه المنظمات أو وقف نشاطها.
- من حق هذه المنظمات تكوين اتحادات واتحادات عامة وحق الانضمام إليها وتتمتع هذه الاتحادات بنفس الحقوق والضمانات، ولها كذلك الحق في الانضمام إلى منظمات دولية.
- لا يخضع اكتساب هذه المنظمات للشخصية الاعتبارية لأي شروط مقيدة.
- يحترم العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم قانون البلد في ممارسة الحقوق المنصوص عليها بالاتفاقية ولا يجوز للتشريع الوطني المساس بالضمانات الواردة بالاتفاقية.
- يحدد التشريع الوطني مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها بالاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة.

ب-الاتفاقية ٩٨ بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية  
(١٩٤٩):

\* المبدأ العام:

حماية العمال الذين يمارسون حق التنظيم، وعدم التدخل بين  
منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وتشجيع  
المفاوضة الجماعية الاختيارية.

\* أهم الأحكام:

- يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز  
في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي، وتشمل  
الحماية بوجه خاص جعل تشغيل عامل مشروطا بعدم  
انتمائه إلى نقابة أو تخليه من عضوية نقابة وتسريح عامل  
أو الإساءة إليه بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في  
أنشطة نقابية خارج أوقات العمل.
- تتمتع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بالحماية  
من التدخل في شؤون بعضها البعض.
- تتخذ عند الاقتضاء تدابير مناسبة للظروف الوطنية  
لتشجيع وتنظيم واستخدام المفاوضات الاختيارية بين  
أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال بغية تنظيم  
أحكام وشروط العمل باتفاقات جماعية.

- يحدد التشريع الوطني مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة. ولا تتناول الاتفاقية وضع الموظفين الحكوميين.

## ٢,٢ - القضاء على جميع أشكال العمل الجبري:

### أ - الاتفاقية ٢٩ بشأن العمل الجبري (١٩٣٠):

\* المبدأ العام: حظر العمل الجبري أو الإلزامي.

\* أهم الأحكام:

- تلتزم الدولة بحظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله حظرا تاما في أقرب وقت ممكن.
- تعرّف الاتفاقية العمل الجبري أو الإلزامي بكونه: "كل أعمال أو خدمات تغتصب من أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة ولم يتطوع هذا الشخص بأدائها بمحض اختياره".
- لا تنطبق الاتفاقية على ٥ أنواع من العمل الإلزامي: الخدمة العسكرية الإلزامية، الأعمال التي تمثل جزءا من الواجبات المدنية الطبيعية للمواطنين، الأعمال التي تفرض كعقوبة جنائية، الأعمال التي تفرض في حالات



الطوارئ، الخدمات الاجتماعية البسيطة لتحقيق نفع مباشر للمجتمع.

- عقوبات رادعة ومنقّذة بكل دقّة تسلط على من يفرض عملا جبريا أو إلزاميا غير مشروع.

ويمكن القول أنّ الاتفاقية رقم ٢٩ لا تحظر العمل الإجباري بشكل قطعي بل وضعت قيودا على إمكانية اللجوء إليه فأقرّت استثناءات وحالات اللجوء لكن باتجاه الإلغاء التدريجي وصولا لإلغائه.

هذا وتجدر الإشارة إلى أنّ مؤتمر العمل الدولي قد اعتمد في دورته ١٠٣ المنعقدة في جوان ٢٠١٤ بجنيف بروتوكولا مكملًا للاتفاقية رقم ٢٩ أطلق عليه اسم بروتوكول ٢٠١٤ بشأن الاتفاقية رقم ٢٩ حول العمل الجبري. وقد أضاف هذا الأخير التزامات جديدة للدول الأعضاء نذك خاصة:

- ضمان حماية لضحايا العمل الجبري وتمكينهم من طلب التعويض المناسب والناجع.

- اعداد سياسة وخطة وطنية بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال تهدف إلى الإلغاء الفعلي والدائم للعمل الجبري.

- اتخاذ جملة من التدابير للوقاية من العمل الجبري أو الإلزامي.

- اتخاذ اجراءات للكشف وتحرير وحماية كل ضحايا العمل الجبري أو الإلزامي بهدف إعادة تأهيلهم وكذلك مساعدتهم ودعمهم تحت أشكال أخرى.

- اتخاذ اجراءات لعدم متابعة أو فرض عقوبات ضد ضحايا العمل الجبري أو الإلزامي لقيامهم بأعمال غير مشروعة أجبروا عليها أو كانت نتيجة لخضوعهم للعمل الجبري أو الإلزامي.

تجدر الملاحظة أن لجنة الخبراء التابعة لمنظمة العمل الدولية في الحالات التي تعتبر من قبيل العمل الجبري أو الإلزامي ومن هذه الحالات نذكر اجبار العامل على القيام بساعات إضافية.

ب- الاتفاقية ١٠٥ بشأن إلغاء العمل الجبري (١٩٥٧):

\* المبدأ العام: حظر اللجوء إلى العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله لبعض الأغراض.

\* أهم الأحكام:

- تتعهد الدولة بحظر العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله في ٥ حالات محددة هي:

١- كوسيلة للإكراه أو التوجيه السياسي، أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية معينة أو آراء تتعارض مذهبيا مع النظام السياسي أو الاجتماعي أو الاقتصادي القائم.

- ٢- كأسلوب لتعبئة الأيدي العاملة أو لاستخدامها لأغراض التنمية الاقتصادية.
- ٣- كوسيلة لفرض الانضباط على الأيدي العاملة.
- ٤- كعقاب على المشاركة في إضرابات.
- ٥- كوسيلة للتمييز العنصري أو الاجتماعي أو الوطني أو الديني.
- تتعهد الدولة باتخاذ تدابير فعالة لضمان الإلغاء الفوري والكامل للعمل الجبري في الحالات سابقة الذكر.

## ٣,٢- القضاء على عمل الأطفال:

أ- الاتفاقية ١٣٨ بشأن السن الأدنى للعمل (١٩٧٣):

\* **المبدأ العام:** القضاء فعليا على عمل الأطفال وربط الحد الأدنى لسن العمل بانتهاء مرحلة التعليم الإلزامي على أن لا تقلّ مبدئياً عن ١٥ سنة.

\* **أهم الأحكام:**

- تتعهد الدولة بإتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعليا على عمل الأطفال وإلى رفع الحد الأدنى لسن العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يسمح للطفل بالنمو البدني والذهني.

- الحد الأدنى للسن يجب أن لا يكون دون سن إنهاء التعليم الإلزامي، وألا يقل على أية حال عن ١٥ سنة ، ويمكن أن تكون هذه السن في البلدان النامية ١٤ سنة كمرحلة أولى .

- يجب أن لا يقلّ الحد الأدنى للسن عن ١٨ سنة بالنسبة لأنواع العمل التي يمكن أن تؤثر على الصحة أو السلامة أو الأخلاق.

- لا تنطبق الاتفاقية على العمل الذي يؤديه الأطفال في مؤسسات التعليم العام أو المهني أو التقني وفي مؤسسات التدريب الأخرى.

- يجوز السماح للأشخاص الذين تتراوح أعمارهم ما بين ١٣ و ١٥ سنة - أو لمن بلغوا ١٥ سنة على الأقل ولكنهم لم ينهوا بعد تعليمهم الإلزامي - بأداء أعمال خفيفة من أنواع معينة وبشروط يجب تحديدها.

- يجوز السماح بإعفاءات من الحظر لأغراض منها المشاركة في حفلات فنية وذلك بتراخيص تمنح كل حالة على حدة.

ب- الاتفاقية ١٨٢ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال (١٩٩٩):

\* المبدأ العام: حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال.

## \* أهم الأحكام:

- تتخذ الدولة بسرعة ودون إبطاء تدابير فورية وفعالة تكفل حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها وتشمل الاتفاقية جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة.

- تحدد الاتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال في الحالات التالية:

- كافة أشكال الرق أو الممارسات الشبيهة بالرق كبيع الأطفال والاتجار بهم وعبودية الدين والقنانة والعمل القسري أو الإجباري، بما في ذلك التجنيد القسري أو الإجباري للأطفال لاستخدامهم في صراعات مسلحة.
- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لأغراض الدعارة أو لإنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية.
- استخدام طفل أو تشغيله أو عرضه لمزاولة أنشطة غير مشروعة ولا سيما إنتاج المخدرات والاتجار بها.
- الأعمال التي يرجح أن تؤدي إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي.

- تقوم الدولة بوضع وتنفيذ برامج عمل من أجل القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال.

- تتخذ الدولة تدابير فعالة ومحددة زمنيا من أجل الحيلولة دون انخراط الأطفال في أسوأ أشكال عمل الأطفال وتوفير المساعدة الضرورية لانتشال الأطفال من أسوأ

أشكال عمل الأطفال وإعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعيا  
وضمان حصول جميع الأطفال المنتشليين على التعليم  
المجاني الأساسي وعلى التدريب المهني وتحديد الأطفال  
المعرضين بشكل خاص للمخاطر وأخذ الوضع الخاص  
للفتيات بعين الاعتبار.

## ٤,٢ - القضاء على التمييز في العمل:

### أ - الاتفاقية ١٠٠ بشأن المساواة في الأجور (١٩٥١):

\* المبدأ العام: المساواة في الأجر بين الرجال والنساء عند  
تساوي قيمة العمل.

#### \* أهم الأحكام:

- تشجع الدولة ضمان تطبيق مبدأ المساواة في الأجر بين  
الرجال والنساء عند تساوي قيمة العمل.
- يشمل مصطلح "أجر" وفقا للاتفاقية الأجر الأساسي  
وجميع التعويضات الأخرى - نقدية أو عينية- التي  
يدفعها صاحب العمل للعامل بصورة مباشرة أو غير  
مباشرة مقابل استخدامه، وتشير عبارة "مساواة العمال  
والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية" إلى  
معدلات الأجور المحددة دون تمييز قائم على الجنس.

ب- الاتفاقية ١١١ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة  
(١٩٥٨):

\* المبدأ العام: تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة  
في مجال الاستخدام والمهنة.

\* أهم الأحكام:

- تتعهد الدولة بوضع وتطبيق سياسة وطنية ترمي إلى  
تشجيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في  
الاستخدام والمهنة، بغية القضاء على أي تمييز في هذا  
المجال.

- تعرّف الاتفاقية "التمييز" بأنه كل تفرقة أو استبعاد أو  
تفضيل يقوم على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو  
الدين أو الرأي السياسي أو الانتماء الوطني أو الأصل  
الاجتماعي أو أي دافع آخر تحدده الدولة العضو ويكون  
من شأنه إبطال أو إضعاف تكافؤ الفرص أو المساواة  
في المعاملة في الاستخدام أو المهنة.

ويشمل مجال تطبيق الاتفاقية إمكانية الحصول على العمل  
والالتحاق بمختلف المهن وشروط وظروف العمل وفرص  
الحصول على التدريب المهني.

- على الدولة إلغاء أي حكم تشريعي أو إداري لا يتفق مع السياسة المذكورة، وإصدار القوانين وتشجيع برامج التعليم التي تعزز تقبّل وتطبيق السياسة الوطنية.

- لا يعتبر من قبيل التمييز أي تفريق أو استبعاد أو تفضيل على أساس مؤهلات يقتضيها شغل وظيفة معيّنة وكذلك تدابير الحماية أو المساعدة للأشخاص الذين لهم احتياجات خاصة.

تجدر الإشارة إلى حصول تطورات في توجهات منظمة العمل الدولية في ما يخص نشاطها المعياري حيث شرعت في السنوات الأخيرة باستبدال بعض الاتفاقيات التي لها صبغة حمائية للمرأة العاملة كالاتفاقية رقم ٤٥ بشأن عمل النساء بالأعمال تحت الأرض و الاتفاقية رقم ٨٩ بشأن عمل النساء ليلا باتفاقيات أخرى تنطبق على المرأة و الرجل على حدّ السواء معللة ذلك بأن هاتين الاتفاقيتين مثلاً لم تعد تخدم أهداف المنظمة وأصبحت تمثل عائقاً أمام التحاق المرأة ببعض الأعمال وتحدّ بالتالي من مبدأ تكافؤ الفرص.

بعد استعراض مضمون اتفاقيات العمل الدولية المتعلقة بالحقوق الأساسية في الموضوع اعلان ١٩٩٨ يبقى السؤال ÷: هل الدول غير المصدّقة على هذه الاتفاقيات ملتزمة بالمبادئ العامة ، أم بالأحكام القانونية التي أوردتها الاتفاقيات ؟



وحول هذه المسألة، قدّم المستشار القانوني للمنظمة إجابة صريحة عن هذا السؤال تتمثل في " أن الإعلان لا يستهدف الأحكام الخاصة للاتفاقيات الأساسية، وإنما يقتصر على ذكر مبادئ هذه الاتفاقيات ".

فمن الواضح إذن أن الدول غير المصدّقة على أحد الاتفاقيات الأساسية لا تلتزم بأحكامها ، وإنما تلتزم بـ " المبادئ " التي قامت عليها هذه الاتفاقية، وإنّ هذا الرأي والحكم المقرّر قانوناً بموجب دستور منظمة العمل الدولية، وعلى الأخص المادة ١٩/٥ هـ، التي تحدد التزامات الدول الأعضاء بشأن الاتفاقيات غير المصادق عليها من طرف هذه الدول.

٢-٥- تصديقات على الاتفاقيات المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل:

#### ٢-٥-١ التصديقات الدولية:

أفضت الحملات الترويجية الواسعة التي قامت بها المنظمة منذ صدور الإعلان إلى انخراط واسع في الاتفاقيات الأساسية الثمانية مع تفاوت بسيط في ما بينها:

- أكثر الاتفاقيات تصديقات (التزام شبه كلي): الاتفاقية ١٨٢ بـ ١٨٢ تصديق من مجموع ١٨٦ دولة عضو بالمنظمة.

- في مرتبة ثانية: على التوالي الاتفاقية 29 (178 تصديق)، الاتفاقية ١٠٥ (١٧٥ تصديق)، الاتفاقية ١١١ (١٧٢ تصديق)، الاتفاقية ١٠٠ (١٧١ تصديق).
- في مرتبة ثالثة: الاتفاقية ١٣٨ (١٦٨ تصديق)، الاتفاقية ٩٨ (١٦٤ تصديق)،
- الاتفاقية ٨٧ (١٥٣ تصديق).

## ٢-٥-٢ التصديقات العربية:

- ٨ دول عربية صادقت على كافة الاتفاقيات الأساسية: تونس، الجزائر، جيبوتي، سوريا، ليبيا، مصر، موريتانيا، اليمن.
- ١٠ دول صادقت على ما بين ٧ و ٥ اتفاقيات: (الأردن، السودان، العراق، الكويت، لبنان، المغرب)، ٦ (الإمارات)، ٥ (البحرين، السعودية، قطر).
- دولتان صادقتا على عدد قليل من الاتفاقيات: عُمان (٤) والصومال (٣)
- ترتيب الاتفاقيات من حيث تصديقات الدول العربية:
- الاتفاقيتان ٢٩ و ١٠٥: كل الدول العربية صادقت عليهما
- الاتفاقيتان ١١١ و ١٨٢ (١٩ دولة)، الاتفاقية ١٣٨ (١٩ دولة)، الاتفاقية ١٠٠ و الاتفاقية ٩٨ (١٥ دولة)، وأخيرا الاتفاقية ٨٧ (١٠ دول فقط).

### ٣- الحقوق الأساسية في معايير العمل العربية

تمثل الحقوق الأساسية في العمل هدفا دوليا باعتبارها تضمن الحد الأدنى من الحماية لجميع العمال في مختلف مناطق العالم بما في ذلك المنطقة العربية.

وبالرغم من خصوصيات منظمة العمل العربية فإنها على غرار منظمة العمل الدولية تسعى الى تحقيق العدالة الاجتماعية للمواطن العربي وتكريس الحقوق الأساسية في العمل في المنطقة العربية.

ويتجلى هذا السعي من خلال المكانة المرموقة التي أولتها معايير العمل العربية للحقوق الأساسية في العمل المتفق عليها دوليا والتي سنتبينها في ما يلي:

#### ١,٣- الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية:

- جاءت معايير العمل العربية قبل ولادة المنظمة ذاتها حيث أقرّ مجلس وزراء العمل العرب في سنة ١٩٦٦ الاتفاقية رقم ١ بشأن مستويات العمل التي تضمّنت أحكاما شاملة خصّصت منها ٢١ مادة للحرية النقابية وحق التنظيم وكذلك الحال بالنسبة للاتفاقية رقم ٦ المعدلة لها.

- معايير العمل العربية لم تقف عند هاتين الاتفاقيتين بل تناولت الاتفاقيات رقم ٨ الحريات والحقوق النقابية ورقم ١١ المفاوضة

الجماعية ورقم ١٢ العمال الزراعيين متضمنة لمقتضيات حول علاقات العمل الجماعية وهي متقاربة مع معايير العمل الدولية دون أن تكون متطابقة تماما وجاءت بأكثر تفصيل.

- كرّست معايير العمل العربية تقريبا نفس المبادئ التي أقرتها منظمة العمل الدولية في مجال الحرّية النقابية والمفاوضة الجماعية:

### ١,١,٣ - حق تكوين المنظمات النقابية:

ضمنت معايير العمل العربية حق تكوين منظمات نقابية حيث أقرّت الاتفاقية رقم ٦ (معدّلة):

\* حقّ العمّال في أن يكوّنوا فيما بينهم نقابات ترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم وتعمل على تحسين حالتهم المادية والاجتماعية والإسهام في زيادة الكفاية الإنتاجية (المادة ٧٦).

\* وجوب اقتصار إجراءات تكوين النقابة على إيداع أوراق تكوينها لدى السلطة المختصة ولا يجوز لهذه السلطة الاعتراض على إجراءات تكوين النقابة إلا في حدود القانون وأمام القضاء (المادة ٨).

- أكّدت من جهتها الاتفاقية العربية رقم ٨ لسنة ١٩٧٧ بشأن الحرّيات النقابية على:

\* حق تكوين المنظمات أو الانضمام إليها مكفول لجميع العمّال وأصحاب الأعمال، أيّا كان القطاع الذي يعملون فيه (المادة الأولى).

\* وجوب اقتصار إجراءات تكوين منظمة العمّال أو أصحاب العمل على إيداع أوراق تكوينها لدى الجهة المختصة على أن يحدّد القانون الجهة المختصة وطريقة الإيداع بما لا يتضمّن أية معوقات (المادة الثالثة).

\* وجوب أن تشمل تشريعات الدول العربية الأحكام الخاصة بالحريّات والحقوق النقابية في جميع القطاعات وعلى الأخصّ قطاعات الصناعة والزراعة والتجارة والخدمات (المادة ٢٢).

- يستنتج ضمناً من نصّ المادة ٨٦ من الاتفاقية رقم ٦ (معدّلة) والمادة الأولى من الاتفاقية رقم ٨ أنّ المعايير العربية لم تورد أية استثناءات على هذا الحق وخاصة بالنسبة للعاملين في قوات الجيش والشرطة والخدمة العامة الذين اختلف الأمر بشأنهم في المعايير الدولية، حيث تركت الاتفاقية رقم ٨٧ والاتفاقية رقم ٩٨ للتشريع الوطني لكلّ دولة تحديد طريقة تطبيق الضمانات المنصوص عليها بهاتين الاتفاقيتين على قوات الجيش والشرطة. أمّا العاملين في الخدمة العامة، فقد أفردت منظمة العمل الدولية هذا الصنف

من العمال باتفاقية خاصة وهي الاتفاقية رقم ١٥١ بشأن علاقات العمل بالوظيفة العمومية والتي تكرّس الحق النقابي والضمانات الممنوحة لهذه الفئة من العمال .

- على الرغم من وضوح مبدأ حقّ تكوين النقابات في جميع القطاعات في نصوص الاتفاقيات العربية وخاصة الاتفاقية رقم ٦ (معدّلة) والاتفاقية رقم ٨ بدون شكّ ، فإنّ الاتفاقية العربية رقم ١٢ بشأن العمّال الزراعيين قضت في مادتها ٢٤ بأن تكفل تشريعات الدول الأعضاء حق العمّال الزراعيين في تكوين منظمات نقابية خاصة بهم والانضمام إليها وذلك على الوجه الذي يحدده التشريع في كل دولة. وتعتبر هذه الأحكام متعارضة مع مقتضيات الاتفاقيتين رقم ٦ و رقم ٨ كما أنّها تفتح الباب لتقييد الحق النقابي بالنسبة لهذه الفئة من العمال.

### ٣,١,٢ - حرّية المنظمات النقابية في ممارسة نشاطها:

تضمّنت النصوص العربية وعلى وجه الخصوص الاتفاقية العربية رقم ٨ جملة من المعايير تهدف إلى تمكين المنظمات النقابية من الحقوق والضمانات الكفيلة بممارسة نشاطها وإدارة شؤونها في كنف الاستقلالية ومن أهمّها:

- حقّ وضع النظام الأساسي للمنظمة النقابية الذي يتضمّن على وجه الخصوص أهدافها ووسائل تحقيقها وكذلك أجهزتها

وطرق تمويلها وإدارتها، دون تدخّل أو تأثير من أية جهة كانت (المادة ٦)، على أن يحدّد النظام الأساسي للمنظمة النقابية القواعد الخاصة بأسباب وطرق وقف نشاطها أو حلّها اختياريًا (المادة ٢٠).

- حظر إلزام منظمات العمال أو منظمات أصحاب الأعمال بأية لوائح أو أنظمة خاصة بتنظيم العمل بها وممارستها لنشاطها تضعها أية جهة مع جواز وضع نماذج غير إلزامية لهذه اللوائح أو الأنظمة للاسترشاد (المادة ٦).

- الحق في التملّك وفي النشاط المالي بشرط أن يجرى ذلك في حدود أهداف المنظمة (المادة ٧).

- منح النقابات المهنية وممثليها التسهيلات الضرورية اللازمة لممارسة النشاط النقابي وهي الحق في الاجتماع دون حاجة إلى إذن مسبق من الجهة الإدارية أو غيرها (المادة ١٠) وحق المفاوضة الجماعية وإبرام عقود العمل الجماعية (المادة ١١) وحق الإضراب (المادة ١٢) والحق في اختيار القيادات النقابية بحريّة (المادة ١٣) والحق في إبداء الرأي في تشريعات العمل التي تعرض عليها وفي جميع المسائل التي تهمّ طرفي علاقة العمل (المادة ٨٣ من الاتفاقية رقم ٦ "معدّلة") والحق في الانضمام إلى الاتحادات أو المنظمات النقابية العربية أو الإقليمية أو الدولية القائمة أو الاشتراك في تأسيس مثل هذه المنظمات (المادة ٨ من الاتفاقية رقم ٨).

### ٣,١,٣ - حماية المنظمات النقابية من التدخل في شؤونها ومن الحل الإداري:

أقرّت معايير العمل العربية جملة من الضمانات تهدف إلى حماية المنظمات المهنية من السلط العمومية ومن المنظمات في ما بينها وشملت حالات من:

#### • تدخل السلط العمومية في شؤونها:

أقرّت المادة ٩ من الاتفاقية رقم ٨ بأن تكفل الدولة قيام منظمات العمال وأصحاب الأعمال بعملها وممارسة كافة أوجه نشاطها في حرية كاملة. وتضمن الدولة حماية منظمات العمال ومنظمات أصحاب الأعمال من التدخل في شؤونها أو التأثير عليها.

#### • تدخل المنظمات المهنية في شؤون بعضها:

أقرّت المادة ٨٤ من الاتفاقية رقم ٦ (معدّلة) شمول هذه الحماية تدخل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بعضها في شؤون البعض الآخر مباشرة أو بوساطة وكلائها أو أعضائها.



## • الحل الإداري:

تحظر المادة ٢١ من الاتفاقية رقم ٨ على الجهة الإدارية وقف أو حلّ منظمة العمال أو منظمة أصحاب الأعمال أو إحدى تشكيلاتها التنفيذية إلا بحكم قضائي، وذلك لمخالفة القانون أو النظام الأساسي للمنظمة. ويكون من حق المنظمة ممارسة نشاطها إلى حين صدور حكم القضاء بصفة نهائية.

## ٣، ١، ٤- حرية العامل في الانضمام والانسحاب من النقابة وفي ممارسة النشاط النقابي:

أقرّت اتفاقيات العمل العربية جملة من المعايير الهادفة إلى ضمان حرية العامل في الانخراط في نقابة وحرية ممارسته للنشاط النقابي وحمايته عند ممارسته لهذا النشاط، ومساواة العمّال العرب بالعمال الوطنيين في مجال التمتع بالحقوق النقابية.

## • حرية الانضمام والانسحاب من النقابة:

تقرّر الاتفاقية العربية رقم ٨ حرية العامل في الانضمام إلى النقابة أو عدم الانضمام إليها وحرية في الانسحاب منها (المادة ١٣).

## • حرّية ممارسة النشاط النقابي

تكفل المعايير العربية للعامل الحرية في ممارسة النشاط النقابي إذ تقتضي المادة ١٥ من الاتفاقية رقم ٨: ب " أن يكفل تشريع كل دولة حرّية ممارسة كل عضو لنشاطه النقابي دون تدخل من صاحب العمل أو أية جهة ".

### ٣,١,٥ - مساواة العمّال العرب بالعمّال الوطنيين:

توجب الاتفاقية رقم ٨ في مادتها الثانية مساواة العمّال العرب الذين يعملون في دولة عربية - غير تلك التي ينتمون إليها بجنسياتهم- بالعمّال الوطنيين في الانتماء إلى عضوية منظمات العمال وتمتعهم بكافة الحقوق النقابية.

### ٣,١,٦ - حماية العامل من التدابير التعسفية سواء بصفته عضو بالنقابة أو عند ممارسته لنشاطه النقابي:

أقرّت معايير العمل العربية على غرار معايير العمل الدولية حماية العامل عند انضمامه لنقابة أو بمناسبة ممارسته لنشاطه النقابي حيث أوجبت:

- حظر تعليق استخدام العامل أو استمراره في عمله على شرط انضمامه أو عدم انضمامه إلى النقابة أو على شرط انسحابه منها.

- حظر القانون نقل أو فصل أو وقف أو الإضرار بالعضو النقابي بسبب انتمائه أو ممارسته لنشاطه النقابي.

٧,١,٣- منح التسهيلات اللازمة لممارسة النقابات المهنية لنشاطها:

لا يمكن ممارسة النشاط النقابي دون توفير التسهيلات اللازمة لذلك. وفي هذا الإطار أقرت معايير العمل العربية أن:

- يكفل القانون التسهيلات اللازمة لأعضاء المجالس التنفيذية للتشكيلات النقابية لممارسة مهامهم النقابية خلال مواعيد العمل سواء كانت هذه المهام بالمنشأة أو خارجها (المادة ١٦ من الاتفاقية العربية رقم ٨).

- يكفل القانون للقادة النقابيين التفرغ لممارسة نشاطهم النقابي في كافة مستويات التشكيل. كما يكفل لهم أجورهم وكافة حقوقهم بشرط أن يتم في حدود احتياجات النقابة (المادة ١٧ من الاتفاقية رقم ٨).

يستنتج مقارنة مع معايير العمل الدولية أن:

\* معايير العمل العربية قد اقتصر على التخصيص على بعض التسهيلات والامتيازات التي يتعين منحها للنقابات المهنية

حتى تمارس مهامها (التفرّغ لممارسة النشاط النقابي، ضمان أجور وكافة الحقوق ، حرّية الاجتماعات).

\* معايير العمل الدولية وعلى وجه الخصوص اتفاقية العمل الدولية رقم ١٣٥ بشأن ممثلي العمّال والتوصية رقم ١٤٣ المكّملة لها توسّعت في هذه التسهيلات حيث أوجبت تمكين ممثلي العمّال (الممثلين المنتخبين والممثلين النقابيين) من تسهيلات أخرى تتمثل خاصة في:

- الوقت اللازم لممارسة مهام تمثيل العمال داخل المؤسسة وكذلك الوقت اللازم لحضور اجتماعات ودورات تكوينية وندوات وملتقيات والمؤتمرات النقابية.
- النفاذ إلى جميع أماكن العمل إذا كان ضروريا لممارسة مهامهم التمثيلية.
- جمع المساهمات النقابية داخل المؤسسة في صورة غياب أحكام تتعلق باستخلاص المساهمات النقابية من طرف العمّال.
- تعليق الإعلانات النقابية بالمؤسسة وبالأماكن التي تكون سهلة البلوغ والتي يتمّ الاتفاق بشأنها بين النقابة وإدارة المؤسسة.
- توزيع البيانات الإعلامية والمطويات والمنشورات على أن تتعلق مواضيعها بأنشطة نقابية عادية.
- الوسائل المادّية والمعلومات الضرورية لممارسة مهامهم.

هذا وأكّدت الاتفاقية رقم ١٣٥ والتوصية رقم ١٤٣ سابقتي الذكر على:

- أن تمكّن التسهيلات الممنوحة لممثلي العمّال من ممارسة مهامهم بصفة سريعة وناجعة
- وجوب الأخذ بالاعتبار عند منح هذه التسهيلات لخصوصيات نظام العلاقات المهنية القائم في كل بلد وكذلك لحاجيات وأهمية وإمكانيات المؤسسة المعنية
- إنّ منح هذه التسهيلات سابقة الذكر لا يجب أن يعرقل السير الناجع للمؤسسة.

### ٣، ١، ٨- حق التفاوض الجماعي:

- تعتبر منظمة العمل العربية أنّ المفاوضة الجماعية تتمثّل إحدى أهمّ صيغ الحوار الاجتماعي وهي على صلة وثيقة بمبدأ الحرية النقابية وحق التنظيم ومرتبطة بهما ارتباطاً عضوياً ذلك أنّ التنظيم النقابي يهدف بالأساس إلى تحسين الظروف العامة للعمل عبر التفاوض الجماعي، انطلاقاً من حقيقة أنّ المفاوضة الجماعية هي الوسيلة الفعالة لتنظيم علاقات العمل على أسس عادلة بما يتلاءم مع التطور الاقتصادي والاجتماعي.
- لهذا الغرض أفردت المفاوضة الجماعية بأداة قانونية خاصة وهي الاتفاقية العربية رقم ١١. ولقد تضمّنت هذه الاتفاقية عدّة

أحكام تهدف إلى النهوض بالمفاوضة الجماعية على مختلف المستويات ، وفي هذا الإطار أوجبت على تشريع كل دولة تنظيم الإطار القانوني للمفاوضة الجماعية والأجهزة والإجراءات المتعلقة بها وأفردت الاتفاقية بابا خاصا لتنظيم المفاوضة الجماعية تضمّن بالخصوص:

\* إقرار حق المفاوضة الجماعية لكل منظمات العمال وأصحاب الأعمال أو منظماتهم في كل قطاعات النشاط الاقتصادي العامة أو الخاصة.

\* تحديد لمستويات التفاوض ( المنشأة، النشاط الاقتصادي، المستوى الوطني).

\* طريقة تعيين كل طرف في المفاوضة الجماعية لمن يمثله والتي تكون كتابة ولا يحقّ للطرف الآخر الاعتراض عليها وإمكانية استعانة كل طرف بمن شاء من المستشارين.

\* إلزام أصحاب العمل ومنظماتهم بأن يقدّموا لممثلي العمال المعلومات والبيانات التي يطلبونها والتي تساعد على مباشرة التفاوض الجماعي.

\* إلزام الجهات الرسمية بأن تمكّن منظمات العمال وأصحاب الأعمال من الحصول على كافة الإحصائيات والبيانات

الاقتصادية والاجتماعية والفنية لسير إجراء المفاوضات على أسس سليمة.

\* إقرار اللجوء إلى هياكل التحكيم باتفاق الطرفين لتسوية ما قد ينشأ من خلاف بسبب فشل المفاوضات.

\* إلزام التشريع الوطني بتحديد فترة زمنية للدخول في التفاوض والانهاء منه.

- لقد تضمنت اتفاقيات عمل عربية أخرى أحكاما تتعلق بالموضوع نذكر منها:

\* الاتفاقية العربية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل التي خصصت المواد من ٨٥ إلى ٨٨ لموضوع الاتفاقيات الجماعية وكذلك الحال بالنسبة للاتفاقية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل (معدلة).

\* الاتفاقية رقم ١٢ لسنة ١٩٨٠ بشأن العمال الزراعيين خصصت المادة ٢٥ منها لموضوع المفاوضة الجماعية في قطاع العمل الزراعي.

ويتضح من خلال مقارنة لمعايير العمل العربية والدولية المتعلقة بالموضوع أنّ معايير العمل العربية هي أكثر تفصيلا

وفي بعض المسائل أكثر تقدّما من معايير العمل الدولية حيث جاء مجال تطبيقها واسعا كما أنّها تناولت تنظيم المفاوضة الجماعية أمّا معايير العمل الدولية فإنها كانت أكثر عمومية.

- تجدر الإشارة إلى أنّ منظمة العمل الدولية قد اعتمدت سنة ١٩٨١ الاتفاقية رقم ١٥٤ بشأن تنمية المفاوضة الجماعية والتي تضمّنت بالخصوص إلى جانب تعريف المفاوضة الجماعية عدّة إجراءات تهدف للنهوض بالمفاوضة الجماعية.

كما تجدر الإشارة أيضا إلى أنّ منظمة العمل العربية قد اعتمدت - إلى جانب المعايير المكرسة للحرية النقابية والحوار الاجتماعي - إعلانين هامين يتعلّقان بالحرية والحقوق النقابية وكذلك بالحوار الاجتماعي.

## ٢- حظر العمل الإجباري أو الإلزامي:

بخلاف معايير العمل الدولية التي أفردت موضوع العمل الجبري بأدوات قانونية خاصة (الاتفاقية رقم ٢٩ والبروتوكول المكمل لها والاتفاقية رقم ١٠٥) لم تخصص معايير العمل العربية أداة قانونية لموضوع العمل الإجباري بل تضمّنت بعض الاتفاقيات الصادرة عنها أحكاما تتعلق بالموضوع:



- أوجبت المادة ٧ من الاتفاقية رقم ٦ (معدّلة) أن تتضمن تشريعات العمل: حرّية العمل وتحريم السخرة بما يكفل حق الأفراد في الاختيار الحرّ للعمل وفي تغييره.
- أفزّت المادة ٢٤ من الاتفاقية رقم ٦ (معدّلة) عدم جواز إبرام عقد عمل مدى الحياة.

### ٣- القضاء على عمل الأطفال:

إلى جانب تضمّن الاتفاقية رقم ٦ (معدّلة) لبعض الأحكام الهادفة إلى تنظيم عمل الأطفال في اتجاه حمايتهم، أفردت منظمة العمل العربية هذا الموضوع باتفاقية خاصة وهي الاتفاقية العربية رقم ١٨ لعام ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث.

- يمكن تقسيم الأحكام الواردة باتفاقيات العمل العربية المنظّمة لعمل الأطفال إلى أحكام عامة وأخرى ذات صبغة قطاعية.

### ٣،١- الأحكام العامة:

- تكتسي الاتفاقية رقم ١٨ سابقة الذكر صبغة الشمولية إذ تنطبق وفقا للمادة الثانية على عمل الأحداث في جميع الأنشطة الاقتصادية.
- أجازت هذه الاتفاقية فقط استثناء الأعمال الزراعية غير الخطرة وغير الضارة بالصحة ولكن الاستثناء يعني عددا من أحكام

الاتفاقية وليس كل أحكامها وينبغي أن يكون وفق ضوابط تحددها السلطة المختصة في كل دولة بالإضافة إلى ضرورة مراعاة الحد الأدنى لسن الأحداث.

- ما تتميز به هذه الاتفاقية أنها وضعت إطارا لسياسات عامة للحد من ظاهرة عمل الأطفال والقضاء عليها نهائيا وتشتمل العديد من العناصر: السن الأدنى للعمل، نشر التوعية بالأضرار المحتملة لعمل الأحداث، إجراء الدراسات والبحوث لأسباب عمل الأحداث وحول ظروف وشروط العمل في الأماكن التي يعمل فيها الأحداث (المواد من ٣ إلى ٦).

- نصّت المادة الثالثة من هذه الاتفاقية على ضرورة أن لا يتعارض عمل الأطفال مع التعليم الإلزامي المرسوم في برامج كل دولة من الدول الأعضاء بحيث لا تقلّ سن الالتحاق بالعمل عن الحد الأدنى لسنّ إكمال مرحلة التعليم الإلزامي.

- اقتضت المادة الرابعة من هذه الاتفاقية بأن تقوم الأجهزة المختصة في كل دولة بإجراء الدراسات والبحوث لأسباب عمل الأحداث فيها وذلك للوصول إلى رسم أفضل السياسات التي تحدّ من ظاهرة عمل الأحداث ومن ثم إنهاؤها.

- نصّت المادة الخامسة من هذه الاتفاقية على أن تعمل الأجهزة المختصة في كل دولة على نشر التوعية الواسعة والفعالة بالأضرار المحتملة لعمل الأحداث.

- أقرّت المادة السادسة من هذه الاتفاقية بأن تتولى الأجهزة المختصة في كل دولة إجراء الدراسات والبحوث المتعلقة بظروف

وشروط العمل في الأماكن التي يعمل فيها الأحداث، بهدف اتباع الوسائل المناسبة لتحسين تلك الظروف والشروط.

تضمنت الاتفاقية رقم ١٨ أحكاما تخص مدة عمل الأطفال والراحات وتأجير العمال الشبان:

### • مدة العمل والراحات:

أقرت الاتفاقية رقم ١٨ في هذا المجال:

- تحديد المدة القصوى للعمل اليومي بالنسبة للطفل بـ ٦ ساعات على أن تتخللها فترة أو أكثر للراحة لا تقل في مجموعها عن ساعة بحيث لا يعمل الطفل أكثر من أربع ساعات.
- منع تشغيل الأطفال ليلا وأجازت للتشريعات الوطنية أن تستثني بعض الأعمال لفترات محدودة كما تركت لتشريع كل دولة تحديد المقصود بالليل طبقا لما يتماشى مع وضع وظروف كل بلد.
- عدم جواز تشغيل الطفل أيام الراحة الأسبوعية والعطلات الرسمية وأقرت حق الطفل في راحة أسبوعية إلزامية مدفوعة الأجر مدتها ٢٤ ساعة متصلة على الأقل.

## • تأجير العمّال الشبان:

في هذا المجال، أقرّت معايير العمل العربية بالخصوص ما يلي:

- حقّ الأطفال الذين يعملون بمقتضى عقد التدرّج في الحصول على أجر عادل أو منحة ملائمة أثناء فترة تدرّجهم (المادة ٨ من الاتفاقية رقم ٦ "معدّلة").
- اعتبار ساعات العمل التي يقضيها الطفل في التدريب بمثابة ساعات عمل (المادة ٦١ من الاتفاقية رقم ٦ "معدّلة").

تجدر الإشارة إلى أنّ الاتفاقية العربية رقم ١٨ كانت أحكامها المتعلقة بالموضوع أكثر دقّة حيث خوّلت للأطفال الذين يعملون بمقتضى عقد التدريب الحصول على مكافأة شهرية مناسبة أثناء فترة تدريبهم وفقاً للضوابط التي تحدّدها السلطة المختصة أما الأطفال الذين يعملون بمقتضى عقد عمل فإنهم يحصلون على أجر لا يقلّ عن الحدّ الأدنى للأجر المقرر في كل دولة ، مع مراعاة احتساب ذلك وفق ساعات عملهم.

## ٢,٣ - الأحكام ذات الصبغة القطاعية الواردة باتفاقيات العمل العربية:

تضمّنت معايير العمل العربية على غرار معايير العمل الدولية أحكاماً تقرّ مبدأً تحديد السن الأدنى للقبول في العمل في جميع

الأنشطة الاقتصادية مع التخصيص على بعض الاستثناءات لهذا السن الأدنى تختلف بحسب النشاط القطاعي.

لقد وردت أحكام خاصة بهذا الموضوع في الاتفاقية رقم ١ لسنة ١٩٦٦ والاتفاقية رقم ٦ لسنة ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل. وأبقت الاتفاقية العربية رقم ١٨ لسنة ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث على هذه الأحكام وإن كانت الاتفاقية شاملة لجميع الأنشطة الاقتصادية.

#### • في الأنشطة الصناعية:

في هذا المجال، اقتضت الاتفاقية رقم ١٨:

- منع تشغيل الحدث في الأعمال الصناعية قبل إتمامه سن الخامسة عشرة وأوكلت تحديد المقصود بالأعمال الصناعية إلى السلطة المختصة في كل دولة (المادة ٧).

- جواز عمل الحدث الذي يبلغ سن الرابعة عشرة في الأعمال الصناعية الخفيفة التي تتولاها أسرته على أن يكون أحد أفرادها مسؤولاً عنه في العمل وبشكل لا يؤثر على دراسته أو صحته أو أخلاقه. وتركت للسلطة المختصة في كل دولة تحديد المقصود بالأعمال الصناعية الخفيفة (المادة ٨).

وتجدر الملاحظة أن معايير العمل الدولية والعربية لم تحدد سناً دنياً لا يجوز تحتها تشغيل الأطفال بالمؤسسات التي يعمل فيها أفراد العائلة الواحدة.

## • في الأنشطة الفلاحية:

أجازت الاتفاقية العربية رقم ١٨ استثناء الأعمال الزراعية غير الخطرة وغير الضارة بالصحة من تطبيق عدد من أحكام هذه الاتفاقية مع مراعاة الحد الأدنى لسن الأطفال (١٣ سنة وفقاً للمادة الأولى من الاتفاقية).

## • في التدريب المهني:

في هذا المجال، اقتضت الاتفاقية العربية رقم ١٨ بالخصوص أن يجوز - لأغراض التدريب - عمل الأطفال الذين أتموا سن الثالثة عشرة في الأماكن المعتمدة لذلك والسماح بتخفيض هذه السن بالنسبة للتلاميذ في المدارس الصناعية والمعاهد ومراكز التعليم المهني الخاضعة لإشراف الدولة.

هذا وتجدر الملاحظة أنه لم ترد في معايير العمل العربية أحكام خاصة بأسوأ أشكال عمل الأطفال كما هو الشأن في اتفاقية العمل الدولية رقم ١٨٢ لسنة ٢٠٠٠ بشأن القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، علماً أن هذه الاتفاقية باعتبارها صدرت بعد إعلان منظمة العمل الدولية لسنة ١٩٩٨ أضيفت ضمن الاتفاقيات المتعلقة بالحقوق الأساسية والتي أصبح عددها ٨ بعد أن كانت ٧.

#### ٤ - عدم التمييز في العمل والمساواة في الأجور:

لم تعتمد منظمة العمل العربية أداة خاصة بالموضوع على غرار اتفاقيتي العمل الدوليتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١ غير أنّ مبدأ عدم التمييز تمّ تكريسه في أحكام عدّة اتفاقيات عمل عربية:

#### ٤, ١ - عدم التمييز بين العمّال:

- أوجبت المادة ٨ من الاتفاقية رقم ٦ (معدّلة) أن تكون الحماية التي تقرّها مستويات العمل واحدة، وألا تنطوي على أي تفريق بين العمال ، كالتفريق بسبب الجنس، أو الأصل العنصري، أو اللون، أو الدّين، أو الرّأي السياسي.
- أوجبت المادة ١ من الاتفاقية رقم ٥ بشأن المرأة العاملة، العمل على مساواة المرأة والرجل في كافة تشريعات العمل.

#### ٤, ٢ - عدم التمييز بين الجنسين في الاستخدام:

- أوجبت المادة ٢ من الاتفاقية رقم ٥ بشأن المرأة العاملة، العمل على ضمان تكافؤ الفرص في الاستخدام بين الرجل والمرأة في كافة مجالات العمل عند تساوي المؤهلات والصلاحيات، كما أوجبت مراعاة عدم التفرقة بينهما في الترقي الوظيفي".

٤ . ٣ - عدم التمييز بين الجنسين في مجال التوجيه والتدريب المهني:

أوجبت المادة ٤ من الاتفاقية رقم ٥ العمل على ضمان إتاحة الفرص للمرأة العاملة على قدم المساواة مع الرجل، في كافة مراحل التعليم، وكذلك في التوجيه والتدريب المهني، قبل وبعد الالتحاق بالعمل،

٤ . ٤ - عدم التمييز بين الجنسين في شروط وظروف العمل والأجر:

- أوجبت المادة الثانية من الاتفاقية رقم ٥ العمل على ضمان مساواة المرأة والرجل في كافة شروط وظروف العمل وضمان منح المرأة العاملة الأجر المماثل لأجر الرجل ، وذلك عن العمل المماثل.

