

القانون الدولي الاجتماعي كمصدر للقانون الوطني

International Social Law As A Source Of National Law

أحمية سليمان¹ ، أستاذ التعليم العالي¹ كلية الحقوق جامعة الجزائر1 (الجزائر) ahmiaslim@yahoo.fr

تاريخ النشر: نوفمبر 2021

تاريخ القبول: 2021/10/30

تاريخ الإرسال: 2021/10/11

الملخص:

لا يعتبر القانون الاجتماعي، بكل مكوناته من المصادر الدولية الأساسية للقانون الاجتماعي الوطني بكل مكوناته " قانون العمل، وقانون الضمان الاجتماعي"، حيث أصبح ها الفرع القانوني الدولي منظومة قانونية دولية قائمة بذاتها من حيث الموضوع. يتشكل من منظومة قانونية دولية تتكون من أكثر من 190 اتفاقية دولية للعمل تتناول مختلف الجوانب المهنية والاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية لعالم الشغل. و 206 توصية دولية للعمل. إلى جانب العديد من الصكوك والاتفاقيات الدولية الأخرى الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة. والمنظمات الدولية والإقليمية الأخرى التابعة لها، لاسيما ما تعلق منها بحماية حقوق الإنسان، وكل ما له علاقة من بعيد أو من قريب بعالم الشغل، أو من حيث الهياكل التي تتمثل بصفة خاصة في منظمة العمل الدولية. حيث ساهم في بلورة أهمية هذه المصادر في القانون الاجتماعي الوطني عدة عوامل وأسباب، من أهمها تشابه المطالب العمالية المهنية والاقتصادية والاجتماعية وغيرها في جميع بلدان العالم المتقدم منها والمتخلف على السواء، ووحدة المطالب العمالية، وتزايد الوعي السياسي والنقابي للطبقة العمالية، وتنامي اهتمام النخب السياسية والأكاديمية بقضايا العمل والعمال. من هذا المنطلق تأتي هذه المداخلة لتسليط الضوء على أهمية هذا القانون الدولي كمصدر دولي للقانون الاجتماعي الوطني بشقيه: قانون العمل، وقانون الضمان الاجتماعي.

الكلمات المفتاحية: القانون الدولي للعمل، القانون الدولي الاجتماعي، التشريع الدولي للعمل، معايير العمل الدولية، الآليات الدولية للعمل، مظمة العمل الدولية، مكتب العمل الدولي، العمل اللائق.

Abstract:

The social law is considered, with all its components, one of the essential international sources of the national social law with all his components, " labor law, and social security law ", in which this international legal branch became an international legal system composed of more than 190 international convention of work that concerns various professional, economic, social and organizational aspects of the world of work. And 206 international recommendations of work. Along with the UN conventions. Especially those dedicated to protect human rights. And anything that has any kind of relation with work. Or through structures like the international labour organization.

Various causes and conditions had a major role in the cultivation of the importance of these in the national social law, one of them is the resemblance of the professional, the

economic and the social interests of workers, all around the world, whether it's in a developed country or not, along with the rise of the political and syndicalist consciousness of the working class, and the growing interest of the political and academic elite towards issues that concern the workers and labor in general.

And from this approach there is this intervention that highlights the importance of this international law as a source of the national social law with its two braches: labor law, and social security law.

Key words: International Labor Law, International Social Law, International Labor legislation, International Labor Standards.

مقدمة:

إن من بين المصادر الهامة التي يستقي منها القانون الاجتماعي أو قانون العمل الوطني مبادئه وقواعده وأحكامه - إلى جانب المصادر الوطنية الرسمية والعرفية المهنية - المصادر الدولية، المتمثلة في مبادئ وأحكام القانون الدولي الاجتماعي، أو القانون الدولي للعمل. هذا الفرع القانوني الذي أصبح يشكل مع مرور الزمن منظومة قانونية دولية متميزة من حيث الموضوع، ومن حيث الهيئات والأجهزة، وآليات التدخل، والمضمون، والغايات الإنسانية والاجتماعية، ومستقلة عن بقية التخصصات القانونية التي يتشكل منها القانون الدولي العام.

هذه الحقيقة التي فرضت نفسها من خلال مجموعة المؤلفات والدراسات العلمية الأكاديمية والإعلامية التي بدأت تظهر في المكتبات الجامعية والعامّة في مختلف دول العالم، ولدى الهيئات والمؤسسات الاجتماعية والإنسانية والسياسية الوطنية والإقليمية والدولية الفاعلة في تنظيم العلاقات بين الدول، وفق ما يدعم جهودها في تنمية وتطوير هذه المنظومة الجديدة التي تعمل على رعاية قانون دولي يحكم عالم الشغل ويخدم الطبقة العاملة، أثناء الحياة المهنية للعمال، وكذا ما يضمن استمرار العناية والاهتمام بالعامل بعد العجز، أو بعد نهاية الحياة المهنية. بما يؤسس لعدالة اجتماعية بين مالكي وسائل الإنتاج، ومالكي قوة العمل، وقيم الآليات القانونية والتنظيمية المناسبة لما يصطلح عليه اليوم بمعايير العمل الدولية Les Normes Internationales du Travail التي تضمن إقامة قانون دولي اجتماعي شامل يحكم مختلف أوجه علاقات العمل في مختلف دول العالم بالعدل والإنصاف، يستحق بجدارة تسميته بـ " القانون الدولي الاجتماعي، أو القانون الدولي للعمل". والذي يمكن تعريفه على أنه: مجموعة المبادئ والأحكام القانونية الدولية الصادرة عن المنظمات الدولية العامة - منظمة الأمم المتحدة، والمتخصصة - لاسيما منظمة العمل الدولية والجهوية أو الإقليمية، أو الاتفاقيات الثنائية والمتعددة الأطراف، المتعلقة بالحقوق الأساسية للعمال الفردية والجماعية، وسياسات التشغيل، وظروف العمل، والتأمينات الاجتماعية، وآثار العلاقات المهنية القانونية والتنظيمية والاتفاقية، بين كل من العمال وأصحاب العمل، في جميع القطاعات والنشاطات، ولجميع الفئات المهنية، باستثناء تلك التي تعمل لحسابها الخاص.

هذا التعريف يعتمد منظور واسع لمصادر ومراجع أحكام وقواعد هذا القانون، وليس محصوراً في قواعد وأحكام معايير العمل الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية فقط، رغم حقيقة أن هذه الأخيرة تشكل فعلاً القسط الأعظم من مبادئ وقواعد وأحكام معايير العمل الدولية، ومجموعة الإعلانات والبروتوكولات الصادرة عن هذه المنظمة على مدار قرن من الزمن. ذلك أن تنوع وتعدد مصادر هذا القانون الدولي، والواقع القانوني الدولي، يفيدان بأن هناك العديد من المبادئ والقواعد والأحكام المبدئية الأساسية التي صدرت عن العديد من المنظمات الدولية، كمبدأ الحق في العمل الذي جاء في اتفاقية حقوق الإنسان لسنة 1948 الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة، وعدة صكوك أخرى، وكذلك الشأن بالنسبة للمبادئ والأحكام الخاصة بحماية العمال المهاجرين وأسرهم لسنة 1990 الصادرة عن نفس المنظمة. على سبيل المثال لا الحصر. إلى جانب العديد من المبادئ والقواعد الواردة في الاتفاقيات والإعلانات الصادرة عن منظمات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان. وهكذا فرض هذا الفرع القانوني الدولي الجديد نفسه من خلال عدة حقائق بارزة تتمثل في:

أولاً - ميلاد منظمة المنظمة الدولية للعمل سنة 1919 في عهد عصبة الأمم، كمنظمة دولية متخصصة ضمن منظومة عصبة الأمم، رسمت لنفسها بمقتضى دستورها المؤسس لها، مجموعة من المبادئ والأهداف الاقتصادية والاجتماعية النبيلة من أجل ر التي جاءت فع البؤس، والقضاء على الفقر والظلم الاجتماعي الذين كانا مسيطرين على الطبقة العاملة.

ثانياً - تميز هذه المنظمة عن غيرها من المنظمات المتخصصة الأخرى من حيث تشكيلتها وتركيبها الثلاثية التي تشمل جميع الفاعلين في عالم الشغل، من حكومات، وأصحاب عمل، وعمال، إضافة إلى تميز أسلوب عملها، وغاياتها وأهدافها ذات الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والتنظيمية والإنسانية البعيدة عن المؤثرات والمتغيرات والاختلافات السياسية والإيديولوجية.

ثالثاً - صدور العدد المعترف من الآليات الدولية للعمل التي اعتمدها هذه المنظمة، إلى جانب العديد من الصكوك الدولية الأخرى الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة والعديد من المنظمات الدولية والإقليمية الأخرى، التي تعالج العديد من الجوانب التي لها علاقة مباشرة أو غير المباشرة بعالم الشغل، مثل تلك المتعلقة بالمهاجرين، وبحقوق الإنسان، وبعض الاتفاقيات الثنائية والمتعددة الأطراف التي تعالج قضايا تنقل اليد العاملة بين الدول، وبعض التكتلات الاقتصادية مثل دول الاتحاد الأوروبي، والتي أصبحت تشكل منظومة قانونية دولية متكاملة، تغطي مختلف الفئات العمالية في مختلف المهن والأعمال والنشاطات، ومختلف المسائل والمواضيع والمجالات التنظيمية والاقتصادية والاجتماعية.

رابعاً - تكريس عدة مبادئ إنسانية واجتماعية في عام الشغل شكلت ثورة في مجال حقوق الإنسان الاجتماعية تتمثل في:

1. العمل ليس سلعة خاضعة لقانون السوق.
2. حرية التعبير والتجمع شرطاً لا بد منه لاستمرار التقدم.

- 3 . الفقر أينما وجد، يشكل خطراً على رفاهية المجتمع.
- 4 . النضال ضد الحاجة يجب أن يتم بجهود كل دولة، وبعهدود دولية مستمرة ومركزة.
- 5 . لكل بني البشر مهما كان عنصرهم أو معتقدهم أو جنسهم، الحق في استمرار التقدم المادي والروحي في جو من الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي والمساواة في الفرص.
- 6 . يجب أن يشكل تحقيق المبادئ التي تسمح بالوصول إلى النتيجة المبينة أعلاه الهدف الأساسي والمركزي لكل سياسة وطنية.
- 7 . العمل على تحقيق ظروف العمل اللائق لجميع العمال في كافة القطاعات والنشاطات، ولكافة الفئات المهنية.

أصبح هذا الفرع القانوني قائماً بذاته من خلال:

- 1 . وجود منظومة قانونية دولية، تتمثل في عدد معتبر من الآليات الدولية للعمل. ووجود هيئة دولية تعتبر كبرلمان ثلاثي التكوين لممارسة الديمقراطية الاجتماعية والاقتصادية، يصدر هذه القواعد القانونية الدولية التي تأخذ شكل الاتفاقيات الدولية للعمل تارة، وشكل التوصيات تارة أخرى. وشكل إعلانات وبرتوكولات تارة ثالثة، وفق آليات وإجراءات مضبوطة بمقتضى دستور المنظمة، والنظام الداخلي لمؤتمرها.
- 2 . وجود منظومة متابعة ومراقبة دولية تسهر على تطبيق وتنفيذ قواعد هذا القانون الدولي للعمل، تتمثل في آليات المتابعة المقررة بمقتضى دستور المنظمة، من جهة. وفي اللجان المختلفة التابعة لمنظمة من جهة ثانية.
- 3 . وجود التزام دولي طوعي بأحكام وقواعد ومبادئ القانون الدولي للعمل عن وعي وقناعة ومسؤولية.
- 4 . معالجة هذه المنظومة القانونية الدولية لكافة المواضيع والمسائل المتعلقة بكل قطاعات النشاط، وكل المهن، شاملة كافة الفئات المهنية. مثل تنظيم عمل الأطفال، والنساء، والمهاجرين، وعمال البحر، وغيرهم من الفئات الأخرى، وحمايتهم أثناء حياتهم المهنية من أي استغلال أو سوء معاملة أو أية تصرفات أو معاملات أخرى يمكن أن تمس بحقوقهم القانونية، أو بكرامتهم وإنسانيتهم، أو المتاجرة بجهدهم.
- 5 . تكريس الحقوق الأساسية للعمال، لاسيما ما تعلق منها بالحرية والحق النقابي، وحق التنظيم والتفاوض الجماعي، والتشاور الثلاثي، وحظر التمييز بين العمال، ومنع كافة أسوأ أشكال عمل الأطفال، وحظر كافة أسوأ أشكال التمييز ضد المرأة، ومنع ومحاربة العمل الجبري وكافة أشكال أعمال السخرة، أو الاتجار بالعمال، ومختلف أشكال استغلال العمال تحت أي مبرر كان، إلا ما تقرره الهيئات الدستورية القانونية والقضائية الوطنية، وغيرها من الحقوق الأساسية التي أصبحت شكلاً من أشكال النظام العام الدولي والوطني.

انطلاقاً من كل ما سبق، سوف نبحت في هذه الدراسة دور القانون الدولي الاجتماعي كمصدر للقانون الاجتماعي الوطني، مع التركيز على تأصيل أحكام وقواعد هذا القانون، بالبحث في مصادر قواعده نفسها، مما يجعل علمنا ذو طابعاً مزدوجاً، يركز على تأصيل قواعد القانون الدولي الاجتماعي، أولاً، ثم بيان مكانتها كمصادر للقانون الوطني ثانياً. وعليه سوف تتناول هذه الدراسة المحاور الأربعة التالية:

المحور الأول- تنوع مصادر وأحكام القانون الدولي الاجتماعي.

المحور الثاني - المصادر الرئيسية للقانون الدولي الاجتماعي.

المحور الثالث - المصادر الثانوية.

المحور الرابع - آليات تحويل قواعد القانون الدولي الاجتماعي إلى قواعد قانون اجتماعي وطني.

المحور الأول - تنوع مصادر وأحكام القانون الدولي الاجتماعي

ترتبط مسألة تنوع قواعد مصادر القانون الدولي الاجتماعي بنفس الإشكالات التي تثيرها مصادر القانون الدولي العام بصفة عامة، من حيث المصادر المنشئة للقواعد القانونية، أو ما يطلق عليه بالمصادر الحقيقية للقانون. والمصادر الشكلية له، التي يقتصر دورها على صياغته، لأنها ليست شكلاً من أشكال القانون بل هي طريقة لإثباته فقط. هذه الإشكالات التي يبدو أنها لم تعد تحض بالأهمية التي كانت عليها في السابق لدى المدرسة التقليدية للقانون الدولي العام،¹ حيث استقرت الدراسات على مناقشة هذا التنوع من خلال الترتيب الوارد في القانون الأساسي لمحكمة العدل الدولية لهذه المصادر، من جهة. (الفرع الأول) وتنوعها من حيث الهيئات التي صدرت عنها هذه المصادر. (الفرع الثاني)

الفرع الأول - تنوع وتدرج مصادر القانون الدولي الاجتماعي

يعتبر القانون الدولي الاجتماعي رافد من روافد القانون الدولي العام، وبالمحصلة، فلا تخرج مناقشة مصادره عن مناقشة القانون الدولي العام. وعليه، فقد استقر الفقه الدولي المعاصر على معالجة هذا الموضوع ضمن إطار أحكام المادة 38 من النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية،² التي تصنف مصادر القانون الدولي العام التي تأخذ بها هذه المحكمة على النحو التالي:

" أ . الاتفاقات الدولية العامة والخاصة التي تضع قواعد معترفاً بها صراحة من جانب الدول المتنازعة.
ب . العادات الدولية المرعية المعتمدة بمتابة قانون دلّ عليه تواتر الاستعمال.

ج . مبادئ القانون العامة التي أقرتها الأمم المتحدة.

د . أحكام المحاكم ومذاهب كبار المؤلفين في القانون العام في مختلف الأمم. ويُعتبر هذا أو ذلك مصدراً احتياطياً لقواعد القانون وذلك مع مراعاة أحكام المادة 59.³

يظهر مما تقدم أن هناك مستويين من مصادر القانون الدولي العام، ومنه القانون الدولي للعمل، أحدهما أساسي، والآخر ثانوي.

يتشكل المستوى الأول المتمثل في المصادر الأساسية من:

أ . المعاهدات والاتفاقيات الدولية سواء تلك التي تم إبرامها مباشرة بين الدول بصفة ثنائية أو متعددة الأطراف. أو تلك الصادرة عن منظمات

دولية عامة أو متخصصة.

ب . العرف والعادات والممارسات المتبعة بصفة متواترة خارج نطاق المعاهدات.

ج . المبادئ القانونية المعترف بها من قبل المجتمع الدولي.

بينما يتشكل المستوى الثاني المتمثل في المصادر الثانوية من:

أ . مبادئ العدالة والإنصاف.

ب . قرارات وأحكام المحاكم الدولية، التي لا تكون لها حجية أو قوة ملزمة إلا بالنسبة للنزاع موضوع

الدعوى المعروضة على المحكمة الدولية، والتي لا تلزم إلا أطرافها.

ج . مذاهب كبار فقهاء القانون.

تطبيقاً لهذه التركيبة الثنائية من المصادر على القانون الدولي الاجتماعي، فإننا نقف على حقيقة ثراء تنوع هذا الفرع القانوني من حيث المصادر، حيث يوجد تنوع كذلك ضمن كل نوع من أنواع المصادر المذكورة، فبالنسبة للاتفاقيات، سنجد عدة أنواع، منها الاتفاقيات الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة، في بعض المسائل التي عادة ما تدخل ضمن مواضيع حقوق الإنسان، وأخرى صادرة عن منظمات متخصصة، لاسيما منظمة العمل الدولية، ومنظمة العمل العربية، وأخرى صادرة عن بعض الكيانات والمنظمات الدولية الجهوية أو القارية، ككيان الاتحاد الأوروبي. بينما نجد في مجال العرف والعادات والممارسات الدولية المعترف بها دولياً كذلك، عدة أعراف وممارسات تتعدد بتعداد القطاعات والنشاطات والمهن، والفئات المهنية المعروفة في كل جهات العالم، والتي يصعب حصرها، الأمر الذي كثيراً ما يجعل مؤتمر العمل الدولي يقرها ويعتمدها كحقائق ووقائع قانونية يستوجب على اتفاقيات العمل الدولية أخذها بعين الاعتبار عند تطبيقها على أرض الواقع في مختلف الدول.

يمكن تطبيق نفس المنهج على بقية المصادر الثانوية الأخرى. وعليه، فإن المادة القانونية الدولية المنظمة لعالم الشغل تستند في مرجعيتها ومصادرها إلى عدة أسس ومصادر تختلف باختلاف موضوع وغاية القاعدة القانونية، والقطاع أو النشاط أو الفئة أو الفئات، المعنية بها، هذا التنوع في المرجعية الذي يمنح قواعد القانون الدولي لاجتماعي مزيداً من الشرعية والقدرة على التطبيق في الميدان. إلا أن هذا التنوع، بقدر ما يشكل عنصراً إيجابياً، فإنه يمكن أن يشكل في نفس الوقت عنصراً سلبياً، بسبب ما قد يتسبب فيه من حالات تنازع بين هذه المصادر، وبروز إشكالية تحديد ما هو المصدر الأول بالتطبيق من غيره، لاسيما بالنسبة للمصادر من نفس الصنف، وما قد ينتج عن ذلك من صعوبات في وضع القواعد القانونية الدولية للعمل.