٤ . ٥ - المساواة بين العمّال الوطنيين والعمال العرب:

- أوجبت المادة ٨ من الاتفاقية رقم ١ و ٦ بأن تعمل كل دولة - بقدر الإمكان- على أن تضمن تشريعات العمل والتأمينات الاجتماعية ما يكفل استفادة العمّال الذين هم من مواطني الدول والبلاد العربية من جميع المزايا والحقوق المنصوص عليها في هذه التشريعات.



- أقرت المادة ٦ من الاتفاقية رقم ٢ لعام ١٩٧٦ بشأن تنقل الأيدي العاملة مساواة العمال الوافدين (العمال العرب) وعمال الدولة التي ينتقلون للعمل بها في الحقوق والمزايا، ويشمل ذلك على الأخص: الأجور، ساعات العمل، الراحة الأسبوعية، الإجازات بأجر، التأمينات الاجتماعية، الخدمات التعليمية والصحية.

- أوجبت المادة ٢ من الاتفاقية العربية رقم ٤ لعام ١٩٧٥ بشأن تنقل الأيدي العاملة "معدلة" (المادة ٢ - الفقرة ٧) تمتيع العمال العرب الوافدون وأفراد أسرهم المصرح لهم باصطحابهم بالحقوق والمزايا التي يتمتع بها عمال الدولة المستقبلية لهم، على أن يشمل ذلك بوجه خاص: فرص العمل، ساعات العمل والأجور، الراحة الأسبوعية، الإجازات بأجر، التأمينات الاجتماعية والضمان الاجتماعي، الخدمات التعليمية والتدريبية والتثقيفية والترفيهية، الخدمات الإسكانية والصحية وخدمات السلامة المهنية.

- أوجبت الاتفاقية العربية رقم ٣ لعام ١٩٧١ بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية في مادتها السادسة على أنه عند تغطية أية فئة عدم التفرقة بين: (١) الرعايا العرب (٢) الوطنيين والأجانب، بشرط المعاملة بالمثل.

## الخاتمة:

بالرغم من الاختلافات بين منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية من حيث دوافع التأسيس والأهداف والأولويات ، فإنّ المنظمتان التقيتا من خلال النشاط التشريعي حول هدف مشترك ألا وهو تكريس الحقوق الأساسية في مجال العمل وذلك بالرجوع إلى مضامين الأدوات القانونية التي أصدرتها كلا المنظمتين في الغرض.

ولقد كان تأثير معايير العمل الدولية على معايير العمل العربية واضحا من خلال تضمّن هذه الأخيرة لنفس المبادئ المكرّسة للحقوق الأساسية في العمل تقريبا.

وعموما، فإنّ منظمة العمل العربية كانت أكثر توسّعا وتفصيلا في عدد من الحقوق الأساسية كالحق النقابي وحقّ التفاوض الجماعي بالإضافة إلى تطرّقها لمواضيع حسّاسة لم تتعرض إليها منظمة العمل الدولية كحقّ الإضراب، غير أنّها اقتصرت في بعض الحقوق الأساسية الأخرى على التنصيص على بعض المبادئ كما هو الشأن بالنسبة للعمل الجبري والتمييز في مجال الاستخدام والأجر والتي توسّعت فيها منظمة العمل الدولية من خلال إصدارها لأدوات قانونية خاصة بهذه المواضيع، هذا إلى جانب تناول منظمة العمل الدولية لمواضيع لم تتعرض إليها الأدوات القانونية العربية كعلاقة المنظمات النقابية بهياكل تمثيل العمّال الأخرى وكيفية التعامل في ما بينها.

## المراجع:

١- مداخلة الدكتور أحمد حسن البرعي حول " إعلان منظمة العمل الدولية حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: أهدافه وآثاره بالنسبة للدول العربية " والتي قدّمتها في الندوة القومية حول " تطوير الهياكل المعنية بمتابعة وتنفيذ معايير العمل الدولية والعربية " التي نظّمها البرنامج الإقليمي العربي لإدارة العمل من ١٢ إلى ١٥ أفريل/ نيسان ١٩٩٩ بتونس.

٢- مداخلة الدكتور حافظ العموري حول " الحقوق الأساسية للإنسان في العمل من خلال إعلان منظمة العمل الدولية لسنة ١٩٩٨ " التي ألقاها في ندوة " دور إدارة العمل في تكريس وحماية الحقوق الأساسية في العمل " التي نظّمها المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل لفائدة وزارة الشؤون الاجتماعية والتضامن والتونسيين بالخارج من ٧ إلى ٩ فيفري/ شباط ٢٠٠٥ بتونس.

٣- محاضرة السيد مازن عودة حول " المبادئ الأساسية في العمل من خلال إعلان منظمة العمل الدولية لسنة ١٩٩٨ " والتي قدّمتها في ندوة " معايير العمل الدولية والعربية والحقوق الأساسية في العمل " التي نظّمها المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل لفائدة وزارة العمل الفلسطينية من ٤ إلى ٦ سبتمبر / أيلول ٢٠٠٥ بعمّان.

٤- مداخلة السيد رابح مقديش حول " الحقوق الأساسية في العمل من خلال معايير العمل العربية " والتي قدّمتها في ندوة " دور إدارة العمل في تكريس الحقوق الأساسية في العمل " التي نظّمها المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل بتونس لفائدة وزارة القوى العاملة والهجرة بجمهورية مصر العربية من ٣ إلى ٥ ديسمبر / كانون الأول ٢٠١٣ بالقاهرة.

٥- مداخلة السيد محمد كشو حول "دور معايير العمل في توفير الحماية الاجتماعية والحقوق الأساسية للعاملين " التي قدّمتها في الدورة التدريبية للكوادر المعنية بمعايير العمل العربية لدى أطراف الإنتاج الثلاثة بالمملكة الأردنية الهاشمية والتي نظّمتها منظمة العمل العربية خلال الفترة من ٣ إلى ٤ أكتوبر/ تشرين الأول ٢٠١٥ بعمّان.

٦- الدراسة الاستقصائية التي أعدها مكتب العمل الدولي حول " الاتفاقيات الأساسية المتعلقة بالحقوق في العمل على ضوء إعلان منظمة العمل الدولية حول " العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة " والمعرضة على الدورة ١٠١ لمؤتمر العمل الدولي - جوان ٢٠١٢.

٧- التقرير السادس حول " المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: من الالتزام إلى العمل " المعرض على الدورة ١٠١ لمؤتمر العمل الدولي - جوان ٢٠١٢ في إطار المناقشة المتكرّرة بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة

ومتابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية  
في العمل.

٨- دستور منظمة العمل الدولية.

٩- مصنف اتفاقيات وتوصيات العمل العربية.

\* \* \*



**دور أجهزة تفتيش العمل في إنفاذ  
معايير العمل الدولية والعربية**

**الأستاذ علي فيصل الصديقي  
القائم بأعمال مدير إدارة الشؤون العمالية  
المكتب التنفيذي**





## دور أجهزة تفتيش العمل في إنفاذ معايير العمل الدولية والعربية

### مقدمة:

تلعب معايير العمل الدولية والعربية دوراً هاماً في تحديد القواعد الدنيا الواجب مراعاتها في مهمة صياغة المشرع لنظم وتشريعات العمل، نظراً لما تشكله من نتاج ثقافات متراكمة من الشرق إلى الغرب، وخلاصة تجارب دولية وإقليمية متعددة في مجال حماية العمل والعمال، ذلك الفرع الجديد من فروع القانون الذي تأسس حديثاً نتيجة العوامل السياسية الإقتصادية والاجتماعية، والذي ظهرت معه أشكال من الرقابة الإدارية على تطبيقه.

وقد كثرت الدراسات الغربية والعربية في تحديد الدور الذي تؤديه معايير العمل الدولية أو العربية في مجال التشريع الوطني، وقد أبلى الباحثون بلاءً حسناً في توضيح علاقة التأثير والتأثر بين تلك المعايير الدولية والعربية وبين التشريعات الداخلية التي يضطلع بصياغتها المشرعون في النطاق المحلي، فقضية التأثير - هنا - لم تتجاوز في الغالب الأعم من أدبيات الفقه العربي ما يمكن أن تمثله التشريعات المحلية من تطابق وتوافق وتوائم مع تلك المعايير، نتيجة للإستئناس بها عند وضع القانون المنظم لعلاقات العمل.

في الوقت نفسه، غفلت الدراسات والأبحاث عن توضيح علاقات التأثير والتأثر، خارج نطاق مرحلة إعداد التشريع هذه المرة، أي من خلال

المؤسسات المنفّذة لتشريع العمل (أجهزة تفتيش العمل)، إذ تشكّل هذه المسألة قضية هامة ومركزية في عملية التأثير هذه، ربما تتجاوز في بعض الأحيان تأثيرات الإعداد والصياغة التشريعية الأولية في مراحلها التحضيرية، ليس لسبب سوى أن التأثير الذي نعينه - من خلال الأجهزة المنفّذة - يتعامل مع الوقائع الحيّة يوماً بيوم، مشكلة تلو أخرى، قضية بعد قضية، فتظهر الحاجة إلى تجاوز المعوقات وتلافي الإشكالات على أرض الحقيقة والواقع بعيداً عن التنظير، وينكشف - من ثم - عوز الإنسان إلى إحقاق مبادئ العدل والإنصاف، فيكون التأثير بتجارب الآخرين، سيما وإن كانت دولية أو عربية، أمراً محموداً يقبله الضمير السليم.

لم يكن جهاز تفتيش العمل يوماً جهازاً إعتباطياً في وجوده، ولم تكن مناقشات مضمونه وصلاحياته واختصاصاته مجرد ترف فكري، بل على العكس تماماً، فقد شكّل تفتيش العمل في عدد من الدول جهازاً بمثابة صمام أمان اجتماعي واقتصادي - وربما يأخذ طابعاً سياسياً أيضاً - تستشف عبر صلاحياته إدارة العمل الحكومية كيف تسير الأوضاع الإقتصادية، وكيف يتعاطى المجتمع مع قضية لقمة العيش، وكيف يتحكم اللاعبون الرئيسيون في الاقتصاد، وكيف يمكن لقانون العمل أن يؤدي دوره في حماية الحقوق المالية والاجتماعية، فهو جهاز ذو طابع متعدد، سياسي، قانوني، اقتصادي، اجتماعي.

ولكن، من حقنا أن نسأل في أول الأمر قبل أن نخوض في إطلاقات نظرية شتّى: أين الرابط بين جهاز تفتيش العمل وبين معايير العمل الدولية والعربية؟ كما أن تساؤلات أخرى جمة يطرحها موضوع تفتيش العمل،

تتعلق بماهية القوانين والتشريعات التي يعنى مفتش العمل بمباشرة الرقابة عليها؟، وماهية آليات تعاطي مفتش العمل مع المعايير الدولية والعربية في حال تصديق الدولة عليها؟ وماهية دوره في حال عدم التصديق عليها؟ ودوره في حال شكلت الإتفاقيات ما يطلق عليه "المبادئ والحقوق الأساسية في العمل"؟، وماهية دوره في التقدّم نحو إنفاذ تلك المعايير والاستئناس بها والاسترشاد بأحكامها؟. تساؤلات مشروعة نحاول الإجابة عنها في هذه المحاولة المتواضعة، لتبين لنا في خاتمة القصد "دور تفتيش العمل في إنفاذ معايير العمل الدولية والعربية".

هذه الورقة، أعدّها الباحث لتقدّم في ورشة عمل حول "تطوير الكوادر المعنية بمعايير العمل الدولية والعربية بدول مجلس التعاون"، غير أن موضوعها يحتل من الأهمية ما لا يمكن في واقع الأمر مناقشته مناقشةً سطحيةً، بل تحتاج إلى نقاش عميق وجريء في صلب الأدوار المأمولة من جهاز تفتيش العمل، ليس بوصفه جهازاً يراقب مدى سير تشريع العمل الداخلي، وإنما بوصفه صمام أمان أمام حماية العمال ومسألة العمل من ويلات الظلم والاستغلال، ليكون جهاز التفتيش المسؤول الأول - أمام فؤة البركان - عن إنفاذ المبادئ والحقوق الأساسية للعاملين، كحق إنساني يستمد شرعيّته من الحق نفسه، قبل أن يكون حقاً قانونياً يكتسب قوته القانونية من التشريع.

تتناول هذه الورقة، على عجالة، دور مفتش العمل في إنفاذ المعايير الدولية والعربية، التي استقر الرأي العالمي على أنها تمثل شيئاً من الحماية القانونية المستمدة من التجارب الدولية المقارنة ومن التاريخ الإنساني

المشتري ومن المناقشات العالمية العالية المستوى، فتطرح الورقة مقصدها في أربعة مباحث على النحو التالي:

المبحث الأول : ماهية تفتيش العمل وعلاقته بمعايير العمل الدولية والعربية.

المبحث الثاني: نطاق "الأحكام القانونية" التي يُعنى مفتش العمل بإنفاذها.

المبحث الثالث : آليات تعاطي تفتيش العمل مع معايير العمل الدولية والعربية.

المبحث الرابع: دور تفتيش العمل بصدد التقدم نحو معايير العمل الدولية والعربية.

والله الموفق،،،

\* \* \*

## المبحث الأول

### ماهية تفتيش العمل وعلاقته بمعايير العمل الدولية والعربية

نتناول في هذا المبحث ماهية تفتيش العمل وعلاقته بالمعايير الدولية والعربية النازمة لقضايا العمل، وذلك في جانبين، يتحدّث الأول عن مفهوم تفتيش العمل وأهميته ونشأته، في حين يتناول الجانب الثاني العلاقة بين تفتيش العمل ومعايير العمل الدولية والعربية، وفقاً لما يأتي.

#### أولاً: مفهوم تفتيش العمل وأهميته ونشأته:

يُعرف التفتيش في اللغة بأنه الاستقصاء في الطلب والبحث، ويقال: فتّش الرجل الشيء، أي تفحصه وفتّش عنه: أي سأل واستقصى في الطلب.<sup>١</sup> وفي الإصطلاح، فقد اعتبرت منظمة العمل الدولية أن "تفتيش العمل جزء أساسي من نظام إدارة العمل، وهو يمارس الوظيفة الأساسية لإنفاذ قانون العمل والإمتثال الفعال له. وهو يضمن الإنصاف في مكان العمل ويساعد على النهوض بالتنمية الإقتصادية".<sup>٢</sup> وعلى ذلك، تلعب خدمات تفتيش العمل دوراً رئيسياً في تأمين طريقين يسيران جنباً إلى جنب،

<sup>١</sup>. ينظر في تعريف تفتيش العمل، لغةً واصطلاحاً لدى : علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفاءة إنفاذ تشريعات العمل (دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية)، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد (٨٢)، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون، يناير ٢٠١٤م، ص ٢٧ / ينظر أيضاً: عبدالله بن أحمد بن يحيى المازني، أصول التفتيش في نظام العمل (دراسة مقارنة)، مكتبة القانون والإقتصاد، الرياض، الطبعة الأولى ٢٠١٥م، ص ٢٩

<sup>٢</sup>. مكتب العمل الدولي، إدارة العمل وتفتيش العمل، التقرير الخامس، مؤتمر العمل الدولي - الدورة (١٠٠)، ٢٠١١م، ص ٥١

الأول تأمين تعزيز إنتاجية العمل، والثاني تأمين إحترام القوانين الوطنية الحامية لحقوق العمال.<sup>٣</sup>

لقد كان للثورة الصناعية أبلغ الأثر في إظهار الحاجة الملحة للنظر في علاقات العمل من زاوية جديدة، تعني بالبُعد الاجتماعي، لما له من أهمية كبيرة على البنيان الاجتماعي للدولة، فكان من واجب الدولة أن تتدخل في تنظيم علاقات العمل، وأن التدخل لتنظيم علاقات العمل، لا يمكن أن يتحقق، ولا يمكن أن يحقق قانون العمل آثاره وأهدافه التي يصبو إليها، دون أن يكون هناك جهاز متخصص يسعى إلى حسن تطبيق قواعد القانون.<sup>٤</sup>

ومن هذا المنطلق، فقد حظي موضوع تفتيش العمل باهتمام دولي مبكر نظراً لأهمية موضوع كهذا ودوره البارز في ضمان حسن تنفيذ الأحكام القانونية المنظمة لعلاقات العمل، ففي عام (١٨٩٠م) عقد في (برلين) مؤتمر اشتركت فيه خمس عشرة دولة أوروبية، بهدف الاتفاق على مستويات دولية للعمل، وقد تضمن البروتوكول الذي أصدره المؤتمر، التوصية بأن يشرف على تنفيذ التشريعات العمالية في كل دولة جهاز يضم عدداً كافياً من المختصين تعيينهم الحكومة، وتتوافر فيهم الحيدة بالنسبة للعمال وأصحاب العمل، وأقر مؤتمر حماية القوى العاملة الذي عقد في

<sup>٣</sup>. Giuseppe Casale and Changyou Zhu, labour administration reforms in China, international labour office, Geneva, 2013, P. 37

<sup>٤</sup>. ينظر قريباً من هذا المعنى: د. صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية (دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٣م، ص ٢١٥

(زيورخ) عام (١٨٩٧م) توصية مماثلة، كما أصدر مؤتمر حماية القوى العاملة الذي عقد في (باريس) عام (١٩٠٠م) توصية جاء فيها "إن التفتيش العمالي هو تنظيم لازم نظراً للمزايا التي تحققت بتطبيقه، والتي جعلته موضعاً لثقة العمال".<sup>٥</sup>

وبعد انتهاء الحرب العالمية الأولى مباشرة، شهد العالم تطوراً هاماً على المستوى الدولي من أجل وضع القواعد القانونية لصالح العاملين ومراقبة تطبيقها، فمعاهدة الصلح المبرمة في (فرساي) في عام (١٩١٩م) والتي أنشئت بموجبها عصبة الأمم ومنظمة العمل الدولية، قد دعت الدول إلى إقامة قطاع للتفتيش لكي يضمن تطبيق القوانين والأنظمة المتعلقة بحماية العاملين.<sup>٦</sup> حيث جاء في الفقرة التاسعة من المادة (٤٢٧) من "ميثاق فرساي" في بابه الثالث عشر، بأن:

(على كل دولة، أن توجد نظاماً للتفتيش، تشترك فيه النساء، لضمان تنفيذ القوانين واللوائح الخاصة بحماية العمال).

ولم يقتصر الإهتمام بتفتيش العمل في الإطار الدولي فحسب، بل أيضاً في الإطار الوطني، وذلك عندما بدأت عدد من الدول الأوروبية في

<sup>٥</sup> . ينظر في عرض ذلك: علي فيصل علي ، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، مرجع سابق، ص ٧٣ وما بعدها  
<sup>٦</sup> . ينظر للمزيد في نشأة تفتيش العمل: د. يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل، منشورات: المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل - تونس، ص ١٩ وما بعدها/ أيضاً: د. عدنان خليل التلاوي، مقارنة حول التجارب الدولية في مسائل منظومة تفتيش العمل، ورقة عمل مقدمة في (منتدى الحوار الاجتماعي الثاني)، جدة - المملكة العربية السعودية (٢٦-٢٧ مايو ٢٠١٣م)، ص ٥ وما بعدها

إدخال فكرة تفتيش العمل ضمن تشريعاتها وأنظمتها الإدارية الحكومية، بغية حماية العاملين في القطاعات الصناعية المختلفة، كالنمسا وبريطانيا وفرنسا وألمانيا وغيرها، ثم انتقلت فكرة تأسيس أجهزة تفتيش العمل، من التشريعات الغربية إلى تشريعات الدول العربية والخليجية، فتأسست أجهزة التفتيش في الوقت الذي وُجدت فيه القاعدة القانونية، أي مع ظهور قانون العمل المعاصر.<sup>٧</sup>

وقد اختلفت التشريعات المقارنة في منهج الأخذ بفكرة تفتيش العمل، من حيث الأدوار والأهداف التي يتغيا تحقيقها، بين المدرستين اللاتينية والإنجلوسكسونية، إذ سارت النظم اللاتينية كالنظام القانوني الفرنسي والألماني والسويسري وغيرها، نحو إتجاه المرونة والمواءمة والملائمة والاقتناع والتعاون من قبل مفتش العمل حتى تتمكن المنشآت من توفيق مواقفها وأوضاعها مع المتغيرات في عالم العمل، وحتى تكون قادرة على مواجهة المستجدات في سوق العمل الداخلية من ناحية، وأن تتوافر لها الإمكانية على التعامل مع مقتضيات التنافسية العالمية من ناحية ثانية، بمعنى آخر يسعى مفتش العمل في النهج اللاتيني إلى التوفيق أو التوازن بين حماية حقوق العمال والحرص على حماية قدرة المنشآت على زيادة الانتاجية والحفاظ على فرص العمل وعلى الصمود في مواجهة مقتضيات العولمة، وفي هذه الحالة التي يبدو فيها تعارض المصالح يتجلى دور مفتش العمل الكفاء والنزيه، وعلى النقيض من ذلك يميل النهج الثاني

<sup>٧</sup>. ينظر في عرض موقف التشريعات الأوروبية والتشريعات العربية وتشريعات دول مجلس التعاون في مسألة تناولها لفكرة وجود أجهزة لتفتيش العمل والرقابة على تطبيق أحكام تشريعات العمل لدى: علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، مرجع سابق، ص ٤٥ وما بعدها.



الإنجلوسكسوني كالأمركي والبريطاني، إلى سياسة التشدد والصرامة والمغالاة في تطبيق العقوبات التي يطبقها مفتشو العمل في تعاملهم مع أصحاب العمل عند وقوع المخالفات.<sup>٨</sup>

وتقترب أغلب تشريعات دول مجلس التعاون، من المنهج اللاتيني الذي تأثر بمنهج قانون العمل المصري والفرنسي، في الغالب الأعم، من حيث الصياغة التشريعية والخطوات الإجرائية، ورغم ذلك نعتقد أنه من المهم بمكان أن نقيم الموازنة بين المنهجين، إذ لا تقتصر مهمة مفتش العمل على مراقبة تطبيق التشريعات العمالية وكفالة إنفاذها فحسب، بل أن أهمية تفتيش العمل تكمن في ما يتعدى الإطار التقليدي لوظيفة جهاز التفتيش، عبر أخذ الجهاز على عاتقه دوراً إيجابياً في بناء علاقات عمل سليمة وتأسيسها تأسيساً صحيحاً يراعي المقننات القانونية، وقواعد العدالة والإنصاف، أكثر من كونه جهازاً للملاحقة وتوقيع العقاب.<sup>٩</sup>

أياً كان المنهج المتبع في هذا الصدد، فما يعنينا في هذه الورقة هو إرتباط مهمة مفتش العمل بإنفاذ معايير العمل الدولية والعربية، ومن ثم يحق لنا التساؤل - من الوجهة المبدئية - عن ماهية العلاقة الإرتباطية بين مفتش العمل ومعايير العمل الدولية أو العربية، وهو ما نجيب عنه فيما يلي.

<sup>٨</sup> . د. عدنان خليل التلاوي، مقارنة حول التجارب الدولية في مسائل منظومة تفتيش العمل، مرجع سابق، ص ٨ / ينظر أيضاً للمزيد حول الاختلاف بين النظم اللاتينية والإنجلوسكسونية فيما يتعلق بمنظومة تفتيش العمل: مكتب العمل العربي، تفتيش العمل - اتجاهات وممارسات حديثة لتعزيز علاقات العمل وإنفاذ القانون، البند العاشر، مؤتمر العمل العربي - الدورة (٤١)، سبتمبر ٢٠١٤م، ص ٢١

<sup>٩</sup> . علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، مرجع سابق، ص ٣٥

## ثانياً: العلاقة بين تفتيش العمل ومعايير العمل الدولية والعربية:

في مرحلة مبكرة من عمر قانون العمل الحديث نسبياً، وتحت تأثير مجموعة كبيرة ومعقدة من العوامل السياسية والعسكرية والاقتصادية والاجتماعية والنقابية، وفي ظل معطيات تحكمت بتوجيه الأحداث في الساحة الأوروبية من أبرزها المنافسة الشديدة بين الدول الصناعية على الأسواق الخارجية والتي أدت لحروب طاحنة استمرت لسنوات، وأثّرت على تحسين شروط العمل، فضلاً عن حراك سياسي ونقابي وفكر سياسي وإقتصادي يسعى لإحترام تلك الحقوق، جاءت الدعوة نحو "تدويل" قواعد قانون العمل، واتخذت ذلك في صيغة معايير يلتزم بها الجميع.<sup>١٠</sup>

وتُعرف "معايير العمل الدولية" بأنها قواعد دولية تعتمدها منظمة العمل الدولية، وهي تتخذ صيغتين، إما اتفاقيات وهي معاهدة دولية يعتمدها المؤتمر العام في إطار المنظمة المعنية فتصبح ملزمة لأي دولة عضو بتلك المنظمة، على أن يكون للدولة - كقاعدة - حرية التصديق من عدمه، وإما توصيات وهي ليست معاهدات دولية، بل أنها مجموعة من المبادئ للدول الأعضاء، من شأنها توجيه السياسات والممارسات على المستوى الوطني، بما ينسجم مع تلك المبادئ.<sup>١١</sup>

<sup>١٠</sup> د. يوسف إلياس، قانون العمل بين العولمة والتدويل، ورقة عمل ندوة (ولاية تشريعات العمل الوطنية في ظل العولمة والآثار المترتبة عليها)، منشورات منظمة العمل العربية، ٢٠٠٨م، ص ١٥٥-١٥٦

<sup>١١</sup> د. عبدالغني عمرو الرويمض، دور معايير العمل العربية في حماية الحقوق الأساسية في العمل في الدول العربية، ورقة عمل مقدمة في الحلقة النقاشية حول (معايير العمل العربية: الواقع والطموح)، عمان - الأردن، ٢٦-٢٨ ديسمبر ٢٠١٥م، منظمة العمل العربية، ص ١

وتشكّل إتفاقيات وتوصيات العمل الدولية في مجموعها ما يُعرف بـ "القانون الدولي للعمل". ويعد الأستاذ (رينو B. Raynoud) - بحسب الراجح - أول من استخدم عبارة "القانون الدولي العمالي Droit international ouvrier" في محاضراته التي ألقاها في كلية الحقوق بجامعة (ديجون) عام ١٩٠٦م، وعرّفه بأنّه "جزء من القانون الدولي الذي ينظم الوضع القانوني للعمال الأجانب من حيث مسائل العمل".<sup>١٢</sup> ومن ثم فإن الغاية النهائية للقانون الدولي للعمل - كما يقول (أرسنت ماهايم) في مقالة منشورة عام ١٩٢١م - هي "أن يضع، بعيداً عن تأثير المنافسة الدولية، قدرأً أدنى من المكاسب في عالم العمل، لتكون بذلك ميثاقاً إنسانياً".<sup>١٣</sup>

هذا وقد تولت منظمة العمل الدولية منذ قيامها،<sup>١٤</sup> وضع اتفاقيات وتوصيات عمل دولية لصالح العمال في مختلف دول العالم، بلغ عددها حتى الآن (١٨٩) اتفاقية و(٦) بروتوكول و(٢٠٤) توصية. وغطت الأحكام الواردة في تلك الاتفاقيات والتوصيات التي صار مجموعها يسمى بمستويات أو معايير العمل الدولية جوانب عديدة من شؤون العمل والعمال، ومن بينها "تجريم العمل الجبري، الحريات النقابية، شروط عمل

<sup>١٢</sup> د. عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل (شروحات لمنظمة العمل الدولية والتشريع الدولي للعمل ١٩١٩-٢٠١٠)، المركز العربي السويسري لبحوث التشغيل وحقوق الإنسان في العمل - جنيف، المكتبة العربية، جنيف ٢٠١١م، ص ٣٤

<sup>١٣</sup> د. يوسف إلياس، قانون العمل بين العولمة والتدويل، مرجع سابق، ص ١٥٨

<sup>١٤</sup> ينظر في نشأة وتطور منظمة العمل الدولية ومعايير العمل الدولية لدى: د. بدرية عبدالله العوضي، دول مجلس التعاون الخليجي ومستويات العمل الدولية، عالم المعرفة (٨٥)، يناير ١٩٨٥م، ص ٩ وما بعدها/ ينظر أيضاً: عبدالرؤوف عبدالعزيز الجرذوي، العلاقات العمالية الدولية (الكويت: دراسة تطبيقية)، مؤسسة دار العلوم، الكويت، الطبعة الأولى ١٩٧٩م، ص ٧٢ وما بعدها / ينظر أيضاً: د. وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، دارة هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠١٥م، ص ١١ وما بعدها

النساء، شروط استخدام الأحداث، الصحة والسلامة المهنية، الضمان الاجتماعي، الأجور، الاستخدام، الإجازات الأسبوعية والسنوية، ساعات العمل، التدريب المهني، علاقات العمل، إدارة العمل، تفتيش العمل .... وغير ذلك".

وقد تناول التنظيم الدولي لقضايا العمل، مسألة "تفتيش العمل" غير مرة في إتفاقيات وتوصيات العمل الدولية،<sup>١٥</sup> وتعد كل من الاتفاقية (٨١) الصادرة في سنة ١٩٤٧م الخاصة بتفتيش العمل في الصناعة والتجارة، والتوصية (٨١) بشأن الموضوع ذاته، والتوصية (٨٢) بشأن تفتيش العمل في المناجم ومؤسسات النقل، والاتفاقية (١٢٩) الصادرة في سنة ١٩٦٩م بشأن تفتيش العمل في الزراعة، من أهم الاتفاقيات ذات العلاقة بتفتيش العمل.<sup>١٦</sup>

<sup>١٥</sup> . ورد موضوع تفتيش العمل في كثير من إتفاقيات وتوصيات العمل الدولية، ولعل من أبرز جهود منظمة العمل الدولية في تنظيم مسألة تفتيش العمل ما يلي: (التوصية رقم (٢٠) لسنة ١٩٢٣م، بشأن المبادئ العامة لتنظيم التفتيش لضمان تنفيذ القوانين واللوائح الصادرة لحماية العمال./ الاتفاقية رقم (٢١) لسنة ١٩٢٦م، بشأن التفتيش المتعلق بالعمال المهاجرين./ التوصية رقم (٢٨) لسنة ١٩٢٦م، بشأن التفتيش المتعلق بعمال البحر. / التوصية رقم (٥٤) لسنة ١٩٣٧م، بشأن التفتيش في أعمال البناء. / التوصية رقم (٥٩) لسنة ١٩٣٩م، بشأن التفتيش على العمل للعمال الوطنيين./ الاتفاقية رقم (٨١) والتوصية رقم (٨١) لسنة ١٩٤٧م، بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة. / التوصية رقم (٨٢) لسنة ١٩٤٧م، بشأن تفتيش العمل في المناجم والنقل. / الاتفاقية رقم (٨٥) لسنة ١٩٤٧م، بشأن تفتيش العمل في الأقاليم الخاضعة لدول أخرى. / الاتفاقية رقم (١١٠) لسنة ١٩٥٨م، بشأن شروط استخدام عمال المزارع./ الاتفاقية رقم (١٢٩) والتوصية رقم (١٣٣) لسنة ١٩٦٩م، بشأن تفتيش العمل في الزراعة).

<sup>١٦</sup> . يذكر أن الدول الأعضاء بمنظمة العمل الدولية قد تشجعت لتصديق الاتفاقية رقم (٨١) نظراً لأهميتها في سير نظام معايير العمل الدولية حيث تعتبر هذه الاتفاقية حجر الزاوية لنظام تفتيش العمل لمنظمة العمل الدولية ولنظم تفتيش العمل في مختلف دول العالم بما فيها الدول العربية ودول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. فقد حظيت الاتفاقية الدولية رقم (٨١) بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة بقدّر كبير من تصديقات الدول العربية وهي كالتالي : العراق (١٩٥١) - مصر (١٩٥٦) - تونس (١٩٥٧) - المغرب (١٩٥٨) - سوريا (١٩٦٠) - الجزائر (١٩٦٢) - لبنان (١٩٦٢) - موريتانيا (١٩٦٣) - الكويت (١٩٦٤) - الأردن (١٩٦٩) - السودان (١٩٧٠) - ليبيا (١٩٧١) - قطر (١٩٧٦) - اليمن (١٩٧٨) - جزر

كما أن منظمة العمل الدولية تساعد في إيجاد وتطوير أجهزة تفتيش العمل بواسطة إرسال الخبراء المختصين في هذا المجال إلى وزارات العمل التي تطلب ذلك، ويقوم مثل هؤلاء الخبراء بإعطاء المشورة لتنظيم إدارات التفتيش ووضع أساليب عملها، والمنظمة تساعد كذلك في تدريب مفتشي العمل إما بواسطة إعطاء منح تدريبية فردية، أو بإقامة ندوات إقليمية أو دورات تدريب قطرية، إضافة إلى مساهمة مكتب العمل الدولي برفع مستوى تفتيش العمل بواسطة البحوث والمطبوعات.

ولا يقتصر الأمر في واقع الحال على تلك الجهود التي بذلتها منظمة العمل الدولية، بل أن منظمة العمل العربية بدورها خصصت جزءاً من جهودها في إبراز الدور الذي يلعبه تفتيش العمل في إنفاذ تشريعات العمل وحماية حقوق العمال،<sup>١٧</sup> غير أن المنظمة لم تصدر - حتى عام ٢٠٠٨م - اتفاقية عربية خاصة بتفتيش العمل، مما شكل نقصاً صارخاً في المجال التشريعي وجاءت الأحكام المتعلقة بتفتيش العمل في أكثر من أداة قانونية، كانت مخصصة إما لمعالجة موضوعات متعددة كالاتفاقية العربية رقم (١) والاتفاقية العربية رقم (٦) بشأن مستويات العمل، أو كانت مخصصة لموضوع محدد غير موضوع تفتيش العمل كالاتفاقية العربية رقم (٧) بشأن السلامة والصحة المهنية أو التوصية العربية رقم (٦) بشأن الخدمات الاجتماعية والعمالية.<sup>١٨</sup> وفي عام ٢٠٠٨م أصدرت منظمة العمل

---

القمر (١٩٧٨) - جيبوتي (١٩٧٨) - السعودية (١٩٧٨) - البحرين (١٩٨١) - الامارات (١٩٨٢). في حين لم تصادق كل من سلطنة عمان والصومال على الاتفاقية المذكورة حتى إعداد هذه الورقة.

<sup>١٧</sup> ينظر للمزيد حول نشأة وتطور منظمة العمل العربية ومعاييرها، لدى: عبدالرؤوف عبدالعزيز الجرداوي، العلاقات العمالية الدولية، مرجع سابق، ص ١٨٩ وما بعدها  
<sup>١٨</sup> د. صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية، المرجع نفسه، ص ٢٤٠.

العربية الاتفاقية رقم (١٩) بشأن تفتيش العمل، كما أصدرت التوصية رقم (٨) بشأن تفتيش العمل.

أما على المستوى الخليجي، نشير بأن مجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون، يعمل من خلال مكتبه التنفيذي الذي يعتبر سكرتارية فنية، ويضطلع المكتب التنفيذي بدور هام في مساندة قضايا تفتيش العمل على المستوى الخليجي المشترك. وقد أصدر المكتب التنفيذي عدداً من الوثائق القانونية الاسترشادية التي تعنى بتنظيم موضوع تفتيش العمل، وهي كالآتي:

- الدليل الاسترشادي لمفتشي العمل في مجال السلامة والصحة المهنية.
- قانون العمل النموذجي الموحد لدول المجلس، وقد تضمن القانون باباً خاصاً بتفتيش العمل.
- اللائحة النموذجية الاسترشادية للوكالات الأهلية لاستقدام العمالة ووكالات تقديم العمالة للغير بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، والتي نظمت التفتيش على هذه الوكالات بموجب المادة (٢٦) منه.
- اللائحة النموذجية الاسترشادية لتفتيش العمل.
- مدونة السلوك المهنية والأخلاقية لتفتيش العمل.

وأيّاً كانت الجهود التي بُذلت في توضيح الدور الذي يلعبه تفتيش العمل في كفالة إنفاذ تشريعات العمل وحسن تطبيقها، فإن كل الإجراءات

والجهود والخطوات المتخذة، دولياً وعربياً وخليجياً، على النحو الذي سلف، تناولت تنظيم مسألة تفتيش العمل من حيث الاختصاص والتطبيق والوسائل، وهي مسألة مهمة للغاية، غير أن ذلك ليس مقصدنا من هذه الورقة البتة، فيما تقدّم مجرد محاولة لتهيئة القارئ الكريم لتلقّي المسألة التي نسعى إلى توضيحها، وهي دور مفتش العمل في إنفاذ معايير العمل الدولية والعربية.

فنحن هنا لا نروم - في هذه الورقة - الحديث عن النشاط المعياري الدولي أو العربي في مسألة "تنظيم تفتيش العمل" وأفضل السبل الكفيلة بقيامه بدوره الرئيس في حسن تطبيق القانون. بل نتغيّا في هذا المقام البحث عن دور جهاز التفتيش الوطني في تنفيذ القواعد القانونية - الدولية أو العربية - أي في إنفاذ قواعد "القانون الدولي للعمل"، أي في إنفاذ تلكم الإتفاقيات والتوصيات، المتعلقة بشتّى قضايا العمل والتشغيل، كالأجور، وساعات العمل، وتشغيل الأطفال، والحماية القانونية للمرأة، وغيرها من موضوعات تناولها المشرّع الدولي بالتنظيم، إذ يلتزم مفتش العمل - من ناحية المبدأ - بإنفاذ القوانين والتشريعات "المحلية" الناضمة لكل هذه القضايا، بيد أن السؤال المركزي الذي تقوم عليه هذه الورقة يطرح نفسه هاهنا: هل يقوم مفتش العمل بإنفاذ الحقوق العمالية المعترف بها، دولياً أو عربياً، من خلال التطبيق المباشر - أو غير المباشر - للمعايير الدولية والعربية على علاقات العمل الوطنية؟ بمعنى آخر، ما هو "نطاق الأحكام القانونية" التي يلتزم مفتش العمل بإنفاذها في علاقات العمل الوطنية؟ هل يشمل في طياته معايير العمل الدولية والعربية؟. هذا ما نحاول الإجابة عليه في المبحث القادم.

## المبحث الثاني

### نطاق "الأحكام القانونية" التي يُعنى مفتش العمل بإنفاذها

نبحث في هذا السياق، تحديد النطاق المقصود من تعبير "الأحكام القانونية" التي يعنى جهاز تفتيش العمل بإنفاذها وكفالة حسن تطبيقها، على أن نعرض على موقف الإتفاقيات الدولية والعربية، ثم نعكف على توضيح الموقف التشريعي في قوانين العمل بدول مجلس التعاون، وذلك على النحو التالي.

أولاً: موقف الإتفاقيات الدولية والعربية من مفهوم "الأحكام القانونية":

تتجلى وظيفة مفتشي العمل - بحسب المادة (١) الفقرة (أ) من الاتفاقية الدولية رقم (١٨) بشأن تفتيش العمل على (تأمين إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بأداء عملهم ....) وكرّرت الاتفاقية رقم (١٢٩) بشأن التفتيش في الزراعة ذات المسألة في المادة (٦) الفقرة (أ) بالصيغة ذاتها (تأمين إنفاذ الأحكام القانونية ...) وإن اختلفا بعض الشيء في إيراد الأمثلة على المسائل التي تنظمها الأحكام القانونية، غير أن هذا الإختلاف لا يؤثر على وحدة مضمون النصين، وقد تحدّدت "الأحكام القانونية" التي يجب على مفتش العمل إنفاذها، إذ تتّسع لتشمل ما يلي من أحكام<sup>١٩</sup>:

<sup>١٩</sup>. د. يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية، مرجع سابق، ص ١١٣ - ١١٥ / ينظر أيضاً: د. عدنان خليل التلاوي، مقارنة حول التجارب الدولية في مسائل منظومة تفتيش العمل، مرجع سابق، ص ٢٧



١- الأحكام الواردة في التشريعات التي تصدر عن السلطة التشريعية في الدولة، والتي تسمى (القانون العادي).

٢- التشريعات الفرعية التي تصدرها السلطة التنفيذية، بالإستناد إلى القانون أو تنفيذاً لأحكامه، وتختلف تسميتها في دول مجلس التعاون بين (نظام، لائحة، أمر، تعليمات، قرار وزاري ..)

٣- قرارات التحكيم الصادرة عن هيئة التحكيم حسماً لنزاع جماعي، وكذا اتفاقيات العمل الجماعية التي تبرم بين صاحب عمل أو أصحاب عمل من جهة ومجموعة من العمال من جهة أخرى.

ومن هنا، فإن مصطلح "الأحكام القانونية" لا يقتصر على ما يرد من نصوص في القوانين والتشريعات الفرعية (اللوائح-الأنظمة-القرارات)، بل يستوعب جميع القواعد التي تتصف بالعمومية والإلزام، ولهذا فإن هذا المصطلح يستوعب أيضاً الأحكام الواردة في الاتفاقيات الجماعية وأحكام التحكيم الملزمة، إلا أنه لا ينصرف إلى الأحكام الواردة في عقود العمل الفردية التي يكون إلزام الأطراف بها في حال الامتناع عن تنفيذها من اختصاص القضاء.<sup>٢٠</sup>

على حين أن الاتفاقية العربية رقم (١٩) بشأن تفتيش العمل، حدّدت في المادة (٢٢) منها ماهية الأحكام القانونية الواجبة الإنفاذ بالنسبة لمهام مفتش العمل، فذكرت بأنه:

<sup>٢٠</sup>. مكتب العمل العربي، دور تفتيش العمل في تحسين علاقات العمل وتهيئة المناخ المناسب للإستثمار، البند الثامن، مؤتمر العمل العربي - الدورة (٣٧)، مارس ٢٠١٠م، ص ١٢ / ينظر قريباً من هذا المعنى: د. عدنان خليل التلاوي، مقاربة حول التجارب الدولية في مسائل منظومة تفتيش العمل، مرجع سابق، ص ١٢

(يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيق التشريعات ذات العلاقة، بما في ذلك القوانين والنظم واللوائح والقرارات الصادرة بموجبها، واتفاقيات العمل العربية والدولية المصدّق عليها من قبل دولته، اتفاقيات العمل الجماعية).

إذ جعل النص السالف من بين ما يراقبه مفتش العمل (اتفاقيات العمل العربية والدولية المصدّق عليها من قبل دولته)، وهي مسألة لا تُقبل على نحو الإطلاق، وإنما تتوقف على النظام الدستوري للدولة، فيما إذا كان يعطي للاتفاقية الدولية أو العربية قوة النفاذ التلقائي بمجرد المصادقة عليها من عدمه.<sup>٢١</sup>

ويلاحظ أن الاتفاقية العربية تلزم المفتش بمراقبة إنفاذ معايير العمل الدولية والعربية، المصدق عليها، مباشرة دون النظر ما إذا كانت قد أُدمجت في التشريع الوطني أم لم تُدمج، إذ يكفي - حسب النص - أن تكون الدولة قد صادقت على الاتفاقية، في الوقت الذي لم تذكر فيه الاتفاقية العربية "قرارات التحكيم" كما يتّضح من النص السالف الذكر.

ويلاحظ بعض الفقه - أيضاً - على هذا النص أنه حدد الوظيفة المناطة بمفتش العمل بـ "مراقبة" تطبيق التشريعات وليس "تأمين إنفاذها" كما ورد في المعايير الدولية، وهنا فرق بين العبارتين حيث يرى بعض الفقه العربي أن "الرقابة" دور سلبي يمارسه مفتش العمل، في حين أن

<sup>٢١</sup>. د. يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية، مرجع سابق، ص ١١٤

عبارة "تأمين تطبيق القانون /تأمين إنفاذ القانون" تعبّر عن دور إيجابي إزاء قيامه بعمله.<sup>٢٢</sup>

وإذا كانت الإتفاقيات الدولية والعربية قد حدّدت مفهوم "الأحكام القانونية" التي يُعنى مفتش العمل بإنفاذها على النحو السالف، فما هو موقف التشريعات الوطنية من نطاق تلك الأحكام القانونية؟ وهو ما سنتناوله فيما يأتي.

ثانياً: موقف التشريعات الوطنية من مفهوم "الأحكام القانونية":

تباينت الصياغة التشريعية في نظم وقوانين دول المجلس، المعنية بتحديد مهام واختصاصات مفتش العمل، وبالتالي لا يمكن أن نطلق عليها حكماً عاماً أو موقفاً موحداً - في ضوء تلك الصياغة - من مسألة "الأحكام القانونية" التي يجب على جهاز التفتيش العمل على إنفاذها ومراقبة تطبيقها.