إن التعامل مع حالات تنازع القوانين، وتنازع المعايير الدولية في مجال العمل وخاصة بين القوانين القديمة والجديدة، قليلة الوقوع، لأن مبدأ التخصص عادة ما يمنع مثل هذه النزاعات، إلا في حالات قليلة جداً، مثل حالة أحكام حماية العمال المهاجرين الصادرة عن منظمة العمل الدولية في إطار صكوك حقوق الإنسان، وأحكام معايير العمل الدولية في مجال حماية العمال المهاجرين الصادرة عن منظمة العمل الدولية. هذه الحالات التي تتعامل معها المنظمات الدولية بحكمة وأعمال تحضيرية تنسيقية لبحث كافة حالات التنازع التي يمكن أن تبرز عند تطبيق القواعد الصادرة عن المنظمة الأولى، وتلك الصادرة عن المنظمة الثانية، أو بين القواعد السابقة أو اللاحقة. وحتى في حالة ما إذا وقع تنازع بين هذه القوانين

والمعايير رغم ما تم اتخاذه من تدابير لتفادي وقوعها، فإن المبدأ العام الذي كثيراً ما يتم اللجوء إليه لحل مثل هذه النزاعات بين القوانين سواء السابقة واللاحقة، أو الصادرة عن منظمات مختلفة، هو مبدأ تطبيق القاعدة القانونية الدولية أو الوطنية الأكثر نفعاً وفائدة للعامل أو العمال المعنيين بها.⁴

الفرع الثاني - تعدد جهات وضع القانون الدولي لاجتماعي

بعد أن بيّنا فيما سبق مدى تعدد مصادر القانون الدولي الاجتماعي، ومدى تفاوتها من حيث ترتيب درجة الإلزامية والرسمية، نعرض الآن على إشكالية أخرى في مجال تعدد مصادر هذا القانون، وهي تعدد هذه المصادر من حيث الجهات والهيئات التي تصدر عنها، حيث سبق وأشرنا إلى أن هذا المزيج من المصادر لا ينتج عن جهة واحدة، بل يصدر عن جهات عديدة. باستثناء العرف والعادات والممارسات الدولية والوطنية التي تعتبر واقعاً يفرض نفسه من خلال الممارسة الدولية أو الوطنية.. منها الهيئات الدولية العامة، مثل الأمم المتحدة، والهيئات الدولية المتخصصة، مثل منظمة العمل الدولية، والهيئات الدولية الإقليمية أو الجهوية العامة أو المتخصصة، مثل منظومة الاتحاد الأوروبي، ومنظمة العمل العربية. فما هي العلاقة الترتيبية بين هذه الأدوات القانونية الدولية. هل هي تنافسية؟ أم تكاملية؟ هل هي ذات ترتيب هرمي؟ أم مستقلة عن بعضها البعض؟

إن الإجابة على هذه التساؤلات تفرض علينا توضيح مسألتين أساسيتين. أولاً، أن الأمر هنا يتعلق فقط بالتصرفات القانونية الدولية الصادرة عن مختلف منظمات المجتمع الدولي العامة والمتخصصة، وبالتالي يخرج من مجال الإجابة، المصادر الأخرى، كالعرف، والعادات والممارسات المهنية التي يصنعها الواقع الميداني، وتفرض نفسها بتواتر ممارستها والاعتقاد بالزاميتها من طرف من يمارسونها سواء أكانوا من أشخاص القانون الوطني أو القانون الدولي. أما ثانيهما، فإن أشخاص القانون الدولي هي في الغالب أشخاصاً قانونية مستقلة عن بعضها البعض، تتمتع بالشخصية المعنوية، والاستقلالية المالية، وحق ممارسة جميع الحقوق المترتبة للشخص القانوني المعنوي، مثل حق التصرف، وحق التعاقد، وممارسة كافة المهام والصلاحيات المحددة له في صك إنشائها، وحق التقاضي، وما إلى ذلك، وبالتالي قد تقوم بينها بعض العلاقات الوظيفية إلا أنها في الغالب تحكمها أنظمة وقوانين تبين حدود مهامها وصلاحياتها ومسؤولياتها تجاه بعضها البعض. إلا أنها في أغلب الحالات تكون هذه المنظمات الدولية مستقلة عن بعضها البعض، تشكل كيانات مستقلة قائمة بذاتها تعمل بالتعاون مع بقية المنظمات الأخرى بكل حرية واستقلالية.

إن الحديث عن التنافس أو التكامل بين أعمال وتصرفات المنظمات الدولية مهما كانت عموميتها أو تخصصها الموضوعي والإقليمي، لا يجب أن ينظر إليها من هذه الزاوية إلا من حيث الاختصاص الموضوعي لكل منظمة، من جهة. ومدى اتساع درجة ولايتها الدولية من حيث الموضوع والمجال الجغرافي. حيث أنه من المعروف أن الولاية الموضوعية للمنظمات الدولية العامة، كالأمم المتحدة، أوسع من ولاية المنظمات المتخصصة، كمنظمة العمل الدولية، أو أية منظمة متخصصة أخرى. ونفس الشأن من حيث الولاية الجغرافية، حيث تتسع ولاية المنظمة الدولية العامة أو المتخصصة ذات البعد العالمي، مقابل ضيق المنظمات الدولية الإقليمية أو الجهوية. وبالتالي، فإنه لا توجد أية منافسة بين أعمال المنظمات الدولية، إذ أن كل منها تمارس مهامها وصلاحياتها بكل حرية واستقلالية عن بقية المنظمات، حتى ولو

تعلق الأمر بموضوع معين مشترك بين عدة منظمات، كقضية العمال المهاجرين مثلاً، التي تعتبر قضية مشتركة بين كل من منظمة الأمم المتحدة باعتبارها من قضايا حقوق الإنسان التي تختص بها هذه المنظمة، في حين تختص بها منظمة العمل الدولية باعتبار العمال المهاجرين يشكلون جزء لا يتجزأ من جميع عمال العالم، ومن واجبها الاهتمام بقضاياهم المهنية مثلما تهتم بقضايا بقية الفئات العمالية الأخرى، كعمال البحر، أو المناجم، أو عمال المنازل، أو غيرهم. وبالتالي فلا توجد أية علاقة تنافسية بين اتفاقيات العمل الدولية الخاصة بالعمال المهاجرين، واتفاقية منظمة الأمم المتحدة المتعلقة بحماية العمال المهاجرين وكافة أفراد أسرهم لسنة 1990. بل هناك علاقة تكامل بينهما، حيث يمكن أن تكون إحداهما أشمل أو أوسع معالجة للموضوع من الأخرى. أما بالنسبة لمسألة مدى تدرج الأعمال الصادرة عن المنظمات الدولية، فإن هذا التدرج يمكن أن يوجد من حيث النطاق الإقليمي بين الاتفاقيات الصادرة عن المنظمات الدولية. بما فيها المتخصصة. ذات الولاية الدولية العامة، والاتفاقيات الدولية الصادرة عن المنظمات الدولية الجهوية أو الإقليمية، حيث يكون مجال تطبيق الأولى أوسع من مجال تطبيق الثانية.

أما من حيث الموضوع، فإن مسألة الترتيب الهرمي لا تطرح في مجال القانون الدولي الاجتماعي، حيث أن مبدأ أولوية تطبيق القانون الأكثر نفعاً للعمال مهما كانت درجة ترتيبه في هرم تدرج القوانين الدولية أو الوطنية، أو ما يعرف بالنظام العام الاجتماعي، والذي يعتبر أحد مميزات قواعد قوانين العمل الوطنية أو الدولية، على خلاف بقية القوانين العامة والخاصة الأخرى، باستثناء ما يتعلق بمبادئ وقواعد النظام العام المطلق، يلغي أو يوقف مفعول أي ترتيب لمصادر القانون الدولي أو الوطني للعمل. وعليه، فإن تواجد نصوص قانونية صادرة عن جهات مختلفة، لا يجب أن تكون بالضرورة متدرجة، أي مرتبة ترتيباً هرمياً، لكونها ليست صادرة عن هيئات هي الأخرى متدرجة أو تابعة لبعضها البعض. وأن الترتيب الهرمي الذي يمكن أن يوجد - كما أشرنا من قبل - هو ذلك الذي تفرضه مجالات التطبيق الموضوعي أو الإقليمي لتلك النصوص، وحتى في حالة وجود نصوص لها نفس المجالات الموضوعية والإقليمية، فإن حل الإشكالات الناتجة عنها إن وجدت. يتم بالبحث عن القانون لأكثر نفعاً وفائدة للعمال المعنيين به، ليتم تطبيقه بالأولوية، بغض النظر عن أهمية واتساع أو ضيق ولاية الجهة الدولية التي أصدرته. حتى ولو أقتضى الأمر تطبيق القانونين معاً، إذا كان لكل قانون قواعد أكثر نفعاً للعمال في جوانب، وقواعد أقل نفعاً في جوانب أخرى. حيث يستوجب تطبيق القواعد الأكثر نفعاً للعمال في كلا القانونين، واستبعاد تلك التي تكون أقل نفعاً في كلا القانونين، مما يدل على استقلالية كل قانون عن الآخر، وأن مسألة تدرج القوانين الدولية ليس حتمية دائماً، بحكم عدم تدرج السلطات على المستوى الدولي إلا في حالات قليلة، عادة ما تتعلق بالجانب الجغرافي، أي اتساع أو ضيق ولاية الهيئة مصدر النص المعني بالنزاع.

أما بالنسبة لبقية المصادر الأخرى غير المعاهدات والاتفاقيات، أي الأعراف والممارسات الدولية في مجال العمل، فإنها تخضع من حيث المبدأ كذلك لنفس معايير التطبيق القائمة على أولوية الأعراف والممارسات الأكثر نفعاً للعمال. إلا أننا نرى أن أهمية هذا النوع من المصادر بالنسبة للقانون الدولي الاجتماعي هي أقل أهمية منها بالنسبة لمصادر القانون الاجتماعي الوطني، حيث تلعب الأعراف والممارسات المهنية الوطنية أو الجهوية، أو القطاعية دوراً هاماً في صنع القاعدة القانونية المهنية

الوطنية، أكثر من دورها في صنع قواعد القانون الدولي للعمل، وذلك لسبب بسيط، هو أن هذه القواعد الأخيرة لا تنتج بصفة مباشرة علاقات عمل فردية أو جماعية بين العمال والمؤسسات والهيئات المستخدمة، بل أن ما ينتج هذه العلاقات بصفة مباشرة هي القوانين الداخلية، وهنا تبرز أهمية الأعراف والعادات والممارسات المهنية كقوة فاعلة في تنظيم هذه العلاقات وتأييدها. كما أنه لا يوجد في قاموس علاقات العمل ما يمكن تسميته بـ "علاقات العمل الدولية" سواء أكانت هذه العلاقات فردية أو جماعية.⁵ لكي نتحدث عن الأعراف والعادات والممارسات المهنية الدولية.⁶

المحور الثاني - المصادر الرئيسية للقانون الدولي الاجتماعي

نظراً لحدثة القانون الدولي الاجتماعي، وتبعاً لتنوع مصادر هذا القانون على النحو الذي سبق بيانه، فإن أهم مصادره تتمثل في الصكوك الدولية الصادرة عن المنظمات الدولية العامة، والمتخصصة، بما فيها أعمال المنظمات الدولية الجهوية والإقليمية. هذه الصكوك والمعاهدات والاتفاقيات المختلفة المصادر والمواضيع التي تشكل الإطار المرجعي لمختلف أحكام وقواعد هذا القانون، لاسيما تلك التي تعرف بمعايير العمل الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية. هذه المعايير التي تعتبر هي نفسها مصادر أساسية مباشرة لهذا القانون.

الفرع الأول - معاهدات منظمة الأمم المتحدة وصكوك حقوق الإنسان

تتمتع المنظمة الأممية بولاية عامة للنظر والبت في مختلف القضايا التي تهم البشرية بصفة عامة، سواء في وقت السلم أو في وقت الحرب، ولا تتظر في قضايا العمل إلا بصفة عرضية، عندما تعتبر قضايا العمل، والتأمينات الاجتماعية بشكل أو بآخر جزء من القضايا التي تدرسها وتبت فيها هذه المنظمة، لاسيما تلك القضايا المتعلقة بحقوق الإنسان، وذلك انطلاقاً من اعترافها وتقويضها الكامل لمنظمة العمل الدولية النظر في هذه المسائل باعتبارها أول وكالة متخصصة تبرم معها المنظمة الأممية اتفاقاً لتنظيم العلاقة بينهما طبقاً لأحكام المادة 57 من ميثاق الأمم المتحدة سنة 1945.

لقد أصدرت المنظمة الأممية - من هذا المطلق - عدة صكوك ومعاهدات وإعلانات عديدة تدخل جلها في إطار النهوض بقضايا حقوق الإنسان المختلفة التي يستحيل حصرها، أخذت قضايا العمل بشكل أو بآخر حيزاً هاماً فيها،⁷ بداية بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948. الذي أقام المبادئ الأساسية للحق في العمل، وحرية كل شخص في اختيار العمل الذي يرغب فيه، والذي يتناسب مع قدراته ومؤهلاته.⁸ إلى العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية،⁹ والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية،¹⁰ إلى الاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري،¹¹ إلى اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة.¹² والاتفاقية الدولية لحماية حقوق الطفل لسنة 1989.¹³ والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم. لسنة 1990.¹⁴ وغيرها من الصكوك المختلفة الأخرى التي يستحيل حصرها وعرضها في هذه العجالة، والتي تفرض جميعها العديد من الالتزامات المتعلقة بعالم الشغل على الدول التي تصدق عليها، تتعلق بمختلف الجوانب، وبجميع القطاعات والنشاطات والفئات المهنية، وبكافة الحقوق والامتيازات المادية والمهنية والاجتماعية والاقتصادية، الفردية منها والجماعية. والتي تكون في مجملها مبادئ وأحكام قانونية تشكل المصادر الأساسية التي تبني عليها الهيئات المتخصصة. منظمة العمل الدولية. من جهة، والدول الأعضاء في المنظمة الأممية من جهة ثانية،

القوانين الدولية والوطنية المنظمة للعمل والتشغيل، وكل ما يدخل ضمن هذا المجال من لوائح واتفاقيات جماعية وغيرها من آليات تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية، وما تنتج من آثار مادية ومهنية واجتماعية مباشرة وغير مباشرة على عالم العمل.¹⁵

الفرع الثاني - أعمال منظمة العمل الدولية

تشكل مختلف أعمال منظمة العمل الدولية، باعتبارها المنظمة الدولية المتخصصة في مجال العمل، المصدر المباشرة للقانون الدولي للعمل، إلا أنها تختلف من حيث قوتها القانونية الملزمة. إذ يمكن تصنيفها إلى مستويين، يشمل المستوى الأول. دستور المنظمة، واتفاقيات العمل الدولية. بينما يشمل المستوى الثاني، التوصيات، والإعلانات والمبادئ التوجيهية وغيرها من الوثائق الأخرى الصادرة عن المنظمة.

أولاً - أعمال منظمة العمل الدولية الملزمة

تتكون أعمال منظمة العمل الدولية الملزمة قانونياً، من دستور المنظمة. واتفاقيات العمل الدولية التي تصدر عن مؤتمرها الدولي ذو التشكيلة الثلاثية.

أ. دستور المنظمة

يعتبر دستور منظمة العمل الدولية الوثيقة الأساسية الثانية بعد ميثاق الأمم المتحدة في سلم هرم الوثائق السامية للقانون الدولي للعمل، خاصة وأن هذا الدستور هو من وضع الآلية الدولية لإنهاء الحرب العالمية الأولى، وذلك بمقتضى الفصل الثالث عشر لمعاهدة فرساي الذي تمت الموافقة عليه بتاريخ 11 نيسان/أفريل لسنة 1919. قبل التوقيع على المعاهدة في 28 حزيران/ جوان 1919. والذي تم تعديله بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية سنة 1945، لتتوالى عليه عدة تعديلات لاحقة فيما بعد،¹⁶ وهو الدستور الذي أقام نظاماً جديداً للانضمام للمنظمات الدولية، يختلف عن ما كان سائداً من قبل، والمتمثل في نظام القبول كوسيلة للانتساب لمنظمة العمل الدولية، على خلاف المنظمات الأخرى التي تعمل بنظام الانضمام. إذ أنه إلى جانب اعتبار الدول الأعضاء في منظمة عصبة الأمم، ومنظمة الأمم المتحدة فيما بعد أعضاء مؤسسين بحكم القانون في المنظمة،¹⁷ فإن انتساب الأعضاء الجدد لا يتم إلا قبل مؤتمر العمل الدولي بأغلبية ثلثي عدد المندوبين المشتركين في المؤتمر، على أن يكون من بينهم ثلثي عدد المندوبين الحكوميين الحاضرين المقترعين. وأن يبدأ قبول هذه العضوية بعد تبليغ الدولة المعنية المدير العام لمكتب العمل الدولي قبولها بالالتزامات المترتبة والناشئة عن دستور المنظمة¹⁸.

حدد هذا الدستور أهداف هذه المنظمة فيما ورد في مضمون ديباجته.¹⁹ وهي المبادئ التي جاء بها إعلان فيلادلفيا لسنة 1944 والمتعلقة بتحسين ظروف عمل العمال، وتحقيق العدالة الاجتماعية، ورفع الظلم عن العمال بإلغاء العمل الجبري، وحماية الأطفال والنساء، وضمان معاش الشيخوخة والعجز للعمال، وحماية مصالح العمال المهاجرين، وضمان المساواة بين العمال، ومنع أي تمييز بينهم مهما كانت الاعتبارات التي يقوم عليها، وتأكيد حماية الحرية النقابية وحق التنظيم والتفاوض الجماعي، وما إلى ذلك من المبادئ التي تحقق السلم والعدالة الاجتماعية، ورفع مستوى معيشة الطبقة الكادحة في العالم.²⁰ وعليه، تشكل هذه المبادئ والأهداف لاسيما تلك الواردة في إعلان فيلادلفيا المشار إليه في هذا الدستور، والذي تم إدماجه كجزء لا يتجزأ منه، أهم المصادر المرجعية الأساسية لقواعد القانون الدولي

الاجتماعي سواء تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية باعتبارها المنظمة المتخصصة في هذا الشأن، أو تلك الصادرة عن غيرها من المنظمات والكيانات الدولية الأخرى، وكذا قوانين العمل الوطنية.

ب . الاتفاقيات الدولية للعمل

تعتبر هذه الآليات أهم مصدر مباشر للقانون الدولي للعمل، وهي التي يصدرها مؤتمر العمل الدولي في دورات انعقاده السنوية، وفق إجراءات ومراحل وآليات مضبوطة ومحددة وفق برامج وشكليات محددة بمقتضى دليل الإجراءات المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية،²¹ وقد بلغ عدد اتفاقيات العمل الدولية التي تم اعتمادها طول قرن كامل على نشأة المنظمة مائة وتسعون (190) اتفاقية دولية للعمل. وستة (6) بروتوكولات.²² هناك العديد منها تمت مراجعتها لتتكيف مع المعطيات والظروف المستجدة بشأن الموضوعات التي تعالجها، كما أنه توجد 174 اتفاقية منها نافذة، و16 اتفاقية غير نافذة بسبب إلغائها أو سحبها من قبل مؤتمر العمل الدولي.²³

إن من خصائص اتفاقيات العمل الدولية، أنها صادرة عن هيئة دولية متعددة الأطراف، يشارك في وضعها ودراستها واعتمادها ممثلو أطراف علاقة العمل بصفة مباشرة، وهم المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً للعمال، والمنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل، إلى جانب ممثلي حكومات الدول الـ 187 دولة الأعضاء في المنظمة، وذلك في إطار التمثيل الثلاثي الذي تتميز به أجهزة هذه المنظمة عن بقية المنظمات الأخرى. حيث يتم التصويت على مضمون هذه الاتفاقيات واعتمادها في إطار مؤتمر يشارك فيه الأطراف الثلاثة على قدم المساواة كبرلمان اقتصادي واجتماعي ومهني دولي. وهو ما يجعلها أكثر تعبيراً عن مطالب وانشغالات وآمال الطبقة العاملة الموجهة لها. الأمر الذي جعلها تأخذ طابع تأسيسي لقيام ما أصبح يصطلح عليه بعد نهاية الحرب العالمية الثانية، معايير العمل الدولية. Les Normes internationales du travail²⁴ وإذا كانت هذه الاتفاقيات في مضمونها العام ملزمة للدول المصدقة عليها من الناحية المبدئية. إلا أن تطور التشريع الدولي للعمل، في المدة الأخيرة، أبان على تقنيات جديدة في بعض الاتفاقيات الدولية للعمل، التي أصبحت تشكل منظومة قانونية متكاملة، تتضمن إلى جانب المواد القانونية الملزمة، بعض النصوص اللائحية والإجرائية أو التوضيحية، التي تصطلح عليها بالمدونات، والتي تتكون هي الأخرى، من أحكام قانونية ملزمة، وأخرى غير ملزمة يصطلح عليها بالمبادئ التوجيهية. وقد تم اعتماد هذا الأسلوب في التشريع الدولي للعمل بصفة خاصة في الاتفاقية الدولية 186 المتعلقة بالعمل البحري لسنة 2006، والتي تم بموجبها مراجعة وتكييف أكثر من 37 اتفاقية عمل دولية سابقة متعلقة بعمال البحر.²⁵ وهكذا تكون هذه التشكيلة الكبيرة من اتفاقيات العمل الدولية، المتضمنة لمختلف معايير العمل الدولية في مختلف المجالات، والتي تغطي كافة النشاطات والفئات العمالية والمهنية المختلفة، وتضمن صيانة أهم الحقوق المهنية الاقتصادية والاجتماعية لكافة العمال في كل بقاع الأرض، إرثاً بشرياً مستقبلي لا يقل أهمية عن المكونات الأخرى للموروثات البشرية في مختلف المجالات الأخرى الإنسانية والحضارية والثقافية.²⁶