فتلك المادة (١٦٧) من قانون تنظيم علاقات العمل بدولة الإمارات العربية المتحدة، التي حددت اختصاص مفتش العمل في (مراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل على وجه سليم ....)، وعليه فقد حدد المشرّع الإماراتي نطاق "الأحكام القانونية" في أحكام قانون العمل. ونعتقد أن مقصد المشرّع الإماراتي من تعبير "أحكام قانون العمل" ينصرف إلى

---

<sup>٢٢</sup>. المرجع السابق، ص ١٢٨-١٢٩

المفهوم العام لقانون العمل بما يشمل أحكام "قانون تنظيم علاقات العمل" وكذا أحكام "القرارات واللوائح الصادرة تنفيذاً له"، بما يعني أن "أحكام قانون العمل" تشير إلى مجموع الأحكام القانونية الواردة بشأن تشريع العمل في الدولة.

ويقترّب من موقف المشرّع الإماراتي، قانون العمل القطري، فقد جاءت المادة (١٣٥) من قانون العمل القطري في الفقرة الأولى، التي حددت مهام مفتش العمل الذي هدف من خلالها (إلى مراقبة تطبيق التشريعات المتعلقة بحماية العمال ....). ولا يخفى على ذي فطنة أن عبارة "التشريعات المتعلقة بحماية العمال" فيها من السعة ما قد يتيح للمفتش مراقبة تطبيق كل تشريع، أياً كان مصدره، وأياً كانت قيمته القانونية، وأياً كان نوعه، طالما كان متعلقاً بـ "حماية العمال".

في حين أن المشرّع في كل من البحرين والكويت - وكذا المنظم السعودي - كان له موقف أكثر وضوحاً وتحديداً، فالمادة (١٧٧) من قانون العمل البحريني قد حددت اختصاص مفتشي العمل في القيام بأعمال التفتيش للتحقق من (تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له ...). وكذلك الأمر بالنسبة للمادة (١٣٣) من قانون العمل الكويتي التي تقضي بأن يتولى مفتشو العمل المكلفين بموجب قرار يصدره الوزير وذلك (لمراقبة تنفيذ هذا القانون واللوائح والقرارات المنفذة له...). ويتبين من خلال موقف المشرعين البحريني والكويتي أن الإختصاص المنوط بمفتش العمل في دوره الرقابي، يقتصر - على نحو صريح - في الإكتفاء بمراقبة تنفيذ أحكام قانون العمل والقرارات المنفذة له، بالإضافة إلى "اللوائح" وفق

تعبير المشرّع الكويتي. وإلى ذات الإتجاه يميل المنظّم السعودي، فقد جاءت المادة (١٩٦) من نظام العمل السعودي بتحديد اختصاص مفتشي العمل بـ (مراقبة تنفيذ أحكام نظام العمل واللوائح والقرارات المنفذة له على وجه سليم).

وأخيراً، نجد أن المادة (٩٠) من قانون العمل في سلطنة عمان تنص على أن (تنتدب الوزارة مفتشين يناط بهم التحقق من أن أصحاب الأعمال ينفذون التعليمات الواردة في قرارات الوزير بالتدابير المنصوص عليها في المادة ٩٨ .....)<sup>٢٣</sup>، وقد أصدرت وزارة القوى العاملة في السلطنة - بموجب قرار وزاري - دليلاً لتفتيش العمل ينظم هذه المسألة، حيث أشار الدليل المذكور في الفقرة (سادساً) المتعلقة بمهام مفتش العمل بأنه يقوم بـ (التفتيش على المنشآت واتخاذ الإجراءات فيما يكتشف من عدم الإلتزام بأحكام قانون العمل الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٢٠٠٣/٣٥ واللوائح والقرارات المنفذة له).

وبعد الاستعراض التشريعي على النحو المتقدم، يمكننا تسجيل الملاحظات التالية:

١- أن جميع تشريعات دول مجلس التعاون، تؤكد على حق مفتش العمل في أعمال "الرقابة" على تطبيق أحكام قانون العمل النافذ، وينصرف هذا المفهوم إلى "القانون" في مفهومه الفني، فضلاً عن

---

<sup>٢٣</sup>. التدابير الواردة في المادة (٨٩) تعنى بالسلامة والصحة المهنية، بالإضافة إلى التدابير الخاصة ببعض أنواع العمل.

إنصرافه إلى شمول "القانون" الذي تصدره السلطة التنفيذية، والذي يأخذ مسمى "لوائح-قرارات تنظيمية-قرارات تنفيذية... إلخ".

٢- أن بعضاً من تشريعات دول مجلس التعاون، كموقف المشرع الإماراتي والقطري، جعل من "الأحكام القانونية" التي يعنى مفتش العمل بإنفاذها، ذات مضمون واسع، من خلال استخدام عبارات واسعة المفهوم والمضمون، بما قد ينصرف إليه معانٍ ومضامين أخرى، تتجاوز قانون العمل والقرارات المنفذة له.

٣- لم تصرّح تشريعات دول مجلس التعاون موقفها من شمول دور المفتش في الرقابة على مسألة "اتفاقيات العمل الجماعية" أو "أحكام المحكمين" بصدد ممارسة المفتش لمهامه. وهذا الصمت التشريعي قد يفسّر باتجاه عدم رغبة المشرع في إقحام عقود العمل الجماعية أو أحكام المحكمين ضمن صلاحيات مفتش العمل الرقابية، وهو موقف لا يتفق مع الإتجاه المعياري الدولي والعربي، بيد أننا نعتقد أن مثل هذا النوع من الرقابة يتحقق في الواقع العملي، فإذا كانت هناك اتفاقات عمل جماعية أو أحكام محكمين، فإن لمفتش العمل صلاحية إنفاذها، متى وجد لذلك بدءاً.

٤- لم تصرّح تشريعات دول مجلس التعاون موقفها من شمول دور المفتش في الرقابة على مدى تطبيق "اتفاقيات العمل الدولية" أو "اتفاقيات العمل العربية"، على مضمون علاقات العمل الوطنية، بمعنى أن تشريعات دول مجلس التعاون قد اتفقت - في هذا

الخصوص - مع مقتضيات الإتفاقية الدولية رقم (١٨) سالفه الذكر، ولم تأخذ بما اتجهت إليه الإتفاقية العربية.

**خلاصة القول،** أنه إذا كانت التشريعات المقارنة، الدولية والوطنية، تتباين في موقفها إزاء تطبيق "معايير العمل الدولية" أو "معايير العمل العربية" ضمن نطاق علاقات العمل المحلية، وإذا كانت التشريعات لم تُسرد تلك المعايير ضمن نطاق عبارة "القانون" الذي يجب على مفتش العمل إنفاذه، فكيف يمكن لمفتش العمل أن يتعاطي مع اتفاقية دولية ما، قامت دولته بالتصديق على أحكامها، في الوقت الذي تتضمن أحكاماً لا يتضمنها القانون الوطني؟ وهو ما يجرنا إلى التساؤل أيضاً عن موقف مفتش العمل إزاء الإتفاقيات الدولية غير المصادق عليها والتي تتناول قضايا متعلقة بحقوق الإنسان العامل أو ما يصطلح على تسميته بـ "الحقوق الأساسية في العمل". هذا ما يجيب عنه المبحث القادم.

### المبحث الثالث

## آليات تعاطي تفتيش العمل مع معايير العمل الدولية والعربية

ماذا لو وجد مفتش العمل أن دولته قد صادقت على اتفاقية دولية تنظم موضوعاً ما من موضوعات حقوق العمال، في الوقت الذي لم ينل هذا الموضوع شيئاً من التنظيم في قانونه المحلي، أو سكت عن تناوله قانون العمل الوطني؟ بل ما هو الموقف لو كان الأمر يتعلق باتفاقية دولية - غير مصادق عليها، ولكن تتضمن أحكاماً تخص "المبادئ والحقوق الأساسية في العمل"، هذا ما يدفعنا نحو بحث آليات تعاطي مفتش العمل مع تلك المعايير، في حالة التصديق، وفي حالة عدم التصديق، وفقاً لما يأتي.

### أولاً: في حال تصديق الدولة على الاتفاقية:

هـب أن مفتشاً قام بالرقابة على إحدى المنشآت، واكتشف مخالفة قانونية قام بها صاحب العمل، ولكن هذه المخالفة لا تصطدم مع نص تشريعي وارد في تشريع العمل المحلي، بل أن تلك المخالفة تتعارض وواجب تفرضه قواعد معيارية دولية وردت في إحدى إتفاقيات العمل الدولية أو العربية، التي صادقت عليها الدولة. فكيف يتصرف مفتش العمل: هل يقوم بالإكتفاء بإنفاذ التشريع الوطني الذي يشكل صلب اختصاصه؟ أم أنه يتعدى ذلك نحو تطبيق مضمون الاتفاقية الدولية أو العربية التي صادقت عليها دولته؟



هذا الفرض قد يُطرح في معرض نزاع قضائي، فيتمسك أحد أطراف الإدعاء بموقف الاتفاقية الدولية أو العربية التي تم المصادقة عليها، ليطلب تطبيق أحكامها على واقعة النزاع. ولكن بالنسبة لمفتش العمل: هل يقوم بذلك أيضاً؟ في الحقيقة تعد هذه المهمة معقدة جداً لأنها قد ترتبط بمسألة "دور مفتش العمل في حسم المنازعات العمالية"، ولكن لا نرى بأساً في أن يستند المفتش إلى أحكام الاتفاقية الدولية أو العربية المعنية بتنظيم موضوع يتعلق بعلاقات العمل، شريطة أن تكون هذه الاتفاقية الدولية قد تم المصادق عليها ودخلت ضمن نطاق التشريع الوطني، أي حازت قوة القانون بموجب نظامها الدستوري.

وعلى الرغم - تبعاً لما سبق بيانه - من أن أي من اتفاقية تفتيش العمل رقم (٨١) الصادرة عن منظمة العمل الدولية، ولا حتى التشريعات الوطنية الصادرة بدول مجلس التعاون، لم يتضمن أي منها إنزال حكم الإتفاقيات الدولية أو العربية مباشرة ضمن التشريع الوطني، وخضوعها - تبعاً لذلك - ضمن إختصاص مفتش العمل، إلا أن الاتفاقية العربية رقم (١٩) بشأن تفتيش العمل قد ألزمت مفتش العمل - في المادة (٢٢) - بالرقابة على تطبيق اتفاقيات العمل العربية والدولية المصادق عليها،<sup>٢٤</sup> وهي مسألة لا تُقبل على نحو الإطلاق كما بيّنّا آنفاً، ذلك أن تطبيق تلك الإتفاقيات يتوقف على النظام الدستوري المتبع في الدولة، ما إذا كانت الاتفاقية تحوز قوة القانون، باعتبارها نافذة تلقائياً، أم أن تلك الاتفاقية

<sup>٢٤</sup>. تنص المادة (٢٢) من الاتفاقية العربية رقم (١٩) بشأن تفتيش العمل على أن (يقوم مفتش العمل بمراقبة تطبيق التشريعات ذات العلاقة، بما في ذلك القوانين والنظم واللوائح والقرارات الصادرة بموجبها، واتفاقيات العمل العربية والدولية المصدق عليها من قبل دولته، اتفاقيات العمل الجماعية).

بحاجة إلى "تفريد"<sup>٢٥</sup> أو "إدماج" أحكامها في التشريع الوطني، وهي مسألة تخضع لاعتبارات كل دولة على حدة.

وتجدر الإشارة أخيراً، بأن التصديق على الإتفاقية الدولية أو العربية النازمة لموضوع من موضوعات التشغيل وحماية حقوق العمال، وحيازة تلك الإتفاقية لقوة القانون الوطني وصلاحيه النفاذ التلقائي،<sup>٢٦</sup> قد يفسح المجال للمفتش أن يتخير من الأحكام القانونية، تلك الأحكام التي تحقق منفعة أكبر للعامل أو التي تفسر لمصلحته دائماً، إنفاذاً لمبدأ "القانون الأصلح للعامل" أو ما يسمّى بـ "مبدأ تطبيق الحكم الأفضل للعامل" المعترف به حالياً لدى النظم اللاتينية كالنظام القانوني الفرنسي على وجه الخصوص،<sup>٢٧</sup> ويتسق ذلك مع روح قانون العمل الذي يقوم على مبدأ "التفسير الأصلح للعامل".

---

<sup>٢٥</sup> ونعني به إفراد الأحكام الواردة في الإتفاقية الدولية في نطاق التشريع الوطني.

<sup>٢٦</sup> ونعتقد هنا بأنه من الواجب أن نطرح مقارنة جديرة بالدراسة المعمقة في سياق حقوق العمال الرئيسية أو ما يطلق عليه "المبادئ والحقوق الأساسية في العمل" مع بعض الإتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان، والأطروحات الفقهية في سياق القانون الدولي، حيث تفرق الإتفاقيات الدولية المعنية بحقوق الإنسان فيما يتعلق بآليات نفاذها إلى نوعين: (١) النوع الأول - الإتفاقيات القابلة للتنفيذ الذاتي (التلقائي Self Executing): وهي إتفاقيات لا تحتاج إلى تدخل تشريعي أو إداري من الدولة لكي تنفذ أحكامها، وعلة ذلك تكمن في تجذر الحقوق المنصوص عليها في الحضارة البشرية بوصفها جزءاً من التراث الإنساني عبر تطوره التاريخي الطويل، وأن هذه الأحكام ذات النفاذ التلقائي غالباً ما تكون مطابقة للتشريع الوطني، فلا تنتظر إجراءات تشريعية وطنية. (٢) النوع الثاني - الإتفاقيات غير القابلة للنفاذ الذاتي (Non-Self Executing): وهي إتفاقيات تحتاج إلى تدخل تشريعي من الدولة لكي يمكن تطبيقها.

ينظر في عرض هذه الأطروحات، وغيرها من مسائل تتعلق بإدماج الإتفاقية الدولية لحقوق الإنسان في التشريع الوطني. لدى: د. ضاري خليل محمود، القيمة القانونية لإتفاقيات حقوق الإنسان في التشريع الداخلي ودور القاضي الوطني في تطبيقها، بحث منشور (مجلة الحقوق) - جامعة البحرين، المجلد الرابع - العدد الأول - يناير ٢٠٠٧م، ص ٧٥ وما بعدها.

<sup>٢٧</sup> ينظر في عرض هذه الفكرة وأحكامها القانونية وتطبيقاتها القضائية. لدى: د. صلاح محمد أحمد، مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محابة العامل في قانون العمل (دراسة تحليلية مقارنة في ضوء أحكام القضاء في كل من القانون الفرنسي والمصري والبحريني)، بحث منشور (مجلة الحقوق) - جامعة البحرين، المجلد الثالث - العدد الثاني - يوليو ٢٠٠٦م، ص ١٧٧ وما بعدها.

ورغم ذلك، ينبغي الإنتباه إلى أن الهدف المنشود الذي تتكرر الإشارة إليه دائماً بصدده مهمة مفتش العمل، أن تطبيق الأحكام القانونية لا يتحقق على نحو تلقائي، بل يتوقف على ما هو أعمق من الإنفاذ الآلي لتلك الأحكام القانونية، وهو العمل على تطبيق "مضمون" الأحكام، لأن ماهية المضمون هي التي تتحكم بتحسين علاقات العمل وتهيئة البيئة المناسبة للإستثمار، وعليه فإن مضمون الأحكام القانونية التي قام جهاز التفقيش بإنفاذها يحقق مصالح الأطراف على نحو متوازن، ويلقى قبولها ورضاهها، ومن ثم فإن إنفاذ أحكام قانونية لا يتوافر فيها الرضا، يؤدي إلى توتر علاقة العمل وقيام المنازعات بشأنها.<sup>٢٨</sup>

وإذا كان هذا موقف مفتش العمل إزاء الإتفاقيات الدولية التي صادقت عليها دولته، فهل يمكن للمفتش أن يقوم بإنفاذ أحكام إتفاقيات دولية أو عربية، لم تصادق عليها دولته؟. هذا ما نتناوله فيما يأتي.

### ثانياً: في حالة عدم تصديق الدولة على الإتفاقية:

الأصل الشائع أن الدولة غير ملزمة بأحكام إتفاقية لم تصادق عليها ولم توافق على شروطها، وهو من المسائل المسلّم بها في نطاق قواعد القانون الدولي ومبادئه العامة. غير أن هذا الأصل العام يخضع حالياً لبعض المناقشات المتعلقة بالأسس المعنوية بحقوق الإنسان على وجه

<sup>٢٨</sup>. مكتب العمل العربي، دور تفقيش العمل في تحسين علاقات العمل وتهيئة المناخ المناسب للإستثمار، مرجع سابق، ص ٢٣

الخصوص أو ما يطلق عليه - في نطاق القانون الدولي للعمل - "المبادئ والحقوق الأساسية في العمل".

وتأصيلاً لهذه الفكرة، فقد تبنت منظمة العمل الدولية - منذ نشأتها - شعار "العدالة الاجتماعية"، وهو ما تترجم في المقالة التي نشرها (ألبرت توماس) أول مدير عام لمنظمة العمل الدولية في عام ١٩٢١م بأن "المنظمة ولدت في اللحظة التي كان فيها قدر كبير من الأمل قد استقر في قلوب أولئك الطامحين إلى العدالة الاجتماعية".<sup>٢٩</sup>

ومن هنا يمكن القول بأن الإتفاقيات الدولية غير المصادق عليها أيضاً تحوز أهمية كبيرة بالنسبة لمنظمة العمل الدولية،<sup>٣٠</sup> تأسيساً على أن إحترام "المبادئ والحقوق الأساسية في العمل" لا يرتبط بتصديق الدول على الإتفاقيات الأساسية المذكورة، ومن ثم فإن "الإلتزام" بتلك المبادئ في هذا السياق، لا يرتبط بفكرة "التصديق" الشائعة جداً في القانون الدولي، وإنما ترتبط بفكرة أخرى تتمثل في "العضوية" في المنظمة.

وهذا الربط بين "الإلتزام" وفكرة "العضوية" يخالف - لأول وهلة - القواعد المقررة والمستقرة في القانون الدولي حتماً، حيث تقضي قواعد القانون الدولي بأن الدول التي لم تصادق على إتفاقية معينة أو ميثاق ما، لا تلزم بأي من إشتراطاته، بيد أن الأمر يختلف عندما نتحدث عن منظمة

<sup>٢٩</sup>. د. يوسف إلياس، قانون العمل بين العولمة والتدويل، مرجع سابق، ص ١٥٨  
<sup>٣٠</sup>. ينظر للمزيد حول نشأة منظمة العمل الدولية والمبادئ والأسس الفلسفية التي تقوم عليها. لدى: د. عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل، مرجع سابق، ص ٢٥ ومابعدھا

العمل الدولية ومعايير العمل فيها، سنداً على أن "جوهر" منظمة العمل الدولية هو تعزيز العدل الاجتماعي ومراقبة إحترام معايير العمل الدولية، فليس هنالك ما يمنع - حينئذ - من اعتبار مجرد انضمام الدولة إلى منظمة العمل الدولية بمحض إرادتها، تكون قد اختارت الإلتزام بمبادئ المنظمة وأهدافها، تغليباً لمبادئ وقيم حقوق الإنسان والكرامة الإنسانية،<sup>٣١</sup> فمنظمة العمل الدولية - بموجب دستورها - هي الجهة المناط بها وضع معايير العمل الدولية، وهي الجهة المختصة أيضاً بذلك، وتتمتع بدعم وإقرار عالميين في مجال تعزيز الحقوق الأساسية في العمل، بصفتها معبرةً عن مبادئها الدستورية.<sup>٣٢</sup>

ويدعم ذلك ما تقضي به المادة (١٩) الفقرة (٥-هـ) من دستور منظمة العمل الدولية التي تنص على أن كل دولة عضو، تتعهد بما يلي:

(إبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بموقفها القانوني والعملي إزاء المسائل التي تعالجها الإتفاقية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه أو يعتزم بلوغه، من إنفاذ أي من أحكام الإتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الإتفاقات الجماعية أو أي طريق آخر، وبيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الإتفاقية المذكورة).

<sup>٣١</sup>. ينظر: د. عبدالغني عمرو الرويمض، دور معايير العمل العربية في حماية الحقوق الأساسية، مرجع سابق، ص ٤  
<sup>٣٢</sup>. المرجع السابق، ص ٥

ذلك أن الحكمة من نص المادة (١٩) من دستور منظمة العمل الدولية - على النحو الوارد في اشتراط التقارير حول الإتفاقيات والتوصيات غير المصادق عليها - تتغيّا مسألتين، أولهما هو تهيئة الوضع للإدارات الوطنية لمراجعة تشريعاتها وممارساتها، وإعادة النظر في احتمال إتخاذ تدابير جديدة في المجالات المعنية، وثانيهما هو إتاحة الفرصة للجنة الخبراء المعنية بتطبيق الإتفاقيات والتوصيات لإجراء الدراسة المعمّقة حول تنفيذ تلك الصكوك في سائر الدول الأعضاء، واستجلاء الأسباب والمبررات التي تعرقل إنفاذها.<sup>٣٣</sup>

وكذلك الأمر بالنسبة لمعايير العمل العربية، حيث لا يمثل إصدار تلك المعايير - في شكل اتفاقية أو توصية - هدفاً بحدّ ذاته وإنما وسيلةً لتطوير التشريعات الوطنية وتحقيق التماثل فيما بينها، وصولاً إلى توحيد شروط وظروف العمل في الدول العربية، ومن ثم لا تلتزم الدول - قبل التصديق - بعرض الإتفاقيات والتوصيات على السلطة المختصة فحسب، بل أن الدول العربية ملزمة أيضاً بإرسال تقارير سنوية حول تلك الاتفاقيات غير المصادق عليها.

فضلاً عمّا تقدّم، فقد يواجه تفتيش العمل الآثار السلبية في سوق العمل، ويسعى بدوره إلى إعادة الإنضباط المفقود في ظل ظروف في غاية التعقيد، ومن هنا يمارس جهاز التفتيش في هذا السياق دوراً جديداً في مواجهة المتغيرات التي يفرزها الاقتصاد على سوق العمل.<sup>٣٤</sup> حيث يقوم

<sup>٣٣</sup>. د. عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل، مرجع سابق، ص ٤٤٠  
<sup>٣٤</sup>. مكتب العمل العربي، تفتيش العمل - اتجاهات وممارسات حديثة لتعزيز علاقات العمل وإنفاذ القانون، مرجع سابق، ص ٦٣

جهاز التفتيش بتعزيز وتأمين الإمتثال لأحكام قانون العمل وحسن سير سوق العمل، فهو مؤسسة إنفاذ سياسات اجتماعية لا غنى عنها من أجل حوكمة سليمة لسوق العمل Labour market governance.<sup>٣٥</sup>

وتأسيساً على ما تقدّم، يصبح تعبير "الأحكام القانونية" ذات الصلة بشروط وظروف العمل، يستوعب العديد من المسائل التفصيلية التي تدخل فيها الأحكام الخاصة بساعات العمل والأجور والصحة والسلامة المهنية، واستخدام الأطفال<sup>٣٦</sup> والأحداث، والتنظيم القانوني الخاص بعمل النساء،<sup>٣٧</sup> بالإضافة إلى الأحكام الخاصة بالحقوق الأساسية في العمل كحق التنظيم والمفاوضة الجماعية ومنع العمل الجبري وحظر التمييز.<sup>٣٨</sup>

وهو الأمر الذي عبّرت عنه لجنة الخبراء القانونيين في تقريرها عام (٢٠٠٦م)،<sup>٣٩</sup> من أن وظائف ومجالات عمل مفتشي العمل تصل إلى أبعد من ذلك، إلى حد يشمل الأحكام القانونية ذات العلاقة بالحماية الاجتماعية والحقوق الأساسية في العمل، أي يمتد نطاق صلاحيات مفتشي العمل إلى

---

<sup>٣٥</sup>. Giuseppe Casale and Changyou Zhu, labour administration, ibid, 2013, P. 37.  
<sup>٣٦</sup>. ينظر للمزيد حول سياسات الحد من عمالة الأطفال من منظور النهج الحقوقي: د. محمود بسطامي، سياسات الحماية للحد من عمل الأطفال (نحو سياسات فاعلة وفق نهج حقوقي)، ورق مقدمة في ورشة العمل الإقليمية حول (سياسات الحد من عمل الأطفال)، شرم الشيخ: ٣-٤ ديسمبر ٢٠١٥م، ص ١٣ وما بعدها.

<sup>٣٧</sup>. ينظر للمزيد حول التنظيم القانوني لعمل المرأة في الإتفاقيات الدولية والعربية وتشريعات دول مجلس التعاون، لدى: د.عبدالباسط عبدالمحسن ود.صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للمرأة العاملة في ضوء تشريعات العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية، سلسلة الدراسات الاجتماعية العمالية، العدد (١٠٦)، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون، فبراير ٢٠١٦م.

<sup>٣٨</sup>. مكتب العمل العربي، دور تفتيش العمل في تحسين علاقات العمل وتهيئة المناخ المناسب للإستثمار، مرجع سابق، ص ١٢

<sup>٣٩</sup>. ILO, Labour Inspection, General Survey , International Labour Conference, 6, International Labour Office-Geneva, 2006 • Session, 20١٥General Survey, par.46

كل ما يتصل بممارسة الحقوق والحريات الأساسية في التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية وحظر التمييز في المهنة والاستخدام وفق ما جاء في إعلان<sup>٤٠</sup> منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام ١٩٩٨ م.

وقد جاء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة لعام ٢٠٠٨ م داعماً لهذا الإتجاه، حيث لا يعتبر هذا الإعلان ما يُقدمه مكتب العمل الدولي من فعاليات وأنشطة خياراً من بين خيارات ممكنة حول تعزيز مكانة منظومة تفتيش العمل، بل يرى في ذلك أفضل صور الالتزام بتعزيز قدرة مكتب العمل الدولي حتى يكون قادراً على مساعدة الدول الأعضاء في جهودهم المبذولة لبلوغ أهداف منظمة العمل الدولية التي تم حصرها مجموعة الأهداف الاستراتيجية الأربعة: (١) استحداث فرص العمل؛ (٢) توسيع نطاق الحماية الاجتماعية؛ (٣) تعزيز الحوار الاجتماعي، و(٤) ضمان احترام حقوق الإنسان في العمل.<sup>٤١</sup> وليس لشيء، وإنما لما تتميز به معايير العمل الدولية، بميزة الحصر والتضييق كونها تقيّد ممارسات الدول بالحدود الدنيا التي لا يمكن تجاوزها،<sup>٤٢</sup> أي أنها تمثل الحد الأدنى الواجب إتباعه والإمتثال إليه بصدد علاقات العمل.

<sup>٤٠</sup>. يعبر لفظ "إعلان" عن أي وثيقة تشمل حزمة من المعايير المتفق عليها، لكنها ليست ملزمة من الناحية القانونية، يتم إقرارها في مؤتمرات دولية وتعتبر - مع مرور الوقت - قانوناً عرفياً. ينظر: د. وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، مرجع سابق، ص ٥٥.

<sup>٤١</sup>. د. عدنان خليل التلاوي، مقارنة حول التجارب الدولية في مسائل منظومة تفتيش العمل، مرجع سابق، ص ٨.

<sup>٤٢</sup>. د. وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، مرجع سابق، ص ١٧.



وعليه يلعب جهاز تفتيش العمل دوراً هاماً وحاسماً في إنفاذ شروط العمل، وخاصة تلك المتعلقة بـ "المبادئ والحقوق الأساسية للعمل" التي تقع في "صلب نشاط تفتيش العمل"، ومن هنا تبرز أهمية الأخذ بعين الاعتبار القضايا المتعلقة بمكافحة التمييز في الاستخدام والمهنة باعتبارها أحد أوجه تلك الحقوق.<sup>٤٣</sup> ومن ثم يجب على نظم تفتيش العمل الحديثة أن تستجيب لهذا الدور الهام عبر مراعاة مسألة "النوع الاجتماعي" على وجه التحديد، من خلال الأخذ بعين الاعتبار ارتفاع معدلات دخول المرأة في العمل وهو ما يوجب - تبعاً لذلك - تشجيع النساء على الانخراط في أجهزة تفتيش العمل،<sup>٤٤</sup> ويتطلب أيضاً تنفيذ برامج هادفة نحو مكافحة التمييز بين الجنسين في ظروف وشروط العمل، وعلى الأخص فيما يتعلق بالأجور والإمكانيات المالية التي يحصل عليها العمال، فضلاً عن الرقابة على الحالات الأخرى بطبيعة الحال، التي قد تؤسس تمييزاً على أساس من العقيدة أو اللغة أو اللون أو الأصل الاجتماعي.

وكذلك الأمر في سياق مكافحة عمل الأطفال، إذ تسرد تقارير منظمة العمل الدولية عدداً من التجارب الدولية الهامة، التي يبيّن فيها جهاز التفتيش دوره الفاعل في معالجتها والرقابة عليها، عبر البرامج التدريبية والتعاون المستمر بين جهاز التفتيش وبين وزارة التعليم في بعض الدول، بغرض إنكاء الوعي بالكشف عن حالات "أسوأ أشكال عمل الأطفال".<sup>٤٥</sup>

<sup>٤٣</sup>. ينظر في موقف دول مجلس التعاون من الاتفاقية الدولية رقم (١١١) لعام ١٩٥٨م بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، وعرض لمتطلبات تلك الاتفاقية، لدى: د. بدرية عبدالله العوضي، دول مجلس التعاون ومستويات العمل الدولية، مرجع سابق، ص ٦٣ وما بعدها.

<sup>٤٤</sup>. منظمة العمل الدولية، تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية (دليل)، المكتب الإقليمي للدول العربية، الطبعة الأولى ٢٠١٤م، ص ٢٣.

<sup>٤٥</sup>. ينظر في ذلك: مكتب العمل الدولي، إدارة العمل وتفتيش العمل، مرجع سابق، ص ٦٤.

ولا يقتصر الأمر عند هذا الحد، بل أن الأكثر من ذلك، سعي المنظمة الحثيث نحو مكافحة كافة أشكال العمل الجبري والإتجار بالبشر، عبر تعزيز الجهود - بالتعاون مع جهاز تفتيش العمل - للحد من أي ممارسات، قد تؤدي، بالتناغم مع ظروف عمل سيئة، إلى وجود شبهات عمل جبري بحسب المآل.<sup>٤٦</sup>

وأخيراً فيما يتعلق بحق التنظيم النقابي وما يرتبط به من حق المفاوضة الجماعية، فهي حقوق أصبحت أصيلة للعمال وهو الأمر الذي يقتضي معه أن يكون المفتش نبيهاً في كفالة حقوق العاملين، خاصة في الدول التي تخلو من التنظيم النقابي وآلياته، حيث يضطلع المفتش بدور أكثر في كفالة إحترام حقوق العاملين، والرقابة على مدى إلزام أصحاب العمل بأحكام تشريعات العمل.

بل أن منظمة العمل الدولية - في واقعها المعاصر - تراهن على حفظ حقوق العمالة في سياقات أخرى، ترتبط وتتشابك مع "المبادئ والحقوق الأساسية في العمل"، فتطرح المنظمة مراراً وتكراراً مسألة حقوق العمالة التي تعمل في غير موطنها الأصلي، وهو ما يصطلح على تسميته

---

<sup>٤٦</sup>. للمزيد حول أطر التعاون بين أجهزة تفتيش العمل والجهات ذات العلاقة بمكافحة العمل الجبري والإتجار بالبشر، ينظر: علي فيصل علي، التعاون بين جهاز تفتيش العمل والأجهزة الأخرى ذات العلاقة بمكافحة العمل الجبري والإتجار بالبشر بدول مجلس التعاون، ورقة عمل مقدمة في ورشة عمل (دور تفتيش العمل في مكافحة العمل الجبري والإتجار بالبشر)، نظمها المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون والمركز العربي لإدارة العمل والتشغيل بتونس، المنامة (٢٠١٨ - ٢٠ مايو ٢٠١٤م)، ص ١٠ وما بعدها.

في أدبيات المنظمة بـ "العمالة المهاجرة"،<sup>٤٧</sup> الأمر الذي يفرض على مفتش العمل، إلتزامات إضافية في سياق حماية حقوق تلك العمالة، والاسترشاد بأحكام الإتفاقيات جميعها من جهة أخرى في حالة خلو التشريع الوطني من نصوص تنظيم الحالة التي يواجهها، فمن المفيد جداً الإستئناس بموقف معايير العمل الدولية والعربية في هذا الصدد، باعتبارها حداً أدنى لحماية حقوق العمالة.

وأخيراً، فإن مفتش العمل في ضوء تعاطيه مع معايير العمل الدولية أو العربية، لا يكفي عند هذا الحد فحسب، بل أن للمفتش دوراً هاماً في تحقيق تقدّم إيجابي للتشريع الوطني نحو معايير العمل الدولية والعربية، فما هي طبيعة هذا الدور وما هي آلياته؟ هذا ما يتناوله المبحث القادم.

<sup>٤٧</sup>. لقد أدى ذلك إلى تأكيد متكرر من قبل لجنة الخبراء القانونيين على أهمية إنفاذ معايير العمل الدولية من حيث مضامينها الجوهرية، حتى ولو لم تقم الدول الأعضاء بالتصديق على الإتفاقية، حيث تؤكد المنظمة مراراً وتكراراً أهمية الإلتزام بالحد الأدنى من حقوق العمالة المنصوص عليها في تلك المعايير، باعتبار أن القصد هو حماية العمالة وليس التصديق بحد ذاته، وهو ما وجد ترديداً واضحاً في الدراسة الإستقصائية الأخيرة التي أصدرتها المنظمة تحت عنوان "تعزيز الهجرة العادلة" والتي أشارت فيه لجنة الخبراء (٢٠١٦م) بشكل واضح بأنها تدعو الدول الأعضاء "لإتخاذ الإجراءات من أجل تفعيل أحكام الإتفاقيات، وبالأخص عبر حوار داخلي ثلاثي بشأن مدى إمكانية المصادقة عليها. وتؤكد اللجنة بأن ذلك التفعيل ستستفيد الدول منه في تنظيم العمالة المهاجرة كظاهرة معقدة ومتغيرة باستمرار. كما تدعو في حال عدم التصديق إلى إحترام حقوق جميع العمال المهاجرين وفقاً للمعايير الدولية"، واستطردت اللجنة في تقريرها بأنها تؤكد أن التشريعات والسياسات الوطنية "ستتماشى مع الإتفاقيات نظراً إلى مرونة واتساع أحكام الإتفاقيات" وأن المنظمة على استعداد لتقديم المساعدة الفنية. ومن هنا يمتد عمل مفتش العمل ليس فقط على علاقات العمل نفسها ومعايير حماية حقوق العمال المهاجرين، بل أيضاً على وكالات الإستخدام الخاصة في ضوء معايير العمل العربية والدولية والتشريعات الوطنية واللوائح. See: ILO, Promoting fair migration, International Labour Conference, General Survey, 105 Session, 2016, International Labour Office-Geneva, P179-180 Par 577-578

وللمزيد حول وكالات الإستخدام الخاصة وتنظيمهما القانوني ومسؤولياتها والرقابة على أعمالها، ينظر: علي فيصل علي، المركز القانوني لوكالات توريد العمالة الأجنبية، بحث منشور، مجلة (القانونية) هيئة التشريع والإفتاء القانوني - مملكة البحرين، العدد الثاني - السنة الأولى، يونيو ٢٠١٤م، ص ١٩٨-١٩٩.

## المبحث الرابع

### دور تفتيش العمل بصدد التقدّم نحو معايير العمل الدولية والعربية

يتناول هذا المبحث دور مفتش العمل في تحقيق التقدّم نحو الإمتثال لمعايير العمل الدولية والعربية، ويقوم هذا الدور على ركيزتين، الأولى دوره في الإصلاح التشريعي، والثانية دوره في تحقيق الممارسات العادلة، وهو ما نتناوله فيما يلي:

#### أولاً: دور مفتش العمل في الإصلاح التشريعي:

بادئ ذي بدء، يجب أن نُذكّر بأن جهاز تفتيش العمل يضطلع بمهمتين أساسيتين، مهمة "رقابية" وأخرى "وقائية"<sup>٤٨</sup> وقد كنّا قد استطرنا نوعاً ما في تحديد المهمة الرقابية لمفتش العمل في المبحثين السالفين، غير أن هذا المبحث يتناول الوظيفة "الوقائية" لجهاز التفتيش، أي الدور الإيجابي الذي يدفع من خلاله جهاز التفتيش، عادةً، علاقات العمل والتشريعات العمالية قدماً إلى الأمام، فيرتكز الدور الوقائي على مهام النصح والإرشاد وتقديم المعلومات ومحاولة الإصلاح التشريعي ومعالجة الشغرات القانونية. وتتخذ صور الدور الوقائي للمفتش في سياق التقدّم نحو معايير العمل الدولية أو العربية سبيلين، إما اقتراح الإصلاحات التشريعية

<sup>٤٨</sup>. يقسم البعض اختصاصات مفتش العمل إلى إختصاص (رقابي) و(توجيهي) و(تقويمي) و(ضبطي). ينظر: عبدالرحمن بن أحمد بن يحيى المازني، أصول التفتيش في نظام العمل، مرجع سابق، ص ١٣٥ وما بعدها

أو تحسين الممارسات الإيجابية، عبر الإستفادة من أحكام ومضامين تلك المعايير بطبيعة الحال.

إذ يتمثل الدور الوقائي في حقيقته على وظيفة "تقويمية" كما يحلو للبعض تسميتها،<sup>٤٩</sup> والتي تتمثل في الإبلاغ عن القصور التشريعي باعتبار أن المفتش من خلال قيامه بعمله، يلتزم بإبلاغ السلطات المختصة بما يكتشفه من ثغرات أو نقص في التشريع المنظم لعلاقة العمل وللوقاية من مخاطر العمل، كما يمكن للمفتش أن يكتشف "مخاطر جديدة" لا تدرج تحت "النصوص القانونية النافذة"، فيبلغ بها الجهات المختصة، إن هذه الوظيفة - كما جاءت بها أحكام المادة (٣-١-أ) من الاتفاقية الدولية رقم (٨١) - تعد وظيفة حيوية وهامة للغاية تتاط بالمفتش، باعتباره "العين" التي ترى النصوص "حية" في التطبيق، فيتعرف على مدى دقة صياغتها وملاءمتها للواقع العملي.<sup>٥٠</sup>

كما يمكن للمفتش - في إطار الوظيفة ذاتها - اقتراح تطبيق أو اعتماد نظم وتشريعات مقارنة، في حال وجود ثغرات تشريعية أو في حال وجد نصوصاً لا تلائم الواقع، فيمكنه - بطبيعة الحال - أن يقترح على الجهات المختصة التصديق على اتفاقية بعينها بغرض الإلتزام بأحكامها أو بما تمثله من حد أدنى من الحماية للعمال، كما أن بإمكانه أن يقترح

<sup>٤٩</sup>. ويطلق بعض الفقه العربي على ذلك مسمى "الوظيفة الإستباقية" ويفترض فيها وعي المفتش القانوني الكامل، لأنها تتعلق باسترعاء أصحاب القرار بوجود قصور تشريعي ما. د. عدنان خليل التلاوي، مقاربة حول التجارب الدولية في مسائل منظومة تفتيش العمل، مرجع سابق، ص ١٦

<sup>٥٠</sup>. د. يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية، مرجع سابق، ص ١٢٨-١٢٩

معالجات تشريعية استناداً إلى ما جاءت به معايير العمل العربية والدولية في هذا المقام، في مختلف القضايا التي تمس العمال، من أجور وساعات عمل وصحة وسلامة مهنية وغيرها من موضوعات، تناولتها تلك المعايير.

بل قد لا يكفي مفتش العمل باكتشاف الثغرات التشريعية واقتراح سدها استرشاداً بنصوص معيارية دولية أو عربية، وإنما قد يتعدى ذلك نحو تقديم مقترحات بالتصديق على إتفاقيات أو توصيات دولية وعربية معينة يرى مناسبتها للواقع الاجتماعي والاقتصادي والقانوني في بلاده، كما يمكنه اقتراح تعديلات تشريعية على القوانين الوطنية لتتفق ومقتضيات معايير دولية أو عربية معينة، سواء تم التصديق عليها أم لم يتم، نظراً لقرب المفتش الشديد من واقع سوق العمل المحلي.

ولا ريب أن تكليف جهاز تفتيش العمل بإعداد التقارير والاحصائيات اللازمة، من خلال قسم خاص بالإحصاءات والدراسات، عن كل حالات التفتيش وزياراته، والعقوبات المقررة ومدى فاعليتها، يقود جهاز التفتيش إلى معرفة المناطق التي تحتاج تعزيزات تشريعية، سواء استرشاداً بمعايير العمل الدولية أو العربية أو بإصلاح التشريع الوطني.

وبصرف النظر عن تأثير الاتفاقيات والتوصيات، الدولية أو العربية، على القانون الوطني، وبصرف النظر عن أية إلتزامات أخرى تجاه منظمة العمل الدولية، حتى في حال عدم التصديق، فإن هذه الإتفاقيات والتوصيات تشكل، في واقع الأمر، مادة خام أمام أية محاولة لتعديل التشريعات المحلية وقد تم فعلاً اقتباس أحكام منها في تشريعات دول

مختلفة،<sup>٥١</sup> ومنها تشريعات دول مجلس التعاون، وهو ما يمكن المفتش من تصدر أدوار أخرى إيجابية بهذا الصدد.

إذ أن وظيفة المفتش المتمثلة بتقديم الملاحظات والمقترحات لتطوير التشريع النافذ قد لا تقف في بعض البلدان عند الحد المذكور أعلاه، وإنما قد تتخذ صيغاً أكثر فاعلية كدعوة هؤلاء المفتشين للمشاركة في اللجان التي تعد مسودات القوانين أو اللوائح الوطنية، أو المشاركة في مناقشة مسودات سبق إعدادها من قبل لجان لم يشارك فيها مفتشون، وفي هذه الحالات يتمكن المفتشون من أن يعرضوا وجهات نظرهم المستندة إلى الوقائع التي عايشوها واكتشفوها لتضمينها في المسودات التي أعدت مسبقاً،<sup>٥٢</sup> وبإمكانهم - بالطبع - اقتراح الإلزام بمضامين معايير العمل الدولية أو العربية أثناء مشاركتهم، باعتبارها - كما أسلفنا - تمثل حداً أدنى لقواعد حماية العمال.

ويتوقف نجاح هذه الوظيفة، على عاملين أساسيين،<sup>٥٣</sup> أولهما أن يكون المفتشون قد أعدوا إعداداً تقنياً وعملياً للقيام بهذا الدور، وهذا يقتضي أن يكونوا قد تلقوا من خلال الدراسة والتدريب والممارسة قدرًا من المعارف والمهارات التي تمكنهم من التعرف على أوجه النقص والعيوب الموجودة في نصوص القوانين واللوائح، وثانيهما وجود إدارة مستعدة لتقبل ملاحظات ومقترحات المفتشين بشأن تعديل أو إلغاء نصوص نافذة أو إصدار قوانين

٥١. عبدالرؤوف عبدالعزيز الجرداوي، العلاقات العمالية الدولية، مرجع سابق، ص ١٥٩

٥٢. د. يوسف الياس، تفتيش العمل في الدول العربية، مرجع سابق، ص ١٣٠

٥٣. المرجع السابق، ص ١٢٩

أو لوائح جديدة، أو اتخاذ إجراءات إدارية لمعالجة حالات مستحدثة وفقاً للصلاحيات القانونية الممنوحة لها.

وإذا كان لمفتش العمل وجهاز التفتيش - بشكل عام - دور في عملية الإصلاح التشريعي نحو معايير العمل الدولية والعربية، إلا أن له دور أيضاً في سياق تحقيق ممارسات عادلة في علاقات العمل التي يشرف على إنفاذها. وهو ما نتناوله فيما يأتي.