المحور الثالث - المصادر الثانوية

توجد في منظومة القانون الدولي إلى جانب المصادر الرسمية السالفة الذكر، ما يمكن أن يصطلح عليه بالمصادر الثانوية أو غير الملزمة، أو العرفية. والتي تتميز بكونها غير ملزمة للدول بنفس الشكل الذي تعرف به المصادر السابقة. كتوصيات منظمة العمل الدولية، وإعلاناتها ومختلف أعمالها غير الملزمة بصفة مباشرة للدول الأعضاء. (الفرع الأول) إلى جانب مجموعة أخرى من الأعمال والآليات القانونية الدولية الصادرة عن بعض المنظمات والكيانات الدولية الجهوية أو الإقليمية. (الفرع الثاني)

الفرع الأول- أعمال منظمة العمل الدولية غير الملزمة

تشكل بقية أعمال منظمة العمل الدولية- إلى جانب ما سبق- باعتبارها صاحبة الولاية والاختصاص أخصري في مجال التشريع الدولي للعمل، باعتراف منظمة الأمم المتحدة نفسها،²⁷ بهذا المركز وهذه الصفة، مصدر هاماً من المصادر التفسيرية أو الثانوية، للقانون الدولي للعمل، هذه المصادر الثانوية التي تتمثل في التوصيات الدولية للعمل، والإعلانات، والمبادئ التوجيهية. فبالنسبة لتوصيات العمل الدولية، فرغم أنها تصدر وفق نفس المسارات الإجرائية التي تصدر بموجبها الاتفاقيات، إلا أنها تختلف عنها في كونها ليست ملزمة للدول الأطراف في المنظمة، ولا تتطلب التصديق عليها كما هو الشأن بالنسبة للاتفاقيات، ولا ترتب على الدول الأعضاء نفس الالتزامات التي ترتبها الاتفاقيات، ما عدا إلزام حكومات الدول الأعضاء بعرض هذه التوصيات على السلطات المختصة في الدول من أجل اتخاذ التدابير التشريعية والتنظيمية ومختلف الإجراءات التي تقتضيها تلك التوصية دون أن تكون ملزمة بذلك²⁸، إذ يمكن للسلطات المختصة بالتشريع والتنظيم أن تتخذ بعض التدابير أو الإجراءات، أو إقرار بعض الحقوق أو الامتيازات الواردة في تلك التوصيات في قوانينها أو لوائحها، دون أن تكون ملزمة بذلك، ودون حاجة لموافقة أو تصديق على تلك التوصية لأنها ليست ملزمة أصلاً، ويمكن تطبيقها بصفة إرادية حرة. كما يمكن لأطراف التفاوض الجماعي على مختلف مستويات التفاوض الجماعي في الدولة أن تأخذ بأحكام التوصيات دون حاجة لأي إذن أو ترخيص مسبق من أية جهة كانت، دون أن تكون ملزمة بذلك، ودون أن يكون هناك نص قانوني يلزمها بذلك.

إن ما قيل عن التوصيات يصدق بشأن بقية الأدوات الأخرى التي يصدرها مؤتمر العمل الدولي، بشكل أو بآخر، والتي لا تتضمن أحكاماً قانونية دولية ملزمة للدول، ومن بين هذه الآليات والأدوات، نذكر على سبيل المثال، الإعلانات، وهي كثيرة، تصدرها المنظمة في بعض المسائل التي تراها ذات أهمية، وتقتضي تبنيها من قبل المنظمة، وإعلان رأيها أو موقفها منها، مثل "إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته لسنة 1998".²⁹ وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة لسنة 2008.³⁰ وغيرها من الإعانات العديدة الأخرى. كما يصدق كذلك على المبادئ التوجيهية التي تتضمنها بعض الاتفاقيات،³¹ أو الوثائق الأخرى الصادرة عن هذه المنظمة، والتي تهدف إلى إثراء وتوحيد قواعد القانون الدولي للعمل عن طريق الالتزام أو التطبيق الحر سواء من قبل السلطات العمومية في الدول، أو من خلال التفاوض الجماعي بشأن إبرام اتفاقيات واتفاقات العمل الجماعية، سواء بهدف وضع قوانين مهنية اتفاقية، أو بهدف تسوية النزاعات الجماعية في العمل.

الفرع الثاني- أعمال المنظمات الدولية الجهوية أو الإقليمية

تشكل بعض أعمال المنظمات الجهوية والإقليمية التي لها علاقة بالجانب المهني والاجتماعي، مصادر هامة للقانون الدولي للعمل، حيث تتفاوت هذه الأهمية بالنظر إلى مدى علاقة هذه الأعمال بهذا الجانب القانوني الدولي. ومن أجل الوقوف على هذا الصنف من مصادر هذا القانون ارتأينا أن نبحث الموضوع من خلال أعمال كل من منظمة العمل العربية، باعتبارها منظمة متخصصة إقليمية، وأعمال منظمة الاتحاد الأوروبي باعتبارها منظمة سياسية واقتصادية واجتماعية.

أولاً . اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل العربية

أصدرت هذه المنظمة مجموعة اتفاقيات وتوصيات بلغ عددها على غاية نهاية 2019 تسعة عشر (19) اتفاقية، وثمانية (8) توصيات رغم أن دستورها³²، لا ينص في أية مادة من موادها على اختصاص المؤتمر العام للمنظمة بإصدار مثل هذه الأدوات القانونية الدولية،³³ لا ضمن المادة 6 المتعلقة بتعداد اختصاصات المؤتمر الذي يعتبر "السلطة العليا في المنظمة"،³⁴ ولا في إطار المادة الثالثة التي تحدد مجمل أهداف المنظمة.³⁵ وأن تداركها سنة 1997 بإصدار نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية،³⁶ لم يستند على أي نص من نصوص دستور المنظمة، ولا إلى الميثاق العربي للعمل، وإنما جاء هكذا قرار دون أي مرجعية دستورية لوثائق منظمة العمل العربية السابقة. وهي الاتفاقيات التي لم يصدر البعض منها عن مؤتمر هذه المنظمة، لكونها صدرت عن ممثلي الهيئات الحكومية للدول العربية في إطار اجتماعات الجامعة العربية، قبل أن تباشر المنظمة عملها بتاريخ 15 أيلول/ سبتمبر 1971³⁷، مما يجعلها غير مستوفية لخصوصيات اتفاقيات العمل الدولية والعربية الصادرة عن مؤتمرات العمل الدولية والعربية التي تتميز بالتركيبية الثلاثية التي يشارك فيها ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل على قدم المساواة مع ممثلي الحكومات. وبصفة عامة، وبغض النظر عن القيمة القانونية المبدئية أو النظرية، فإن القيمة القانونية الحقيقية أو الفعلية، كمصدر للقانون الوطني العربي، والتأثير الفعلي للاتفاقيات العربية للعمل على واقع قوانين العمل في الدول العربية، في رأينا أنه غير ذا أهمية، أو ذا قيمة أو تأثير فعلي يذكر، وذلك للأسباب والعوامل التالية:

العامل الأول: يتعلق بعدم انتظام دورات انعقاد مؤتمر العمل العربي، حيث أنه ومنذ شروع المنظمة العربية للعمل في نشاطها سنة 1971 لم يتم إصدار سوى تسعة عشر (19) اتفاقية، حيث توقف عداد حساب الاتفاقيات سنة 1998، مما يعني أنه ومنذ أكثر من عقدين من الزمن لم يصدر عن المنظمة أي إنتاج يذكر³⁸.

العامل الثاني: يتمثل في ضعف إقبال الدول العربية على التصديق على هذه الاتفاقيات، حيث يبلغ العدد الإجمالي للتصديقات على كافة الاتفاقيات التسعة عشر (19)، ما مجموعه 127 تصديق إلى غاية نهاية سنة 2020³⁹. هذا الضعف أو العزوف عن التصديق، الذي يعني بصفة صريحة ومباشرة عدم وضع أحكام هذه الاتفاقيات موضع التطبيق، وبالتالي عدم تأثيرها على القوانين الوطنية للعمل في الدول المعنية بها، خاصة وأن العديد من هذه الاتفاقيات لا تتضمن أحكاماً تضاهي أحكام الاتفاقيات الدولية للعمل من حيث الدقة والوضوح والموضوعية، ناهيك عن مضامينها التي كثيراً ما تكون أقل نفعاً ليس فقط بالنسبة لأحكام الاتفاقيات الدولية لعمل، بل وعادة ما تكون أقل نفعاً مما تتضمنه القوانين الوطنية. الأمر الذي يجعلها

عقيدة وعديمة الجدوى، وغير محفزة على التصديق عليها ليس فقط من قبل الهيئات الحكومية، ولكن حتى من قبل النقابات العمالية.

العامل الثالث: ضعف آليات متابعة تطبيق هذه الاتفاقيات، بسبب ضعف التصديق عليها، كما أن مضمون هذه الاتفاقيات هو في الغالب عبارة عن خطاب سياسي وأدبي عاطفي بعيد عن الصياغة القانونية الواضحة والدقيقة التي يمكن إدماجها وترجمتها ضمن القوانين الوطنية، وذلك راجع لعدم اعتماد طرق وأساليب ومراحل تحضيرية دقيقة في إعداد مشاريع هذه الاتفاقيات، كما أن تمثيل العمال وأصحاب العمل في تركيبة هذه المنظمة هو تمثيل شكلي ديكوري لا فائدة من ورائه، بحكم عدم وجود منظمات نقابية ذات تمثيل حقيقي للعمال ولأصحاب العمل في معظم الدول العربية، قائمة على المبادئ الواردة في اتفاقيات العمل الدولية لاسيما الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948. وذلك بحكم أن العديد من الدول العربية لم تصدق على هذه الاتفاقية إلى غاية الآن.⁴⁰ وحتى الدول التي صدقت عليها لا تطبقها على الوجه الأكمل وذلك بسبب التضيق على الحريات النقابية، وتقييد الحقوق النقابية الفردية منها والجماعية، لاسيما فيما مجال الحق في التفاوض الجماعي، وفي ممارسة حق الإضراب، وعرقلة الفعل النقابي في شتى أشكاله وصوره، كما أن الممثلين الذين يتم تعيينهم في المنظمات الدولية هم في الغالب من النقابات التابعة للسلطات العمومية أو التي تدعمها. كما كان الأمر في الجزائر بالنسبة لنقابة اتحاد العمال الجزائريين، الأمر الذي يجعل هذا التمثيل محل طعن في شرعية تمثيله للمصالح العمالية أو مصالح أصحاب العمل، لكونه يمثل في الحقيقة مصالح وتوجهات السلطات التي عينته.