### ثانياً: دور مفتش العمل في تحسين علاقات العمل:

تتمثل الوظيفة الوقائية لمفتش العمل في مسألة "النصح والإرشاد وتقديم المعلومات"، وهي من الوظائف التي استقر الأمر بشأن أهميتها وفعاليتها لتحسين علاقات العمل، وبناء تلك العلاقات على أسس من الإستقرار والأمن بما يحقق فائدة تنموية واجتماعية واقتصادية لكلا الطرفين. فيمكن لمفتش العمل من خلال ارتباطه بكل من صاحب العمل والعمال، أن يسدي لهم كافة النصائح والمعلومات الخاصة بحقوق الأطراف وواجباتهم تجاه بعضهم البعض، بإعتباره "مستشاراً مجانياً" يسعى - بما يملك من معلومات - لتحقيق الإمتثال الفعال لأحكام القانون، والنصح باتباع أفضل الممارسات في علاقة العمل.<sup>٥٤</sup>

لقد ظهرت دعوات حديثة نحو إدخال نظام جديد للتفتيش على العمل في التعامل مع أصحاب العمل، لخلق وعي عن أخطار المهنة غير

<sup>٥٤</sup>. علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفاءة إنفاذ تشريعات العمل، مرجع سابق، ص ٩٧-١٠٣.



الآمنة وظروف العمل وتقديم النصح لأصحاب العمل حول الوسائل غير المكلفة لتحسين مواقع العمل.<sup>٥٥</sup> ومن هنا، فإن مفتش العمل قد يسدي النصيحة لصاحب العمل نحو اتباع معيار دولي أو عربي معين في أحد القضايا التي يقوم بالرقابة عليها، وهنا نتكلم في فرضية أن التشريع الوطني يحقق حماية للعامل لا ترقى لتلك الحماية التي يقدمها المعيار الدولي أو العربي، فقد يقترح - في ضوء مهمته في تحسين علاقة العمل - أفضل طرق الحماية اللازمة للعامل وفق معايير دولية أو عربية بما قد يتجاوز الحقوق الحمائية المقررة في التشريع الوطني، نحو ما يحقق "مصلحة العامل" وما يحقق بطبيعة الحال "علاقات عمل آمنة ومستقرة".

وعليه، يمكن للمفتش أن يرشد الأطراف نحو إتباع ما تقرره المعايير الدولية أو العربية، باعتبارها حداً أدنى للحماية المقررة والمُعترف بها دولياً أو عربياً يتجاوز ما يقره التشريع الوطني. إذ يمكن للمفتش أيضاً أن يقوم بتوجيه الأطراف نحو إتباع ما تصبو إليه معايير العمل الدولية بأي طريقة أو أسلوب إرشادي متاح له، سواء من خلال زيارته التفتيشية أو من خلال بابه المفتوح لتلقي التساؤلات الخاصة بتطبيق قانون العمل، أو حتى من خلال عقد الندوات والمحاضرات والحملات الإعلامية والبرامج الثقافية، إذ يمكنه أن يرشد الأطراف نحو أفضل سبل تحسين علاقات العمل وما تقضي به المعايير الدولية والعربية في هذا الخصوص.

---

<sup>٥٥</sup> د. محمود بسطامي، سياسات الحماية للحد من عمل الأطفال، مرجع سابق، ص ٢١.

وكذلك في حالة القصور التشريعي عن تنظيم مسألة ما، كأن يكون التشريع قاصراً أو ناقصاً أو سكاتاً عن تنظيم مسألة من مسائل طبيعة العمل، فيقوم المفتش بتطبيق أحكام الإتفاقيات والتوصيات الدولية أو العربية النازمة لهذه المسألة، وفق ما يتلاءم وظروف الدولة الإقتصادية والإجتماعية، كتطبيق بعض أحكام الاتفاقيات المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل، باعتبارها - كما أسلفنا - تمثل حداً أدنى من الحماية المقررة للعاملين.

ولا شك أن تحقيق هذه الوظيفة الإرشادية، يتطلب مقدمات أولية تتمثل في الإصلاح الذاتي لجهاز تفتيش العمل، وهو ما يقتضي بشكل رئيس إعداد المفتش اعداداً ذاتياً عبر خلق الوعي المركز بمعايير العمل الدولية والعربية، من خلال الدورات التدريبية والورش العملية وغيرها من وسائل، كما يتطلب أيضاً الوعي بأوضاع سوق العمل، الإقتصادية والإجتماعية، لإجراء الموازنة اللازمة في تحديد اللحظة التي يتدخل فيها لإنفاذ معايير العمل الدولية والعربية على الممارسات التي تتناولها علاقات العمل في السوق.

## خاتمة

زبدة القول مما تقدّم، أن معايير العمل الدولية والعربية بما تشكّله من قيمة مضافة للإنسانية فيما يتعلق بتكريس الحقوق العمالية، على نحو ما تمثّله من حد أدنى من الحماية والوقاية في نطاق العمل، يمكن أن يتم تكريسها في إطار التشريع الوطني بشكل فاعل ومؤثر، من خلال الدور الذي يلعبه مفتش العمل في تعاطيه مع علاقات العمل.

إذ على الرغم من أن المفتش، ملزم كأصلٍ عام، بالرقابة على تطبيق تشريعاته الوطنية وقانون العمل النافذ في دولته، غير أن ذلك لا ينفي علاقة التأثير والتأثر بين تلك المعايير الدولية أو العربية الناضجة لقضايا العمل والعمالة، وبين التشريع الوطني أو الممارسات السارية في أسواق العمل الوطنية، التي يقترب منها المفتش أيّما اقتراب.

وإذا ما سلمنا بالعلاقة المؤثرة بين التشريع الوطني والإنفاقيات الدولية والعربية، نجد أن المفتش يلعب دوراً متبايناً بين الرقابة والسعي لإنفاذ الأحكام القانونية المثلى، وبين وظيفته الوقائية في تكريس الممارسات المعترف بها دولياً وعربياً، سواء كانت الدولة مصدقة على تلك الإنفاقيات أم غير مصدقة، وهو إختلاف ينتج عنه إختلاف تعاطي مفتش العمل، على النحو الذي سلف.

ولا يمكن لمفتش العمل في نهاية المقال أن يتعاطى مع الإنفاقيات الدولية أو العربية التي تتناول موضوعات التشغيل وحقوق العمالة، على

اختلاف أنواعها، من دون وعي وفهم وإدراك في روح ومقاصد ومبادئ تلك الإتفاقيات والتوصيات، وهو ما يتطلب - من ناحية أوليّة - تدريباً وتعليماً مكثفاً حول ما تتضمنه تلك الإتفاقيات والتوصيات من أحكام وحدود من الحماية الدنيا. مما يدعونا إلى القول بالتوصيات التالية:

١. التأكيد على أهمية تحقيق حد أدنى من الحماية المقررة للعاملين عبر تكريس أسس ومبادئ معايير العمل الدولية والعربية في التشريع الوطني، والدعوة للمصادقة على تلك الإتفاقيات، بما يتوافق مع الظروف الإقتصادية والإجتماعية السائدة في الدولة، وبما يتواءم مع مقتضيات واقع سوق العمل المحلية.

٢. التأكيد على أهمية تعديل التشريعات المحلية عبر إضافة نصوص تسمح لجهاز تفتيش العمل - في إطار وظيفة إنفاذ الأحكام القانونية - بتطبيق المعايير الدولية والعربية إذا وجد ذلك ممكناً ومؤدياً إلى تحسين علاقات العمل وتنميتها واستقرارها وأمنها.

٣. التأكيد على أهمية دور جهاز تفتيش العمل في إنفاذ معايير العمل الدولية والعربية (اتفاقيات وتوصيات) في إطار التشريع الوطنية، من خلال التعاطي معها في حالتها التصديق أو عدم التصديق على المعيار المعني.

٤. التأكيد على أهمية الدور الوقائي لمفتش العمل المتمثل في التقدّم نحو الإصلاح التشريعي من خلال ما يقوم به المفتش من اقتراح

التعديلات التشريعية واكتشاف الثغرات وتطبيق مضمون المعايير الدولية والعربية في حال قصور النصوص التشريعية.

٥. التأكيد على دور مفتش العمل الإرشادي عبر ترويج الممارسات الجيدة بغرض تحقيق علاقات عمل آمنة ومستقرة، من خلال توجيه أطراف العلاقة نحو الإلتزام بمقتضيات معايير العمل الدولية والعربية، باعتبارها حداً أدنى من الحماية القانونية المقررة.

## قائمة المراجع

١. د. بدرية عبدالله العوضي، دول مجلس التعاون الخليجي ومستويات العمل الدولية، عالم المعرفة (٨٥)، يناير ١٩٨٥م.
٢. د. صلاح محمد أحمد، مفهوم الشرط الأفضل كصورة من صور محابة العامل في قانون العمل (دراسة تحليلية مقارنة في ضوء أحكام القضاء في كل من القانون الفرنسي والمصري والبحريني)، بحث منشور (مجلة الحقوق) - جامعة البحرين، المجلد الثالث- العدد الثاني- يوليو ٢٠٠٦م.
٣. د. صلاح علي علي حسن، حماية الحقوق العمالية (دور تفتيش العمل وأثره في تحسين شروط وظروف العمل)، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، ٢٠١٣م.
٤. د. ضاري خليل محمود، القيمة القانونية لاتفاقيات حقوق الإنسان في التشريع الداخلي ودور القاضي الوطني في تطبيقها، بحث منشور (مجلة الحقوق) - جامعة البحرين، المجلد الرابع - العدد الأول- يناير ٢٠٠٧م.
٥. د.عبدالباسط عبدالمحسن ود.صلاح محمد أحمد دياب، الحماية القانونية للمرأة العاملة في ضوء تشريعات العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية، سلسلة الدراسات الإجتماعية العمالية،

العدد (١٠٦)، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون، فبراير ٢٠١٦م.

٦. عبدالرؤوف عبدالعزيز الجرداوي، العلاقات العمالية الدولية (الكويت: دراسة تطبيقية)، مؤسسة دار العلوم، الكويت، الطبعة الأولى ١٩٧٩م.

٧. د. عبدالغني عمرو الرويمض، دور معايير العمل العربية في حماية الحقوق الأساسية في العمل في الدول العربية، ورقة عمل مقدمة في الحلقة النقاشية حول (معايير العمل العربية: الواقع والطموح)، عمان - الأردن، ٢٦-٢٨ ديسمبر ٢٠١٥م، منظمة العمل العربية.

٨. عبدالله بن أحمد بن يحيى المازني، أصول التفتيش في نظام العمل (دراسة مقارنة)، مكتبة القانون والإقتصاد، الرياض، الطبعة الأولى ٢٠١٥م.

٩. د. عدنان خليل التلاوي، مقارنة حول التجارب الدولية في مسائل منظومة تفتيش العمل، ورقة عمل مقدمة في (منتدى الحوار الاجتماعي الثاني)، جدة - المملكة العربية السعودية (٢٦-٢٧ مايو ٢٠١٣م).

١٠. د. عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل (شروحات لمنظمة العمل الدولية والتشريع الدولي للعمل ١٩١٩-٢٠١٠)، المركز

العربي السويسري لبحوث التشغيل وحقوق الإنسان في العمل -  
جنيف، المكتبة العربية، جنيف ٢٠١١م.

١١. علي فيصل علي، المركز القانوني لوكالات توريد العمالة الأجنبية،  
بحث منشور، مجلة (القانونية) هيئة التشريع والإفتاء القانوني -  
مملكة البحرين، العدد الثاني - السنة الأولى، يونيو ٢٠١٤م.

١٢. علي فيصل علي، التعاون بين جهاز تفتيش العمل والأجهزة الأخرى  
ذات العلاقة بمكافحة العمل الجبري والإتجار بالبشر بدول مجلس  
التعاون، ورقة عمل مقدمة في ورشة عمل (دور تفتيش العمل في  
مكافحة العمل الجبري والإتجار بالبشر)، نظمها المكتب التنفيذي  
لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون والمركز العربي لإدارة  
العمل والتشغيل بتونس، المنامة (١٨-٢٠ مايو ٢٠١٤م).

١٣. علي فيصل علي، تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل  
(دراسة مقارنة في نظم وقوانين العمل بدول مجلس التعاون ومعايير  
العمل الدولية والعربية)، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، العدد  
(٨٢)، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل بدول مجلس التعاون،  
يناير ٢٠١٤م.

١٤. د. محمود بسطامي، سياسات الحماية للحد من عمل الأطفال (نحو  
سياسات فاعلة وفق نهج حقوقي)، ورق مقدمة في ورشة العمل



الإقليمية حول (سياسات الحد من عمل الأطفال)، شرم الشيخ: ٣-٤ ديسمبر ٢٠١٥ م.

١٥. مكتب العمل الدولي، إدارة العمل وتفتيش العمل، التقرير الخامس، مؤتمر العمل الدولي - الدورة (١٠٠)، ٢٠١١ م.

١٦. مكتب العمل العربي، تفتيش العمل - اتجاهات وممارسات حديثة لتعزيز علاقات العمل وإنفاذ القانون، البند العاشر، مؤتمر العمل العربي - الدورة (٤١)، سبتمبر ٢٠١٤ م.

١٧. مكتب العمل العربي، دور تفتيش العمل في تحسين علاقات العمل وتهيئة المناخ المناسب للإستثمار، البند الثامن، مؤتمر العمل العربي - الدورة (٣٧)، مارس ٢٠١٠ م.

١٨. منظمة العمل الدولية، تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الدول العربية (دليل)، المكتب الإقليمي للدول العربية، الطبعة الأولى ٢٠١٤ م.

١٩. د. وسيلة شابو، القانون الدولي للعمل، داره هومه للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، ٢٠١٥ م.

٢٠. د. يوسف إلياس، تفتيش العمل في الدول العربية بين أزمات الحاضر وتحديات المستقبل، منشورات: المركز العربي لإدارة العمل والتسغيل - تونس.

٢١. د. يوسف إلياس، قانون العمل بين العولمة والتدويل، ورقة عمل ندوة (ولاية تشريعات العمل الوطنية في ظل العولمة والآثار المترتبة عليها)، منشورات منظمة العمل العربية، ٢٠٠٨م.

22. Giuseppe Casale and Changyou Zhu, labour administration reforms in China, international labour office, Geneva, 2013.

23. ILO, Promoting fair migration, International Labour Conference, General Survey, 105 Session, 2016, International Labour Office-Geneva.

24. ILO, Labour Inspection, General Survey , International Labour Conference, General Survey, 95 Session, 20٠6, International Labour Office-Geneva.

\* \* \*

**دور القضاء الوطني في إنفاذ  
معايير العمل الدولية والعربية**

**الدكتور صلاح محمد دياب**

**أستاذ قانون العمل في كلية الحقوق**

**مدير مركز الاستشارات والدراسات الدستورية**

**جامعة البحرين**



## تمهيد:

تعد منظمة العدل الدولية منظمة فريدة من نوعها على الساحة الدولية ليس فقط في أهدافها وإنما أيضاً في خاصية التمثيل الثلاثي داخلها، وفلسفتها التي قامت عليها وأجهزتها التشريعية والرقابية وآليات عملها، وقد جاء إنشاء المنظمة، إعمالاً للفصل الثالث عشر من معاهدة فرساي سنة ١٩١٩م، بعد أن وضعت الحرب العالمية الأولى أوزارها، فبادرت الحركة النقابية بشقيها الوطني والدولي في طرح تصورهما لعالم ما بعد الحرب من حيث توفير وتأمين وحماية حقوق العمال بعد أن تفجرت لديهم حمية عدالة مطالبهم بتحسين ظروف عملهم وعيشهم إلى المستوى الجدير بالإنسان وكرامته<sup>(١)</sup>.

وقد حدد دستور منظمة العمل الدولية أهدافها ومجالات عملها وسلطاتها، وفي ضوء ذلك وبهدف دعم الحركة العمالية بصفة عامة، تضطلع المنظمة بمهام أساسية أهمها وضع معايير العمل الدولية وتقديم خدمات الدعم الفني للدول الأعضاء ونشر البحوث والدراسات المرتبطة بذلك وجمع البيانات وتحليلها ونشرها، وقد عاود إعلان فيلادلفيا ١٩٤٤م التأكيد على أهداف المنظمة، ودورها في استكمال وتعزيز معايير العمل الدولية<sup>(٢)</sup>.

<sup>(١)</sup> وقد كانت اختصاصات المنظمة عند انشائها بل وأهدافها الواسعة محل جدل كبير في بداية الأمر، مما دفع المحكمة الدائمة للعدل الدولي لأن ترى - بصدد إبداء رأيها الاستشاري - أن صياغة نصوص دستور منظمة العدل الدولية لا يمكن أن يكون أكثر وضوحاً أو اتساعاً وتفهماً مما هي عليه.

<sup>(٢)</sup> أقر مؤتمر العمل الدولي هذا الإعلان في الاجتماع السادس والعشرين بتاريخ ١٠/٥/١٩٤٤، وكان أول وثيقة دولية تنص على حقوق الإنسان ويمثل الإعلان نقطة تحول في مسيرة المنظمة

وقد حققت المنظمة، في ظل تحولات سياسية واقتصادية واجتماعية وثقافية عميقة الأثر، وعلى مدار تسعة عقود نجاحاً فريداً وانجازاً تشريعياً ضخماً تمثل في اعتماد العديد من الاتفاقيات الدولية والتوصيات تتسم الشمولية والضخامة والغزارة، فأرست وكرست معاييراً للعمل، أو ما يعرف بالقانون الدولي للعمل، وفضلاً عن ذلك فقد تطورت فلسفة المنظمة نحو فكرة العمل اللائق، واستتبع ذلك العمل وفق أربعة محاور أساسية هي، تعزيز واحترام الحقوق الأساسية في العمل، وتنمية العمالة وتطويرها، وتعزيز مسألة الضمان الاجتماعي، والحوار الاجتماعي. وجاء كل ذلك بهدف دعم وتعزيز وحماية حقوق العمال.

ومن ثم فمعايير العمل الدولية هي قواعد يتعين على الدول أعضاء المنظمة احترامها والالتزام بإنفاذها على الصعيد التشريعي والإداري والقضائي، وتقديم التقارير الدورية بشأن اضطلاع الدولة بالتزاماتها في هذا الخصوص وتقيدها بهذه المعايير وإنفاذها.

وعلى الصعيد العربي أنشئت منظمة العمل العربية كوكالة متخصصة في شئون العمل والعمال في إطار جامعة الدول العربية بهدف تحسين ظروف العمل وشروطه للقوى العاملة بما يتفق وكرامة الإنسان العربي وتحقيق تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية وتنسيق الجهود العربية في

---

وينطوي على مدلول كبير في تحديد إطار عام لأهداف المنظمة وإبراز الأهمية المتعادلة والمتوازنة للتقدم المادي والتطور الروحي في إطار من الحرية والكرامة والمساواة لجميع البشر، وفي ضرورة بذل الجهد المنسق على الصعيد الوطني والدولي من أجل النهوض بالصالح المشترك، ومن ثم فقد شكل الإعلان حصيلة للفكر الاجتماعي للقرن العشرين. عدنان خليل التلاوي، القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل، جنيف، المكتبة العربية، ١٩٩٠، ص ٨-٥

ميدان العمل والعمال على المستويين العربي والدولي، وتنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية، والسعي نحو تطوير وتوحيد التشريعات العمالية وإعداد دليل، ووضع أسس التصنيف والتوصيف المهني وتعريب مصطلحات العمل والتدريب المهني<sup>(٣)</sup>.

(٣) وهي أول منظمة عربية متخصصة تعنى بشئون العمل والعمال على الصعيد القومي، وقد وضع مشروعاها في ١٢ يناير ١٩٦٥، حيث وافق المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب، الذي عقد في بغداد، على الميثاق العربي للعمل، وعلى مشروع دستور منظمة العمل العربية، وفي ٨ يناير عام ١٩٧٠ 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. وتضم منظمة العمل العربية في عضويتها جميع الدول العربية، وتطبق نظام التمثيل الثلاثي الذي يقوم على أساس اشتراك الحكومات وأصحاب الأعمال والعمال في كل نشاطات المنظمة وأجهزتها الدستورية والنظامية، إيماناً منها 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 وتنميته على أسس متينة وسلمية.

وتصبو المنظمة إلى تحقيق الآتي:

- وضع البرامج والخطط الوطنية والقومية لمعالجة مشكلة البطالة والسعي لتخفيض نسبتها.
- العمل على إيجاد فرص العمل للشباب الذين يدخلون سوق العمل بواقع نحو (٤) مليون فرصة عمل سنوياً.
- المساهمة في وضع التصورات والحلول لتوسيع دائرة شبكات الأمان والحماية الاجتماعية لتخفيف حدة الفقر في البلاد العربية.
- بناء شبكة معلومات سوق العمل لتشمل أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول العربية وربطها بمركز معلومات العمل بمنظمة العمل العربية لتساعد المخططين وصناع القرار والباحثين عن عمل في الدول العربية.
- إيجاد مرصد عربي لمتابعة حركة تنقل الأيدي العاملة العربية بين دول الوطن العربي، والهجرة إلى خارج الوطن العربي.
- تحقيق التمكين الاقتصادي للمرأة العربية وزيادة مساهمتها في التنمية.
- مواجهة العوامل التي أدت إلى ظاهرة عمل الأطفال، وتأكيد حق الأطفال في التعليم وحماية طفولتهم من الاستغلال الاقتصادي ومشقة العمل.
- الاهتمام بالتدريب المهني المرتبط بالتطور التكنولوجي واحتياجات سوق العمل العربية وإعداد المدربين الأكفاء لتغطية احتياجات الدول العربية في هذا المجال.
- تعزيز الحوار الاجتماعي وبناء مؤسساته الوطنية القومية، واعتماد أسلوب عمل لحل المشكلات الاجتماعية.
- العمل على زيادة مساهمة القطاع الخاص في التنمية والمشاركة في تحمل الأعباء الاجتماعية.
- توسيع مظلة الحماية التشريعية والاجتماعية لتشمل كل فئات العمال وذوى الدخل المحدود وخاصة في القطاع الزراعي والقطاع غير المنظم.
- دعم الصناعات الصغرى ومشاريع تشغيل الشباب، وبشكل خاص تشغيل المرأة في الريف والبادية.
- بناء علاقات العمل على أسس من التفاهم والتكامل والاحترام المتبادل بين طرفي الإنتاج مما يشجع على الاستثمار في المشاريع الإنتاجية المستدامة كثيفة العمالة.

وفي ظل معايير العمل هذه الدولية منها والعربية، ومع التسليم بالدور الفاعل لعمليات الرقابة التي تضطلع بها المنظمة في رقابة تنفيذ الدول ومدى التزامها بهذه المعايير، يبقى أن تطبيق هذه المعايير داخل الدولة يظل رهناً بتنفيذ وإعمال القاضي الوطني لهذه المعايير في شأن القضايا والمنازعات العمالية التي تعرض عليه وترتبط بها هذه المعايير بطريقة مباشرة أو غير مباشرة، خاصة أن هذه المنطقة قد لا تسلط عليها الأضواء أو لا تطالها من قبل أجهزة الرقابة الدولية وآلياتها في المنظمة على تنفيذ الدول للاتفاقيات والتوصيات، نظراً لحساسية هذه المسألة وتعلقها باستقلال القضاء الوطني وبجدة عدم خضوعه لتوجيهات السلطة التنفيذية.

فما هو دور القضاء الوطني في إنفاذ هذه المعايير وتفعيلها على أرض الواقع، وكيف يمكن أن يكون هذا الدور هو محور الارتكاز في حماية حقوق العمال وحياتهم الأساسية في العمل وفقاً للمعايير الدولية للعمل؟ هذا ما سوف تجيب عليه هذه الورقة من خلال بحثين نتناول في أولهما مدلول معايير العمل الدولية والعربية، وفي الآخر نعرض لدور القاضي في إنفاذ معايير العمل الدولية.



## المبحث الأول

### مدلول معايير العمل الدولية والعربية

يقصد بمعايير العمل الدولية القواعد التي تضمنتها الصكوك الصادرة عن منظمة العمل الدولية (الاتفاقيات الدولية والتوصيات) والتي نظمت المبادئ، والحقوق المرتبطة بالعمل وحقوق العمال<sup>(٤)</sup>. أما معايير العمل العربية فهي تلك القواعد التي تضمنتها الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل العربية. وسواء تعلق الأمر بمعايير دولية أو إقليمية فإنها تمثل عادة الحد الأدنى لحماية حقوق العمال.

وتعد منظمة العمل الدولية من المنظمات الأبرز من حيث نشاطها في مجال إصدار الاتفاقيات والتوصيات، فقد صدر عنها حتى يناير ٢٠١٦ حوالي (٣٩٩) صكاً في مجال حماية حقوق العمال، منها (١٨٩) اتفاقية<sup>(٥)</sup> و(٢٠٤) توصية و(٦) بروتوكولات<sup>(٦)</sup>، وقد بلغ عدد الدول الأعضاء

<sup>(٤)</sup> لفظ معايير هو اسم جمع ومفرده معيار، والمعيار هو العيار، ويعني المعيار (في الفلسفة) نموذج متحقق أو متصور لما ينبغي أن يكون عليه الشيء. راجع الموقع الإلكتروني لقاموس المعاني ورابطه:

<http://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar>.

<sup>(٥)</sup> تُعتبر ثمان اتفاقيات منها أساسية وتغطي الجوانب الرئيسية من الحقوق المتصلة بالعمل، بما في ذلك حرية تكوين النقابية، والمفاوضة الجماعية، وعمل الأطفال، والعمل الجبري، والتمييز.<sup>(٦)</sup> ويجوز لمجلس الإدارة في حالات الاستعجال الخاصة أو ظروف خاصة أخرى (أما كان عليه الحال مثلاً لدى النظر في مشروع بروتوكول) أن يقرر إحالة مسألة ما إلى المؤتمر لتكون محل مناقشة مفردة (الفقرة ٥ من المادة ٣٤ من النظام الأساسي) راجع دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية الصادر عن إدارة معايير العمل الدولية بمكتب العمل الدولي والمنشور على الرابط الآتي:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed\\_norm/-normes/documents/publication/wcms\\_194193.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/-ed_norm/-normes/documents/publication/wcms_194193.pdf)

في المنظمة (١٨٧) دولة، وبلغ مجمل تصديقات هذه الدول على تلك الصكوك منذ إنشاء المنظمة وحتى العام ٢٠١٦ (٨٠٢٧) تصديقاً<sup>(٧)</sup>.

ويدل هذا العدد الكبير من الاتفاقيات والتوصيات على جهد حثيث بذلته المنظمة وتبذله من أجل متابعة تنفيذ ما صدر عنها وما ابتكرته من آليات قانونية للرقابة على التنفيذ، وتشكل هذه الوثائق مجتمعة مع دستور منظمة العمل الدولية الأساس والسند القانوني في حماية حقوق العمال، وهو الأمر الذي كان له انعكاساته المختلفة في تطوير السياسات الاجتماعية والاقتصادية في الدول الأعضاء.

وعلى هذا تقوم منظمة العمل الدولية بنشاط تشريعي مكثف<sup>(٨)</sup>، من خلال الاتفاقيات الدولية التي تصادق عليها الدول المنضمة إلى المنظمة<sup>(٩)</sup>، فأوضحت وكأنها اتحاد دولي ذو طابع قانوني<sup>(١٠)</sup>، أو كما يرى البعض بأنها

<sup>(٧)</sup> انظر الموقع الإلكتروني الرسمي لمنظمة العمل الدولية ورابطه:

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0::>

<sup>(٨)</sup> وقد جاء تنظيم الاختصاص التشريعي لمنظمة العمل الدولية منذ نشأتها توفيقاً بين مدرستين ترى إحداهما (الإيطالية) منح المنظمة سلطة تشريعية واسعة تجعل من الاتفاقيات التي تحوز الأغلبية المطلوبة أحكاماً ملزمة للدول الأعضاء كافة، وثانيتهما (الأمريكية) ترى ضرورة حصر السلطة التشريعية للمنظمة في أضيق نطاق ممكن. فالمشاركون في إعداد معاهدة فرساي كانوا يطمحون إلى وضع تشريع اجتماعي عالمي موحد بالنسبة لجميع دول العالم، غير أنهم لم يفلحوا في الوصول إلى هدفهم، إذ اقتصر دور المنظمة على إنشاء اتفاقيات دولية للمصادقة عليها من جميع الدول المنضمة إليها.

<sup>(٩)</sup> وقد أتاح لها هيكلها البنوي ثلاثي التركيب القيام بهذا الدور إذ أن كل دولة ممثلة في المؤتمر الدولي للعمل بمندوبين حكوميين ومندوب عن أرباب العمل ومندوب عن العمال.

<sup>(١٠)</sup> Georges SCELLE: L'Organisation internationale du travail et le BIT, Paris: Rivière, 1930, pp.49 et 56

صارت مرفقاً عاماً دولياً يهدف إلى تحقيق الحماية الاجتماعية والوصول إلى بناء قانوني للمجتمع الدولي<sup>(١١)</sup>.

فالقواعد الواردة في الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن المنظمة تشكل أهم مصادر القانون الدولي للعمل أو ما يسميه الفقه القانوني "التقنين الدولي للعمل"، هذا فضلاً عن المبادئ التي جاء بها دستور المنظمة والتي تعد بمثابة تعليمات موجهة لأجهزة المنظمة ومصدراً مباشراً للقانون الدولي للعمل، وعليه فقد تم تدعيم الطابع التشريعي للنصوص الدولية على حساب طابعها الاتفاقي، وليس مستغرباً بعد ذلك أن يرى البعض أن من شأن ذلك المساس بالسيادة الوطنية، ولذا رأت محكمة العدل الدولية الدائمة أن إنشاء منظمة العمل الدولية يشكل تخلياً عن بعض الحقوق المنبثقة عن السيادة الوطنية، ومن ثم فلا ينبغي تمديد اختصاص المنظمة عن طريق التفسير<sup>(١٢)</sup>.

وقد تمكنت المنظمة من متابعة كل المستجدات والتحويلات التي تتصل بالعمل والعمال من خلال مؤتمراتها التي تعقدها في هذا الخصوص، وحث الأطراف المشاركة فيها على إيجاد الحلول للمشاكل التي تتصل بحماية العمال والحق في العمل.

---

<sup>(١١)</sup>Ahmed – Ali BAHRAMY، La législation internationale du travail et son influence sur le droit Iranien: Aspects internationaux du problème du développement économique et social, Paris, Dalloz. 1963, p. 299

<sup>(١٢)</sup> وقد جرى ذلك بمناسبة ما طرح على المحكمة بشأن مدى امتداد اختصاص منظمة العمل الدولية إلى تشريع ظروف عمل الأشخاص العاملين في الزراعة، انظر في ذلك:

–Nicolas VALTICOS: Droit international du travail et souverainetés étatique in RGDIP, 1979, PP.123-132

وقد قررت منظمة العمل الدولية اعتماد عدد من اتفاقياتها تضمنت حقوقاً إنسانية يطلق عليها معايير العمل الرئيسية، وذلك حسب اعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل الصادر في حزيران ١٩٩٨ خلال مؤتمر العمل الدولي بجنيف، وقد قضي الإعلان بأنه على جميع الدول الاعضاء بمجرد انتمائهم الى المنظمة احترام المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية Droits fondamentaux وتعزيزها<sup>(١٣)</sup>، وفقاً لما نص عليه الدستور، حتى لو لم تكن هذه الدول قد صادقت على الاتفاقيات التي تتضمنها هذه المبادئ والحقوق، وهذه الاتفاقيات هي:

- الاتفاقية رقم ٢٩ لسنة ١٩٣٩ بشأن العمل الجبري.
- الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم.
- الاتفاقية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩ بشأن حماية حق التنظيم والمفاوضات الجماعية.
- الاتفاقية رقم ١٠٠ لسنة ١٩٥١ بشأن المساواة في الأجور.
- الاتفاقية رقم ١٠٥ لسنة ١٩٥٧ بشأن الغاء العمل الجبري.
- الاتفاقية رقم ١١ لسنة ١٩٥٨ بشأن التمييز في الاستخدام والمهن.
- الاتفاقية رقم ١٣٨ لسنة ١٩٧٣ بشأن الحد الأدنى للسن.
- الاتفاقية رقم ١٨٢ لسنة ١٩٩٩ حظر اشكال عمل الأطفال.

<sup>(١٣)</sup> تعني الحقوق الأساسية للإنسان تلك الحقوق التي تتمتع بحماية المبادئ الدستورية، سواء نص عليها صراحة في الدستور أو استخلصت ضمناً رغم ورودها في قوانين عادية. د. محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، بدون دار نشر، ٢٠٠٥، ص ٤٣ وما بعدها.

ويقرر الاعلان على ان جميع الدول الاعضاء في المنظمة حتى ان لم يكونوا طرفا في الاتفاقيات المذكورة اعلاه فهم ملزمون باحترام المبادئ المتعلقة بالحقوق الاساسية موضوع هذه الاتفاقيات وتحقيقها وتعزيزها بنية حسنة، وتطلب المنظمة من الدول التي لم تصادق على هذه الاتفاقيات ان تقدم تقاريراً عن التقدم المحرز في تنفيذ تلك المبادئ. وبهذا انعقد توافق المجتمع الدولي على الحقوق الأساسية في العمل التي تتمثل في الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالمفاوضة الجماعية، وتحريم العمل الجبري وعمل الأطفال، وتحريم التمييز في الاستخدام والمهنة<sup>(١٤)</sup>.

وعلى الصعيد العربي أقرت منظمة العمل العربية (١٩) اتفاقية عمل عربية وأصدرت (٩) توصيات، وقد بلغ عدد التصديقات على هذه الصكوك حتى أبريل ٢٠١٥ (١٢٢) تصديقا<sup>(١٥)</sup>.

وقد احتل الحق في العمل موقعه اللائق في منظمة العمل العربية ومعايير العمل التي أصدرتها، والميثاق العربي للعمل، حيث أكد دستور منظمة العمل العربية (معدل) أن الدول العربية قد أقرت لدستور إيماناً منها بأن "العمل ليس سلعة، وأن من حق القوى العاملة في الوطن العربي أن تعمل في ظروف وشروط ملائمة تتفق مع كرامة الإنسان العربي، وأن لجميع البشر الحق في السعي وراء رفاهيتهم المادية والروحية في حرية وفي

<sup>(١٤)</sup> وقد أعيد التأكيد على هذه الحقوق التي كرستها منظمة العمل الدولية في قمة كوبنهاجن العالمية للتنمية الاجتماعية، كما كان لتنامي الاعتراف الدولي لحقوق الإنسان أثره الواضح في جعل معايير العمل الدولية قاعدة للتعامل بين الأمم المتحدة وهو ما أسهم في ترسيخ الحقوق الأساسية للعمل.  
<sup>(١٥)</sup> كما قامت بإصدار موسوعة تشريعات العمل العربية، وموسوعة التامينات الاجتماعية في الدول العربية، وموسوعة الصحة والسلامة المهنية، وقد ورد ذلك على موقعها الإلكتروني ورابطه: <http://alolabor.org/agreements>

ظروف قوامها تكافؤ الفرص والعدالة الاجتماعية". وتعكس معايير العمل العربية التي اعتمدها مؤتمر العمل العربي هذه المبادئ<sup>(١٦)</sup>.

ولفهم مدلول ومضمون معايير العمل الدولية والعربية وقيمتها القانونية سنعرض للمطالب الآتية:

## المطلب الأول: آليات استحداث معايير العمل الدولية والعربية.

## المطلب الثاني: الطبيعة القانونية لمعايير العمل الدولية.

- <sup>(١٦)</sup> والاتفاقيات التي أصدرتها منظمة العمل العربية هي:
١. الاتفاقية العربية رقم ( ١ ) لعام ١٩٦٦ بشأن مستويات العمل.
  ٢. الاتفاقية العربية رقم ( ٢ ) لعام ١٩٦٧ بشأن تنقل الأيدي العاملة.
  ٣. الاتفاقية العربية رقم ( ٣ ) لعام ١٩٧١ بشأن المستوى الأدنى للتأمينات الاجتماعية.
  ٤. الاتفاقية العربية رقم ( ٤ ) لعام ١٩٧٥ بشأن تنقل الأيدي العاملة (معدلة).
  ٥. الاتفاقية العربية رقم ( ٥ ) لعام ١٩٧٦ بشأن المرأة العاملة.
  ٦. الاتفاقية العربية رقم ( ٦ ) لعام ١٩٧٦ بشأن مستويات العمل (معدلة).
  ٧. الاتفاقية العربية رقم ( ٧ ) لعام ١٩٧٧ بشأن الصحة والسلامة المهنية.
  ٨. الاتفاقية العربية رقم ( ٨ ) لعام ١٩٧٧ بشأن الحريات والحقوق النقابية.
  ٩. الاتفاقية العربية رقم ( ٩ ) لعام ١٩٧٧ بشأن التوجيه والتدريب المهني.
  ١٠. الاتفاقية العربية رقم ( ١٠ ) لعام ١٩٧٩ بشأن الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر.
  ١١. الاتفاقية العربية رقم ( ١١ ) لعام ١٩٧٩ بشأن المفاوضة الجماعية.
  ١٢. الاتفاقية العربية رقم ( ١٢ ) لعام ١٩٨٠ بشأن العمال الزراعيين.
  ١٣. الاتفاقية العربية رقم ( ١٣ ) لعام ١٩٨١ بشأن بيئة العمل.
  ١٤. الاتفاقية العربية رقم ( ١٤ ) لعام ١٩٨١ بشأن حق العامل العربي في التأمينات.
  ١٥. الاتفاقية العربية رقم ( ١٥ ) لعام ١٩٨٣ بشأن تحديد وحماية الأجور.
  ١٦. الاتفاقية العربية رقم ( ١٦ ) لعام ١٩٨٣ بشأن الخدمات الاجتماعية العمالية.
  ١٧. الاتفاقية العربية رقم ( ١٧ ) لعام ١٩٩٣ بشأن تأهيل وتشغيل المعوقين.
  ١٨. الاتفاقية العربية رقم ( ١٨ ) لعام ١٩٩٦ بشأن عمل الأحداث.
  ١٩. الاتفاقية العربية رقم ( ١٩ ) لعام ١٩٩٨ بشأن تفتيش العمل.

## المطلب الأول

### آليات استحداث معايير العمل الدولية والعربية

اجتمع الرأي عند نشأة المنظمة وفي دستورها على أن الاتفاقية الدولية هي الوسيلة الأساسية لمعالجة القضايا التي تطرح على المنظمة، ومن ثم فهي تعتبر الأصل في التشريع الدولي للعمل، غير أنه أضيفت التوصية في فترة لاحقة، كوسيلة مكملة للاتفاقية، وجرى تعديل دستور المنظمة سنة ١٩٤٦م، لينص في المادة (١٩) المعدلة منه، على أنه "يتعين على مؤتمر العمل الدولي أن يحدد إذا كان النص الذي يتخذه يأخذ شكل اتفاقية دولية أو توصية".

وثمة آليات ومراحل يمر بها تكوين قواعد العمل الدولية، فقبل إعداد قواعد القانون الدولي للعمل يتعين دراسة التشريعات الوطنية في مجال العمل، إذ كثيراً ما تشكل تشريعات العمل الوطنية مصدراً لقواعد العمل الدولية فتكون دراستها مفيدة في هذا الخصوص.

وفي بداية الأمر يقوم مجلس إدارة الهيئة بإعداد جدول أعمال المؤتمر، ارتكازاً على المقترحات المقدمة من الدول الأعضاء أو المنظمات المهنية أو الدولية أو حتى باقتراح من المؤتمر العام، وفي مرحلة لاحقة يقوم مكتب العمل الدولي بإعداد تقرير حول الموضوع المقترح، ويبعث به إلى الدول الأعضاء مرفقاً باستبيان، وانطلاقاً من اجاباتهم على الاستبيان يعد المكتب مشروع الاتفاقية أو التوصية، ثم يعرضه على المؤتمر الدولي الذي يتولى بدوره مناقشته واعتماده من حيث المبدأ، ثم يعرض على الدول الأعضاء

مرة أخرى، وذلك لإبداء ملاحظاتهم بشأنه، ثم يتولى مكتب العمل صياغة المشروع في ضوء هذه الملاحظات، وفي المرحلة الأخير يعرض المشروع على الدول الأعضاء للمرة الثانية في مؤتمر العمل الدولي في دورته السنوية، ويتم التصويت عليه في صيغته النهائية، ويتعين الموافقة عليه بأغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين<sup>(١٧)</sup>، ومن ثم فالقواعد الواردة في الاتفاقية أو التوصية تجرى مناقشتها مرتين في دورتين متعاقبتين بهدف تنقيحها ودراسة المسائل التي تتضمنها بشكل كاف وواف ولضمان الوصول إلى اتفاق دولي حولها على نطاق واسع<sup>(١٨)</sup>.

وتخضع عملية مراجعة اتفاقية أو توصية قائمة ومعتمدة لذات الإجراءات تقريباً، إذ يكون لمجلس إدارة المنظمة بناء على المعلومات التي يزوده بها مكتب العمل الدولي وبعد استشارة الحكومات، أن يدرج ضمن جدول أعمال المؤتمر مشروع مراجعة الاتفاقية أو التوصية، سواء كانت المراجعة لأي منهما كلية أو جزئية، وتتم عملية المراجعة بعد ذلك بنفس المراحل سالفة الذكر<sup>(١٩)</sup>.

وبمجرد إقرار الاتفاقية يتم عرضها على الدول الأعضاء بما فيهم الدول التي صوت مندوبوها ضد إقرار الاتفاقية، فنتولى السلطات الوطنية المختصة لكل دولة عضو دراسة الاتفاقية خلال فترة زمنية محددة، فإذا تم

<sup>(١٧)</sup> راجع المادة (١٩ / ٢) من دستور منظمة العمل الدولية.

<sup>(١٨)</sup> C. ROSSILLION : "Droit social international à vocation universelle: Convention et Recommandations internationales du travail" in Juris Classeur- Paris, 1988. P 26 et s.

<sup>(١٩)</sup> هبة خديجة دراقي ، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي، رسالة ماجستير من جامعة الجزائر، ٢٠٠٠-٢٠٠١



إقرارها من جانب تلك السلطات أصبحت الدولة ملزمة بأن تتخذ الإجراءات الوطنية الداخلية لتطبيق نصوص ووضعها موضع التنفيذ<sup>(٢٠)</sup>.

أما إذا رفضتها سلطات الدولة العضو، فلا تتحمل الدولة المعنية أي التزام ينشأ عنها، باستثناء قيامها وعلى فترات مناسبة، يحددها مجلس إدارة المنظمة، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بموقفها القانوني والعملية إزاء المسائل التي تعالجها هذه الاتفاقية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه من أجل نفاذ أي حكم من أحكام تلك الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الاتفاقيات الجماعية، أو أي طريق آخر، مع بيان الصعوبات والأسباب التي تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية<sup>(٢١)</sup>، وهو الأمر الذي قد يدفع الدولة للعمل على إزالة هذه الموانع التي تحول دون المصادقة على الاتفاقية<sup>(٢٢)</sup>.

ويمثل نجاح منظمة العمل الدولية في إقرار العديد من الاتفاقيات الدولية في شتى النواحي المتصلة بالعمل دليلاً واضحاً على نجاعة هذه الاتفاقيات، وأنها حققت من خلالها نوعاً من الالتزام لجميع الدول الأعضاء في المنظمة، حتى وإن لم تكن الدولة مصادقة على الاتفاقية، مما جعل اتفاقيات منظمة العمل الدولية وسيلة فعالة لممارسة المنظمة دورها في

<sup>(٢٠)</sup> راجع المادة (١٩ / ٥) من دستور منظمة العمل الدولية.

<sup>(٢١)</sup> د. محمد السعيد الدقاق، التنظيم الدولي، النظرية العامة، الأمم المتحدة، دار المطبوعات الجامعية، المكتبة القانونية، الإسكندرية، ١٩٩٤، ص ٤٣٦.

<sup>(٢٢)</sup> راجع في اليات رقابة منظمة العمل الدولية، الرقابة: هبة خديجة دراقي، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي، رسالة ماجستير من كلية الحقوق بجامعة الجزائر، ٢٠٠٠/٢٠٠١، الطيب فرحان: دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، رسالة ماجستير من كلية الحقوق بجامعة يحي فارس، الجزائر، ٢٠١٠/٢٠١١.

حماية حقوق العمال، ومن ثم فهي تتيح لها إلزام الدول المنظمة لها بتنفيذ التزاماتها المقررة في الاتفاقية أو تقديم تقارير توضح فيها الأسباب والموانع التي تحول دون المصادقة عليها، وهذا بدوره التزام على عاتق الدولة. هذا فضلاً عن قيام المنظمة من فترة إلى أخرى بإجراء تقييم للاتفاقيات التي اعتمدتها بهدف معرفة عدد الدول التي صادقت عليها والتحقق من تطبيقها عملياً على أرض الواقع<sup>(٢٣)</sup>.