العامل الرابع: أن هذه الاتفاقيات لم تقدم أية إضافة جديدة للقانون الاجتماعي العربي، ولم تحقق أي هدف من أهدافها التي سطرته في دستورها، ومن أهمها "تنسيق الجهود العربية في ميدان العمل" و "توحيد التشريعات العمالية وظروف وشروط العمل في الدول العربية..." وذلك بسبب الشلل والجمود والعقم الذي تعاني منه هياكل وأجهزة هذه المنظمة من جهة، وضعف علاقاتها مع هيئات وأجهزة العمل الحكومية وغير الحكومية في مختلف الدول العربية، من جهة أخرى. وعدم استقلاليتها عن جامعة الدول العربية في هيكلتها وقراراتها، ونشاطاتها، من جهة ثالثة.

هذه العوامل والمعطيات التي تقلل في رأينا من فاعلية أحكام اتفاقيات العمل العربية كمصادر دولية مباشرة للقانون الدولي للعمل، (حتى لا نقول تجعلها عديمة الفاعلية والفائدة معاً) كما تبين كذلك مدى ضعف مساهمتها في إثراء هذا القانون أو ترقيته، حتى في الدول العربية نفسها. الأمر الذي يجعل نفقات هذه المنظمة، في رأينا عبء ثقيل عديم المنفعة على خزائن الدول الأعضاء فيها.

ثانياً . أعمال الاتحاد الأوروبي بشأن العمل والعمال

يعتبر كيان الاتحاد الأوروبي بكل أجهزته وهيئاته الحيوية والديناميكية النموذج الأمثل للهيئات الإقليمية والجهوية الأكثر إثراء للقانون الدولي للعمل، رغم أنه تنظيم اقتصادي بالدرجة الأولى، إلا أنه يتوفر على أنظمة وقوانين اجتماعية ذات أهمية بالغة، كان لها الفضل في ضمان الاستقرار المهني والاجتماعي في مختلف دول الاتحاد إلى درجة أن جعلت منه شبه دولة واحدة كبيرة تسمى فضاء الاتحاد الأوروبي. الذي تحكمه قوانين موحدة رغم تمتع الدول المكونة له بكل سيادتها التشريعية والتنظيمية. وقد

قام الاتحاد الأوروبي منذ نشأته بمقتضى اتفاقية روما سنة 1957 على ثلاثة مبادئ وأهداف أساسية تمثل في: حرية تنقل اليد العاملة بين الدول الأوروبية. ومنع التمييز بين العمال على أساس الجنس والجنسية. وتوحيد الأحكام الخاصة بالصندوق الاجتماعي الأوروبي. وإحالة باقي المسائل الأخرى إلى الجزء الخاص بالسياسة الاجتماعية للدول الأوروبية، الذي تتضمنه المواد 117 إلى 122 من نفس الاتفاقية.⁴¹ حيث تعتبر المادة 117 أهم نص يتعلق بهذا الجانب، -السياسة الاجتماعية- والتي تحدد في عدة أهداف طموحة، منها تحقيق: "استمرار تحسين ظروف حياة، وظروف العمل للطبقة العاملة، وتمكينها من التمتع بالرفي والتطور." هذا الهدف الذي يقوم على مقارنة مبدئية وهي العمل على تقارب القوانين الاجتماعية الأوروبية المتعلقة بالعمل وبالضمان الاجتماعي، لكي تصبح لاحقاً نواة لقانون أوروبي اجتماعي موحد، مع احتفاظه بالطابع الوطني الخاص به.⁴²

إلا أن الحديث على هذه الاتفاقية التي تشكل ميلاد الكيان الأوروبي، لا يجب أن ينسبنا الاتفاقية الأوروبية لحماية حقوق الإنسان في نطاق مجلس الاتحاد الأوروبي، التي تم إبرامها في روما بتاريخ 4 نوفمبر 1950، كتطبيق أوروبي للإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948.⁴³ هذه الاتفاقية التي تركز وتضمن للإنسان الأوروبي نفس الحقوق المكرسة والمضمونة بمقتضى الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. ومنها منع استرقاق واستعباد الإنسان الأوروبي أو إلزامه بأية أعمال إجبارية أو سخرة، إلا في حدود الأعمال التي تدخل في ضمن الخدمة العسكرية في إطار أحكام القانون العسكري.⁴⁴ ومنع أي تمييز قد يمارس على الإنسان الأوروبي مهما كان الاعتبار الذي يقوم عليه.⁴⁵ ومن أهم الصكوك الأوروبية المتعلقة بالقانون الاجتماعي، "الميثاق الاجتماعي الأوروبي المعدل لسنة 1996"⁴⁶ الذي يضمن للعمال الأوروبيين حقوق ومراكز قانونية واقتصادية واجتماعية لا حصر لها،⁴⁷ ومن بينها المادة الأولى التي تتعلق بالحق في العمل، وذلك من خلال العمل على تحقيق هدف التشغيل الكامل والحفاظ عليه، وحرية اختيار العمل، ومجانية خدمات التشغيل والتوظيف، وتوفير فرص التدريب والتوجيه وإعادة التأهيل.⁴⁸

كما صدر عن مختلف هيئات وآليات تنظيم وتسيير الكيان الأوروبي مجموعة من الآليات التي كرس العديد من المبادئ القانونية التي يقوم عليها هذا الاتحاد في مختلف المجالات، ومنها المجال الاجتماعي. منها على سبيل المثال، معاهدة ماستريخت التي تم توقيعها في 7 نيسان/ أبريل 1992 والتي تم بموجبها تأسيس ما يعرف اليوم بـ "الاتحاد الأوروبي". حيث أضاف ملحقها الخاص بالسياسة الاجتماعية الأوروبية أبعاداً جديدة للسياسة الاجتماعية الأوروبية القائمة، تتمثل في محاربة الإقصاء، وضرورة مواصلة المحافظة على الطابع التنافسي للاقتصاد الأوروبي، ودعم سياسة تحسين ظروف عمل العمال، وإعلامهم واستشارتهم في جميع مساعي إعادة إدماج الأشخاص المقصيين إلى سوق العمل.⁴⁹

كما كرس معاهدة أمستردام الموقعة في 2 تشرين الأول/ أكتوبر 1997 الدور الهام الذي يجب أن يلعبه الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين، من خلال مشاركتهم في وضع السياسة الاجتماعية الأوروبية، والآليات الاتفاقية التنفيذية لها، وبصفة خاصة آلية التفاوض الجماعي، الذي يجب أن تأخذ مكانتها كمصدر أساسي للقانون الاجتماعي الأوروبي. على أن لا تتدخل الهيئات الرسمية الأوروبية في المجالات

الاقتصادية والاجتماعية التي يتم التدخل بشأنها عن طريق الآليات الاتفاقية من خلال التفاوض الجماعي بين الأطراف الاجتماعية، إلا في حالة فشل هذه الآليات الاتفاقية في تحقيق أهدافها الأوروبية فقط⁵⁰. هذه الآلية الاتفاقية التي أصبحت لاحقاً الأداة التي تعالج بمقتضاها أغلب القضايا الاجتماعية والاقتصادية، حيث أثمرت ممارستها العديد من الاتفاقات القطاعية، وما بين القطاعات لحل العديد من القضايا، ووضع العديد من الأنظمة المهنية والاجتماعية⁵¹.

المحور الرابع - آليات تحويل قواعد القانون الدولي الاجتماعي إلى قواعد قانون اجتماعي وطني

هناك طريقتين على الأقل لتفعيل مصادر القانون الدولي الاجتماعي كمصدر للقانون الاجتماعي الوطني، تتمثل في الأولى في الآليات الدستورية الرسمية، والمتمثلة بوجه خاص في التصديق. بينما تتمثل الثانية في القانون الاتفاقي الذي يصنع أطراف علاقة العمل، أو ما يعرف بالتطبيق المهني لقواعد القانون الدولي الاجتماعي.

الفرع الأول - الآليات الدستورية الرسمية

الأمر المستقر في مختلف دساتير العالم. أن أحكام القانون الدولي مهما كان مصدرها عن المنظمات الدولية العامة أو المتخصصة، أو عن اتفاقيات ثنائية أو متعددة الأطراف، لا تجد طريقها إلى التنفيذ والتطبيق على المستوى الوطني، إلا بعد التصديق عليها من قبل الهيئات المختصة، وفق الآليات والتدابير المنصوص عليها في الدستور. حيث تختلف الدساتير في مختلف الدول حول هذه الآليات والتدابير، كما تختلف حول القيمة القانونية لأحكام القانون الدولي بعد المصادقة عليه بالنسبة للقانون الوطني. وعليه، ووفق الدستور الجزائري لسنة 2020، والدساتير السابقة له، فإن أحكام القانون الدولي للعمل، الصادرة بمقتضى المعاهدات، والاتفاقيات الدولية للعمل، تبقى رغم تصويت ممثلي الدولة على نصها في المؤتمر غير قابلة للتطبيق على المستوى الوطني إلا بعد المصادقة عليها من قبل رئيس الجمهورية، بعد الموافقة عليها من طرف البرلمان بغرفتيه صراحة⁵². حيث تصبح أحكامها أسمى من القواعد القانونية الداخلية⁵³. ومعنى هذا، أنه في حالة تعارض أو تنازع بين أحكام قاعدة قانونية منصوص عليها في آلية من آليات القانون الدولي، وقاعدة قانونية في المنظومة القانونية الوطنية، فإن الأولوية والأسبقية في التطبيق تعود للقاعدة القانونية الدولية. مع الإشارة إلى أن القاعدة الدولية بعد التصديق عليها وفق التدابير الدستورية السارية المفعول، تأخذ طابع القاعدة القانونية الوطنية من حيث التطبيق والتفسير والتعديل والإلغاء. ولا تطبق على أساس أنها قاعدة قانونية دولية، بل لأنها قاعدة قانونية وطنية صادرة بنفس الأشكال والإجراءات التي تصدر بها القواعد القانونية الوطنية. أي باعتمادها من قبل البرلمان، وإصدارها من قبل رئيس الجمهورية، ونشرها في الجريدة الرسمية.