أما فيما يخص التوصية، وهي الشكل الثاني من قواعد القانون الدولي للعمل، فيتم إصدارها حين لا يعتبر الموضوع محل البحث أو بعض جوانبه مناسباً لأن يكون مادة اتفاقية، وتصدر التوصيات عن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية بأغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين، ثم تعرض على الدول الأعضاء لتقوم بدورها بعرضها على سلطاتها المختصة، وعليها أن تقدم تقارير للمدير العام لمكتب العمل الدولي تبين موقفها من التوصيات الصادرة عن المنظمة.

وتختلف التوصية عن الاتفاقية من ناحية أن الدول التي صادقت على التوصية لن تكون ملزمة بإدراج أحكام التوصية في قوانينها الداخلية، وذلك بعكس الحال بالنسبة للاتفاقية، حيث تكون الدول المصادقة عليها ملزمة بالعمل على إدراج بنودها في قوانينها الداخلية مع ضرورة موافاة المدير

---

<sup>(٢٣)</sup> للمزيد راجع الدراسة التي نشرها مكتب العمل الدولي بعنوان  
Etude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi, 99 session, 2010,  
BIT Genève

والمنشورة على رابط منظمة العمل الدولية الالكتروني :  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_123391.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_123391.pdf)

العام بتقارير تفصيلية عن مدى التزامها بإدراج بنودها في منظومتها القانونية، غير أن إقرار التوصيات من قبل المؤتمر العام للمنظمة يرتب آثاراً على الدولة العضو في أنها خلال سنة من اختتام دورة المؤتمر العام عليها أن تطرح التوصيات على سلطاتها التي يقع الموضوع في دائرة اختصاصها، لمراعاة ما جاء فيها من أحكام واتخاذ الإجراءات المناسبة لذلك، كما تلتزم الدولة على فترات مناسبة يحددها مجلس إدارة المنظمة بإخطار المدير العام لمكتب العمل الدولي بالوضع القائم داخلها من الناحية القانونية والعملية، وبالإجراءات التي اتخذتها في هذا الخصوص أو ما سوف تتخذه بشأن وضع التوصية موضع التنفيذ<sup>(٢٤)</sup>.

وفي عام ١٩٩٧ أقر مؤتمر العمل الدولي تعديلاً جديداً على دستور المنظمة في المادة (١٩ / ٩) سمح بمقتضاه، وبناء على اقتراح مجلس الإدارة، وبموافقة أغلبية ثلثي أصوات الحاضرين في مؤتمر العمل الدولي أن يلغي أي اتفاقية معتمدة إذا تبين أن الاتفاقية فقدت موضوعها أو أنها لم تصبح تساهم بصورة فعالة في تحقيق أهداف المنظمة، ويجوز كذلك للمؤتمر سحب التوصيات الصادرة عنه، إذا رأى وجوب سحبها بالنظر إلى عدم جدواها أو انقضاء الهدف الذي من أجله تم اعتمادها<sup>(٢٥)</sup>.

<sup>(٢٤)</sup> راجع المادة (١٩ / ٦) من دستور منظمة العمل الدولية، وراجع في الموضوع د محمود مسعد محمود، دور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل، دار النهضة العربية، القاهرة، ب س ن، ص ٢٢٤، الطيب الفرغان، دور منظمة العدل الدولية في حماية حقوق العمال، رسالة ماجستير من جامعة الدكتور يحيى فارس بالمدينة، الجزائر، ص ٤٠ وما بعدها.

<sup>(٢٥)</sup> في خلال دورة مؤتمر العمل الدولي رقم ٩٢ في جنيف عام ٢٠٠٤ تقرر سحب ست عشرة توصية في مجالات مختلفة، ألا وهي: العمل الجبري (١): توصية تنظيم العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٣٦)؛ ساعات العمل (١): توصية الراحة الأسبوعية (التجارة)، ١٩٢١ (رقم ١٨)؛ السلامة والصحة في مكان العمل (١): توصية حماية المعدات الآلية، ١٩٢٩ (رقم ٣٢)؛ الخدمات الاجتماعية، والإقامة ووقت الفراغ (٢): توصية ظروف الإقامة (الزراعة)، ١٩٢١ (رقم ١٦)، وتوصية استغلال وقت الفراغ، ١٩٢٤ (رقم ٢١)؛ الضمان الاجتماعي (١): توصية التأمين ضد العجز

وفضلاً عن الاتفاقيات والتوصيات فقد تم اعتماد البروتوكولات كأداة مكملة للاتفاقيات بهدف ملاءمتها مع المستجدات التي تطرأ على أرض الواقع وإيجاد حلول عملية لمسائل تتعلق بتطبيق اتفاقيات العمل، وقد اعتمدت البروتوكولات في العام ١٩٨٢.

وعلى صعيد منظمة العمل العربية، فإن المنظمة تحدد أهدافها في تنسيق الجهود في ميدان العمل والعمال على المستويين العربي والدولي، وفي تنمية وصيانة الحقوق والحريات النقابية، وفي تقديم المعونة الفنية في ميادين العمل إلى أطراف الإنتاج الثلاثة في الدول الأعضاء، وفي تطوير تشريعات العمل في الدول الأعضاء والعمل على توحيدها وقد شكلت الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن المنظمة أهمية في النهوض بتشريعات العمل والضمان الاجتماعي من خلال إصدار (١٩) اتفاقية عمل عربية و(٩) توصيات، بلغ حجم التصديق عليها (١٢٢) تصديقاً حتى تاريخه (٢٦).

وخلاصة القول أن اضطلاع منظمتي العمل الدولية والعمل العربية بإصدار كل من الاتفاقيات والتوصيات يعد من قبيل الأعمال القانونية الصادرة من

---

والشيخوخة والوفاة، ١٩٣٣ (رقم ٤٣)؛ حماية الأمومة (١): توصية حماية الأمومة (الزراعة)، ١٩٢١ (رقم ١٢)؛ حماية الأطفال والأحداث (١): توصية الحد الأدنى للسكن (مناجم الفحم) ١٩٥٣، (رقم ٩٦)؛ العمال المهاجرون (٢): توصية المعاملة بالمثل، ١٩١٩ (رقم ٢)، توصية حماية المهاجرين على ظهر السفن، ١٩٢٦ (رقم ٢٦)؛ العمال الوطنيون (٢): توصية إلغاء توريد العمال، ١٩٣٦ (رقم ٤٦)، وتوصية عقود الاستخدام (العمال الوطنيون)، ١٩٣٩ (رقم ٥٨)؛ عمال الأقاليم التابعة (٢): توصية السياسة الاجتماعية في الأقاليم التابعة، ١٩٤٤ (رقم ٧٠)، وتوصية السياسة الاجتماعية في الأقاليم التابعة (أحكام تكميلية)، ١٩٤٥ (رقم ٧٤)؛ عمال الموانئ (٢): توصية المعاملة بالمثل في مجال حماية عمال الموانئ من الحوادث، ١٩٢٩ (رقم ٣٣)، وتوصية التشاور مع المنظمات بشأن حماية عمال الموانئ من الحوادث، ١٩٢٩ (رقم ٣٤).

(٣) راجع ما ورد على الموقع الرسمي للمنظمة ورابطه هو: <http://alolabor.org>

وكالات متخصصة ويشكل معايير عمل دولية وعربية تمثل حماية أساسية لحقوق العمال، فما هي الطبيعة القانونية لهذه الاتفاقيات الدولية والتوصيات.

## الفرع الثاني الطبيعة القانونية لمعايير العمل الدولية

تبين من خلال مفهوم معايير العمل الدولية أن هذه المعايير تجد مصدرها بصورة أساسية في الاتفاقيات والتوصيات، وثمة فروق جوهرية بينهما في الطبيعة والخصائص، وهذه الفروق سيكون لها أثرها على التزامات الدول بشأن تطبيقها والعمل بأحكام الواردة في كل منهم.

وتتميز اتفاقية العمل الدولية بعدة خصائص نبرز أهمها في النقاط الآتية:

١- الوضوح والتحديد في أحكامها، فهي لا تحتل شكاً أو تأويلاً، ولا ينفي عنها هذه الصفة وجود اتفاقيات مختلفة تعالج موضوع واحد، أي نفس الموضوع؛ لأنه بحكم رغبة المنظمة في متابعة التطورات وفي الاستجابة للمتغيرات التي تطرأ بمرور الزمن، فقد تعتمد المنظمة إلى استحداث معالجات تتفق مع هذه التطورات بشكل أفضل.

٢- تمثل اتفاقية العمل أداة تشريعية، فقد استطاعت المنظمة من خلال الاتفاقيات الدولية الارتقاء بحماية حقوق العمال، والأخذ بأحكام الاتفاقية وتطبيقها داخل الدول كان من شأنه توحيد القوانين الداخلية

للدول باعتبارها أرضية مشتركة بين الدول، ومن ثم فقد شكلت هذه الأحكام مصدراً مهماً تستقى منه أحكام قوانين العمل الداخلية.

٣- تتسم الاتفاقية بالفاعلية، ويظهر ذلك جلياً من خلال العدد الكبير من الاتفاقيات التي جرى اعتمادها والعدد الضخم من التصديقات التي تمت من قبل الدول الأعضاء على هذه الاتفاقيات، وكان لهذه الاتفاقيات تأثيرها الواضح على الحق في العمل وعلى العامل والحقوق المرتبطة به، وعلى النشاط الاقتصادي برمته، وعلى الاستقرار الاجتماعي، ومن مظاهر هذه الفاعلية قيام حكومات الدول الأعضاء بعرض الاتفاقية على سلطاتها المختصة بهدف إصدارها في تشريعاتها.

٤- تمثل الاتفاقية تطبيقاً لدستور منظمة العمل الدولية، فاعتماد الاتفاقية ومتابعة تنفيذ وتطبيق أحكامها يجسد الأهداف التي وردت في دستور المنظمة، باعتباره المرجعية الأعلى للنظام القانوني في قيام المنظمة بأعمالها وتحقيقها لأهدافها.

وعليه فثمة اختلاف جوهري بين الاتفاقية والتوصية يتمثل في أن الدول الأعضاء التي قبلت التوصية لا يترتب على عاتقها التزام قانوني بجعل التوصية جزءاً من قوانينها الوطنية.

فإذا كانت الاتفاقية تلزم الدولة التي وافقت عليها بإبلاغ تصديقها الرسمي على الاتفاقية إلى المدير العام وأن تتخذ الإجراءات الضرورية لسريان أحكامها، أي تلتزم بوسيلة (التصديق على الاتفاقية) لأجل تحقيق غاية (التطبيق) في الوقت ذاته، فإن التوصية لا تلتزم الدولة بالتصديق عليها، ولكنها مطالبة فقط بعرضها على السلطات المختصة

والعمل على تطبيق نصوصها، فالتزامها فقط هو التزام بتحقيق غاية (التطبيق).

ويرى البعض أن الاتفاقية تشكل قوانين دولية معتمدة من طرف جهاز تشريعي دولي "مؤتمر العمل الدولي" وتكتسب قوة تشريعية داخلية بتصديق الدولة عليها، على حين يرى البعض الآخر أن الاتفاقية هي نصوص شبه تشريعية لا تكون ملزمة للدولة إلا بالمصادقة عليها<sup>(٢٧)</sup>، أما التوصية فيتم اللجوء إليها في غالب الأحوال بقصد تجنب رفض المشروع المطروح من خلال نص اختياري لا يثير حساسيات ويسهم في تطوير القانون الاجتماعي<sup>(٢٨)</sup>، ويمكن للتوصية أن تتحول لاحقاً وفي الوقت المناسب إلى اتفاقية بمعرفة مؤتمر العمل الدولي.

وما سبق ذكره بشأن مفهوم الاتفاقيات والتوصيات على المستوى الدولي ينطبق تقريباً على مفهومها على المستوى العربي في منظمة العمل العربية.

وخلاصة القول أن التوصية تلعب الدور نفسه الذي تقوم به الاتفاقية من أجل تجسيد العدالة الاجتماعية، فهي تعبر عن إرادة مؤتمر العمل الدولي/العربي وترتب على عاتق الدول واجب عرضها على سلطاتها الوطنية المختصة بقصد إدراجها في النظام القانوني الوطني.

---

<sup>(٢٧)</sup>Nicolas VALTICOS, Droit international du travail, Paris, Dalloz, 1983, 2ème Ed, P. 13

<sup>(٢٨)</sup>Georges SCELLE , Op. Cit, P.49

## المبحث الثاني

### دور القاضي الوطني في تطبيق معايير العمل الدولية والعربية

تمثل الرقابة من الجهات أو الهيئات القضائية<sup>(٢٩)</sup> الضمانة الحقيقية لكفالة احترام حقوق الإنسان عموماً وحماية حقوق العمال على وجه الخصوص، فلا قيمة للنصوص القانونية سواء كان موضعها في اتفاقية دولية أو إقليمية أو دستور أو تشريع وطني إن لم تُفعّل هذه الحقوق التي أوردتها النصوص على أرض الواقع، ومن أهم ضمانات تفعيل هذه الحقوق ونقلها من السكون إلى الحركة قيام القضاء بتطبيقها وتوقع الجزاءات على من يخالفها، بما يحقق العدالة والانصاف وهي الغاية التي هدفت هذه النصوص إلى تحقيقها<sup>(٣٠)</sup>.

وتأكيداً لهذا المعنى فقد نصت المادة (١٠) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لكل إنسان الحق في على قدم المساواة التامة مع الآخرين، في أن تنظر قضيته أمام محكمة مستقلة نزيهة نظراً عادلاً علنياً للفصل في حقوقه

<sup>(٢٩)</sup> مصطلح " الهيئة القضائية " إن هو إلا اسم جنس تندرج تحته عدة أنواع، منها جهات تمسك بزمام العدالة وتتفرد على وجه الاستقلال بالفصل في القضايا على أسس موضوعية ووفقاً لقواعد إجرائية تكون منصفة في ذاتها، بما يكفل الحماية الكاملة لحقوق من يلوذون بها، وأخصها المحكمة الدستورية، ومحاكم جهتي القضاء العادي والإداري بمختلف درجاتها ، ومنها جهات قائمة بذاتها، وهي وإن لم يعهد إليها المشرع باختصاص الفصل في القضايا إلا أنه أسبغ عليها صفة الهيئة القضائية تقديراً منه بأنها هيئات بحكم الاختصاصات المنوطة بها تسهم في سير العدالة، كما هو الحال في مصر بالنسبة لهيئتي قضايا الدولة والنيابة الإدارية. راجع حكم المحكمة الدستورية العليا في مصر الصادر في القضية رقم ٢ لسنة ٢٦ ق ، في ٧ مارس ٢٠٠٤م.

<sup>(٣٠)</sup> د.محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية لحرية العمل والقضاء على العمل الجبري، المرجع السابق، ص ٨٠



والتزاماته وأية تهمة جنائية توجه إليه" <sup>(٣١)</sup>. كما نصت المادة (١٤/١) من العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية على أن "١- الناس جميعاً سواء أمام القضاء. ومن حق كل فرد، لدى الفصل في أية تهمة جنائية توجه إليه أو في حقوقه والتزاماته في أية دعوى مدنية، أن تكون قضيته محل نظر منصف وعلني من قبل محكمة مختصة مستقلة حيادية، منشأة بحكم القانون".

ومن ثم فصيانة الحقوق وتعزيزها وحمايتها لا يكون إلا بكفالة حق التقاضي، وهي مسألة حتمية لتحقيق العدالة، وقد عبرت المحكمة الدستورية العليا في مصر عن ذلك بقولها إن حق التقاضي لا تكتمل مقوماته ولا تُبلغ غايته ما لم توفر الدولة للخصومة في نهاية مطافها حلاً منصفاً يمثل التسوية التي يعمد من يطلبها إلى الحصول عليها، بوصفها الترضية القضائية، لمواجهة الإخلال بالحقوق التي يدعمها، على أن حق النفاذ إلى القضاء لا يعتبر كافياً لصون الحقوق التي تستمد وجودها من النصوص القانونية بل يتعين أن يقترن هذا النفاذ بإزالة العوائق التي تحول دون تسوية الأوضاع الناشئة من العدوان عليها كي توفر الدولة للخصومة في نهاية مطافها حلاً منصفاً يقوم على حيطة المحكمة واستقلالها <sup>(٣٢)</sup>.

<sup>(٣١)</sup> كما نصت المادة (٨) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على أن " لكل شخص الحق في أن يلجأ إلى المحاكم الوطنية لإنصافه من أعمال فيها اعتداء على الحقوق الأساسية التي يمنحها له القانون".

<sup>(٣٢)</sup> انظر حكم المحكمة الدستورية العليا بمصر في القضية رقم ٥٧/ ق دستورية، مجموعة الأحكام، ج ٥، المجلد الثاني، ص ٢٤١

ولكي يضطلع بأداء دوره وتحقيق رسالته المنوطة به يتعين أن يتمتع القضاء بالاستقلال والحيدة<sup>(٣٣)</sup>، في إطار مبدأ الشرعية وسيادة القانون، فاستقلال القضاء، في جوهره معناه وآثاره، ليس مجرد عاصم من تدخل السلطة التنفيذية في شئون العدالة والتأثير فيها إضراراً بقواعد إدارتها، بل هو فوق ذلك مدخل لسيادة القانون بما يصون للشرعية بنيانها ويرسم تخومها، تلك التي تكفلها الدساتير الوطنية، وأنه بدون وجود قضاء مستقل ومحايدين لن تكون هناك جدوى من أي إعلان عن الحقوق والحريات أو عن المساواة أمام القانون أو حتى عن كفالة حق الدفاع<sup>(٣٤)</sup>.

وقد أكدت الجمعية العامة للأمم المتحدة على ضمانات استقلال القضاء بقراريها الصادرين في ٢٩/١/١٩٨٥، و ١٢/١٢/١٩٨٥، والمتعلقين بإعلان المبادئ الأساسية في شأن استقلال القضاء، حيث قرر الإعلان بأن المنازعات التي تدخل في اختصاص السلطة القضائية ينبغي الفصل فيها بطريقة محايدة، وعلى ضوء وقائعها، ووفقاً لحكم القانون بشأنها مع تجرد قضاتها من عوامل التأثير والتحريض، ومن كل صور الضغوط أو التهديد أو التدخل غير المشروع.

(٣٣) للمزيد راجع خالد الكيلاني، استقلال القضاء... ضرورته ومفهومه ومقوماته، ورقة عمل مقدمة إلى ورشة عمل بعنوان "دفاعاً عن استقلال القضاء"، والتي نظمتها المؤسسة العربية لدعم المجتمع المدني، في ٦/٨/٢٠٠٨، القاهرة، ومنشورة على موقعها الإلكتروني تحت رابطها الآتي: <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=137258>.

(٣٤) وفي الإعلان العالمي لاستقلال القضاء الذي أصدره أكد مؤتمر استقلال القضاء، الذي انعقد في مونتريال بكندا سنة ١٩٨٣، أكد على حق كل إنسان في أن يقاضي دون إبطاء من قبل المحاكم العادية، أو من قبل المحاكم القضائية وأن تكون خاضعة لإعادة النظر (الطعن) من قبل المحاكم العليا، ونص على ضرورة أن تستقل السلطة القضائية عن السلطة التشريعية والتنفيذية كليهما، وألا تجوز ممارسة أية سلطة من شأنها التدخل في العملية القضائية ولا يكون للسلطة التنفيذية أية رقابة على الوظائف القضائية أو أية سلطة لوقف العمل في المحاكم أو تعليقه، كما لا يجوز القيام بأي عمل أو تعطيل القيام بأي عمل يؤدي إلى استبعاد الحل القضائي لأحد النزاعات، أو تعطيل التسليم لقرار إحدى المحاكم، مشار إليه لدى د. محمود سلامة جبر، المرجع السابق، ص ٨٥.

وعلى ذلك فوجود سلطة قضائية مستقلة هو ضرورة ملحة في أي مجتمع لأنه يعني وجود ضمانات قوية لسلامة تطبيق القانون في حيده وموضوعية وفي مواجهة كل أطراف المنازعات، وسواء كانت تلك المنازعات بين الأفراد وبعضهم البعض، أو كانت بين الأفراد وبعض أجهزة الدولة ومؤسساتها.

وفضلاً عن نزاهة القضاء واستقلاله يتعين أن يكون حق التقاضي للناس كافة لا يتمييزون فيما بينهم في مجال اللجوء إليه، ويتعين أن تتكافأ مراكزهم القانونية في سعيهم لرد العدوان على حقوقهم دفاعاً عن مصالحهم الذاتية، بما لا يجوز معه قصره على فئة منهم دون أخرى، كما لا يجوز تقييده بعوائق تصل إلى حد مصادرته، ومن ثم فيجب أن يتمتع الجميع بالمساواة وعدم التمييز أمام القانون وأمام القضاء، ولا يجوز التمييز بين المواطنين والمقيمين على إقليم الدولة في ممارسة حق التقاضي، كما أن الحماية القضائية يتعين ألا تقتصر على الحقوق الأساسية المنصوص عليها في الدستور فقط، بل تنبسط على كل الحقوق والحريات التي كفلها المشرع<sup>(٣٥)</sup>.

وقد أكد المجلس الدستوري في فرنسا على أن النص التشريعي الذي يجعل الإخلال بالشروط الواردة في اتفاقية العمل الجماعي التي جاءت استثناء

<sup>(٣٥)</sup> فمبدأ المساواة أمام القضاء كما تؤكد المحكمة الدستورية العليا مؤداه عدم جواز الإخلال بالحماية القانونية المتكافئة للحقوق جميعها، سواء في ذلك تلك التي نص عليها الدستور أو التي ضمنها المشرع، وأن هذا المبدأ يعصم النصوص القانونية التي يقيم بها المشرع تمييزاً غير مبرر تتنافر فيه المراكز القانونية المتماثلة انظر حكم الصادر في القضية رقم ١٨/١٣٧ ق، دستورية، جلسة ١٩٩٨/٢/٧، الجريدة الرسمية العدد (٨) في ١٩٩٨/٢/٩

من نصوص قانون العمل بمنأى عن العقوبات المنصوص عليها في قانون العمل عند الإخلال بالالتزامات الواردة في هذا القانون، يعتبر منطوياً على ميزة تخالف مبدأ المساواة<sup>(٣٦)</sup>.

وإذا سلمنا بوجود قضاء مستقل وقاض نزيه محايد، فإن دور القضاء في انفاذ معايير العمل الدولية يختلف مداه ومضمونه بحسب ما إذا كنا بصدد قضاء دستوري يختص في الأصل بحماية الحقوق والحريات وفق أحكام الدستور، أو كنا بصدد المحاكم العادية التي تطبق أحكام القانون، وعليه سوف نتناول هذا المحور من خلال مطلبين متتابعين على النحو الآتي:

### المطلب الأول

#### دور القضاء الدستوري وحماية حقوق العمال في ضوء معايير العمل الدولية والعربية

تدل السوابق التاريخية على أن الرقابة القضائية على دستورية القوانين تمثل أفضل الحلول لضمان عدم مخالفة القوانين لأحكام الدستور، فإذا أورد الدستور نصوصاً لحماية الحقوق الأساسية في العمل، فإن معنى ذلك أن هذه الحماية ستكتسب سموً في نصها وروحها باعتبارها أحكاماً دستورية، تسمو على غيرها من الأحكام في التشريعات العادية أو الفرعية، فلا يملك

---

<sup>(٣٦)</sup>Décision N° 82-145 , 10 Novembre 1982, Recueil Jur.Const., P. 133

المشرع أن يخالفها وإلا وقعت مخالفتها باطلة، فالتشريعات العادية أو الفرعية لا يمكنها الخروج على أحكام الدستور نصاً وروحاً<sup>(٣٧)</sup>.

وقد أكدت المحكمة الدستورية في البحرين على أنه من المقرر أن الرقابة على الشرعية الدستورية التي تباشرها هذه المحكمة وحدها، تقتضيها ابتداءً أن تحدد النصوص القانونية المطعون عليها مضامينها ومراميها قبل أن تقابلها بأحكام الدستور تحرياً لتطابقها معها أو خروجها عليها، فلا يكون تحديدها لنطاق النصوص القانونية المدعى مخالفتها للدستور - سواء في معناها أو مغزاها - إلا عملاً مبدئياً سابقاً بالضرورة على خوضها في مناعيها. كما أن الفصل في دستورية النصوص القانونية المدعى مخالفتها للدستور لا يتصل بكيفية تطبيقها عملاً، ولا بالصورة التي فهمها بها القائمون، على تنفيذها، وإنما مرد اتفاقها مع الدستور أو خروجها عليه إلى الضوابط التي فرضها على الأعمال التشريعية جميعها والتي أسند الدستور اختصاص الفصل فيها إلى المحكمة الدستورية دون غيرها"<sup>(٣٨)</sup>.

وتنصب الرقابة على المسائل الدستورية دون سواها، وتكون غاية هذه الرقابة حماية الشرعية في أعلى مدارجها، ذلك أن الطعن بعدم الدستورية يتعلق بنصوص تشريعية تتسم بالعمومية والتجريد ويتحدد المخاطبون بها بأوصافهم لا بذواتهم ومن ثم فلا تستعصي النصوص القانونية على مثل

<sup>(٣٧)</sup> د. محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية والقضائية لحرية العمل والقضاء على العمل الجبري، صادر عن منظمة العمل العربية، ٢٠٠٤، ص ٨٧.  
<sup>(٣٨)</sup> حكم المحكمة الدستورية في الدعوى رقم (٢٠١٢/٣/د) لسنة ١٠ ق، جلسة ٢٠١٣/١/٣٠،  
ومنشور على موقعها الإلكتروني ورابطه : <http://www.ccb.bh/ccb/Home.aspx>

هذه الرقابة، وتضحي النتائج المترتبة على الحكم بعدم الدستورية مترامية في مداها، خطيرة في عواقبها<sup>(٣٩)</sup>.

وتختلف أنظمة الدول في كيفية قيام الرقابة الدستورية ومداها، وبالرجوع إلى دساتير الدول العربية نجد أنها تعهد بمهمة الرقابة على دستورية القوانين إلى جهات قضائية عليا كمحكمة دستورية<sup>(٤٠)</sup> أو مجلس دستوري<sup>(٤١)</sup>.

وقد ساهم القضاء الدستوري في حماية الحقوق العمالية وفي انفاذ وتفعيل معايير العمل التي أوردتها الاتفاقيات والمواثيق الدولية، وفيما يلي نعرض نماذجاً من أبرز مظاهر هذه الحماية وتطبيقاتها في مجال الحقوق الأساسية للعمل وذلك على النحو الآتي:

## ١ - حماية القضاء الدستوري لمبدأ الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية:

نظراً للدور الفاعل للحرية النقابية في ترسيخ حرية الرأي وحرية التجمع، فقد أكدت عليها معايير العمل في الاتفاقيات الدولية، فالحقوق والحريات النقابية هي جزء لا يتجزأ من حقوق الإنسان أشار إليها الاعلان العالمي

<sup>(٣٩)</sup> وتقوم رقابة دستورية القوانين في إنزال حكم الدستور على النصوص القانونية التي تطرح على المحاكم الدستورية وتثور شبهة قوية في شأن مخالفتها لقواعد الدستور، سواء أحيلت هذه النصوص إليها مباشرة بمعرفة المخولين بذلك، أو من محكمة الموضوع أو عرضها عليها أحد الخصوم خلال الأجل الذي حددته له محكمة الموضوع بعد تقديرها لجديده دفعه بعدم دستوريته. راجع د. عوض محمد عوض، المحكمة الدستورية العليا وحماية حقوق الإنسان المكفولة في الدستور المصري، مجموعة أعمال سيراكوزا، المجلد الثالث، ص ٢٤١.

<sup>(٤٠)</sup> ومن أمثلة ذلك دساتير كل من البحرين (م ١٠٣) والإمارات (م ٩٩) والكويت (م ١٧٣) وكذلك الدستور المصري والسوداني والصومالي.

<sup>(٤١)</sup> (٩٥) ومن أمثلة ذلك دساتير كل الجزائر (م ١٦٥) وموريتانيا (م ٨٦) وجز القمر (م ٣٦)

لحقوق الانسان بوضوح وأكد عليها في المادة ٢٣/٤ منه بنصه على أن "لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته".

وقد حظي موضوع الحرية النقابية باهتمام كبير من قبل منظمة العمل الدولية منذ تأسيسها فقد ورد في ديباجة دستورها بأن الاعتراف بمبدأ الحرية النقابية هو أحد وسائل تحسين احوال العمال وضمان السلام، كما اكدت على الحق النقابي لكافة الاغراض الشرعية، سواء كان ذلك للعمال أو لأصحاب العمل، وقد تجسدت هذه المبادئ في اتفاقيات دولية صدرت عن المنظمة، إذ اقر مؤتمر العمل الدولي في سنة ١٩٢١م اول اتفاقية بشأن الحرية النقابية في مجال الزراعة، واصدرت اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨م<sup>(٤٢)</sup> واتفاقية حق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية رقم ٩٨ لسنة ١٩٤٩م اللتين نصتا على العديد من الضمانات للحريات النقابية، وتعتبر هاتان الاتفاقيات من أهم الاتفاقيات التي تكفل حرية التنظيم النقابي، وتتص بنودهما على حرية التكوين والانضمام للمنظمات دون تمييز او ترخيص سابق، وعلى حرية ادارة المنظمات، وعلى حظر تدخل السلطات العامة (الادارية)، وعلى عدم

<sup>(٤٢)</sup> ومن ابرز مظاهر الحرية النقابية في الاتفاقية رقم ٨٧ لسنة ١٩٤٨ الخاصة بالحرية النقابية هو:

- حق تكوين المنظمات النقابية دون إذن مسبق
- حق الانضمام الى المنظمات النقابية.
- حق إعداد اللوائح والقواعد الإدارية للمنظمة النقابية.
- حق المنظمات في الانتخاب ممثليها بحرية تامة.
- حق المنظمات في تنظيم إدارتها وأوجه نشاطها وصياغة برامج عملها.
- عدم جواز حل المنظمات أو وقفها عن طريق السلطة الإدارية.
- حق المنظمات في تكوين اتحادات العامة والانتساب الى المنظمات الدولية.
- حق تعزيز مصالح العمال (الإضراب).

تعارض التشريعات الوطنية مع الحريات النقابية، الالتزامات الحكومية، حماية العمال، الاستقلالية.

وتفعيلاً لهذه الحقوق وإنفاذاً لمعايير العمل الدولية في مجال الحرية النقابية، فقد أكد القضاء الدستوري في مصر على مبدأ الحرية النقابية ومبدأ اختيار النقيب وأعضاء مجلس النقابة وعدم جواز تعطيل هذا الحق، وكان مما قضى به أن النص على إنشاء النقابات والاتحادات على أساس ديموقراطي حق يكفله القانون، إنما غُني به تأكيد مبدأ الحرية النقابية بمفهومها الديموقراطي الذي يقضي - من بين ما يقضي به - أن يكون لأعضاء النقابة الحق في أن يختاروا بأنفسهم وفي حرية قيادتهم النقابية التي تعبر عن إرادتهم وتتوب عنهم، الأمر الذي يستتبع عدم جواز إهدار هذا الحق بحظره أو تعطيله.

ولما كان ذلك، وكان المشرع قد نص في المادة الأولى من القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٨١ - ببعض الأحكام الخاصة بنقابة المحامين - على أن تنتهي مدة عضوية نقيب المحامين الحالي وأعضاء مجلس الإدارة الحاليين، من تاريخ نفاذ هذا القانون، وهم الذين تم اختيارهم بطريق الانتخاب من قبل أعضاء النقابة، يكون قد اقصاهم عن مناصبهم النقابية قبل نهاية مدة العضوية، وذلك عن غير طريق هيئة الناخبين المتمثلة في الجمعية العمومية للنقابة، فعطّل حق اختيارها لهم، وحال دون هذه الجمعية وانتخاب أعضاء جدد لشغل تلك المناصب بما نص عليه من تعطيل انتخاب النقيب ومجلس النقابة يكون قد خالف المادة (٥٦) من الدستور لإخلاله بمبدأ



الحرية النقابية وتعارضها مع الأساس الديمقراطي الذي ارساه هذا النص قاعدة لكل بنيان نقابي، مما يتعين الحكم بعدم دستوريته<sup>(٤٣)</sup>.

واستناداً لمبدأ الديمقراطية النقابية، قضي بعدم دستورية تقييد حق الطعن في الانتخاب، كاشتراط أن يكون الطعن مقدماً من عدد معين من الأعضاء (مائة عضو)، أو أن يكون تقرير الطعن مصدقاً عليه من الجهة المختصة، إذ يمثل ذلك قيداً خطيراً على حق عضو النقابة في انتخاب نقيبيها، إذا ما قرن المشرع هذين القيدتين بجزاء رتبه على تخلف أحدهما أو كليهما، هو اعتبار الطعن غير مقبول بقوة القانون، وخلصت المحكمة الدستورية إلى عدم دستورية النص سالف الذكر استناداً إلى كونه يقيّد حق الطعن بقيود إجرائية تجعله أكثر عسراً وابهظ مشقة، ويمثل عنتاً يخل بما لكل مواطن من حق يتكافأ فيه مع غيره في اللجوء إلى القضاء وينحدر بالنفاذ إليه إلى مرتبة الحقوق محدودة الأهمية التي يجوز الانتقاص منها وليس هذا ما يقصده الدستور من أن يكون إنشاء النقابات على أساس ديمقراطي<sup>(٤٤)</sup>.

وفي سياق متصل وانطلاقاً من دور القاضي في انفاذ معايير العمل الدولية، فقد أكد القضاء على حرية العمال في تكوين تنظيمهم النقابي، وكذلك حرية النقابة ذاتها في إدارة شئونها، وذلك حين قضى بأنه "وحيث أن البين من دستور منظمة العمل الدولية، أن مبدأ الحرية النقابية يعتبر لازماً لتحسين أوضاع العمال وضمان الاستقرار والسلام الاجتماعي، كذلك

<sup>(٤٣)</sup> حكم المحكمة الدستورية العليا بمصر في القضية رقم ٤٧/ لسنة ٣ ق ،دستورية، جلسة ١١/٦/١٩٨٣، مجموعة الأحكام، الجزء الثاني، ص ١٢٧

<sup>(٤٤)</sup> حكم المحكمة الدستورية العليا بمصر في القضية رقم ١٥ لسنة ١٤ ق دستورية، جلسة ١٥/٥/١٩٩٣، مجموعة الأحكام، ج ٥، المجلد الثاني، ص ٣١٥

تعامل حرية التعبير والحرية النقابية باعتبارهما مفترضتين لازمتين لاطراد التقدم. وحيث أن حرية العمال في تكوين تنظيمهم النقابي، وحرية النقابة ذاتها في إدارة شئونها، بما في ذلك إقرار القواعد التي تنظم من خلالها اجتماعاتها، وطرائق عملها، وتشكل أجهزتها الداخلية، وأحوال اندماجها في غيرها، ومساءلتها لأعضائها عما يقع منهم بالمخالفة لنظمها، لا ينفصلان عن انتهاجها الديمقراطية أسلوباً وحيداً يهيمن على نشاطها ويكفل الموازنة بين حقوقها وواجباتها، وكذلك بناء تشكيلاتها وفق الإرادة الحرة للعمال المنضمين إليها - المؤهلين وغير المؤهلين - ودون قيد يتعلق بعدد الأولين منسوباً إلى عدد العمال غير المهنيين، ذلك أن مبدأ الحرية النقابية يعني حق العمال - وأيا كان قطاع عملهم ودون تمييز فيما بينهم في تكوين منظماتهم النقابية بغض النظر عن معتقداتهم أو آرائهم السياسية أو توجهاتهم أو انتماياتهم، ودون إخلال بحق النقابة ذاتها في أن تقرر بنفسها أهدافها ووسائل تحقيقها وطرق تمويلها، وإعداد القواعد التي تنظم شئونها (٤٥).

كما أكد القضاء الدستوري على أنه لا يجوز - بوجه خاص - إرهاب النقابة بقيود تعطل مباشرتها لتلك الحقوق، أو تعلق تمتعها بالشخصية الاعتبارية على قبولها للحد منها، ولا أن يكون تأسيسها رهناً بأذن من الجهة الإدارية، ولا أن تتدخل هذه الجهة في عملها بما يعوق إدارتها لشئونها، ولا أن تقرر حلها أو وقف نشاطها عقاباً لها، ولا أن تحل نفسها محل المنظمة النقابية فيما تراه أكفل لتأمين مصالح أعضائها والنضال من أجلها، وحيث أن ما تقدم مؤداه، أن تكوين التنظيم النقابي لا بد أن يكون

(٤٥) حكم المحكمة الدستورية العليا سالف الذكر، وراجع د. محمود سلامة جبر، الحماية الدستورية، المرجع السابق، ص ٢٣٩

تصرفاً إرادياً حراً ولا تتداخل فيه السلطة العامة، بل يستقل عنها ليظل بعيداً عن سيطرتها<sup>(٤٦)</sup>.

كما أكد القضاء الدستوري على مبدأ المساواة القانونية باعتباره أساس العدل والحرية والسلام الاجتماعي وضمانة أساسية في مواجهة التمييز، ومن ثم "إذا كان النص المطعون عليه قد استبعد المهنيين - الذين تزيد نسبتهم في مجلس إدارة المنظمة النقابية عن ٢٠% من مجموع مقاعده - من الظفر بعضوية هذا المجلس رغم تماثلهم مع عمال النقابة من غير المهنيين في مراكزهم القانونية لانضوائهم جميعاً تحت نقابة واحدة تتكافأ حقوقهم وواجباتهم فيها، ودون أن يستند التمييز بين هاتين الفئتين إلى أسس موضوعية يقتضيها التمثيل في مجلس إدارة تلك المنظمة، فإن هذا التمييز يكون تحكيمياً، ومنهياً عنه بنص المادة (٤٠) من الدستور ، كما يخل بحرية التعبير والاجتماع وبحق الترشح والاقتراع وبمبدأ المساواة أمام القانون، مما جعله قد وقع في حماة المخالفة الدستورية، ويتعين الحكم ببطلانه<sup>(٤٧)</sup>.

## ٢- في مجال حظر التمييز في مجال الاستخدام ومباشرة المهنة:

حظي مبدأ حظر التمييز في الاستخدام والمهنة الذي قرره اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١١١) في المادة الأولى منها، بتطبيقات قضائية عديدة،

<sup>(٤٦)</sup> حكم المحكمة الدستورية العليا بمصر في القضية رقم ٦ لسنة ١٥ ق دستورية، جلسة ١٥/٤/١٩٩٥، الجريدة الرسمية العدد ١٧ في ٧ أبريل ١٩٩٥، والقضية رقم ٢ لسنة ١٥ ق دستورية، جلسة ١٤/١/١٩٩٧، الجريدة الرسمية، العدد ٣١، في ١٦/١/١٩٧٧، والقضية رقم ٧٧ لسنة ١٩٩٨ ق دستورية، جلسة ٧/٢/١٩٩٨، الجريدة الرسمية، العدد ٨ في ١٩/٢/١٩٩٨ <sup>(٤٧)</sup> حكم المحكمة الدستورية العليا بمصر في القضية رقم ٦ لسنة ١٥ ق دستورية، سالف الذكر.

ومن ذلك ما قضى به من "أن الاتفاقية سألغة الذكر تقرر في مادتها الأولى أصلاً عاماً مؤداه أن التمييز المحظور بموجبها يمثل انتهاكاً للحقوق التي نص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، وشرط ذلك أن يكون متضمناً تفرقة أو استبعاداً أو تفضيلاً يقوم على أساس من الجنس أو اللون أو العنصر أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الأصل الوطني أو المنشأ الاجتماعي إذا كان من شأن هذا التمييز - سواء تناول حق الأشخاص في النفاذ إلى الاستخدام وامتهان الأعمال أو الشروط التي تنظمها، أو تدريبهم مهنيّاً، ابطال تكافؤ الفرص أو المعاملة المتساوية أو المعاملة المتساوية أو تعويق أيهما في مجال العمل. ولئن كان الأصل في أشكال التمييز التي حظرتها تلك الاتفاقية، هو إهدارها، إلا أن الاتفاقية ذاتها تنص في الفقرة الثانية من المادة (٥) بصريح لفظها على أن التدابير الخاصة التي تتخذها إحدى الدول الأعضاء بعد التشاور مع المنظمات الممثلة للعمال ومستخدميه، إن وجدت لا تعتبر تمييزاً إذا كان هدفها إيلاء الاعتبار لأشخاص تبلور خصائص متطلباتهم الناشئة عن بعض العوارض التي تتصل بهم - كتلك التي تتعلق بجنسهم أو سنهم أو عجزهم أو مسؤولياتهم العائلية أو مركزهم الاجتماعي أو الاقتصادي اعترافاً عاماً بحاجتهم إلى حماية أو مساعدة من نوع خاص.

كما قضى بأن مبدأ المساواة يمثل الضمانة الرئيسية لصون الحقوق والحريات في مواجهة صور التمييز التي تنال منها أو تقيد ممارستها، وأضحى هذا المبدأ في جوهره وسيلة لتقرير الحقوق والحريات المنصوص

عليها في الدستور، بل وإلى الحقوق التي كفلها المشرع للمواطنين في حدود سلطته التقديرية، وعلى ضوء ما يترتب عليه محققاً للمصلحة العامة<sup>(٤٨)</sup>.

وفي إطار القضاء على التمييز في مجال الضمان الاجتماعي وتأكيداً على حقوق العمال في مجال الضمان الاجتماعي واتساقاً مع معايير العمل الدولية في هذا الخصوص أكدت المحكمة الدستورية في مملكة البحرين على الحماية الدستورية لحقوق الضمان الاجتماعي للعمال وبأن تحمل أصحاب العمل المتعاقبين على المنشأة بالمسئولية عن اشتراكاتها متضامنين لا يتعارض مع حماية حق الملكية لأصحاب العمل، وجاء في حكمها "بأن الزام أصحاب العمل السابقين واللاحقين بدفع اشتراكات التأمين الاجتماعي للعمال وفقاً للمادة (١١٥) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٢٤ لسنة ١٩٧٦، لا يمثل اعتداء على حق الملكية لصاحب العمل، حيث نص الدستور في المادة (٥/ج) على كفالة الدولة تحقيق الضمان الاجتماعي اللازم للمواطنين، ولم يخرج بذلك عن تأكيده على الدور الاجتماعي لحق الملكية، حيث يجوز تحميلها ببعض القيود التي تفرضها

---

(٤٨) ويسمى مذهب سيادة القانون الوطني ويتزعمه الفقيه الألماني Heinrich TRIEPEL والفقيه الإيطالي Dionisio ANZILLOTTI، حيث يرى الفقيهان أنه في حالة التباين والتعارض بينهما فالأولوية تكون للدولة المتمتعة بالسيادة، حيث أكدت العلاقات بين الدول سمو الدولة وسلطانها ولا سلطان يعلوها في علاقاتها مع غيرها طالما أن الرضا كان هو جوهر هذه العلاقات، راجع في ذلك:

Heinrich TRIEPEL: Les rapports entre le droit interne et le droit international H.C.A.D.I, 1923-1, PP. 77-121  
Dionisio ANZILLOTTI; Cours de droit international, Traduction Française – par Gilbert Gidel, Lib. De R. Sirey, Paris, 1929, pp. 49- 65.

وراجع في عرض النظرية د. محمد سامي عبد الحميد، أصول القانون الدولي العام، ج ٢، القاعدة الدولية، ط ٦، ١٩٨٧، الدار الجامعية بالإسكندرية، ص ١٠٣ و ١٠٤. د. سعيد علي حسن الجدار، دور القاضي الوطني في تطبيق وتفسير قواعد القانون الدولي العام، رسالة من كلية الحقوق جامعة الإسكندرية، ١٩٩٢، ص ٣ وما بعدها.

ضرورة اجتماعية، طالما لم تبلغ القيود مبلغاً يصيب حق الملكية في جوهره أو يعدمه في خصائصه، وإذا كان ذلك وكان المشرع في تقرير تضام الخلف مع السلف في سداد مستحقات الهيئة هو تقرير ضمانات أساسية لتحصيل المستحقات المالية للهيئة، وتمكين هيئة التأمينات الاجتماعية من الاضطلاع بالأعباء الملقاة على عاتقها حيال المؤمن عليهم، التي تصب في المحصلة النهائية في توفير حياة كريمة لهم تقيهم العوز، وتساعدهم على القيام بأعبائهم المعيشية والمشرع بذلك كله يكون قد أستلهم أغراضاً اقتضاها الصالح العام، وحيث إذا كان ما تقدم، وكان النص الطعين لا يشكل اعتداء على حق الملكية، وإنما هو تنظيم تشريعي توخى المشرع من خلاله وفي ضوء الموازنة التي أجراها ما ارتآه حماية لمصالح جديدة بالحماية، فهو بذلك يكون متوافقاً وأحكام الدستور، متسقاً مع مقاصده، ومحافظاً على حقوق المؤمن عليهم، ومعرزاً لدور الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية في الحفاظ على أموال المؤمن عليهم، مما يتعين معه الحكم برفض الدعوى" (٤٩).

وفي مناسبة أخرى واتساقاً مع معايير العمل الدولية في مجال المساواة في الحقوق التأمينية وعدالة الحصول عليها قضت المحكمة الدستورية في البحرين بعدم دستورية النص الذي ميز على أساس تحكيمي في بين فئات العمال في حساب حقوقهم التأمينية، وجاء فيه أنه "لما كانت العبارة المطعون بعدم دستورتيتها ، والتي تنص على أنه : "مع مراعاة عدم تجاوز مجموع المعاشين أو المعاشات حسب الحالة متوسط الأجر الذي حسب

(٤٩) حكم المحكمة الدستورية بالبحرين في القضية رقم د/٠٨/٦ لسنة ٦ ق، جلسة ٢٠١١/١١/٣٠، الجريدة الرسمية، العدد ٣٠٢٩، بتاريخ ٢٠١١/١٢/٨

على أساسه المعاش الأول (( والتي لم تكن واردة أصلاً في قانون التأمين الاجتماعي رقم (٢٤) لسنة 1976 وتعديلاته، وإنما جاءت في المادة (١٣٦) المعدلة بالمرسوم بقانون رقم (١٥) لسنة 1987 قد جرى تعديلها بالقانون رقم (٣٠) لسنة ٢٠١٠ ، بحيث لم يعد يطبق على العاملين قاعدة عدم تجاوز مجموع المعاشين الأجر الذي حسب على أساسه المعاش الأول .وحيث إن النص المطعون فيه قد ميز بين العاملين المشتركين في التأمين الاجتماعي بصورة تحكمية، رغم تماثل مراكزهم القانونية، تمييزاً لا يستند إلى أسس موضوعية، إذ اختص فئة منهم وهي الفئة التي استمرت في العمل دون انقطاع وحسب معاشاتهم التقاعدية على أساس آخر راتب يتقاضونه ، وفئة أخرى وهي تلك التي تقاعدت عن العمل الأول والتحقّت بعمل جديد طبق عليها قاعدة عدم تجاوز مجموع المعاشين الأجر الذي حسب على أساسه المعاش الأول، رغم أن الفئتين مؤمن عليهما، وقامت بسداد الاشتراكات عن كامل مدة عملهما، وكان يجب ضماناً للتكافؤ في الحقوق بينهما أن تنظمهما قواعد موحدة، لا تقيم في مجال تطبيقها تمييزاً بين المخاطبين بها .ورغم أن الهيئة العامة للتأمين الاجتماعي - المدعى عليها الثانية - تحصل من المدعي اشتراكات التأمين الاجتماعي عن كامل أجره من عمله الأخير، بما فيه من زيادة كبيرة على الأجر الذي سوي على أساسه المعاش الأول فإن معاشه التقاعدي الجديد لا يزيد على مرتبه في عمله القديم، ومن ثم فإن المادة (١٣٦) المطعون عليها - في النطاق السابق تحديده - تكون متبنية تمييزاً تحكيمياً منهيها عنه بنص المادتين (١٨و٤) من الدستور، وانتقاصاً من جوهر الحق في خدمات التأمين الاجتماعي، وعدالة شروط العمل، الذي كفله الدستور بمقتضى المادتين (فقرة ج) و (١٣) فقرة ب) وبالمخالفة للمادة (٣١) منه، فضلاً عن إهدارها

لحق الملكية الخاصة التي أظلمها الدستور بحمايته في المادة (٩ فقرة ج ) لضمان صونها من أي عدوان عليها، والتي تمتد لتشمل جميع أنواع الأموال، باعتبار أن المال هو الحق ذو القيمة المالية ، سواء كان هذا الحق شخصياً أم عينياً أم كان من حقوق الملكية الأدبية أو الفنية أو الصناعية<sup>(٥٠)</sup>.

---

<sup>(٥٠)</sup> حكم المحكمة الدستورية بالبحرين في القضية رقم د/٢/٠٩ لسنة ٧ ق، جلسة ٢٥/٤/٢٠١٢، الجريدة الرسمية، العدد ٣٠٥١، بتاريخ ١٠/٥/٢٠١٢. وقارن ما صدر من المحكمة الدستورية في مصر بتاريخ ٣/٥/١٩٩٧ من عدم جواز التمييز بين الرجل والمرأة في التعيين في الوظائف. وبتاريخ ٤ نوفمبر بعدم دستورية التمييز بين المؤمن عليهم الذين ينتمون إلى مركز قانوني واحد. وراجع في الموضوع د. يسري العصار، تقرير بشأن مؤتمر أكس مارسيليا بفرنسا حول "الدستور والحقوق الاجتماعية" منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد ١١، السنة ٣، سبتمبر ٢٠١٥، ص ٢٦٥



## المطلب الثاني

### دور القاضي العادي في تطبيق معايير العمل الدولية والعربية

تتفاوت الأنظمة القانونية في نظرتها إلى طبيعة العلاقة بين القانون الدولي والقانون الداخلي، كما أنها لا تقف موقفاً واحداً من حيث كيفية نفاذ الاتفاقيات الدولية في المجال الداخلي، كما تختلف الأنظمة الداخلية في نظرتها إلى سلطة القاضي في إثبات الاتفاقيات الدولية وتطبيقها وسلطة تفسيرها، وما إذا كان يتعين عليه أن يقوم بهذا التفسير بطريقة تتفق مع الصفة الدولية لهذه القواعد، أم يتم ذلك وفقاً لقواعد التفسير المتبعة في القانون الداخلي؟

ويرتبط الموضوع بمسألة أخرى وهي أساس إلزام القانون الدولي العام، وقد ساد في الفقه مفهومان أحدهما المفهوم الإرادي والآخر المفهوم الموضوعي، ومن الثابت أن المفهوم الإرادي يرى أن القانون الدولي يركز على رضا الدول به، وهو مفهوم يقود إلى الثنائية، أما المفهوم الموضوعي فهو يميل إلى البحث عن أساس إلزام القانون الدولي خارج الإرادة البشرية، وهو مفهوم يقود إلى الأحادية<sup>(٥١)</sup>.

وفي ظل المفهوم الإرادي<sup>(٥٢)</sup> يشكل كل من القانون الدولي والقانون الداخلي قانوناً مستقلاً عن الآخر، وأنه حتى يتم تطبيق قواعد القانون

(٥١) د. سعيد علي حسن الجدار، دور القاضي الوطني في تطبيق وتفسير قواعد القانون الدولي العام،

رسالة من كلية الحقوق جامعة الاسكندرية، ١٩٩٢، ص ٣ وما بعدها

(٥٢) ويسمى مذهب سيادة القانون الوطني ويتزعمه الفقيه الألماني Heinrich TRIEPEL والفقيه الإيطالي Dionisio ANZILLOTTI، حيث يرى الفقيهان أنه في حالة التباين والتعارض بينهما

الدولي، كاتفاقية دولية مثلاً، يتعين أولاً تحويلها إلى قانون داخلي، فهو مفهوم يعتمد على إرادة الدولة التي تشكل أساساً لالتزامها بقواعد القانون الدولي، فكلا القانونين مختلفين فعلى حين يقوم القانون الوطني على مبدأ وجوب طاعة القانون، يقوم القانون الدولي على مبدأ اتفاقي بين الدول وأن الاتفاق يجب احترامه، ومن ثم فالنظامان متميزان في الخصائص والسمات والصياغة والجزاءات الخاصة بكل منهما<sup>(٥٣)</sup>.

ويشهد المفهوم الإرادي، في الوقت الراهن، تراجعاً واسعاً لصالح المفهوم الموضوعي، الذي يعتمد على أن القانون الدولي والقانون الداخلي يشكلان معاً نظاماً قانونياً واحداً مكوناً من قواعد ملزمة للدولة والأفراد.

ويبقى رغم ذلك تساؤل مطروح على بساط البحث، وهو ماذا لو حصل تعارض بين أحد القانونين في مواجهة الآخر، فلأي قانون تكون الأولوية أو الأفضلية في التطبيق؟ هل للقانون الدولي أم للقانون الداخلي؟ يذهب الاتجاه الراجح إلى أفضلية القانون الدولي على القانون الداخلي على اعتبار أن القانون الدولي أسمى من القوانين الداخلية، ذلك أن الأصل في الدولة الالتزام بمواءمة قوانينها الداخلية مع قواعد القانون الدولي كضرورة تفرضها عليها حقيقة أنها عضو في المجتمع الدولي وأن من واجبها تجاه المجتمع احترام المبادئ التي يجمع عليها هذا المجتمع.

---

فالأولوية تكون للدولة المتمتعة بالسيادة ، حيث اكدت العلاقات بين الدول سمو الدولة وسلطانها ولا سلطان يعلوها في علاقاتها مع غيرها طالما ان الرضا كان هو جوهر هذه العلاقات ، راجع في ذلك:

(٥٣) د. صلاح الدين عامر، مقدمة لدراسة القانون الدولي العام المعاصر، ط ٢ ، ١٩٨٩، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ١٧٣

أما فيما يخص نفاذ الاتفاقيات الدولية فهو يعني التزام الدولة التي صادقت عليها بأحكامها فوق أراضيها إزاء الأشخاص والأموال الموجودة عليها، وهو التزام بتحقيق نتيجة وليس التزاماً ببذل عناية، فيمثل نفاذ الاتفاقية في القانون الوطني المكمل الطبيعي لنفاذها في القانون الدولي، ويتم هذا النفاذ عادة بالتصديق عليها ونشرها في الجريدة الرسمية، فتكتسب بذلك صفة الالتزام.

غير أن انفاذ القاضي لمعايير العمل الدولية في الاتفاقيات والتوصيات سيتوقف بدوره على ناحيتين أولاهما هي مكانة الاتفاقية الدولية مقارنة بالنظام القانوني الداخلي، والأخرى هي ماذا لو تضاربت الأحكام الواردة بالاتفاقية مع الأحكام الواردة في القانون الوطني، أليس من واجب القاضي أن يحكم بما هو أفضل للعامل، ونزيد الأمر ايضاحاً على النحو الآتي:

#### **أولاً - انفاذ القاضي لمعايير العمل الدولية يتوقف على مكانة الاتفاقيات الدولية في النظام القانوني للدولة:**

يرتبط تطبيق القاضي لمعايير العمل الدولية وإنفاذه لها بتحديد مكانة الاتفاقيات الدولية داخل الدولة مقارنة بتشريعاتها الداخلية بما فيها الدستور، ومن ثم فيتوقف إعمال القاضي لهذه المعايير على مدى الدرجة التي يحلها أيها الدستور داخل الدولة وهي مسألة تختلف من نظام إلى آخر ومن دولة إلى أخرى وتتعدد بشأنها التوجهات والآراء على خمسة اتجاهات.

فيرى الاتجاه الأول أن الاتفاقية الدولية أعلى درجة من الدستور الداخلي فتسمو عليه بحكم ضرورات الحياة الدولية، ويمكن لأحكامها أن تخالف الدستور، (وهذا الاتجاه نادر جداً كما هو الحال في الدستور الهولندي) ومن ثم فكأن الاتفاقية الدولية التي تخالف حكم الدستور تعد بمثابة تعديل له (٥٤).

ويرى الاتجاه الثاني أن القانون الدولي يتمتع بقوة القانون الداخلي، ومن ثم يتعين أن يمر بنفس مراحل القانون الداخلي، وأن القانون الجديد سواء كان دولياً أو داخلياً يلغي القديم ويسمو عليه، ومن ثم يمكن تعديل أو الغاء أحكام الاتفاقية الدولية التي تم التصديق عليها بقانون داخلي لاحق.

ويرى الاتجاه الثالث أن القانون الدولي أدنى مرتبة من القانون الداخلي، ومثال ذلك بريطانيا، إذ يحتل القانون الدولي واقعياً مرتبة أدنى من القانون الداخلي، بالرغم من المساواة الشكلية بينهما، إذ لا بد من استقبال الاتفاقيات الدولية عن طريق تشريع برلماني خاصة ما يتعلق بحقوق وحريات الرعايا البريطانيين، ويمكن من خلال التشريع ذاته تعديل قواعد دولية سابقة عليه (٥٥).

ويرى الاتجاه الرابع أن القانون الدولي يحتل مرتبة وسطاً بين الدستور والقانون الداخلي، أي أنه أسمى من القانون الداخلي وله أولوية عليه، لكنه

(٥٤) د. عبد المنعم محمد داود، التطبيق المباشر لقانون الجماعات الأوربية، رسالة دكتوراه، من كلية الحقوق بجامعة المنصورة. ١٩٨٧، ص ٢٦٠.  
(٥٥) فيصل عقلة شنطاوي، الرقابة على دستورية المعاهدات الدولية، بحث منشور بمجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون، الأردن، المجلد ٤٢، العدد ١، ٢٠١٥م ص ٤٥

لا يسمو على الدستور الوطني، وهذا هو الشأن في المادة (٥٥) من الدستور الفرنسي لعام ١٩٥٥م، التي تعتبر الاتفاقية الدولية التي تمت المصادقة عليها لها سلطة أعلى من سلطة القوانين الداخلية طالما التزم بها الطرف الآخر، على حين تقضي المادة (٥٤) من ذات الدستور بمنع المصادقة أو الموافقة على اتفاقية مخالفة للدستور، وهو ما يجعل الاتفاقيات في مركز وسط بين الدستور وبين القانون، ويترتب على ذلك ان القاضي يمكنه استبعاد القانون الداخلي لصالح المعاهدة دون أن يعد ذلك تجاوزاً منه لسلطاته.

أما الاتجاه الخامس والأخير فهو لا يضع تحديداً لمكانة الاتفاقية بالنسبة للتشريع الداخلي، سواء كان دستورياً أم قوانين عادية، ومن امثلة ذلك الدستور الإيطالي الذي أشار بأنه يجب أن يتفق القانون الداخلي مع قواعد القانون الدولي المعترف بها بصفة عامة دون تحديد لتبيان مكانة هذه القواعد في القانون الداخلي<sup>(٥٦)</sup>، ويذهب أغلب الفقه في تلك الحالة إلى أنه في حالة التعارض يتعين الأخذ بمبدأ سمو قواعد القانون الدولي بصفة عامة وإلا تتصلت الدولة من مسؤولياتها والتزاماتها الدولية<sup>(٥٧)</sup>.

وينبني على ما سبق أن القاضي العادي في ظل التوجهين الأول والرابع سيكون أكثر قدرة على تفعيل وأعمال وإنفاذ معايير العمل الدولية عما هو عليه الحال في بقية التوجهات الأخرى، نظراً لسمو المعايير الدولية والحالة

<sup>(٥٦)</sup> د. عبد المنعم محمد داود ، المرجع السابق.

<sup>(٥٧)</sup> اشرف أبو حجاز، مكانة القانون الدولي في إطار القواعد الداخلية الدستورية والتشريعية، دار النهضة العربية، ٢٠٠٤، ص ١١٩

هذه على قواعد القانون الداخلي، ومن ثم فسوف يكون لها أولوية في التطبيق على غيرها من قواعد القانون الوطني، مما يفسح المجال أمام تطبيق واسع لها خاصة إذا كانت الحماية فيها تربو على حماية القانون الوطني، أو كان القانون الوطني خالياً من حكم للمسألة المعروضة على القاضي.

غير أنه في الحالات الأخرى التي قد لا يتوافر لتطبيق معايير العمل الدولية حظ من التطبيق، ليس القاضي ملزماً في القوانين الوطنية بفكرة الشرط الأفضل للعامل؟ فإذا كانت المعايير الدولية للعمل تتضمن حماية أفضل فهل يمكن انفاذها من خلال فكرة الحماية الأفضل للعامل؟

**ثانياً- تفعيل دور القاضي العادي في انفاذ معايير العمل الدولية من خلال فكرة الشرط الأفضل للعامل:**

من الضروري أن يتعامل القانون والقضاء الوطني مع القانون الدولي والمعايير الدولية باحترام ولاسيما الاتفاقيات التي تبرمها الدولة التابع لها هذا القضاء، ولا يصح أن ينظر إلى هذه الاتفاقيات والمعايير على أنها قانون غربي أو أجنبي، خاصة من قبل القائمين على تطبيق أحكام القانون سواء في القضاء أو في مختلف الأجهزة الأخرى في الدولة، سيما ما يتعلق باتفاقيات حقوق الانسان.

وعلى هذا فدور القاضي يمثل محول الارتكاز في حماية حقوق الانسان، وحقوق العمال من خلال انفاذ معايير حقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية والعربية، خاصة أن معظم قوانين العمل في الدول العربية تنص على فكرة

الشرط الأفضل للعامل، وهو ما يعني أن الحماية لحقوق العمال، يتعين أن تكون وفق قاعدة الحماية الأفضل سواء كانت هذه الأفضلية في القانون الداخلي أو القانون الدولي، فإن كان نص القانون الداخلي أقل ميزة للعامل من المعيار الدولي أو العربي المعتمد في هذا الخصوص فيتعين الأخذ بحكم المعيار الدولي، أو ما يمكن تسميته قواعد القانون الدولي للعمل.

وقد اجتهد الفقه للقيام في هذه المسألة، كما تولى القضاء - بمناسبة ما عرض عليه من منازعات- وضع ضوابط ومعايير الشرط الأفضل، ولم يتحقق ذلك دفعة واحدة، بل جاء بشكل تدريجي ومراحل معقدة، وأصبح للقاضي في ظل تنازع المصادر التي تحكم المسألة الواحدة، سلطه واسعة في تحديد نطاق الشرط الأفضل للعامل، فيعمل تطبيقه عند كل تنازع يقع بين عدة مصادر قابلة للتطبيق علي النزاع المعروض على القاضي، مما جعل لهذا المبدأ أهميته وصداه الواسع في حماية حقوق العامل، ولكن ما هو مدلول هذا المبدأ وما هي أهميته وما هي انعكاساته على حماية العامل؟

#### أ- مدلول مبدأ الشرط الأفضل للعامل

مبدأ الشرط الأفضل للعامل يعني ذلك المبدأ الذي يسمح بحسم تنازع القواعد، عند تعددها وقابليتها للانطباق، لصالح القاعدة الأصلح للعامل<sup>(٥٨)</sup>. فهو يتحدد كمعيار لترتيب القواعد على صعيد تطبيقها وتحديد أولويتها بحسب أفضليتها للعامل (للعمال).

---

(٥٨) Fabrice BOCQUILLON, Qui reste-t-il du " principe de faveur"? Dr. Soc.,2001, P.255

وتتحدد القاعدة الأفضل من خلال المزية التي تحققها، والمزية هي "الوضع القانوني الأكثر رغدا أو الأقل إرهاقا الذي انشأته القاعدة للعامل مقارنة بالأوضاع التي انشأتها القواعد الأخرى<sup>(٥٩)</sup>.

وعلى ذلك فالقاعدة الأفضل قد تأخذ صورة ايجابية، كما لو كانت تقرر حقا للعامل أفضل من الحقوق الأخرى، وقد تأخذ صورة سلبية كما لو كانت تقرر التزاما علي العامل أقل إرهاقا من الالتزامات الأخرى .

وتتعدد الأوصاف والمسميات الخاصة بالشرط الأفضل، فقد يطلق عليه البعض مبدأ المحاباة principe de faveur أو المبدأ الأكثر محاباة أو رعاية principe du plus faveur أو مبدأ تطبيق الحكم الأفضل للعامل principe d'application de la disposition la plus favorable .

ويجد هذا المبدأ تفسيره في الطابع الحمائي لقانون العمل إذ يشكل - وبحق - روح هذا القانون، ويعكس الغاية التاريخية للحماية، ورغم أن ذات هذه الغاية موجودة في فروع قانونية أخرى غير أنها في قانون العمل تكتسب ذاتية خاصة، في ظل نظام يضيف إلى قواعد التشريع عدة مستويات من

---

<sup>(٥٩)</sup> N. ALPRANTIS, La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes, thèse Strasbourg, LGDJ, 1980, P. 56 et s.



القواعد، فيبدو هذا المبدأ كفكرة نفعية تهدف إلى تحقيق أكبر نفع ممكن عند تطبيق هذه القواعد (٦٠).

ذلك أن قواعد قانون العمل تتصل بصميم فكرتي الأمن المدني والعدل الاجتماعي، كجوهر محقق للسلام الاجتماعي، لتوفير الحماية الضرورية والفعالة والعادلة لكل عامل (٦١).

ويرى البعض أن الشرط الأكثر فائدة للعامل ليس استثناء على قاعدة عدم جواز مخالفة قواعد قانون العمل، بل هو أصل عام تقتضيه طبيعة قانون العمل الخاصة التي تحد كقاعدة عامة من إطلاق الصفة الآمرة لقواعده، وتعطي لها معنى خاصاً يصرفها فحسب إلى تأكيد ما تقرره هذه القواعد من حد أدنى للحماية، ولهذا فالصفة الآمرة صفة نسبية وليست مطلقة (٦٢). وعلى ذلك، يمكن القول بوجود مبدأ مستقل وعام في قانون العمل أصبح اليوم سائداً (٦٣)، يتم بمقتضاه حل مشكله تنازع القواعد أو تدافعها عند التطبيق بصدد نزاع من نزاعات العمل، سواء كان نزاعاً فردياً أو جماعياً (٦٤).

---

(٦٠) Yves CHALARON, L'application de la disposition la plus favorable, in " Les transformations du droit du travail, Etudes offertes à G. LYON- CAEN, Dalloz, Paris, 1989, P. 243

(٦١) د. عصام أنور سليم، قانون العمل، بدون دار نشر، سنة ١٩٩٩، ص ٢٦٣  
(٦٢) د. حسن كيرة، أصول قانون العمل، منشأة دار المعارف بالإسكندرية، ط ١٩٦٩، ص ٧٠ و ٧١. د. إهاب حسن إسماعيل، وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ج ١، عقد العمل الفردي، مطبعة جامعة القاهرة، بدون سنة نشر، ص ٤٠

(٦٣) J. Michel. OLIVIER, Les conflits de sources en droit du travail interne, in les sources du droit du travail, Sous la dir. B. Teyssie, PUF, 1998, P. 214

(٦٤) Yves CHALARON, Loc. cit.

ويعتبر الأستاذ Savatier أن الشرط الأفضل يشكل مبدأ أساسيا في غاية البساطة trop simple ويجب أن يحكم كل الصعوبات التي يثيرها تنازع القواعد في قانون العمل <sup>(٦٥)</sup>، ومع أن المشرع الفرنسي لم ينص صراحة علي هذا المبدأ باعتباره مبدأ عاماً غير انه أكد علي تطبيقه في مناسبات عدة، سواء فيما يتعلق بعلاقة الاتفاق الجماعي بالقواعد التشريعية (القانون أو اللائحة) <sup>(٦٦)</sup> أو فيما يتعلق بعلاقة الاتفاق الجماعي أو القواعد الأخرى المراد تطبيقها علي المشروع- سواء كانت قواعد داخلية أو خارجية عنه- بعقد العمل الفردي <sup>(٦٧)</sup>، أو فيما يتعلق بعلاقة الاتفاقات أو عقود العمل الجماعية ببعضها البعض <sup>(٦٨)</sup>.

ورغم أن قانون العمل قانون حمائي يستهدف حماية الطبقة العاملة وتتعلق قواعده بالنظام العام الحمائي إلا أن هناك طائفة من القواعد فيه تتعلق بالنظام العام المطلق أو العادي، فلا يجوز الاتفاق علي خلافها ولو

<sup>(٦٥)</sup>J. SAVATIER, Obs. Sous cass. Soc. 8 Oct. 1996, Dr. Soc., 1996, P. 1047

<sup>(٦٦)</sup> حيث تنص المادة L ١٣٢-٤ من تقنين العمل الفرنسي على أنه:

" La convention et l'accord collectif de travail peuvent comporter des disposition plus favorables aux salariés que celles des lois et réglementes en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions d ordre public de ces lois et réglementes".

<sup>(٦٧)</sup> تنص المادة L ١٣٥-٢ من تقنين العمل الفرنسي على أنه:

" Lorsqu' un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d' un accord collectif de travail, ces clauses s' appliquent aux contrats de travail conclus avec lui; sauf disposition plus favorable".

<sup>(٦٨)</sup> تنص المادة L ١٣٢-١٣ من تقنين العمل الفرنسي على أنه " un convention de branche ou un accord professionnel ou interprofessionnel ne peut comporter des disposition moins favorables aux salaries que celles qui leur sont applicable en vertu d'une convention ou d'un accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large"

لمصلحة العامل<sup>(٦٩)</sup>، لأنها شرعت تحقيقاً لأهداف سياسية أو اقتصادية تنتهجها الدولة لاعتبارات المصلحة العامة أو المصلحة العليا<sup>(٧٠)</sup>.

وتحديد أي قواعد قانون العمل يتعلق بالنظام العادي (المطلق) وأيها يتعلق بالنظام العام الحمائي يتم بطريقة استقرائية حسب الغرض من القاعدة ومدي تعلقها بالمصلحة العليا للمجتمع<sup>(٧١)</sup>، فإن كانت تتعلق بمصلحة عامة أو عليا للمجتمع فهي من قواعد النظام العام المطلق، التي لا يجوز مخالفتها ولو لمصلحة العامل، أما إذا كانت مقررة لمصلحة العامل فيجوز مخالفتها فيما هو أكثر فائدة للعامل أو فيما هو أفضل له.

ويعترف كل من الفقه والقضاء في فرنسا، منذ وقت بعيد، بنطاق تطبيق عام لمبدأ الشرط الأفضل للعامل، جعله بالنسبة للقاضي وسيلة هامة رفعت هذا المبدأ إلى مصاف المبادئ العامة لقانون العمل<sup>(٧٢)</sup>، وأعطت له مستوى عالياً من العمومية وقدرة علي ابتكار الحلول لمشكلات أو مواقف لم يتطرق إليها التشريع<sup>(٧٣)</sup>.

<sup>(٦٩)</sup> د حسام الدين كامل الأهواني، شرح قانون العمل، بدون دار نشر، ط ١٩٩١، ص ٧٥  
<sup>(٧٠)</sup> ومن ذلك القواعد المتعلقة بتفتيش العمل والضبطية القضائية لمخالفات العمل، أو القواعد المتعلقة بانتخابات وسلطات ممثلي العمال في المشروع. راجع د. السيد عيد نايل، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، طبعة جامعة الملك سعود، ١٤١٧هـ، ص ٢٠ و ٢١  
<sup>(٧١)</sup> ويعترف البعض بصعوبة تحديد ورسم دائرة النواة الصلبة للنظام العام المطلق، وبأنها دائرة تخضع لظاهرة المد والجزر، انظر:

J. Michel OLIVIER, Les conflits de sources en droit du travail interne, Op. cit, P. 218

<sup>(٧٢)</sup> F. BOCQUILLON, Loc. cit.

<sup>(٧٣)</sup> A . JEAMMAUD, Le principe de faveur. enquête sur une règle émergente, Dr. Soc, 1999, P. 119

وفي موضوع تنازع القواعد تمنح محكمة النقض الفرنسية <sup>(٧٤)</sup> - رغم عدم استعمالها لمصطلح مبدأ عام - مبدأ الشرط الأفضل نطاقا عاما <sup>(٧٥)</sup>.

وقد أكد كل من مجلس الدولة والمجلس الدستوري في فرنسا علي أهمية هذا المبدأ في علاقات العمل، وذهبا إلي أن القاعدة، التي يمكن بمقتضاها تضمين عقد العمل الجماعي أحكاماً أفضل للعمال من تلك التي وردت في التشريعات أو اللوائح، تشكل مبدأ عاماً لقانون العمل (وفقا لمجلس الدولة الفرنسي) <sup>(٧٦)</sup> أو مبدأ أساسياً من مبادئ قانون العمل (وفقا للمجلس الدستوري) <sup>(٧٧)</sup>.

وعلى ذلك لم يعد وجود المبدأ محل نقاش أو مجادلة، أو بحاجة للتأكيد عليه، وهو ما دفع البعض إلى اعتبار الشرط الأفضل للعامل بمثابة روح قانون العمل *l'âme du droit du travail* <sup>(٧٨)</sup> ، والنظر إليه كقاعدة عامة يجب أن تحكم تنازع عقد العمل الجماعي مع كل المصادر الأخرى في قانون العمل ، سواء كانت تشريعا أو عقود جماعية أو أعراف أو لوائح داخلية أو عقد عمل فردي <sup>(٧٩)</sup>.

---

<sup>(٧٤)</sup> Ass. Plén. 18 mars 1988, D, 1989, 221. Note J. P. Chauchard.

<sup>(٧٥)</sup> Alexis BUGADA, L'avantage acquis en droit du travail, préface Daniel BERRA, PUAM, 1999, P. 81

<sup>(٧٦)</sup> CE, 22 Mars 1973, Dr. Soc., p. 514; CE. 8 Juill. 1994, Confédération générale du travail, RJS, 12/94, N. 1386, Note X. PRETOT.

<sup>(٧٧)</sup> Cons. const. 25 Juill. 1989, Dr. Soc, 1989, P. 627. et V. X. PRETOT, Les bases constitutionnelles du droit social, Dr. Soc., 1991, p. 187

<sup>(٧٨)</sup> Y. CHALARON, L' application ..... , Op. Cit, P. 243, N.1

<sup>(٧٩)</sup> Y. CALARON, Négociation et accords collectifs d'entreprise, LITEC, 1990, P. 231, N. 226

كما اكدت التشريعات العربية في قوانين العمل على هذا المبدأ ، وحرصت على فكرة حماية العمال من الشروط أو الأحكام التي تكون أقل فائدة لهم من حكم القانون، ومن ثم فقد دفعت نحو الأخذ بما هو أفضل للعامل في مجال تدافع القواعد أو الأحكام القانونية التي تتعلق بحقوق العامل<sup>(٨٠)</sup>، وهي ذات الفكرة التي يمكن إعمالها بشأن تطبيق معايير العمل الدولية أو العربية التي تقرر أحكاماً أفضل للعامل من تلك التي يقرها القانون الداخلي .

ومما تقدم نلاحظ ارتباط المبدأ ارتباطاً وثيقاً بفكرة الحماية الاجتماعية للطبقة العاملة أو بمعنى آخر ارتباطه بفكره النظام العام الحمائي.

---

<sup>(٨٠)</sup> وقد تبني المشرع في دول مجلس التعاون الخليجي هذا المبدأ حيث أخذ به المشرع الإماراتي في المادة (٧) من القانون الاتحادي في شأن تنظيم علاقات العمل رقم (٨) لسنة ١٩٨٠، التي نصت على أنه "يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان مسبقاً على نفاذه ما لم يكن أكثر فائدة للعامل". وأخذ به المشرع البحريني في المادة (٤) من قانون العمل البحريني رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٢، التي تنص على أنه "يقع باطلاً كل شرط أو اتفاق يخالف أحكام هذا القانون، ولو كان سابقاً على تاريخ العمل به، إذا كان يتضمن انتقاصاً من حقوق العامل المقررة فيه. ويستمر العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو أنظمة العمل بالمنشأة أو غيرها أو بموجب العرف". ونظام العمل السعودي في المادة (٨) منه التي تنص على أنه "يبطل كل شرط يخالف أحكام هذا النظام، ويبطل كل إبراء، أو مصالحة عن الحقوق الناشئة للعامل بموجب هذا النظام، أثناء سريان عقد العمل، ما لم يكن أكثر فائدة للعامل" وقانون العمل العماني الصادر بالمرسوم السلطاني رقم ٣٥ / ٢٠٠٣، في المادة (٣) منه على أنه "يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به إلا إذا كان أكثر فائدة للعامل. ويستمر العمل بأية شروط أفضل تكون مقررة للعامل بموجب القوانين واللوائح والقرارات المعمول بها في تاريخ العمل بهذا القانون، والمشرع القطري في المادة (٤) من القانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤، والمشرع الكويتي في المادة (٦) من قانون العمل في القطاع الأهلي رقم ٦ لسنة ٢٠١٠، راجع في ذلك د. يوسف الياس، تشريعات العمل العربية الخليجية، دراسة مقارنة، ضمن سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية رقم (٢) الصادرة عن مكتب المتابعة التابع لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية، ص ٣٧

وقد اكدت محكمة أمن الدولة العليا طوارئ في مصر على هذا المعنى بشأن قضية اضراب عمال السك الحديدية بأنه " بعد الاطلاع على قرار رئيس الجمهورية رقم (٥٣٧) لسنة ١٩٨١، بشأن الموافقة على العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والمنشور في العدد (١٤) من الجريدة الرسمية بتاريخ ١٩٨٢/٤/٨، فإن الاتفاقية تعتبر وفقاً للأصول الدستورية قانوناً من قوانين الدولة يتعين على القضاء الوطني تطبيقها باعتبارها كذلك، وما دامت لاحقة لقانون العقوبات فإنه يتعين اعتبار المادة (١٤) عقوبات التي تجرم الاضراب قد الغيت ضمناً بالمادة الثامنة (د) من الاتفاقية، وأنه متى كان الاضراب مباحاً وفقاً للمعاهدة الدولية، فإن ما حدث نتيجة ذلك الاضراب لا يمكن أن يقع تحت طائلة قانون العقوبات <sup>(٨١)</sup>.

كما يمكن الأخذ بمفهوم القبول الضمني للأثر الأفقي لاتفاقيات العمل الدولية فليس فقط الاتفاقية تلزم الدول الأطراف باحترام حقوق الأفراد الواردة في الاتفاقية وإنما كذلك الأفراد فيما بينهم، فقد قضت محكمة لوكسمبورج في ١٩٩٢/٧/١٠، بأن قيام رب العمل في إحدى المؤسسات الخاصة بتسجيل شريط فيديو لأحد مستخدميه من أجل مراقبة سلوكه والحصول على أدلة تسمح له بمقاضاته أمام القضاء ينطوي على خرق للحكم المقرر في المادة (٢/٨) من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، فهذا السلوك يخالف تماماً الشروط الواردة في هذا النص ذي الصلة بقانونية التدخل في الحياة الخاصة أو العائلية للأفراد، وخلصت المحكمة، إلى أن التسجيل

<sup>(٨١)</sup> أشار إليه د. أبو الخير أحمد عطيه، نفاذ المعاهدات الدولية في النظام القانوني الداخلي، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣، ص ٤٧

يشكل انتهاكاً للحق في الحياة الخاصة أو العائلية الواردة في المادة (٨/٢) من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان.

وينتعين على القضاء الوطني أن يسهم في تفعيل معايير العمل، حتى لا تتعرض الدولة لأحكام المسؤولية الدولية بسبب سلوك محاكمها الوطنية أو سلطاتها القضائية، فإذا ساهم القضاء الوطني في إحدى الدول أطراف الاتفاقية الدولية بتطبيق بنود عقدية ذات طابع تمييزي - على سبيل المثال - فإن مسؤولية الدولة الطرف قد تنهض من جراء هذا العمل الصادر من السلطة القضائية، ومن ثم فعليه في تلك الحالة أن يقضي ببطلان البنود التمييزية الواردة في العقد لعدم اتفاقها مع التزامات الدولة في الاتفاقية الدولية أو العربية.

ولهذا فقد قضت محكمة النقض الفرنسية في تاريخ ١٢/١/١٩٩٩، بنقض حكم صادر أجاز طرد عامل بسبب رفضه تغيير مكان إقامته عملاً بأحد شروط عقد العمل الذي يربطه بصاحب العمل، وذلك بحجة أن هذا الشرط يخالف أحكام المادة (٨) من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان، وأكدت المحكمة على وجوب نزول قواعد القانون الخاص على مقتضى أحكام الاتفاقية (٨٢).

(٨٢) مشار إليه لدى:

ANNE DEBET "L'influence de la convention europeenne des droit de l'homme sur le droit civil", Paris , Dalloz, 2002,p. 80 et s .

ويعمل القضاء البحريني مبدأ الشرط فلا يسمح بمخالفة النصوص التشريعية إذا كانت هذه المخالفة تنتقص من حقوق العامل، أما إذا كانت المخالفة تزيد من هذه الحقوق أو المزايا المقررة للعامل بمقتضى نصوص القانون فإن القضاء يعتبرها جائزة بل وتسهم على نحو أفضل في تحقيق أهداف قانون العمل، وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز بأن "سلطة صاحب العمل في وضع نظام لأجور عماله شرطه أن يكون هذا النظام أصح للعامل ولا يخل بحق اكتسبه" <sup>(٨٣)</sup>.

كما قضت في مناسبة أخرى بأن "الأصل أن صاحب العمل ملزم بأداء أجر العامل كاملاً عن فترة تدريبه سواء كان في البحرين أو في الخارج. كل اتفاق على خلاف ذلك يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً متعلقاً بالنظام العام. الاستثناء أن يتضمن الاتفاق شروطاً أكثر فائدة للعامل والتحقق من تلك الشروط مستقل بتقديره قاضي الموضوع طبقاً لظروف الحال" <sup>(٨٤)</sup>.

كما قضى بأن "اتفاق العامل المبتعث للتدريب في الخارج على تقاضي مبلغ في البحرين وآخر يحول له في مكان تدريبه في الخارج بما يزيد عن الأجر الذي كان يتقاضاه بدلاً من ذلك الأجر ليس فيه مخالفة لأحكام القانون وليس باطلاً" <sup>(٨٥)</sup>.

---

<sup>(٨٣)</sup> حكم محكمة التمييز في الطعن رقم ٤١ لسنة ١٩٩٣، جلسة ١٩٩٣/٧/٤، م م ف، ق ٥٨، ص ٢٥٧  
<sup>(٨٤)</sup> حكم محكمة التمييز في الطعن رقم ٦٢ لسنة ١٩٩٢، جلسة ١٩٩٢/١/١٩، م م ف، ق ١، ص ٥  
<sup>(٨٥)</sup> حكم محكمة التمييز في الطعن رقم ٣٣ لسنة ١٩٩٢، جلسة ١٩٩٢/٦/٢١، م م ف، ص ٦



وفي مناسبة أخرى قضت محكمة التمييز بأن "التزام صاحب العمل بأداء مكافأة نهاية الخدمة المنصوص عليها في المادة (١١١) من قانون العمل التزام متعلق بالنظام العام واتفاق صاحب العمل مع عماله على منحهم مكافأة نهاية خدمة تزيد في مقدارها على الحد المقرر قانوناً اتفاق صحيح (٨٦).

### ب- الدور الإيجابي للقاضي في البحث عن المزية الأفضل للعامل في إطار معايير العمل الدولية والعربية:

الفرض هنا أن العامل لم يطلب صراحة المزية الأفضل، فهل يمكن للقاضي إن يبحث عن هذه المزية من تلقاء نفسه ويمنح العامل إياها ويفرض تطبيقها باعتبارها قاعدة من قواعد النظام العام الحمائي؟.

إذا كانت كلمة الفقه الفرنسي لم تجتمع حول الاعتراف للقاضي بهذه السلطة بصدد نص أو قاعدة من قواعد النظام العام الحمائي، إلا أن البعض (٨٧) يرى أنه يتوجب على القاضي تحقيق الأهداف التي تنبأها المشرع ومنها حماية مصالح الطرف الذي خصه المشرع بالحماية.

واضطلاعاً بهذا الواجب يتعين على القاضي أن يبحث عن القاعدة القانونية التي يمكن تطبيقها على النزاع بعد التأكد من كونها الأفضل من

(٨٦) حكم محكمة التمييز في الطعن رقم ١٣٠ لسنة ١٩٩٧، جلسة ١٥/٢/١٩٩٨، م م ف، ق ١٦،

ص ٥٥

(٨٧) حول هذه المسألة وتفصيلاتها انظر:

- F. EUDIER, Note Sous Cass. Com. 3 Mai 1995, D, 1997, p.

غيرها من القواعد الأخرى المتنازعة معها. فليس غريباً أن يحسم القاضي التنازع بين القواعد المختلفة والحكم بالمزية التي يعتبرها الأفضل.

وتأسيساً على ذلك فقد قضت محكمة النقض الفرنسية في عام ١٩٩٦ بأنه "إذا كان العامل لم يحدد الأساس الذي تقوم علي مطالبته بالحق فيجب علي قضاة الموضوع البحث فيما إذا كان الاتفاق الجماعي<sup>(٨٨)</sup> ينطبق علي النزاع المعروض عليهم أم لا"<sup>(٨٩)</sup>.

وقد ذهب البعض في تعليقه على هذا الحكم إلى القول بأن مخالفة الاتفاق الجماعي تتشابه مع مخالفة التشريع<sup>(٩٠)</sup>.

فعلى القاضي إذا أن يستظهر بنفسه، إذا لزم الأمر، القاعدة القانونية التي تسمح بإجابة المدعي إلي دعواه، والتحقق من كونها غير مخالفة للتشريع أو اللوائح السارية<sup>(٩١)</sup>، وأنها لم تنزل عن سقف الحماية التشريعية.

---

<sup>(٨٨)</sup> وهو الاتفاق الوطني للمهن في ١٠/١٢/١٩٧٧ الملحق بقانون الأجور في عام ١٩٧٨ م. Soc. 20 Fév. 1996, cité par P. H. Antonmattéi, Législation Soc., 1996, n. 7564, p. 6.

ورغم كون الاتفاق الجماعي في هذه القضية قد أحتل مرتبة القانون، حين تم إلحاقه بقانون الأجور، فإن البعض يرى أن هذا الحكم يمكن إعماله أيضاً حال وجود اتفاق على مستوى فرع المنشأة تم تمديد نطاقه والتوسع فيه بعد ذلك، انظر:

– P. H. ANTONMATTEI, Le statut collectif des salariés , jurisprudence récente, Op. cit, p. 35 et 39; J. NORMAND, Principes directeurs du procès– office du juge, J. Cl. Procédure civile, Traite, Fasc. 152, n. 39, p. 9

<sup>(٩٠)</sup> C. PUIGELIER, La pratique de la cour de cassation en matière social, Litec, 1996, n. 877

<sup>(٩١)</sup> كما لو كان حكم الاتفاق الجماعي أقل ميزة من حكم التشريع، انظر: – Soc. 3 Avril 1979, D, IR, P. 438

ومعنى ذلك أن القاضي سوف يستجلي الأدوات القانونية الأساسية بمختلف صورها وأشكالها<sup>(٩٢)</sup>، ليفعل منها الأداة الأفضل للعامل، بشرط أن تكون هذه الأدوات قانونية بحتة وبغض النظر عما إذا كانت تنتمي إلي النظام العام الحمائي أم لا<sup>(٩٣)</sup>.

---

<sup>(٩٢)</sup> فالمادة ١٢ من التقنين الفرنسي للمرافعات المدنية (LNPC) التي قضت بأن على القاضي أن يحسم النزاع وفقاً للقواعد القانونية السارية، فإن معنى القواعد هنا لا يقتصر فحسب على النصوص التشريعية وإنما يشمل ذلك كل أنواع القواعد Toutes sortes de règles سواء كانت عرفية أم قضائية Jurisprudentielles أو مستمدة من المبادئ العامة Tirés de principes généraux، للمزيد حول هذا الموضوع انظر:

-M. A. FRISON- ROCHE, Les offices du juge, in Auteur et législateur, Ecrits en hommage de J. Foyer, PUF, 1997, p.470

<sup>(٩٣)</sup> F. EUDIER, Ordre public substantiel et office de juge, Thèse Rouen, 1994, n. 149, p.229 et 272; J. NORMAND, Op. Cit, n. 113, p. 22



## التوصيات

وفي ختام هذه الورقة وبعد استعراض مفهوم المعايير الدولية والعربية وطبيعتها القانونية وآليات تنفيذها ودور مختلف الجهات القضائية في انفاذها نورد أهم التوصيات بخصوص الموضوع التي نأمل أن تسهم في مساعدة الأجهزة التشريعية والقضائية والإدارية في تبني حماية متكاملة لحقوق العمال في ضوء معايير العمل الدولية، وذلك على النحو الآتي:

- إن معايير العمل الدولية جل هدفها هو تحقيق العدالة الاجتماعية وحماية مختلف طوائف العمال، وتحسين مستوى معيشتهم، وهي نفس الأهداف التي ينشدها المشرع الداخلي سواء في التشريع الأساسي أو العادي، ولذا فالأهداف مشتركة والطموحات متقاربة بينهما، ومن ثم فليست معايير العمل الدولية شراً مستطيراً يتعين تجنبه والتغافل عنه، ولذا نهيب بالمشرع مراعاة معايير العمل الدولية في سائر التشريعات الصادرة عنه باعتبارها حداً أدنى للحماية العمالية.