كما يعني هذا كذلك، ضرورة إعادة النظر في كافة القوانين والنظم السارية المفعول المخالفة لأحكام القانونية الدولية، ومراجعتها بالشكل الذي يجعلها مطابقة لها، وذلك بإزالة كافة القواعد التي كانت مخالفة لها، إلا إذا كانت هذه القواعد الوطنية أكثر نفاً وأكثر فائدة للعمال من تلك التي تنص عليها القواعد القانونية الدولية، وذلك طبقاً لنص المادة 19 ف 8 من دستور المنظمة الدولية للعمل⁵⁴.

لكن السؤال الذي يطرح نفسه في هذا الموضوع هو: هل يجوز للدول أن تقيد تصديقها على اتفاقيات العمل الدولية ببعض التحفظات؟ أو أن تعلقه على بعض الشروط؟ على غرار ما هو معمول به في مختلف الاتفاقيات الأخرى.

للإجابة على هذا السؤال، وبالنسبة للشق الأول منه، يمكن القول وبصفة مبدئية أنه، رغم عدم وجود أي نص صريح في دستور منظمة العمل الدولية، يمنع هذا الشكل من التصديق. إلا أن الواقع العملي المستقر في عرف التصديق على هذه الفئة من الاتفاقيات، لا يقبل التصديق على اتفاقيات العمل الدولية مع تقيد التصديق ببعض التحفظات، وذلك لعدة اعتبارات (كنا قد أشرنا إلى بعضها من قبل)، يمكن إجمالها فيما يلي:

1. أن اتفاقيات العمل الدولية، ذات أبعاد اجتماعية إنسانية، وهي نتيجة إرادة جماعية لكافة الشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين في التوصل إليها، وليس لها أي طابع أو نزعة سياسية من أي نوع كان.

2. أنها ثمرة حوار وتشاور متعدد الأطراف، ذات بنية قانونية تنظيمية

بحتة، هدفها الرقي بالموضوع الذي تناولته، وخدمة الأطراف المخاطبين بها، الذين هم دائماً فئة أو فئات معينة من العمال. وليس لها أغراض سياسية أو أية غايات أخرى غير تلك المعبر عنها في دستور المنظمة، والأهداف والدوافع الاجتماعية أو الإنسانية أو التقنية أو التنظيمية الواردة في أحكام تلك الاتفاقية والتي هي خلاصة إرادة أعضاء مؤتمر العمل الدولي الذي أعتمدها.

3. أن صياغة واعتماد الاتفاقيات الدولية للعمل، التي في مجملها تتناول موضوع واحد معين ومحدد، يجب أن يتم بمراعاة اختلاف الظروف الاقتصادية والاجتماعية والبنية الاقتصادية والصناعية للدول الأعضاء في المنظمة، وهي من بين أهم المسائل التي يستوجب على مؤتمر العمل الدولي مراعاتها في وضع وإصدار واعتماد هذه الاتفاقيات لكي تتمكن كل الدول من تطبيقها وفق إمكانياتها وخصوصياتها، وطبيعة بنيتها الاقتصادية والاجتماعية⁵⁵.

4. احتواء الاتفاقيات الدولية للعمل في طياتها العديد من عناصر المرونة والتكيف مع ظروف وأوضاع مختلف البلدان الاقتصادية والاجتماعية والبنوية، يمكن استخلاصها من مضمون الاتفاقيات الدولية للعمل نفسها⁵⁶.

5. إن مضمون أحكام اتفاقيات العمل الدولية يمثل في الغالب الحد الأدنى من المعايير الدولية للعمل، دون استبعاد أو إلغاء حق القوانين والأنظمة، والاتفاقيات الجماعية، والعرف المهني، وكافة الممارسات الوطنية من تمكين العمال وحتى أصحاب العمل من مزايا ومنافع اقتصادية واجتماعية مادية ومعنوية أفضل من تلك التي تنص هذه المعايير الدولية، وهو ما تقره أحكام دستور المنظمة نفسه. الأمر الذي لا يترك أية حاجة لوضع أو اشتراط أي قيد أو تحفظ عند التصديق عليها⁵⁷.

أما بالنسبة للشق الثاني المتعلق بالتصديق المقيد بشروط، فإنه يعني حالات وضع الدولة شرط معين لكي تصدق على الاتفاقية، مثل أن تشترط تصديق عدد معين من الدول على الاتفاقية لكي تصدق هي عليها، أو أن تحدد نوعية الدول التي يجب أن تصدق على الاتفاقية، مثل أن تكون هذه الدول ممن تعتبر ذات الاقتصاديات المعتمدة العشرة الدائمة في مجلس إدارة المنظمة مثلاً.

الفرع الثاني - الآليات الاتفاقية المهنية

نقصد بها حالات تطبيق أحكام بعض الاتفاقيات أو توصيات العمل الدولية من طرف بعض أطراف علاقات العمل الجماعية عن طريق الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، دون أن يكونوا ملزمين بذلك، حيث أنه رغم عدم تصديق الدولة للاتفاقية الدولية للعمل، فإنه ليس هناك ما يمنع من تطبيقها المباشر، أي الأخذ ببعض مبادئها أو أحكامها وتطبيقها في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية للعمل، وهي الحالة التي أشارت إليها المادة 19 ف 5 هـ من دستور المنظمة بشكل غير مباشر،⁵⁸ حيث أنه من خصوصيات اتفاقيات العمل الدولية، بالنظر إلى طبيعتها الاجتماعية والإنسانية والمهنية، وغير السياسية، أنها لا تطبق فقط بشكل رسمي، عن طريق التصديق عليها كما أشرنا سابقاً، ولكن يمكن لأشخاص القانون الخاص، أي النقابات والمؤسسات المستخدمة (باستثناء الهيئات والمؤسسات الإدارية التي تخضع للقانون العام، والتي يخضع جل مستخدميها لقانون الوظيفة العامة) أن تتفق فيما بينها بكل حرية واستقلالية، على تبني أحكام اتفاقيات أو توصيات دولية للعمل في الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية التي تربطها، شرط أن لا تكون هذه الأحكام أقل نفعاً وأقل فائدة للعمال الذين تشملهم هذه الاتفاقية، مما تتضمنه القوانين والنظم الوطنية.

الخاتمة:

نستخلص من كل ما سبق، أن القانون الدولي الاجتماعي أصبح يشكل بكل جدارة واستحقاق أحد أهم مصادر القانون الاجتماعي الوطني، من خلال تقبل الهيئات الدستورية في الدول من هيئات تشريعية وتنفيذية لمبادئه وأحكامه وآلياته القانونية الملزمة وغير الملزمة، وهو ما تترجمه وتعكسه عمليات التصديق المكتفة على آليات العمل الدولية لاسيما تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية، لدرجة أن بعضها (الاتفاقية الدولية للعمل رقم 182 لسنة 1999 بشأن حظر كافة أسوأ أشكال عمل الأطفال) قد حاز على تصديق جميع الدول الـ 187 الأعضاء في المنظمة.

الهوامش:

- 1 - راجع حول هذا النقاش المنهجي والعلمي للموضوع، شارل روسو. القانون الدولي العام. ترجمة: شكر الله خليفة، وعبد المحسن سعد. الأهلية للنشر والتوزيع. بيروت. طبعة 1987. ص 31 وما بعدها.
- 2 - الصادر في 16 كانون الأول/ ديسمبر 1920، والتي تبنتها جملة المادة 38 من نظام محكمة العدل الدولية المدمج في ميثاق الأمم المتحدة بتاريخ 26 حزيران/ جوان 1945.
- 3 - النص الكامل للنظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية متاح على العنوان الرسمي للمحكمة على الموقع التالي: <https://www.icj-cij.org/files/statute-of-the-court/statute-of-the-court-ar.pdf>
- 4 - Op.cit., prg 227. p179.
- 5 - نقادي الخلط بين ما نقصده هنا، وما يعرف بالموظف الدولي، أو حالة عقود عمل بعض الإطارات والعمال المتخصصين مع مؤسسات وشركات دولية، وما يعرف بالشركات متعددة الجنسيات أو العابرة للقارات، والتي تخضع للقوانين والأعراف التي تحكم عمل هذه الشركات، من جهة. ولما يتفق عليه الأطراف هذه العلاقة بكل حرية واستقلالية، حتى أنه في بعض الحالات لا تخضع هذه العلاقات المهنية لأي قانون وطني أو دولي. أي أنها تبرم فيما يمكن تسميته بمنطقة لا قانون. سوى لما يتفق عليه الأطراف، وما يرضى به الأطراف من قوانين واختصاصات قضائية للاحتكام إليها لتسوية نزاعاتهم المهنية المحتملة. حيث أن أحكام القانون الدولي تطبق في الدول بعد التصديق على الاتفاقيات الدولية التي تتضمنه، بينما تنقيد القوانين الوطنية بمبدأ إقليمية القوانين، الذي لا يسمح لها بالتطبيق على تصرفات تجري في بلدان أخرى، أو على أشخاص ينتمون إلى جنسيات أخرى خاصة وأن هذه العقود عادة ما تبرم في دولة ما وتنفذ في دولة أخرى، تهرباً من تطبيق قوانين الدول التي تبرم فيها أو التي تنفذ فيها. وقد يتم في بعض الحالات تأطير وتنظيم هذه العلاقات المهنية بمقتضى اتفاقيات جماعية ذات بعد دولي، تبرم بين المنظمات النقابية الدولية من جهة، والإدارات المركزية المسيرة لهذه الشركات المتعددة الجنسيات، أو العابرة للقارات إما لجميع فروعها أو لبعض منها فقط. راجع بشأن الاتفاقيات الجماعية ذات البعد الدول: مؤلفنا قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن. "القانون الاتفاقي". ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر. الطبعة الثانية. تموز/ جويلية 2013. ص 157 وما بعدها. أحمية سليمان: "النظام القانوني للاتفاقيات الجماعية للعمل ذات المستوى الدولي". المنشور ضمن المؤلف الجماعي بعنوان: "علاقات العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في ظل اقتصاد متحول". الصادر عن كلية الحقوق والعلوم السياسية. جامعة محمد بوضياف. المسيلة. الجزائر. ماي 2019.
- 6 - راجع بشأن المصادر العرفية للقانون الدولي للعمل، وكيفية تكوينها ضمن هذا القانون نفسه، محمود مسعد محمود، نور منظمة العمل الدولية في خلق وتطبيق قانون دولي للعمل، دار النهضة العربية. القاهرة، بدون سنة نشر، ص 270 وما بعدها.
- 7 - الحقيقة أن الاهتمام بهذا الموضوع كان قد بدأ في عهد عصبة الأمم التي أصدرت عدة صكوك في هذا الشأن من ضمنها على سبيل المثال، الاتفاقية الخاصة بالرق. التي تم توقيعها في جنيف في 25 أيلول/ سبتمبر 1926 ودخلت حيز النفاذ في 9 آذار/ مارس 1927. والتي تم تعديلها بالبروتوكول المحرر في مقر الأمم المتحدة في نيويورك، بتاريخ 7 كانون الأول/ديسمبر 1953، الذي دخل حيز النفاذ في 7 تموز/ يوليه 1955.