- إن من المهم أن تضطلع الدولة والمنظمات النقابية والعمالية بنشر ثقافة الوعي بحقوق العمال في ضوء معايير العمل الدولية والعربية، من خلال مختلف وسائل الإعلام ووسائل التواصل الاجتماعي، وهو ما يسهم في قبول واسع من المجتمع لهذه المعايير وإنفاذ لها بطريقة طوعية.

- إن دور الجهات الإدارية في انفاذ معايير العمل الدولية، دور جوهري وأساسي، سواء من الناحية الوقائية قبل حصول خرق لمعايير العمل الدولية على أرض الواقع، أو من الناحية العلاجية بحكم أن ما يصل إلى ساحات القضاء من منازعات عمالية أقل بكثير من تلك تحدث دون أن يتمكن أصحابها من الوقوف أمام القاضي، ومن ثم يقع على الجهات الإدارية، وبخاصة إدارات تفتيش العمل، العبء الأكبر في كشف الانتهاكات والخروقات للمعايير الدولية والعربية للعمل وتقديم مرتكبيها إلى المساءلة القانونية حماية لحقوق العمال.

- على موظفي وزارة العمل المنوط بهم أمر تسوية أو فض منازعات العمل الفردية أو الجماعية بالطرق الودية، في مرحلة ما قبل اللجوء للقضاء، مراعاة معايير العمل الدولية وعدم التغافل عنها عند تسويتهم لهذه المنازعات بصورة ودية خاصة أن هذه المعايير تمثل الحد الأدنى للحماية الذي لا يمكن النكوص عنه.

- إن قضاة المحاكم وسدنة العدالة مدعوون، أكثر من أي وقت مضى، إلى تبني فكرة العدالة الاجتماعية وحماية الفئات الضعيفة في المجتمع في ظل تنامي وتعاضم دور رأس المال ونفوذه، ومن ثم فيتعين على القضاة عند حل منازعات العمل مراعاة معايير العمل الدولية وعدم تجاهلها، سواء كانت الدولة مصدقة على الاتفاقية فتصبح قانوناً يتعين على القاضي احترامه وتطبيقه، أو بحكم الدور الإيجابي للقاضي في البحث عن الوضع أو الشرط الأفضل للعامل انطلاقاً من أرضية

العدالة الاجتماعية التي يتعين أن يقف عليها القاضي عند حله للنزاع وكذلك استناداً إلى الطابع الحمائي لقواعد قانون العمل.

- إن مبدأ الشرط الأفضل للعامل يمثل أحد المبادئ الأساسية في قانون العمل ويعد وسيلة هامة لحل النزاع بين القواعد، عند تعدد المصادر التي تتضمنها، وله نطاق عام حيث يحكم سائر حالات النزاع بين القواعد سواء كانت هذه القواعد تشريعية أو اتفاقية أو غيرها.

تم بحمد الله وتوفيقه؛





## أهم المراجع

- د. أبو الخير أحمد عطيه:  
نفاذ المعاهدات الدولية في النظام القانوني الداخلي، دار النهضة العربية،  
٢٠٠٣.
- اشرف أبو حجاز:  
مكانة القانون الدولي في إطار القواعد الداخلية الدستورية والتشريعية، دار  
النهضة العربية، ٢٠٠٤.
- د. السيد عيد نايل:  
الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية  
السعودية، طبعة جامعة الملك سعود، ١٤١٧هـ.
- الطيب فرحان:  
دور منظمة العمل الدولية في حماية حقوق العمال، رسالة ماجستير من  
كلية الحقوق بجامعة يحي فارس، الجزائر، ٢٠١٠/٢٠١١.
- د. إهاب حسن إسماعيل:  
وجيز قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، ج ١، عقد العمل الفردي،  
مطبعة جامعة القاهرة، بدون سنة نشر.
- د حسام الدين كامل الأهواني:  
شرح قانون العمل، بدون دار نشر، ط ١٩٩١.
- د. حسن كيرة:  
أصول قانون العمل، منشأة دار المعارف بالإسكندرية، ط ١٩٦٩.

- خالد الكيلاني:

استقلال القضاء، ضرورته ومفهومه ومقوماته، ورقة عمل مقدمة إلى ورشة عمل بعنوان "دفاعاً عن استقلال القضاء"، والتي نظمتها المؤسسة العربية لدعم المجتمع المدني، في ٦/٨/٢٠٠٨، القاهرة.

- د. سعيد على حسن الجدار:

دور القاضي الوطني في تطبيق وتفسير قواعد القانون الدولي العام، رسالة من كلية الحقوق جامعة الإسكندرية، ١٩٩٢.

- د. صلاح الدين عامر:

مقدمة لدراسة القانون الدولي العام المعاصر، ط ٢، ١٩٨٩، دار النهضة العربية، القاهرة.

- د. عبد المنعم محمد داود:

التطبيق المباشر لقانون الجماعات الأوربية، رسالة دكتوراه، من كلية الحقوق بجامعة المنصورة. ١٩٨٧.

- عدنان خليل التلاوي:

القانون الدولي للعمل، دراسة في منظمة العمل الدولية ونشاطها في مجال التشريع الدولي للعمل، جنيف، المكتبة العربية، ١٩٩٠.

- د. عصام أنور سليم:

قانون العمل، بدون دار نشر، سنة ١٩٩٩.

- د. عوض محمد عوض:

المحكمة الدستورية العليا وحماية حقوق الإنسان المكفولة في الدستور المصري، مجموعة أعمال سيراكوزا، المجلد الثالث، ص ٢٤١.

فيصل عقلة شنتاوي:

الرقابة على دستورية المعاهدات الدولية، بحث منشور بمجلة دراسات، علوم الشريعة والقانون ، الأردن، المجلد ٤٢، العدد ١، ٢٠١٥. ص ٤٥.

- د. محمد السعيد الدقاق:

التنظيم الدولي، النظرية العامة، الأمم المتحدة، دار المطبوعات الجامعية، المكتبة القانونية، الإسكندرية، ١٩٩٤.

- د. محمد سامي عبد الحميد:

أصول القانون الدولي العام، ج ٢، القاعدة الدولية، ط ٦، ١٩٨٧، الدار الجامعية بالإسكندرية.

- د. محمود سلامة جبر:

الحماية الدستورية والقضائية للحقوق الأساسية في العمل، بدون دار نشر، ٢٠٠٥.

الحماية الدستورية والقضائية لحرية العمل والقضاء على العمل الجبري، صادر عن منظمة العمل العربية، ٢٠٠٤.

- د. مفيد محمود شهاب:

القانون الدولي العام، ط ١٩٨٨، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ٤٧.

- هبة خديجة دراقي :

دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي، رسالة ماجستير من جامعة الجزائر، ٢٠٠١.

- د. يسري العصار:

الدستور والحقوق الاجتماعية، تقرير منشور في مجلة كلية القانون الكويتية العالمية، العدد ١١، السنة ٣، سبتمبر ٢٠١٥، ص ٢٦٥.

- د. يوسف الياس:

تشريعات العمل العربية الخليجية، دراسة مقارنة، ضمن سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية رقم (٢) الصادرة عن مكتب المتابعة التابع لمجلس وزراء العمل والشئون الاجتماعية بالدول العربية الخليجية.

## ثانياً - المراجع الفرنسية:

### - **ALPRANTIS (N.):**

La place de la convention collective dans la hiérarchie des normes, thèse Strasbourg, LGDJ, 1980.

### - **ANZILLOTTI (Dionisio):**

Cours de droit international, Traduction Française par Gilbert Gidel, Lib. De R. Sirey, Paris, 1929.

### - **BOCQUILLON (Fabrice):**

Qui reste-t-il du " principe de faveur" Dr. Soc., 2001.

### - **BUGADA (Alexis) :**

L'avantage acquis en droit du travail, préface Daniel BERRA, PUAM, 1999, P. 81.

Droit international du travail, Paris, Dalloz, 1983, 2ème Ed.

### - **CALARON (Y.):**

Négociation et accords collectifs d'entreprise, LITEC, 1990, P. 231.

### - **CHALARON (Yves):**

L'application de la disposition la plus favorable, in "Les transformations du droit du travail, Etudes offertes à G. LYON- CAEN, Dalloz, Paris, 1989.

### - **DEBET (ANNE):**

"L'influence de la convention européenne des droit de l'homme sur le droit civil", Paris , Dalloz, 2002.

- **EUDIER (F.)**

Ordre public substantial et office de juge, Thèse Rouen, 1994.

- **FRISON– ROCHE (M. A.):**

Les offices du juge, publié dans le livre Auteur et législateur, Ecrits en hommage de J. Foyer, PUF, 1997, p.470.

- **JEAMMAUD (A .):**

Le principe de faveur. enquête sur une règle émergente, Dr. Soc, 1999, P. 119.

- **NORMAND (J.):**

Principes directeurs du procès– office du juge, J. Cl. Procédure civile, Traité, Fasc. 152, n. 39, p. 9.

- **OLIVIER (J. Michel.):**

Les conflits de sources en droit du travail interne, in les sources du droit du travail, Sous la dir. B. Teyssie, PUF, 1998.

- **PRETOT(X.):**

Les bases constitutionnelles du droit social, Dr. Soc., 1991, p. 187.

- **PUIGELIER (C.):**

La pratique de la cour de cassation en matière social, Litec, 1996.

- **ROSSILLION(C.) :**

Droit social international à vocation universelle: Convention et Recommandations internationales du travail, in Juris Classeur- Paris, 1988.

- **SCELLE (Georges):**

L'Organisation international du travail et le BIT, Paris: Rivière, 1930,

- **TRIEPEL (Héinrich):**

Les rapports entre le droit interne et le droit international, H.C.A.D.I, 1923.

- **VALTICOS (Nicolas):**

Droit international du travail et souverainetés étatique in RGDIP, 1979,

المواقع الالكترونية:

- [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---)

[normes/documents/publication/wcms\\_194193.pdf](#)

- الموقع الإلكتروني الرسمي لمنظمة العمل الدولية ورابطه:
- <http://www.ilo.org>
- الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل العربية ورابطه:
- <http://alolabor.org/agreements>
- الموقع الإلكتروني للمحكمة الدستورية في البحرين ورابطه :
- <http://www.ccb.bh/ccb/Home.aspx>





# الأوراق القطرية



**وزارة الموارد البشرية والتوطين**  
**دولة الإمارات العربية المتحدة**



وزارة الموارد البشرية والتوطين  
دولة الإمارات العربية المتحدة

ورشة عمل حول تطوير قدرات الكوادر المعنية بمعايير العمل الدولية  
والعربية في وزارات العمل بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية

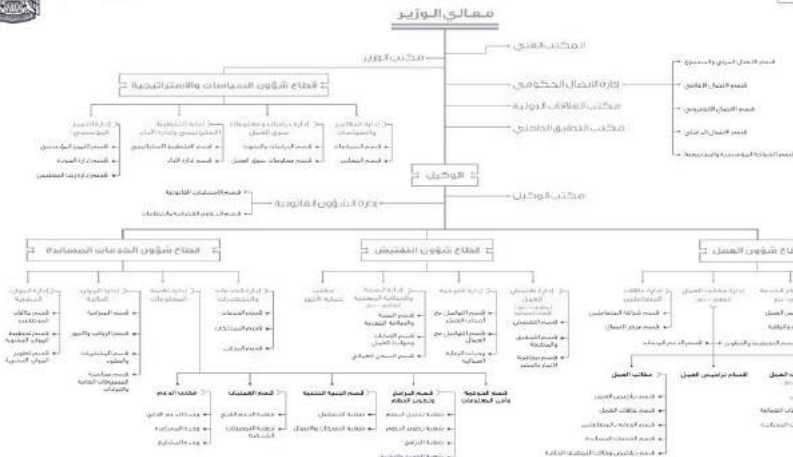
## العرض القطري:

١. الهيكل التنظيم.
٢. مهام مكتب العلاقات الدولية.
٣. فريق عمل المكتب (الموظفين).
٤. التعاون مع المنظمات.
٥. الشركاء.
٦. تأثير معايير العمل.
٧. الصعوبات.
٨. المشاورات الثلاثية.



الإمارات العربية المتحدة  
وزارة التعليم

❖ الهيكل التنظيمي ❖



مهام مكتب العلاقات الدولية حسب المادة رقم (١٢) من القرار الوزاري رقم (١٤١٨) لسنة ٢٠٠٩م:

يختص هذا المكتب بالعمل على تعزيز سياسة الدولة في مجال علاقات العمل الدولية بما يحقق حماية مصالحها والوفاء بالالتزامات الدولية من خلال ممارسته الاختصاصات الآتية:

١. متابعة تقارير وتوصيات الاجتماعات والمؤتمرات والاتفاقيات الخليجية والعربية والدولية في القضايا العمالية وبحثها وتنظيم وسائل الاستفادة منها وتعميمها على أجهزة الوزارة المعنية.
٢. إعداد مشروعات الاتفاقيات الثنائية أو البينية المراد إبرامها أو تجديدها، وتقديم التقارير والمقترحات بشأنها.
٣. تمثيل الدولة فيما يخص الشؤون العمالية الدولية كمؤتمر العمل الدولي ومنظمة الجامعة العربية ومنظمة الأمم المتحدة وغيرها من المؤسسات الدولية والتنسيق مع الجهات المختصة بهذا الشأن.
٤. تنفيذ سياسة الوزارة في تشجيع التعاون مع منظمات أصحاب الأعمال والعمال ومنظمات المجتمع المدني الأخرى.
٥. أية اختصاصات أخرى ترتبط بطبيعة عمله، ويكلف بها من معالي الوزير أو من المدير العام.

يتكون فريق عمل مكتب العلاقات الدولية من:



الاتفاقيات الدولية المصادق عليها في مجال القوى العاملة لدى المنظمات:

١. منظمة العمل الدولية - عضو بتاريخ: ٢٥ أبريل ١٩٧٢م:

(١) الاتفاقيات الأساسية (من أصل ٨ اتفاقيات):

١. رقم (٢٩): اتفاقية متعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي، ١٩٣٠م (س ت ١٩٨٢م)

٢. رقم (١٠٠): اتفاقية بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، ١٩٨٩م (س ت ١٩٩٧م)

٣. رقم (١١١): اتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٨٨م (س ت ٢٠٠١م)

٤. رقم (١٠٥): اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٨٩ (س ت ١٩٩٧ م)
٥. رقم (١٣٨): اتفاقية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام،  
١٩٨٩ م (س ت ١٩٩٨ م)
٦. رقم (١٨٢): اتفاقية بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال  
والإجراءات الفورية للقضاء عليها، ١٩٩٩ م (س ت ٢٠٠١ م)

- (٢) اتفاقيات الإدارة السديدة (من أصل (٤) اتفاقيات):
١. رقم (٨١): اتفاقية بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة،  
١٩٩٠ م (س ت ١٩٨٢ م)

## الاتفاقيات الدولية المصادق عليها في مجال القوى العاملة لدى المنظمات:

### (١) الاتفاقيات الفنية:

١. رقم (١): اتفاقية بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت  
الصناعية بثمانى ساعات يومياً وبثمان وأربعين ساعة أسبوعياً،  
١٩١٩ م (س ت ١٩٨٢ م)
٢. رقم (٨٩): اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨ م (س ت ١٩٨٢ م)



NORMLEX Home > Regular reports and replies to CEACR comments > (Art.22(5)) > Reporting Obligation for United Arab Emirates

Requested reports and replies to CEACR comments: United Arab Emirates

2016				
Convention	Ratification	Type of Report	Pending Comments for which a report is due	Status of report
C029	1932	Regular	Observation 2013; Direct Request 2013	Requested
C081	1932	Regular	Direct Request 2014	Requested
C105	1937	Regular	Observation 2013; Direct Request 2013	Requested
C138	1928	Regular	Direct Request 2013	Requested
C182	2001	Regular	Observation 2013; Direct Request 2013	Requested
2017 (provisional schedule)				
Convention	Ratification	Type of Report	Pending Comments for which a report is due	Status of report
C100	1997	Regular	Observation 2015; Direct Request 2015	
C111	2001	Regular	Observation 2015; Direct Request 2015	
2018 (provisional schedule)				
Convention	Ratification	Type of Report	Pending Comments for which a report is due	Status of report
C001	1832	Regular	Direct Request 2014	
C088	1832	Regular	Direct Request 2014	
2019 (provisional schedule)				
Convention	Ratification	Type of Report	Pending Comments for which a report is due	Status of report
C029	1832	Regular		
C081	1832	Regular		
C105	1997	Regular		
C138	1928	Regular		
C182	2001	Regular		
2020 (provisional schedule)				
Convention	Ratification	Type of Report	Pending Comments for which a report is due	Status of report
C100	1997	Regular		
C111	2001	Regular		

## الاتفاقيات الدولية المصادق عليها في مجال القوى العاملة لدى المنظمات:

١. منظمة العمل العربية - عضو من عام ١٩٧٢م:  
(١) رقم (١٨): الاتفاقية العربية بشأن عمل الأحداث، ١٩٩٦م (س ت ٢٠٠٤م)
- (٢) رقم (١٩): الاتفاقية العربية بشأن تفتيش العمل، ١٩٩٨م (س ت ٢٠٠٤م)

## الشركاء الاستراتيجيين لمكتب العلاقات الدولية:

### أ. الشركاء الداخليين (داخل الدولة):

١. قطاعات الوزارة.
٢. الجهات الحكومية الاتحادية:
  - (١) الشركاء الرئيسيين:
    ١. وزارة الخارجية.
    ٢. وزارة الداخلية.
    ٣. وزارة العدل.
    ٤. وزارة مجلس شؤون الوزراء.
    ٥. وزارة الإقتصاد.
    ٦. اللجنة الوطنية لمكافحة الإتجار بالبشر.
    ٧. الهيئة الوطنية للمؤهلات.

## الشركاء الاستراتيجيين لمكتب العلاقات الدولية:

### أ. الشركاء الداخليين (داخل الدولة):

١. الجهات الحكومية المحلية.

٢. منظمات أصحاب الأعمال:

(١) اتحاد غرف التجارة والصناعة - دولة الإمارات العربية المتحدة.

٣. منظمات العمال:

(١) جمعية التنسيق بين الجمعيات المهنية العاملة بدولة الإمارات العربية المتحدة.

٤. القسم الثاني: العمليات الفنية.

١. الالتزام بمتطلبات منظمة العمل الدولية:

١. دراسة مسودة معيار دولي جديد.

٢. عرض الاتفاقيات والتوصيات على السلطات المختصة داخل الدولة.

٣. التصديق على الاتفاقيات وقبول الالتزامات.

٤. التقارير عن الاتفاقيات المصدقة.
٥. التقارير عن الاتفاقيات غير المصدقة وعن التوصيات.
٦. نقض الاتفاقيات المصدقة.
٧. الرد على الاحتجاجات/الشكاوى بشأن عدم التقيد بالاتفاقيات المصدقة.

## ٥. القسم الثاني: العمليات الفنية:

### ١. الالتزام بمتطلبات الجهات الخارجية:

- (١) الالتزام بمتطلبات العلاقات الثنائية والمتعددة الأطراف بين الدولة والدول.
- (٢) التحضير لإبرام مذكرة تفاهم في مجال العمل.
- (٣) متابعة عمل اللجنة المشتركة لكل اتفاقية / مذكرة تفاهم مبرمة في مجال العمل.

### ٢. التحضير لإبرام بروتوكول أو برنامج تنفيذي منبثق من مذكرة التفاهم أو اتفاقية مبرمة في مجال العمل.

### ٣. متابعة تنفيذ القرارات والتوصيات الصادرة عن الاجتماعات والمؤتمرات.

#### 6.2.1.4 التّقارير عن الاتفاقيات المصدّقة

ت	الفعالية / الخطوة	المسؤولية	الوثائق ذات العلاقة / ملاحظات
1	استلام خطاب طلب التقارير عن تطبيق الاتفاقيات المصدّقة (مفصلة أو مبسطة) (أو طلب مباشر أو ملاحظة من لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات) (حسب دورية التقرير الخاص بالاتفاقية) من منظمة العمل الدولية.	مدير المكتب	• خطاب رسمي
3	يتم اعداد التقرير المطلوب بالتنسيق مع القطاعات المعنية داخل الوزارة والسلطات المختصة في الدولة والتشاور مع منظمات أصحاب الأعمال ومنظمات العمال خلال ثلاثة (3) أشهر من تاريخ استلام الخطاب. وفي حالة التأخير من القطاعات المعنية داخل الوزارة والسلطات المختصة في الدولة يتم إخطار المكتب الفني لمعالي الوزير بالتأخير الحاصل للتوجيه بما يرويه مناسباً خلال يومين (2) عمل.	تنفيذي منظمات دولية	• تقرير
4	مراجعة التقرير خلال مدة أقصاها (1) شهر بعد إعداده.	تنفيذي منظمات دولية مدير المكتب	• تقرير
5	رفع التقرير النهائي الى المكتب الفني لمعالي الوزير للاعتماد خلال أربعة عشر (14) يوم عمل بعد المراجعة.	مدير المكتب	• التقرير النهائي • بريد إلكتروني
6	ارسال التقرير النهائي المعتمد إلى الإدارة المعنية في منظمة العمل الدولية قبل الأول من شهر يونيو من العام ذاته أو بمدة لا تتجاوز الأول من سبتمبر من نفس العام.	مدير المكتب	• التقرير النهائي • نسخة من التقرير النهائي عبر البريد الإلكتروني • بريد إلكتروني يفيد بالاستلام
7	حفظ التقرير النهائي والمراسلات وأرشفتها	إداري	• e-مكتبي • أرشفة إلكترونية

## تأثير معايير العمل الدولية والعربية على التشريع الوطني:

١. القانون الاتحادي رقم (٠٨) في شأن تنظيم علاقات العمل لسنة ١٩٨٠م، ينقسم إلى (١٠) أبواب كالاتي:

- (١) تعاريف وأحكام عامة.
- (٢) استخدام العمال وتشغيل الأحداث والنساء.
- (٣) عقود العمل والسجلات والأجور.
- (٤) ساعات العمل والإجازات.
- (٥) سلامة العمال ووقايتهم ورعايتهم الصحية والاجتماعية.
- (٦) قواعد التأديب.
- (٧) في انتهاء عقد العمل ومكافأة نهاية الخدمة.
- (٨) التعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة.
- (٩) منازعات العمل الجماعية.
- (١٠) تفتيش العمل.

- (١) اللغة.
- (٢) تصريح وبطاقة العمل.
- (٣) الشهادات والمؤهلات.
- (٤) عقد العمل.
- (٥) حماية الأجور.
- (٦) الرسوم والضمان المصرفي.
- (٧) الإلغاء والإنقطاع عن العمل.
- (٨) العقوبات والجزاءات.

- ٩) وكالات التوظيف الخاصة.
- ١٠) المنشآت.
- ١١) التوطين.
- ١٢) منازعات العمل.
- ١٣) الصحة والسلامة المهنية.
- ١٤) النساء والاحداث .
- ١٥) ساعات وأماكن العمل.
- ١٦) مواطني دول مجلس التعاون.
- ١٧) عقود المقاولات من الباطن.

### تأثير معايير العمل الدولية والعربية على التشريع الوطني:

٣. القرارات الوزارية الحديثة - ٢٠١٥م:

١) القرار رقم (٧٦٤) بشأن العمل بنماذج العقود المعتمدة من وزارة العمل.

٢) القرار رقم (٧٦٥) في شأن شروط وضوابط انتهاء علاقة العمل.

٣) القرار رقم (٧٦٦) في شأن منح العامل تصريح عمل جديد للانتقال من منشأة إلى أخرى.



## الصعوبات في الإيفاء بالالتزامات المترتبة عن المعايير:

١. الصعوبات الإدارية.
٢. الصعوبات المتعلقة بعرض معايير العمل على السلطات المختصة بالتصديق.
٣. الصعوبات المتعلقة بالتصديق على اتفاقيات العمل الدولية والعربية.
٤. الصعوبات المتعلقة بإرسال التقارير حول الاتفاقيات المصدق عليها أو غير المصدق عليها.
٥. الصعوبات في الردّ على ملاحظات لجنة الخبراء.

## المشاورات الثلاثية:

١. منظمات أصحاب الأعمال.
٢. منظمات العمال.



**وزارة العمل والتنمية الاجتماعية**  
**مملكة البحرين**



## وزارة العمل والتنمية الاجتماعية مملكة البحرين

أولاً: الإدارة المكلفة بمعايير العمل الدولية والعربية:

يعنى قسم العلاقات الدولية، التابع لإدارة العلاقات العامة والدولية، بمتابعة كل ما يصدر عن منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية.

❖ المهام الموكلة إليها:

١. التحضير والإعداد للمؤتمرات الخليجية والعربية والدولية التي تشارك فيها الوزارة.

٢. متابعة تنفيذ القرارات والتوصيات الصادرة عن المؤتمرات والاجتماعات.

٣. القيام بالإجراءات اللازمة لمشاركة موظفي الوزارة في الدورات التدريبية والندوات والمؤتمرات التي تعقد خارج البلاد.

٤. دراسة اتفاقيات وتوصيات العمل العربية والدولية وموافاة منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية بموقف مملكة البحرين منها، وذلك بالتعاون مع جهات الاختصاص والأطراف ذات العلاقة داخل الوزارة وخارجها.

٥. الرد على ملاحظات واستبيانات منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية بشأن اتفاقيات العمل الصادرة عن تلك المنظمتين، وذلك بعد التنسيق مع الاطراف ذات العلاقة داخل الوزارة وخارجها، واتخاذ الإجراءات اللازمة فيما يتعلق بأي اتفاقيات عربية أو دولية أخرى تتعلق بالعمل.

٦. إجراء عمليات التنسيق والمتابعة مع منظمة العمل الدولية وغيرها من المنظمات المعنية الأخرى في مجالات التعاون الفني الهادفة لتنفيذ مشروعات.

٧. المساهمة في إعداد مشروعات الاتفاقيات الثنائية بين الوزارة والوزارات المعنية في الدول العربية والأجنبية في المجال العمالي والتدريب المهني، ومتابعة إجراءات تنفيذها بالتعاون والتنسيق مع الإدارات المختلفة بالوزارة والأجهزة الحكومية المختصة الأخرى. هذا إضافة إلى عضوية موظفي القسم في اللجان الفنية المشتركة مع الدول الأخرى، طبقاً للاتفاقيات ومذكرات التفاهم الموقعة معها.

٨. المساهمة في وضع برامج التعاون الفني مع وزارات العمل في الدول الخليجية والعربية الصديقة والشقيقة، ومتابعة تنفيذها مع المعنيين داخل وخارج البحرين.

٩. إعداد التقارير الخاصة بعمل المنظمات والمؤسسات الإقليمية والعربية والخليجية وتحديد الموقف العام تجاهها.

١٠. إعداد تقارير بشأن مشاركة الوزارة وانجازاتها على المستوى الخليجي والعربي والدولي، وذلك لعرضها على مجلس الوزراء الموقر، والمعنيين داخل وخارج البحرين، وتزويد المعنيين بنسخة عنها.

١١. تبويب وتوثيق الاتفاقيات والقرارات والوثائق، وتجميع وحفظ الدراسات والسجلات والأوراق الخاصة بالعلاقات العربية والخليجية والدولية وكل ما يرتبط بأرشفة القسم، وتوفيرها لسعادة الوزير وباقي المسؤولين والإدارات عند الحاجة.

١٢. إجراء عمليات التنسيق والمتابعة مع منظمة العمل الدولية وغيرها من المنظمات المعنية الأخرى في مجالات التعاون الفني الهادفة لتنفيذ مشروعات.

### ثانياً: التعاون مع جهات أخرى بشأن معايير العمل الدولية والعربية:

بعد صدور مرسوم التصديق على اتفاقية العمل (دولية أو عربية)، وتدخل الاتفاقية حيز التنفيذ، تقوم الوزارة بتعميمها على الادارات المختصة بها، وفي حال ورود بعض المواد التي لها علاقة بجهات أخرى، يتم تزويدهم بنسخة وذلك للعمل بها وتوفير الاوضاع وفيها.

على سبيل المثال: اتفاقية العمل الدولية رقم ١٥٥ بشأن السلامة والصحة المهنية، التي تم التصديق عليها في العام ٢٠٠٩، قام قسم

العلاقات الدولية بإشعار قسم السلامة والصحة المهنية بالوزارة بتصديق مملكة البحرين على هذه الاتفاقية للأخذ بموادها عند القيام بمهامهم. وعند إعداد التقارير المطلوبة من قبل المنظمة، يتم التنسيق معهم لإعداد التقرير.

### ثالثاً: تأثير معايير العمل الدولية والعربية على التشريع الوطني:

تنص المادة (٣٧) من الدستور البحريني: للملك حق إبرام المعاهدات بمرسوم، وتكون للمعاهدة قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها في الجريدة الرسمية، وبذلك يصبح لاتفاقيات العمل قوة القانون، كما ان المشرع البحريني يأخذ بها عند صياغة القوانين.

مثال: عندما شرع المشرع البحريني في صياغة قانون جديد للعمل في القطاع الأهلي، اخذت الوزارة على عاتقها مراعاة معايير العمل الدولية والعربية عن وضع القانون، فقد فعلت مبدأ الثلاثية عند وضع المسودة الأولية للقانون، حيث تم تشكيل لجنة ثلاثية ممثلة عن أطراف الانتاج الثلاثة، كلفت بوضع المسودة الاولى، وتمت مناقشة جميع المواد التي تضمنتها هذه المسودة في هذه اللجنة الثلاثية، وبعد اعتمادها من اطراف الانتاج الثلاثة تم رفع المسودة النهائية مجلس الوزراء الموقر، وبعدها الى مجلسي النواب والشورى قبل رفعه واقراره من قبل صاحب الجلالة ملك البلاد المفدى للتصديق عليه واصداره.

## رابعاً: الصعوبات في الإيفاء بالالتزامات المترتبة عن المعايير

أهم هذه الصعوبات التي تعترض وزارة العمل في الإيفاء بالالتزامات المترتبة عن معايير العمل الدولية والعربية.

- توافر العدد الكافي من الموارد البشرية لتنفيذ الالتزامات المترتبة على تنفيذ هذه المعايير.
- الكلفة المادية المترتبة على تلبية الاحتياجات الناتجة عن تنفيذ هذه المعايير.
- الحاجة المستمرة إلى تدريب الكوادر العاملة ومواكبتها بصورة مستمرة للتطورات في هذا المجال.

## ❖ السلطات المختصة بالتصديق:

ينص دستور مملكة البحرين في الفقرة (أ) من المادة (٤٧) على أنه "يرعى مجلس الوزراء مصالح الدولة، ويرسم السياسة العامة للحكومة، ويتابع تنفيذها .."، ومن هذا المنطلق يعتبر مجلس الوزراء هو من يملك قرار التصديق على الاتفاقيات الدولية من عدمه، كما منح الدستور أيضاً صلاحية التصديق على المعاهدات والاتفاقيات الدولية إلى جلالة ملك البلاد المفدى وفقاً لنص المادة (٣٧).

و بحسب الممارسات الوطنية في هذا الشأن فإن مجلس الوزراء هو من يملك تقرير التصديق على الاتفاقيات الدولية من عدمه ثم تقرير

الآلية اللازمة لذلك، بالإضافة إلى مسؤوليته عن اتخاذ الإجراءات الحكومية الأخرى بهدف تطبيق مبادئ تلك الاتفاقيات أو التوصيات الدولية، كما أن ذلك لا يتعارض ذلك مع أحكام المادة (١٩) من دستور المنظمة.

### ❖ الصعوبات المتعلقة بالتصديق على اتفاقيات العمل الدولية والعربية:

- أسباب قلة التصديقات على اتفاقيات العمل الدولية والعربية:  
عدم توافق أو تغطية التشريعات المحلية مع نصوص الاتفاقيات.

- مرتبة الاتفاقيات المصدق عليها بالنسبة للتشريعات الوطنية:  
يصبح اتفاقيات العمل الدولية والعربية قوة القانون، كما أن المشرع البحريني يأخذ بها عند صياغة القوانين، وذلك بموجب نص المادة (٣٧) من الدستور البحريني التي تنص على أن "للملك حق إبرام المعاهدات بمرسوم، وتكون للمعاهدة قوة القانون بعد إبرامها والتصديق عليها ونشرها في الجريدة الرسمية".

❖ الصعوبات المتعلقة بإرسال التقارير حول الاتفاقيات المصدق عليها  
أو غير المصدق عليها، بمعنى أهم الصعوبات التي تحول دون إرسال التقارير أو تسببت في إرسالها بعد الآجال أو بشكل غير مكتمل:

لا توجد لدى مملكة البحرين صعوبات بشأن تسلم تقاريرها إلى الجهات المعنية في الآجال المحددة من قبل المنظمات.



## ❖ الصعوبات في الرد على ملاحظات لجنة الخبراء :

- أهم الصعوبات في الرد على ملاحظات لجنة الخبراء بمنظمة العمل الدولية:

١. تفسيرات لجنة الخبراء قد لا تتوافق مع الممارسات الوطنية.
٢. غموض بعض المواد في الاتفاقيات.

- أهم الصعوبات في الرد على ملاحظات لجنة الخبراء بمنظمة العمل العربية:

لا توجد صعوبات تذكر في هذا المجال.

## خامساً: المشاورات الثلاثية:

ترسل الوزارة نسخة عن التقارير المطلوبة الى كل من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، وفي حال ورود أي ملاحظات منهم يتم الاهتمام بها والنظر فيها.



وزارة العمل والتنمية الاجتماعية

المملكة العربية السعودية



## ورقة وزارة العمل المملكة العربية السعودية

تقوم وكالة وزارة العمل للشؤون العمالية الدولية في المملكة العربية السعودية بجهود حثيثة ومستمرة في متابعة كل ما يصدر عن التقارير المتعلقة باتفاقيات منظمتي العمل الدولية والعربية سواء المصادق عليها أو غير المصادق عليها وذلك باهتمام ودقة بالغين وإعداد الردود الملائمة عليها، حيث تشرف إدارة المنظمات الدولية بوجود قانونيين مختصين بمراجعة وتدقيق تقارير هيئة الخبراء بمنظمة العمل الدولية وذات الإجراء فيما يتعلق بالتقارير الصادرة عن منظمة العمل العربية.

### الاتفاقيات الدولية والعربية المصادق عليها:

صادقت حكومة المملكة على عدد (١٦) اتفاقية دولية وعدد (١) اتفاقية عربية. كما تسعى إلى دراسة بعض الاتفاقيات الأخرى بعناية لغرض النظر في التصديق عليها مستقبلاً.

- الاتفاقية رقم ١ بشأن تحديد ساعات العمل في المنشآت الصناعية  
بثمان ساعات يوميا وبثمان وأربعين ساعة اسبوعيا لعام ١٩١٩.
- الاتفاقية رقم ١٤ بشأن تطبيق الراحة الاسبوعية في المنشآت  
الصناعية لعام ١٩٢١.
- الاتفاقية رقم ٢٩ بشأن العمل الجبري أو الإلزامي لعام ١٩٣٠.

- الاتفاقية رقم ٣٠ بشأن تنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب لعام ١٩٣٠.
- الاتفاقية رقم ٤٥ بشأن استخدام المرأة للعمل تحت سطح الارض في المناجم بمختلف انواعها لعام ١٩٣٥.
- الاتفاقية رقم ٨١ بشأن تفتيش العمل في الصناعة والتجارة لعام ١٩٤٧.
- الاتفاقية رقم ٨٩ العمل ليلاً (النساء) لعام ١٩٤٨.
- الاتفاقية رقم ٩٠ بشأن عمل الاحداث ليلا في الصناعة - مراجعة لعام ١٩٤٨.
- الاتفاقية رقم ١٠٠ بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية لعام ١٩٥١.
- الاتفاقية رقم ١٠٥ بشأن الغاء العمل الجبري لعام ١٩٥٧.
- الاتفاقية رقم ١٠٦ الراحة الاسبوعية في التجارة والمكاتب لعام ١٩٥٧.
- الاتفاقية رقم ١١١ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة لعام ١٩٥٨.
- الاتفاقية رقم ١٢٣ بشأن الحد الأدنى للسن الاستخدام تحت سطح الارض في المناجم لعام ١٩٦٥.
- الاتفاقية رقم ١٧٤ بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى لعام ١٩٩٤.
- الاتفاقية رقم ١٨٢ بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، والإجراءات الفورية للقضاء عليها ، لعام ١٩٩٩.

- الاتفاقية رقم ١٣٨ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام لعام ١٩٧٣.
- الاتفاقية رقم (١٩) لعام ١٩٩٨ بشأن تفتيش العمل.

### الادارة المكلفة بمعايير العمل الدولية والعربية:

- يوجد في الادارة العامة للمنظمات الدولية قسم يعنى بملف معايير العمل الدولية والعربية.
- تقوم بدراسة ما يرد من منظمة العمل الدولية والعربية من ملاحظات وطلبات حول الاتفاقيات المصادق عليها وغير المصادق عليها. ويوجد به ثلاث قانونيين.

### التعاون مع جهات أخرى بشأن معايير العمل الدولية والعربية:

- الجهات الداخلية (منظومة العمل) المؤسسة العامة للتأمينات الاجتماعية المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني، صندوق الموارد البشرية، الادارة العامة للشؤون القانونية وكالة التفتيش وتطوير بيئة العمل، وكالة خدمة العملاء، وكالة السياسات العمالية.
- الجهات الخارجية يتم التواصل مع الجهات الخارجية بحسب موضوع الاتفاقية والنصوص الوارد فيها على سبيل المثال: (وزارة الخارجية، وزارة الداخلية، هيئة حقوق الانسان ، وزارة الشؤون الاجتماعية).
- يتم التعاون مع هذه الجهات من خلال المراسلات الرسمية والاجتماعات الثنائية وكذلك من خلال عقد ورش العمل.





## تأثير معايير العمل الدولية والعربية على التشريع الوطني:

المملكة راعت المعايير الدولية والعربية في تشريعها لنظام العمل ومثالاً على ذلك:

- فإن الاتفاقية رقم ١٣٨ بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام قد نصت على ان يكون سن الاستخدام هو سن انتهاء الدراسة النظامية والا يقل بكل حال من الاحوال عن ١٥ سنة واذا نظرنا لنظام العمل المادة الثانية منه نجده قد عرف الحدث بانه (الشخص الذي اتم الخامسة عشر من عمره ولم يبلغ الثامنة عشر) مما يفضي الى ان سن العمل في المملكة ١٨ سنة ، وفيما يخص عمل الاحداث فإن هناك قرار لمعالي الوزير ينظم الاعمال التي لا يجوز العمل بها وساعات العمل ايضاً مما يتوافق مع قدرات الحدث البدنية والذهنية.

- اتفاقية ١٨٢ لحظر اسوا اشكال عمل الاطفال التي صادقت عليها المملكة، ساهمت بشكل ملموس في الحد من استغلال الاطفال في التسول والاستغلال الجنسي.

## الصعوبات في الايفاء بالالتزامات المترتبة عن المعايير:

- إن حكومة المملكة العربية السعودية تنظر بصفة الاهتمام إلي جميع الاتفاقيات العربية والدولية ولا يعني عدم التصديق على

بعض الاتفاقيات أنها لا تأخذها بعين الاعتبار بل تسعى قدر الإمكان على العمل بروح تلك الاتفاقيات أو التوصيات و الاستفادة منها.

- مجلس الوزراء وهي السلطة المختصة بالتصديق على الاتفاقية من عدمه. ولا توجد صعوبات بعرض معايير العمل الدولية والعربية على السلطة المختصة بالتصديق.

- لا توجد صعوبات محددة تعيق التصديق على أي اتفاقية دولية أو عربية، حيث يوضع في الاعتبار ملائمة الاتفاقية ومناسبتها وتماشيتها مع التشريعات الوطنية.

### الصعوبات في الإيفاء بالالتزامات المترتبة عن المعايير:

- إن عدم انسجام نصوص بعض الاتفاقيات مع نصوص الأنظمة المعمول بها أو التوجهات الوطنية أو السياسة الوطنية تعيق التصديق على تلك الاتفاقيات مع حرص حكومة المملكة على تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال بيئة العمل الوطنية والمتوافقة مع جوهر (روح) الاتفاقيات التي لم يتم المصادقة عليها.

- لا توجد صعوبات تحول دون ارسال التقارير، المملكة العربية السعودية ملتزمة بالرد كل التقارير التي ترد سواء من منظمة العمل الدولية او منظمة العمل العربية.

- كما أن المملكة ملتزمة بالرد على الملاحظات والطلبات التي ترد من لجنة الخبراء القانونيين سواء بمنظمة العمل الدولية أو العربية.

### المشاورات الثلاثية:

يتم التشاور المستمر مع فريقَي أصحاب الأعمال والعمال في المملكة وإطلاعهم على كافة الإجراءات المتخذة فيما يتعلق باتفاقيات العمل أو التوصيات الصادرة عن منظمتي العمل العربية والدولية في حينه وفقا لدستور تلك المنظمات. كما يتم التنسيق مع اصحاب الاعمال والعمال بشأن التقارير المرسلة لمنظمة العمل الدولية والعربية.

\* \* \*



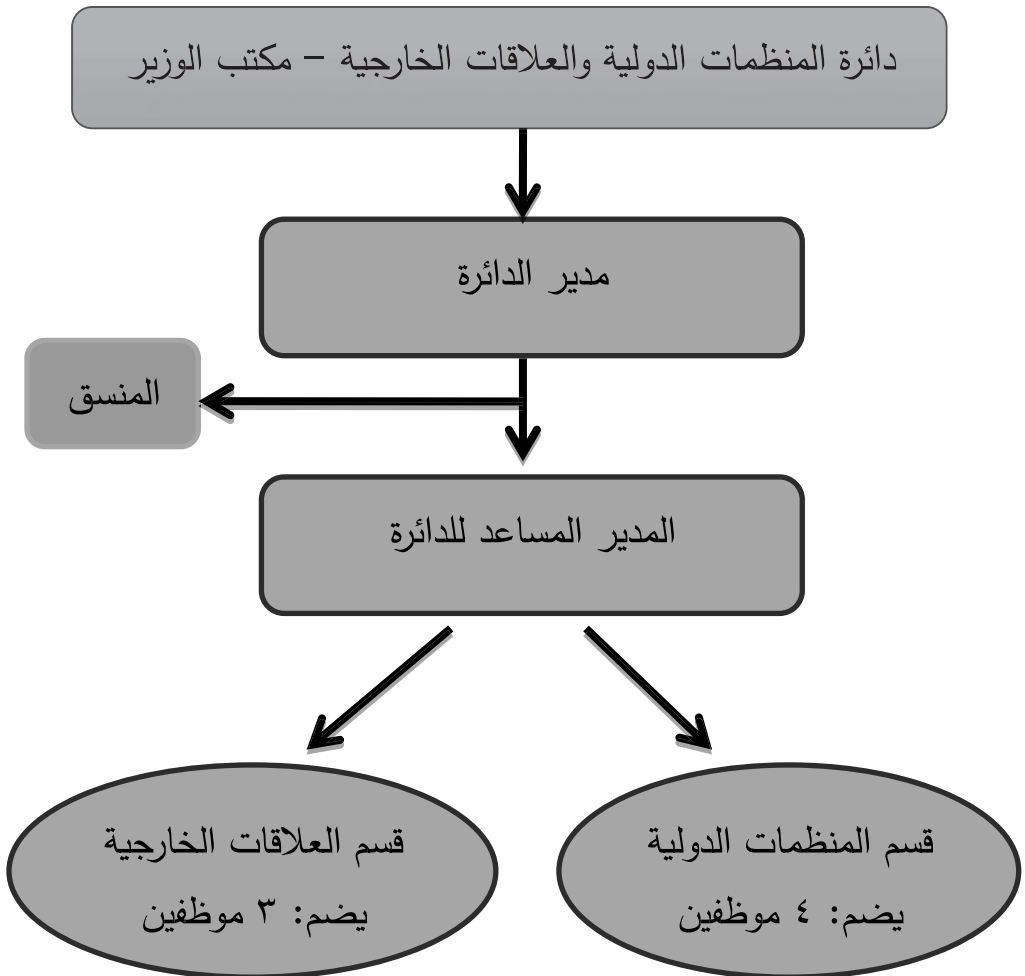
وزارة القوى العاملة

سلطنة عمان



وزارة القوى العاملة  
سلطنة عمان

الإدارة المكلفة بمعايير العمل الدولية والعربية:



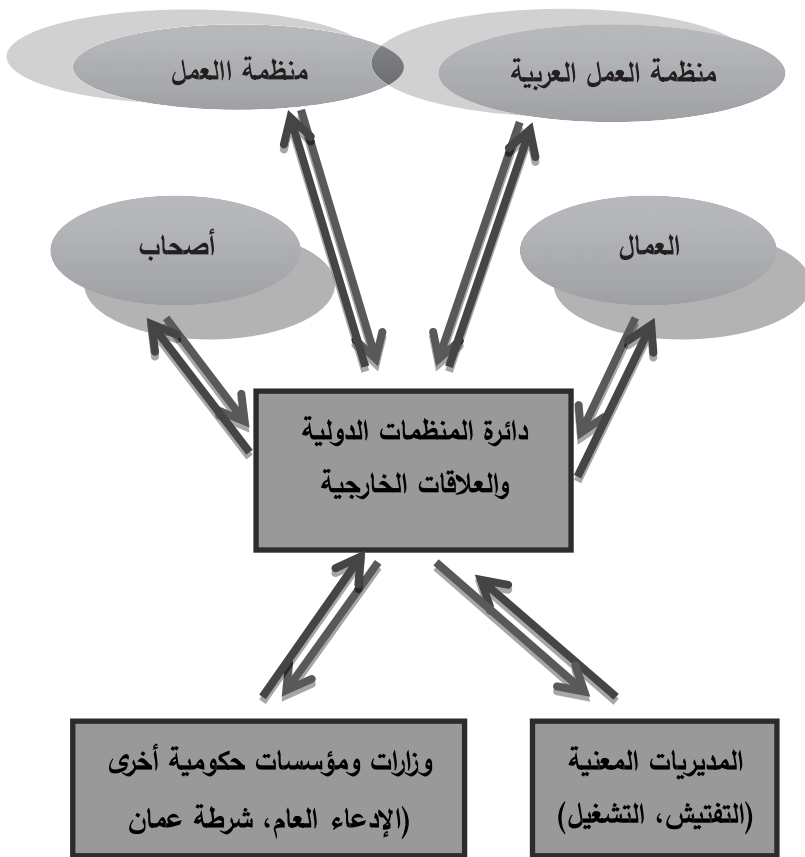
➤ أهم اختصاصات دائرة المنظمات الدولية والعلاقات الخارجية:

الإعداد والتنسيق والمشاركة في المؤتمرات الإقليمية والدولية ذات الصلة بعمل الوزارة ومتابعة تنفيذ قراراتها وتوصياتها.

دراسة الاتفاقيات العربية والدولية ومتابعة إجراءات التصديق عليها بعد التنسيق مع الجهات المختصة.

تلقي تقارير المنظمات الدولية والعربية وطلباتها وإعداد الرد عليها بعد مراجعة الجهات المختصة بالوزارة.

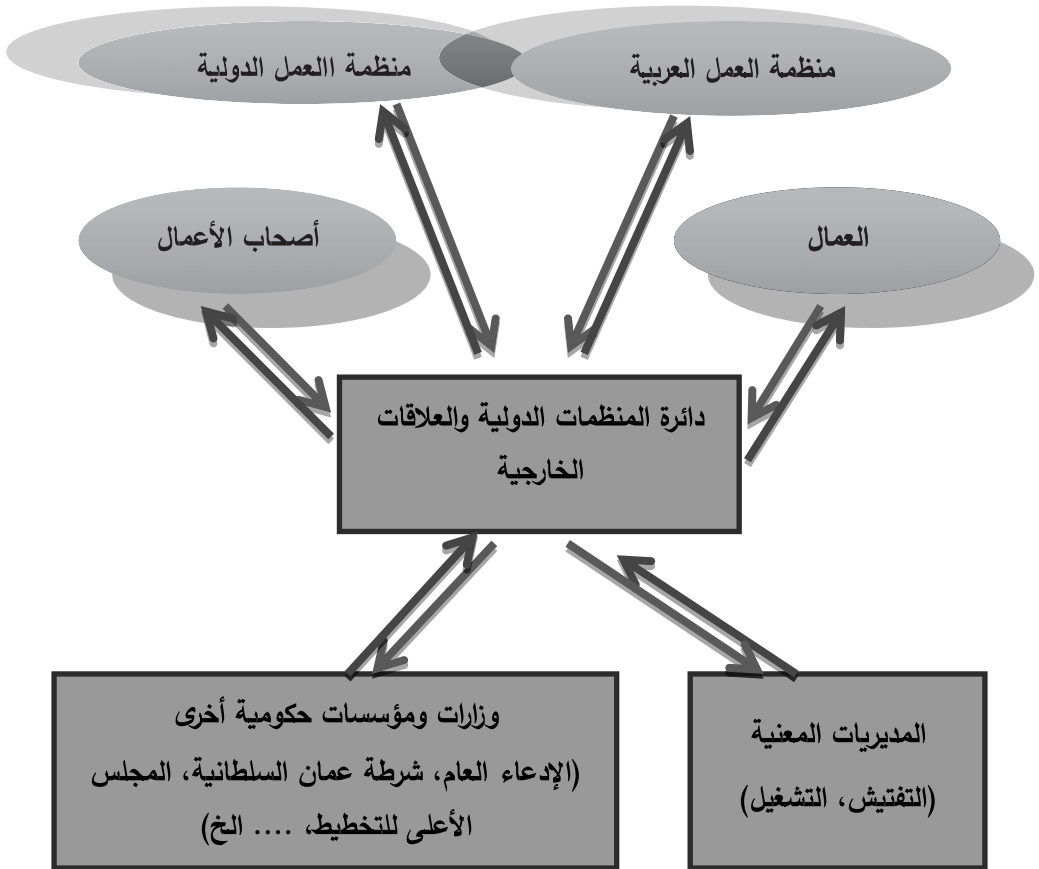
التعاون مع جهات أخرى بشأن معايير العمل الدولية والعربية:





➤ أهم اختصاصات دائرة المنظمات الدولية والعلاقات الخارجية:  
الإعداد والتنسيق والمشاركة في المؤتمرات الإقليمية والدولية ذات الصلة بعمل الوزارة ومتابعة تنفيذ قراراتها وتوصياتها.  
دراسة الاتفاقيات العربية والدولية ومتابعة إجراءات التصديق عليها بعد التنسيق مع الجهات المختصة.  
تلقي تقارير المنظمات الدولية والعربية وطلباتها وإعداد الرد عليها بعد مراجعة الجهات المختصة بالوزارة.

التعاون مع جهات أخرى بشأن معايير العمل الدولية والعربية:



## تأثير معايير العمل على التشريع الوطني:

قامت الوزارة في الآونة الأخيرة بتطوير جملة من القوانين والأنظمة بهدف تطوير سوق العمل بما يتماشى مع الاحتياجات الوطنية ومعايير العمل الدولية وهي كالتالي:

### أولاً: القوانين ذات العلاقة بالتوظيف وحقوق القوى العاملة:

١. قرار وزاري رقم (٢٠١١/٣٢٢) بشأن اللائحة التنظيمية لتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الخاضعة لقانون العمل.
٢. قرار وزاري رقم (٢٠١١/٦٥٧) بشأن تنظيم الإجازة الطارئة بمنشآت القطاع الخاص لمدة (٦) أيام بأجر شامل.
٣. قرار وزاري رقم (٢٠١١/٦٥٦) بشأن الأحوال والأعمال والمناسبات التي يجوز تشغيل النساء فيها ليلاً وشروط التشغيل.
٤. قرار وزاري رقم (٢٠١٣/٥٤١) بشأن تحديد الحد الأدنى للعلاوة الدورية للعاملين بالقطاع الخاص بـ (٣%) من الأجر الأساسي يستحق في الأول من يناير من كل عام.
٥. قرار وزاري رقم (٢٠١٣/١١١): تشكيل لجنة إشرافية لمتابعة تنفيذ الربط الإلكتروني بين وزارة القوى العاملة والبنك المركزي لإعداد نظام متكامل يضمن استلام القوى العاملة في القطاع الخاص لأجورهم وإعداد الخطط اللازمة لبدء تنفيذه.
٦. قرار وزاري رقم (٢٠١٣/٥٢٠) بشأن العمل الجزئي بالقطاع الخاص حيث شمل على الشروط التي يجوز لصاحب العمل تشغيل العامل بعض الوقت فيها والأنشطة المصرح التشغيل بها لبعض الوقت وشروط عقد العمل لبعض الوقت.

## ثانياً: القوانين ذات العلاقة بالحوار الاجتماعي والتنظيم النقابي:

١. قرار وزاري رقم (٢٠١٣/١٨٩) بشأن تنظيم المفاوضة الجماعية والإضراب السلمي والإغلاق بحيث تتولى الوزارة خلال (٧) أيام عمل من تاريخ استلام الطلب إحالته إلى اللجنة التي يصدر بتشكيلها قرار من الوزير بحيث تتولى اللجنة تيسير إجراء التفاوض بين أطراف النزاع وإسداء المشورة لهم.

٢. قرار وزاري رقم (٢٠١٣/٥٧٠) بشأن نظام تشكيل وعمل وتسجيل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان، حيث شمل على تعاريف وقوانين وصلاحيات الاتحاد العام للعمال.

٣. القرار الوزاري رقم (٢٠١٤/٧٢) بتاريخ ٣١ مارس ٢٠١٤م بإعادة تشكيل لجنة الحوار الاجتماعي تضم ممثلين عن أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة - أصحاب الأعمال العمال) بهدف تحقيق الآتي:

- النظر ودراسة المقترحات التي من شأنها المساهمة في تنظيم سوق العمل.
- تعزيز وتقوية علاقات العمل بين أطراف الإنتاج.

- دراسة المستجدات في معايير العمل العربية والدولية للاستفادة منها في تعزيز الحوار الاجتماعي بما يخدم علاقات العمل بين أطراف الإنتاج.
- التعاون المشترك لتوجيه جهود الشركاء الاجتماعيين في سوق العمل من اجل تحقيق زيادة الإنتاج وتعزيز التنافسية وتحقيق التوازن والانسجام بين مصالح العاملين وأصحاب الأعمال على نحو يعزز الجهد الوطني لبلوغ التنمية الشاملة والمستدامة.

**الصعوبات في الإيفاء بالالتزامات المترتبة عن معايير العمل الدولية والعربية:**

❖ لا توجد صعوبات تذكر بعرض الاتفاقيات الدولية والعربية على السلطات المختصة في السلطنة.

❖ تكمن الصعوبات بعدم تطابق القوانين المحلية في أغلب الأحيان مع معايير العمل الدولية والعربية، وفي أحيان يوجد لبس في تفسير بعض مواد الاتفاقيات.

**المشاورات الثلاثية:**

١. تم في عام ٢٠١٢م تشكيل لجنة للحوار الاجتماعي تضم ممثلين عن أطراف الإنتاج الثلاثة (الحكومة - أصحاب الأعمال - العمال)، وفي العام ٢٠١٤م تم إعادة تشكيلها بالقرار الوزاري رقم (٧٢/٢٠١٤).

٢. تم في عام ٢٠١٤م بإعادة تشكيل لجنة السلامة والصحة المهنية بالقرار الوزاري رقم (١٥٧/٢٠١٤) برئاسة سعادة وكيل وزارة القوى العاملة لشؤون العمل وعضوية العديد من الجهات من ضمنها أطراف الإنتاج الثلاثة.

٣. تم في عام ٢٠١٠م التوقيع بين أطراف الإنتاج الثلاثة في السلطنة (وزارة القوى العاملة، غرفة تجارة وصناعة عُمان، الاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان) على مذكرة تفاهم مع منظمة العمل الدولية لتنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للعمل اللائق في السلطنة، وفي العام ٢٠١٤م تم تجديد هذه المذكرة ولمدة عاميين.

\* \* \*



**وزارة التنمية الإدارية والعمل  
والشؤون الاجتماعية  
دولة قطر**





## وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية دولة قطر

سوف نقوم في هذا العرض ببيان ما قامت به دولة قطر لتعزيز قدرات الكوادر المعنية بتطبيق معايير العمل الدولية والعربية، وعلى الأخص ما قامت به حيال الموضوعات محل النقاش بورشة العمل

لقد شهدت دولة قطر طوال الخمسة عشر عاماً الماضية معدلات نمو غير مسبوق على صعيد الطفرة العمرانية والبنية التحتية، توجت بشرف تنظيم كأس العالم لكرة القدم ٢٠٢٢، وكان لازماً على حكومة دولة قطر أن تواكب هذا النمو بتطور مماثل في بنيتها التشريعية، وفرض قوانين متعلقة بحقوق العمالة الوافدة للدولة.

إن العمال الوافدون إلى دولة قطر يشكلون وأسرهم معظم سكان الدولة، مما يشكل تحدياً كبيراً، حيث تحرص الدولة على إرساء أسس العدل والمساواة وكفالة الأمن والاستقرار وتكافؤ الفرص بين العاملين بها، مستلهمة في ذلك نصوص الدستور الدائم الصادر عام ٢٠٠٤، ونصوص قانون العمل والتشريعات المتعلقة بحقوق العمال الوافدين، والتدابير التي تم اتخاذها في هذا الشأن، وفي إطار معايير منظمة العمل الدولية من أجل تحقيق الرعاية والحماية للعمالة الوافدة، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتوفير وسائل العيش الكريم والسكن المريح وخدمات التعليم والصحة والخدمات الضرورية الأخرى. المادة (٣٠) من الدستور الدائم لدولة قطر تنص على أن "العلاقة بين العمال وأرباب العمل أساسها العدالة الاجتماعية وينظمها

القانون."، كما نصت المادة (٣٥) على أن "الناس متساوون أمام القانون. لا تمييز بينهم في ذلك بسبب الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين."

تنص المادة (٤٣) من قانون العمل الصادر بالقانون رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤، على أنه "يعتبر باطلاً كل شرط يرد في عقد العمل، ولو كان العقد سابقاً على تاريخ العمل بهذا القانون، إذا تضمن تعهداً من العامل بأن يعمل مدى حياته عند صاحب العمل، أو أن يكف مدى حياته عن مزاوله أية حرفة أو مهنة يمكن مزاولتها بعد تركه العمل".

وتنص المادة (٤٥) من قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤ على عدم تكليف العامل بأداء غير العمل المتفق عليه.

وتتعامل دولة قطر بجدية مع الإشكالات التي ترافق وجود العمالة خاصة في ظل زيادة المشاريع الإنمائية، وتزايد الطلب على اليد العاملة. وتدرك أنه على الرغم من كافة الجهود التي بُذلت ولا تزال تبذل لحماية الحق في العمل فإنه يمكن أن تقع حالات لاستغلال العمال، وتقوم الدولة حيالها باتخاذ كافة التدابير اللازمة لحماية حقوق العمال من خلال توفير الأطر التشريعية المانعة لهذه الممارسات، وكذلك تيسير الإجراءات التي تضمن الوصول إلى العدالة، والتي يتم ترقيتها وتعزيزها بشكل مستمر من حيث الكم والنوع.

ومن هنا لا بد أن تُلاحظ التطورات التشريعية الأخيرة الخاصة بحماية الأجور وتنظيم دخول وإقامة الوافدين، كتطورات إيجابية تهدف إلى احترام وتعزيز الحق في العمل. إضافة إلى القرارات التنفيذية الخاصة باشتراطات السكن المناسب ومراقبة الأجور، وافتتاح مدن عمالية نموذجية بمعدل إنفاق مرتفع.

إن دولة قطر تبذل كافة الجهود اللازمة، سواء على مستوى التشريعات أو الممارسة العملية لمكافحة كافة أشكال الاتجار بالبشر والعمل الجبري، وتكفل الدولة حرية العامل في التعاقد، وحرية في ترك العمل في أي وقت وعدم إجباره على العمل دون رغبته، وفقاً لأحكام المادة (٣٢٢) منه والتي نصت على أن : " يعاقب بالحبس مدة لا تجاوز ستة أشهر، سيما وأن العمل الجبري معاقب عليه بموجب قانون العقوبات رقم (١١) لسنة ٢٠٠٤، وبالغرامة التي لا تزيد على ثلاثة ألف ريال، أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من سخر أو أكره إنساناً على العمل سواء بأجر أو بدون أجر". وتكون العقوبة الحبس ثلاثة سنوات والغرامة التي لا تزيد عن عشرة آلاف ريال إذا كان المجني عليه لم يبلغ السادسة عشر من عمره .

كما صدر القانون رقم (١٥) لسنة ٢٠١١ بشأن مكافحة الاتجار بالبشر الذي اندرجت فيه (السخرة والعمل القسري) ضمن أفعال الاتجار بالبشر، وذلك إلى جانب الاسترقاق أو الممارسات الشبيهة بالرق أو الاستعباد، واستغلال الأطفال والنساء لأغراض الدعارة والمتاجرة بالأعضاء البشرية وغيرها. علماً بأن هذا القانون يتضمن عقوبات رادعة على أفعال الاتجار بالبشر تتدرج بين الحبس والغرامة.

وقد صادقت دولة قطر في عام ١٩٩٨ على الاتفاقية الدولية رقم (٢٩) بشأن العمل الجبري لعام ١٩٣٠، كما صادقت في عام ٢٠٠٧ على الاتفاقية الدولية رقم (١٠٥) بشأن إلغاء العمل الجبري لعام ١٩٥٧م.

وتقوم الدولة بإعداد التقارير المطلوبة إلى لجنة الخبراء نتيجة للتصديق على الاتفاقية، وذلك بشكل دوري بموجب المادة ال ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية.

## أولاً: الإدارة المعنية بمعايير العمل الدولية والعربية:

صدر قرار سمو أمير دولة قطر رقم (٦) لسنة ٢٠١٦ بالهيكل التنظيمي لوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية، حيث نصت المادة (٢) من القرار على اختصاص إدارة التعاون الدولي بالآتي:

- ١- إعداد أوراق العمل المتعلقة بالمؤتمرات والندوات والاجتماعات المحلية والإقليمية والدولية فيما يخص نشاط الوزارة، بالتنسيق مع الجهات المعنية.
- ٢- الإعداد لحضور المؤتمرات والاجتماعات التي تعقدها المنظمات والهيئات الإقليمية والدولية المختصة بقضايا الوزارة، التي تشارك الدولة في عضويتها.
- ٣- إعداد التقارير والردود التي تطلبها المنظمات والهيئات الإقليمية والدولية فيما يخص نشاط الوزارة، بالتنسيق مع الإدارات المختصة.
- ٤- دراسة ومتابعة تنفيذ توصيات المنظمات والهيئات الإقليمية والدولية، بالتنسيق مع الجهات المختصة بالدولة.

وقد أُنشئت هذه الإدارة في مطلع العام الجاري، لتكون هي المعنية بالرد على جميع تقارير المنظمات الدولية والإقليمية، بشأن الانتهاكات للاتفاقيات الدولية التي صدقت عليها الدولة فيما يتعلق باختصاص الوزارة، ومن ضمنها تقارير لجنة الخبراء القانونيين بمنظمة العمل الدولية.

ويعمل بهذه الإدارة عدد ١٧ موظفاً ما بين (استشاري وخبير وأخصائي وباحث)

## ثانياً: التعاون مع جهات أخرى بشأن معايير العمل الدولية والعربية:

تتولى إدارة التعاون الدولي التنسيق مع باقي الإدارات المعنية بوزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية فيما يتعلق بمعايير العمل الدولية والعربية، وأيضاً مع بعض الجهات الأخرى داخل الدولة.

حيث تتعاون الإدارة مع إدارات تفتيش العمل وعلاقات العمل وإدارة الاستخدام ولجنة الاستقدام وإدارة التخطيط والجودة، من أجل الحصول على الاستفسارات والبيانات اللازمة لإعداد الردود على تقارير لجنة الخبراء.

كما تتعاون الوزارة مع اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان وإدارة حقوق الإنسان بوزارة الداخلية وإدارة حقوق الإنسان بوزارة الخارجية، وكذلك مع ممثلي العمال (شركة قطر للبترول) وممثلي أصحاب العمل (غرفة تجارة وصناعة قطر).

وبعد ورود جميع هذه الاستفسارات والبيانات تتولى الإدارة إعداد رد دولة قطر على تقرير لجنة الخبراء، والطلبات المباشرة بمنظمة العمل الدولية، وذلك نظراً لما تضمه الإدارة من خبرات قانونية وتنظيمية متميزة في مجال المنظمات والاتفاقيات الدولية.

وبالنسبة لمستوى التعاون والتنسيق بين إدارة التعاون الدولي وباقي هذه الإدارات والجهات، فهو على أعلى مستوى من التعاون لكونه يتعلق بالإخراج النهائي لوجهة نظر الدولة الرسمية بشأن ما يرد بتقرير لجنة الخبراء.

ويتم التعاون والتنسيق المشار إليه عن طريق المراسلات المتبادلة والاجتماعات الدورية، وتحديث البيانات والإحصائيات شهرياً.

وعند إعداد الإدارة لمسودة الرد على لجنة الخبراء، يتم أخذ رأي جميع الجهات ذات الصلة، ثم يرفع إلى سعادة الوزير في صورته النهائية قبل تقديمه رسمياً.

### ثالثاً: تأثير معايير العمل الدولية والعربية على التشريع الوطني:

بالقطع وردت العديد من التعديلات على التشريعات الوطنية، وفاءً للالتزامات دولية تتعلق بمعايير العمل الدولية، خاصة فيما يتعلق بالاتفاقية رقم (٢٩)، ١٩٣٠، والخاصة باتفاقية العمل الجبري، وكذلك الاتفاقية رقم (٨١)، ١٩٥٧، والخاصة بتفتيش العمل.

#### ١. إصدار القانون رقم (٢١) لسنة ٢٠١٥ بتنظيم دخول وخروج الوافدين وإقامتهم:

هذا القانون ألغى بشكل قاطع نظام الكفالة، وليس مجرد تعديله أو تحديثه أو تطويره، وقد نُشر القانون بتاريخ ٢٠١٥/١٢/١٣ في العدد (١٩) لسنة ٢٠١٥ من الجريدة الرسمية، حيث تحدد بدء تطبيقه فعلياً بعد سنة من تاريخ نشره وأُرسلت نسخة منه إلى منظمة العمل الدولية بتاريخ ٢٠١٦/١/٤.

٢. إصدار القانون رقم (١) لسنة ٢٠١٥ بتعديل بعض أحكام قانون العمل (نظام حماية الأجور):

لقد صدر القانون رقم ١ لسنة ٢٠١٥ بتعديل بعض أحكام قانون العمل رقم ١٤ لسنة ٢٠٠٤، متضمنا التعديلات التشريعية اللازمة للبدء بتطبيق "نظام حماية الأجور للعاملين الخاضعين لقانون العمل".

وصدر القرار الوزاري رقم ٤ لسنة ٢٠١٥ المتضمن ضوابط نظام حماية الأجور للعاملين الخاضعين لقانون العمل، الذي يلزم أصحاب العمل بتحويل الأجور، خلال سبعة أيام من تاريخ استحقاقها، إلى المؤسسات المالية.

وقد أعطى القرار للوزير في حال حدوث مخالفات لهذا النظام سلطة وقف منح أي تصاريح عمل جديدة ، أو وقف جميع معاملات صاحب العمل المخالف لهذا القرار لدى الوزارة، فيما عدا التصديق على عقود العمال، حتى لا تمس الإجراءات المتخذة ضد صاحب العمل المخالف بمصلحة العامل .

ويضمن هذا النظام، الرقابة التامة على تحويل أجور جميع العاملين الخاضعين لقانون العمل إلى حساباتهم في المؤسسات المالية، وضبط المخالفين للقرار. وقد تتجاوز عقوبة صاحب العمل المخالف مجرد وقف التعامل مع المنشآت، لتصل العقوبة إلى الحبس والغرامة، أو بإحدى العقوبتين كما تنص المادة رقم (١٤٥) مكرر من قانون العمل وتعديلاته.

رابعاً: الصعوبات في الوفاء بالالتزامات المترتبة على معايير العمل:

#### ١. بالنسبة للصعوبات ذات الصبغة الإدارية:

لا توجد صعوبات تذكر من جهة الموارد البشرية والمادية لممارسة المهام الخاصة بمعايير العمل، أو من جهة تدريب الكفاءات، أو من جهة التعاون والتنسيق مع الجهات ذات الصلة.

#### ٢. بالنسبة للصعوبات المتعلقة بالعرض على السلطة المختصة بالتصديق:

لتوافق القانون والممارسة مع معايير العمل الدولية، قد نكون في حاجة لتعديل تشريعي وفقاً للإجراءات الدستورية المتبعة بشأن الأدوات التشريعية، والتي تنتهي بالتصديق على القانون من قبل مجلس الوزراء ومجلس الشورى (السلطة المختصة في مفهوم المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية).

وفي كل الأحوال لا توجد أي صعوبات متعلقة بالعرض على السلطة المختصة بالتصديق، حيث تولي الدولة اهتماماً كبيراً بقضية العمالة الوافدة، وتوافق التشريعات والقرارات اللاحقة لمعايير العمل الدولية والعربية والاتفاقيات المصدق عليها.



٣. بالنسبة للصعوبات المتعلقة بالتصديق على اتفاقيات العمل الدولية والعربية:

أسباب قلة الاتفاقيات الدولية والعربية المصدق عليها، إنما ترجع إلى ظروف كل دولة الاجتماعية والاقتصادية والعرف العام لديها.

٤. بالنسبة لصعوبات إرسال التقارير حول الاتفاقيات المصدق عليها وغير المصدق عليها:

لا توجد أي صعوبات تذكر في إرسال التقارير، حيث أنها ترسل للوفد الدائم فور اعتماد التقرير.

٥. الصعوبات المتعلقة بالرد على ملاحظات لجنة الخبراء:

قد تكون هناك صعوبة في تحديث الإحصائيات والبيانات الرسمية، إلا أنه تم تجاوزها بالتعاون المثمر مع كافة الجهات ذات الصلة، والتي ترسل البيانات والإحصائيات بصفة دورية.

**خامساً: المشاورات الثلاثية**

تسعى الوزارة دائماً للحوار مع جميع أطراف الانتاج الثلاثة، مما يحقق مزيداً من التعاون المثمر لحفظ الحقوق والواجبات بين العمال وأصحاب العمل.



## صدر من سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية

- العدد (١) : أوضاع مؤسسات الرعاية الاجتماعية ودورها في خدمة المجتمع العربي الخليجي، ديسمبر ١٩٨٣. "نافذ"
- العدد (٢) : تشريعات العمل في الدول العربية الخليجية "دراسة مقارنة"، يناير ١٩٨٤. "نافذ"
- العدد (٣) : رعاية الأحداث الجانحين بالدول العربية الخليجية، يوليو ١٩٨٤. "نافذ"
- العدد (٤) : نحو استخدام أمثل للقوي العاملة الوطنية بالدول العربية الخليجية، يناير ١٩٨٥. "نافذ"
- العدد (٥) : دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي "الأبحاث الفائزة في المسابقة الأولى للبحث الاجتماعي"، يوليو ١٩٨٥. "نافذ"
- العدد (٦) : حول واقع إحصاءات القوي العاملة الوطنية - المفاهيم - الأجهزة - التطوير، يناير ١٩٨٦. "نافذ"
- العدد (٧) : الشباب العربي في الخليج ومشكلاته المعاصرة "دراسات مختارة" يونيو ١٩٨٦. "نافذ"
- العدد (٨) : واقع معدلات إنتاجية العمل ووسائل تطويرها، يناير ١٩٨٧. "نافذ"
- العدد (٩) : قضايا من واقع المجتمع العربي في الخليج "تأخر سن الزواج والمهور - الفراغ - المخدرات" "الأبحاث الفائزة في المسابقة الثانية للبحث الاجتماعي"، مارس ١٩٨٧. "نافذ"

- العدد (١٠): ظاهرة المربيّات الأجنبيّات "الأسباب والآثار"، أغسطس ١٩٨٧. "نافذ"
- العدد (١١): العمل الاجتماعي التطوعي في الدول العربية الخليجية - مقوماته - دوره - أبعاده، يناير ١٩٨٨. "نافذ"
- العدد (١٢): الحركة التعاونية في الخليج العربي "الواقع والآفاق"، يونيو ١٩٨٨. "نافذ"
- العدد (١٣): إحصاءات العمل وأهمية النهوض بها في أقطار الخليج العربية، مايو ١٩٨٩.
- العدد (١٤): دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي " الأبحاث الفائزة في المسابقة الثالثة للبحث الاجتماعي" الجزء الثالث، أكتوبر ١٩٨٩.
- العدد (١٥): مظلة التأمينات الاجتماعية في أقطار الخليج العربية، يناير ١٩٩٠.
- العدد (١٦): القيم والتحوّلات الاجتماعية المعاصرة "دراسة في الإرشاد الاجتماعي في أقطار الخليج العربية" أغسطس ١٩٩٠.
- العدد (١٧): الإعاقة ورعاية المعاقين في أقطار الخليج العربية، أبريل ١٩٩١.
- العدد (١٨): رعاية المسنين في المجتمعات المعاصرة "قضايا واتجاهات"، يناير ١٩٩٢.
- العدد (١٩): السلامة والصحة المهنية ودورها في حماية الموارد البشرية، أبريل ١٩٩٢.
- العدد (٢٠): أزمة الخليج.. البعد الآخر - الآثار والتداعيات الاجتماعية، أغسطس ١٩٩٢.
- العدد (٢١): التصنيف والتوصيف المهني ودوره في تخطيط وتنمية الموارد البشرية، فبراير ١٩٩٣.

- العدد (٢٢): دراسات وقضايا من المجتمع العربي الخليجي " الأبحاث الفائزة في المسابقة الرابعة للبحث الاجتماعي" الجزء الرابع، يوليو ١٩٩٣.
- العدد (٢٣): واقع وأهمية تفتيش العمل بين التشريع والممارسة، أكتوبر ١٩٩٣.
- العدد (٢٤): رعاية الطفولة.. تعزيز مسؤوليات الأسرة وتنظيم دور المؤسسات، يناير ١٩٩٤.
- العدد (٢٥): التنشئة الاجتماعية بين تأثير وسائل الإعلام الحديثة ودور الأسرة، مارس ١٩٩٤.
- العدد (٢٦): واقع ومتطلبات التثقيف والتدريب والتعليم والإعلام التعاوني، يونيو ١٩٩٤.
- العدد (٢٧): التخطيط الاجتماعي لرصد وتلبية احتياجات الأسرة بين الأسس العلمية والتطبيقات العملية، سبتمبر ١٩٩٤.
- العدد (٢٨): دعم دور الأسرة في مجتمع متغير - عدد خاص بمناسبة اختتام فعاليات السنة الدولية للأسرة، ديسمبر ١٩٩٤.
- العدد (٢٩): تطوير إنتاجية العمل وزيادة معدلاتها - المفاهيم والقياس والمؤشرات، يونيو ١٩٩٥.
- العدد (٣٠): اختبار قياس المهارات المعيارية للمهن ودورها في تنظيم وتنمية القوي العاملة الوطنية، ديسمبر ١٩٩٥.
- العدد (٣١): الرعاية الأسرية للطفل المعاق، يونيو ١٩٩٦.
- العدد (٣٢): نحو لغة مهنية موحدة في إطار العمل الخليجي المشترك، ديسمبر ١٩٩٦.

- العدد (٣٣): وسائل تطوير السلامة والصحة المهنية في ضوء المتغيرات والمستجدات الحديثة، مارس ١٩٩٧.
- العدد (٣٤): رعاية الطفولة من أجل القرن الحادي والعشرين، سبتمبر ١٩٩٧.
- العدد (٣٥): نظم معلومات سوق العمل في إطار التشغيل وتنمية الموارد البشرية، يونيو ١٩٩٨.
- العدد (٣٦): الأسرة والمدينة والتحويلات الاجتماعية بين التنمية والتحديث، نوفمبر ١٩٩٨.
- العدد (٣٧): كبار السن.. عطاء بلا حدود - دور للرعاية.. ودور للتواصل والمشاركة، مايو ١٩٩٩.
- العدد (٣٨): التخطيط الاجتماعي لرصد وتلبية احتياجات كبار السن... مبادئ وموجهات، سبتمبر ١٩٩٩.
- العدد (٣٩): قضايا المسنين بين متطلبات العصر ومسؤوليات المجتمع، نوفمبر ١٩٩٩.
- العدد (٤٠): نظم وتشريعات التأمينات الاجتماعية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية "دراسة مقارنة" نوفمبر ٢٠٠٢.
- العدد (٤١): تقييم فاعلية مشروعات الأسرة في دول مجلس التعاون، أغسطس ٢٠٠٤.
- العدد (٤٢): الأطفال مجهولو الهوية في دول مجلس التعاون الإشكاليات وطرق التعامل والعلاج، يناير ٢٠٠٥م.
- العدد (٤٣): المجتمع المدني في دول مجلس التعاون - مفاهيمه ومؤسسات وأدواره المنتظرة، يوليو ٢٠٠٦م.
- العدد (٤٤): دليل رعاية الأحداث الجانحين في دول مجلس التعاون، يونيو ٢٠٠٥م.

- العدد (٤٥): تطوير السياسات الاجتماعية القطاعية في ظل العولمة (مقاربة اجتماعية لوزارات الشؤون والتنمية الاجتماعية في دول مجلس التعاون)، نوفمبر ٢٠٠٦ م.
- العدد (٤٦): الشراكة الاجتماعية ومسؤولية الجمعيات الأهلية في التنمية بدول مجلس التعاون - دراسة تحليلية ميدانية، يناير ٢٠٠٨ م.
- العدد (٤٧): الفقر وآثاره الاجتماعية وبرامج وآليات مكافحته في دول مجلس التعاون، أبريل ٢٠٠٨ م.
- العدد (٤٨): تمكين المرأة وسبل تدعيم مشاركتها في التنمية بدول مجلس التعاون، يونيو ٢٠٠٨ م.
- العدد (٤٩): دليل استرشادي في فن الإدارة والإشراف على الجمعيات الأهلية التطوعية بدول مجلس التعاون الخليجي، أغسطس ٢٠٠٨ م.
- العدد (٥٠): الدراسة التحليلية لأحكام الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، سبتمبر ٢٠٠٨ م.
- العدد (٥١): الفقر ومقاييسه المختلفة - محاولة في توطيد الأهداف التنموية للألفية بدول مجلس التعاون الخليجي، يناير ٢٠٠٩ م.
- العدد (٥٢): تقييم قوانين الإعاقة في دول مجلس التعاون في ضوء الاتفاقية الدولية لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة - دراسة قانونية تحليلية، مايو ٢٠٠٩ م.
- العدد (٥٣): دراسة حماية الطفولة: قضاياها ومشكلاتها في دول مجلس التعاون، يوليو ٢٠٠٩ م.
- العدد (٥٤): تقييم واقع المراكز الاجتماعية وبرامجها في دول مجلس التعاون، أكتوبر ٢٠٠٩ م.
- العدد (٥٥): دراسة مشكلات توظيف الأشخاص ذوي الإعاقة وتمكينهم في دول مجلس التعاون، يناير ٢٠١٠ م.

- العدد (٥٦): دراسة المسؤولية الاجتماعية ودورها في التنمية بدول مجلس التعاون الخليجي، أبريل ٢٠١٠م.
- العدد (٥٧): دراسة الأحداث الجانحون ومشكلاتهم ومتطلبات التحديث والتطوير في دول مجلس التعاون، أغسطس ٢٠١٠م.
- العدد (٥٨): التنظيم القانوني لاستخدام عمال الخدمة المنزلية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أغسطس ٢٠١٠م.
- العدد (٥٩): التنظيم القانوني لدخول القوي العاملة الوافدة إلى دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، سبتمبر ٢٠١٠م.
- العدد (٦٠): قراءة تحليلية في أنظمة المساعدات والضمان الاجتماعي بدول مجلس التعاون، مايو ٢٠١١م.
- العدد (٦١): مشروعات الأسر المنتجة وكيفية تطويرها في دول مجلس التعاون، يونيو ٢٠١١م.
- العدد (٦٢): قوانين التعاونيات في دول مجلس التعاون (دراسة تحليلية قانونية مقارنة)، يوليو ٢٠١١م.
- العدد (٦٣): الإعلام الاجتماعي وتأثيراته على الناشئة في دول مجلس التعاون، أغسطس ٢٠١١م.
- العدد (٦٤): مفهوم وحقوق العمالة الوافدة المتعاقدة المؤقتة في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية في ضوء التطورات التشريعية والتنفيذية، سبتمبر ٢٠١١م.
- العدد (٦٥): التنظيم القانوني للوكالات الأهلية لاستقدام العمالة ووكالات تقديم العمالة للغير في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أكتوبر ٢٠١١م.



- العدد (٦٦): القانون الاسترشادي الموحد للضمان الاجتماعي مع دراسة تعريفية لأنظمة الضمان الاجتماعي النافذة في دول مجلس التعاون، سبتمبر ٢٠١١م.
- العدد (٦٧): واقع وأهمية الإرشاد الأسري ومتطلباته في دول مجلس التعاون، أكتوبر ٢٠١١م.
- العدد (٦٨): اتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة بين متطلبات التنفيذ والرصد الفعال، نوفمبر ٢٠١١م.
- العدد (٦٩): الحماية القانونية لكبار السن في دول مجلس التعاون، دراسة قانونية تحليلية مقارنة، مارس ٢٠١٢م.
- العدد (٧٠): نحو سياسة اجتماعية خليجية للأسرة من الرعاية إلى التمكين، يوليو ٢٠١٢م.
- العدد (٧١): تحديات السياسة الاجتماعية واحتياجاتها في مجلس وزراء الشؤون الاجتماعية الخليجي مقارنة تطبيقية، أغسطس ٢٠١٢م.
- العدد (٧٢): Concept and Rights of Expatriate Temporary-Contract Employment in GCC State in Light of Legislative and Executive Developments, January 2012
- العدد (٧٣): التعاونيات الخليجية "تاريخ ومستقبل"، سبتمبر ٢٠١٢م.
- العدد (٧٤): التنظيم القانوني في الجمعيات الأهلية في دول مجلس التعاون، أكتوبر ٢٠١٢م.
- العدد (٧٥): إدارة المخاطر الاجتماعية في دول مجلس التعاون الخليجي، أكتوبر ٢٠١٢م.

- العدد (٧٦): دراسة التعاونيات في دول مجلس التعاون: مجالاتها ومشكلاتها وأدوارها المستقبلية، مارس ٢٠١٣ م.
- العدد (٧٧): قضايا السياسات الاجتماعية الخليجية المفاهيم والمجالات والاشكاليات، أبريل ٢٠١٣ م.
- العدد (٧٨): دليل الستين اسئلة واجوبة في آليات الالتزام والرصد لاتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، مايو ٢٠١٣ م.
- العدد (٧٩): حماية كبار السن في عالم متغير، مايو ٢٠١٣ م.
- العدد (٨٠): إشكاليات السياسات الاجتماعية في إدارة المخاطر بدول مجلس التعاون الخليجي، يوليو ٢٠١٣ م.
- العدد (٨١): الإرشاد الأسري وتدريباته وبرامجه في دول مجلس التعاون الخليجي، أكتوبر ٢٠١٣ م.
- العدد (٨٢): تفتيش العمل ودوره في كفالة إنفاذ تشريعات العمل، يناير ٢٠١٤ م.
- العدد (٨٣): آفاق الحماية الاجتماعية في دول مجلس التعاون في ضوء التوصية الدولية رقم (٢٠٢)، فبراير ٢٠١٤ م.
- العدد (٨٤): قياس الإسهام الاقتصادي والاجتماعي للمنظمات الأهلية في دول مجلس التعاون، مارس ٢٠١٤ م.
- العدد (٨٥): الدليل الاسترشادي لمشروعات قوانين الجمعيات الأهلية التطوعية في دول مجلس التعاون، أبريل ٢٠١٤ م.
- العدد (٨٦): قوانين الأحداث الجانحين في دول مجلس التعاون، مايو ٢٠١٤ م.
- العدد (٨٧): التشبيك الالكتروني بين المنظمات الأهلية، يونيو ٢٠١٤ م.
- العدد (٨٨): التعامل مع الأيتام ومشكلاتهم ومتطلباتهم، يوليو ٢٠١٤ م.

- العدد (٨٩): مراجعة أدوار ومهام قطاع الرعاية الاجتماعية ومجالاتها وسياساتها، أغسطس ٢٠١٤م.
- العدد (٩٠): قضايا ومشكلات جودة الحياة لكبار السن، سبتمبر ٢٠١٤م
- العدد (٩١): مواجهة الظواهر والمشكلات الاجتماعية في دول مجلس التعاون، سبتمبر ٢٠١٤م.
- العدد (٩٢): التخطيط الاستراتيجي ومتطلباته الحديثة لإدارة المستقبل في دول مجلس التعاون، أكتوبر ٢٠١٤م.
- العدد (٩٣): دليل التقييم الشامل للحدث الجانح في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، أكتوبر ٢٠١٤م.
- العدد (٩٤): دراسة حقوق الطفل في قوانين دول مجلس التعاون دراسة مقارنة مع الصكوك الدولية الخاصة بحقوق الطفل، نوفمبر ٢٠١٤م.
- العدد (٩٥): التماسك الأسري (حماية الأسرة في التجارب الدولية)، يناير ٢٠١٥.
- العدد (٩٦): الإطار القانوني للسياسات الاجتماعية في دول مجلس التعاون، فبراير ٢٠١٥م.
- العدد (٩٧): التعاونيات الخليجية في ضوء التجارب الدولية، مارس ٢٠١٥م.
- العدد (٩٨): تقييم أداء المنظمات الأهلية في التنمية بدول مجلس التعاون، مارس ٢٠١٥م.
- العدد (٩٩): الرعاية اللاحقة للآحداث الجانحين بدول مجلس التعاون (المفهوم والتجارب والتحديات)، إبريل ٢٠١٥م.
- العدد (١٠٠): ممارسة الإرشاد الأسري في دول مجلس التعاون: الأسس، العمليات، والقواعد المهنية الخلقية، مايو ٢٠١٥م.
- العدد (١٠١): التخطيط الاجتماعي تطبيقات حول عملية التخطيط الاجتماعي لوزارات الشؤون الاجتماعية، أغسطس ٢٠١٥م.

- العدد (١٠٢): المبادرات والمشروعات التي نفذتها دول مجلس التعاون الخليجي في مجال تمكين المرأة في القطاع الخاص، (دراسة تقييميه)، يوليو ٢٠١٥م.
- العدد (١٠٣): وضع اتفاقية حقوق الطفل في دول مجلس التعاون بعد ٢٥ عاماً (استعراض السياسات والأطر الدستورية والتشريعية وبعض القضايا الدالة) سبتمبر ٢٠١٥م.
- العدد (١٠٤): الخدمات التي تقدمها الأمم المتحدة ووكالاتها في المجالات الاجتماعية وطرائق الاستفادة منها، أغسطس ٢٠١٥م.
- العدد (١٠٥): التخطيط والتدريب الفني والمهني بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، يناير ٢٠١٦م.
- العدد (١٠٦): الحماية القانونية للمرأة العاملة في ضوء تشريعات العمل بدول مجلس التعاون ومعايير العمل الدولية والعربية، يناير ٢٠١٦م.
- العدد (١٠٧): دليل عام لقياس الاسهام الاقتصادي والاجتماعي في دول مجلس التعاون الخليجي، فبراير ٢٠١٦م.
- العدد (١٠٨): (التماسك الأسري) حماية الأسرة من الإساءة، فبراير ٢٠١٦م.
- العدد (١٠٩): التعاونيات الخليجية في ظل اقتصاد السوق وآلياته، مارس ٢٠١٦م.
- العدد (١١٠): الشباب والتحديات المعاصرة في دول مجلس التعاون، مارس ٢٠١٦م.
- العدد (١١١): مفهوم وتصنيف الإعاقة في دول مجلس التعاون الخليجي، سبتمبر ٢٠١٦م.
- العدد (١١٢): مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، أكتوبر ٢٠١٦م.



لضمان حصولكم على مطبوعات المكتب التنفيذي فور صدورها  
يرجى الاتصال أو المراسلة على العنوان التالي:

البريد الإلكتروني: [info@gcclsa.org](mailto:info@gcclsa.org)