- 8 - المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 217 ألف (د-3) المؤرخ في 10 كانون الأول/ ديسمبر 1948، لاسيما المادة 23 منه.
- 9 - المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون الأول/ ديسمبر 1966 الذي دخل حيز النفاذ بتاريخ 3 كانون الثاني/ يناير 1976، سبقت الإشارة إليه.
- 10 - المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2200 ألف (د-21) المؤرخ في 16 كانون/ ديسمبر 1966. سبقت الإشارة إليه.
- 11 - اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 2106 ألف (د-20) المؤرخ في 21 كانون الأول/ ديسمبر 1965 تاريخ بدء النفاذ: 4 كانون الثاني/يناير 1969. المرجع: <https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/CERD.aspx>
- 12 - يراجع نص الاتفاقية على الموقع التالي: <https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx>
- وكذلك البروتوكول الاختياري الملحق باتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة. المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 4 الدورة الرابعة والخمسون بتاريخ 9 أكتوبر 1999 تاريخ بدء النفاذ 22 ديسمبر 2000، البروتوكول متاح على الموقع: <https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/OPCEDAW.aspx>
- 13 - الاتفاقية الدولية المتعلقة بحقوق الطفل لسنة 1989، تم اعتمادها بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة رقم 44/25 بتاريخ 20 تشرين الثاني/ نوفمبر 1989. ودخلت حيز التنفيذ في 2 أيلول / سبتمبر 1990 . <http://hrlibrary.umn.edu/arabic//subdoc.htm..>
- 14- الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم اعتمدت بقرار الجمعية العامة 158/45 المؤرخ في 18 كانون الأول/ ديسمبر 1990. وقد دخلت حيز التنفيذ في 1 تموز/ جويلية 2003. والتي صدقت عليها الجزائر بمقتضى المرسوم الرئاسي 04 . 441 المؤرخ في 29 كانون الأول/ ديسمبر 2004. المتضمن التصديق بتحفظ على الاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المعتمدة من طرف الجمعية العامة لمنظمة الأمم المتحدة يوم 18 كانون الأول/ ديسمبر 1990. الجريدة الرسمية عدد 02 لسنة 2005. وكذلك البروتوكول الاختياري لاتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحية. المعتمد بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 263 الدورة الرابعة والخمسون المؤرخ في 25 أيار/ مايو 2000 دخل حيز النفاذ في 18 يناير 2002. نص البروتوكول متاح على الموقع: <https://www.ohchr.org/AR/ProfessionalInterest/Pages/OPSCCRC.aspx>
- 15 - Nicolas Valticos. Op cit., p.141 - 15
- 16 - ينظر النص الكامل لدستور منظمة العمل الدولية على الموقع التالي: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/legaldocument/wcms_629341.pdf.le 30 - 12 - 2019. 00h30
- 17 - الفقرتين 2 و 3 من المادة الأولى لدستور المنظمة.

18 - تنص المادة 1 ف 4 من دستور المنظمة، على أنه: "4 . وللمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية أن يقبل دولاً أعضاء في المنظمة بأغلبية تبلغ ثلثي عدد المندوبين المشتركين في الدورة، وتضم ثلثي عدد المندوبين الحكوميين الحاضرين المقترعين ويبدأ نفاذ هذا القبول بمجرد قيام حكومة الدولة العضو الجديد بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بقبولها الرسمي بالالتزامات الناشئة عن دستور منظمة العمل الدولية.

19 - تنص المادة 1ف 1 من دستور المنظمة، على أنه: "1 . تنشأ بمقتضى هذا الدستور منظمة دائمة يناط بها العمل على تحقيق الأهداف المبينة في ديباجة هذا الدستور وفي الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية، الذي اعتمد في فيلادلفيا يوم 10 أيار/ ماي 1944 والمرفق نصه بهذا الدستور .

20 - تنص ديباجة دستور المنظمة على أنه: " لما لم يكن هناك من سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم إلا إذا بني على أساس من العدالة الاجتماعية.

ولما كانت هناك ظروف عمل تنطوي على إلحاق الظلم والضرر والحرمان بأعداد كبيرة من الناس، فتولد سخطاً يبلغ من جسامته أن يعرض السلام والوثام العالميين للخطر، وكان من الملح تحسين الظروف المذكورة، وذلك مثلاً بتنظيم ساعات العمل، بما في ذلك وضع حد أقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية، وتنظيم عرض العمل، ومكافحة البطالة، وتوفير أجر يكفل ظروف معيشة مناسبة، وحماية العمال من العطل والأمراض والإصابات الناجمة عن عملهم، وحماية الأطفال والأحداث والنساء، وكفالة معاش للشيخوخة والعجز، وحماية مصالح العمال المستخدمين في بلدان غير بلدانهم، وتأكيد مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي، وتأكيد مبدأ الحرية النقابية، وتنظيم التعليم المهني والتقني، وغير ذلك من التدابير. وكذلك لما كان في تخلف أي أمة عن توفير ظروف عمل إنسانية، عقبة تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين أحوال العمل داخل بلدانها.

فإن الأطراف السامية المتعاقدة تقرر، مدفوعة بمشاعر العدالة والإنسانية وبالرغبة في تحقيق سلام عالمي ودائم، وتطلعاً منها إلى بلوغ الأهداف المحددة في الديباجة، إقرار دستور منظمة العمل الدولية التالي نصه."

21 - راجع بشأن مختلف آليات ومراحل وإجراءات وشكليات إدراج ومناقشة واعتماد اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية. دليل الإجراءات الخاصة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية 2012. والتي سوف نشير إليها لاحقاً، اختصاراً بعبارة " دليل الإجراءات فقط". الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولية: www.ilo.org/publns .

22 - وتصنف منظمة العمل الدولية مجمل الاتفاقيات الدولية للعمل إلى ثلاثة أصناف هي:

أ . الاتفاقيات الأساسية: وعددها ثمانية (8) وكلها نافذة وتتمثل في:

. الاتفاقية 29 بشأن العمل الجبري. لسنة 1930. التي حصلت على 178 تصديق. إلى نهاية شهر آب/ أوت 2020.

من بينها الجزائر في تشرين الأول/ أكتوبر 1962. دخلت حيز التنفيذ في 01 أيار/ ماي 1932.

. الاتفاقية 87 بشأن الحرية النقابية وحق التنظيم. لسنة 1948. التي دخلت حيز التنفيذ في 4 تموز/ جويلية 1950. وقد

حصلت على تصديق 155 دولة، من بينها الجزائر بتاريخ 19 تشرين الأول/ أكتوبر 1962.

. الاتفاقية 98 بشأن حق التنظيم والتفاوض الجماعي لسنة 1949. والتي دخلت حيز التنفيذ في 18 تموز/ جويلية 1951.

وقد حصلت على تصديق 167 دولة إلى نهاية 2019، ومنها الجزائر بتاريخ 19 تشرين الأول/ أكتوبر 1962.

. الاتفاقية 100 بشأن المساواة في الأجور. لسنة 1951. التي حصلت على 173 تصديق. من بينها الجزائر في 19 تشرين الأول / أكتوبر 1962. دخلت حيز التنفيذ في 23 أيار/ ماي 1953.

. الاتفاقية 105 بشأن إلغاء العمل الجبري. لسنة 1957. التي حصلت على 176 تصديق. من بينها الجزائر في 12 حزيران/ جوان 1969. دخلت حيز التنفيذ في 1 أيار / ماي 1932.

. الاتفاقية 111 بشأن التمييز في التشغيل والمهنة. لسنة 1958. التي حصلت على 175 تصديق. من بينها الجزائر في 12 حزيران/ جوان 1969. دخلت حيز التنفيذ في 15 حزيران/ جوان 1960.

. الاتفاقية 138 بشأن السن الأدنى للتشغيل. لسنة 1973. التي حصلت على 173 تصديق. من بينها الجزائر في 30 نيسان/ أبريل 1984. دخلت حيز التنفيذ في 19 حزيران/ جوان 1976.

. الاتفاقية 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال. لسنة 1999. التي حصلت على 187 تصديق. من بينها الجزائر في 09 شباط/ فيفري 2001. أي جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. دخلت حيز التنفيذ في 19 حزيران/ جوان 1976. آخرها تصديق دولة الطوغو في 4 آب/ أوت 2020. أنظر بشأن الوضعية الرسمية للتصديق على اتفاقيات العمل الدولية إلى غاية نهاية كانون الأول/ديسمبر 2020. الموقع الرسمي لمنظمة العمل الدولي <https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:12001:::NO:::>

ب. الاتفاقيات ذات الأولوية، أو اتفاقيات الحكامة: وعددها أربعة (4) وكلها نافذة وتتمثل في:

. الاتفاقية 81 بشأن مفتشية العمل لسنة 1947.

. الاتفاقية 122 بشأن سياسة التشغيل لسنة 1964.

. الاتفاقية 144 بشأن التشاور الثلاثي لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية. لسنة 1976.

. الاتفاقية 129 بشأن تفتيش العمل (الزراعة) لسنة 1969.

ج. الاتفاقيات التقنية: وعددها مائة وثمانية وسبعون (178) منها 162 اتفاقية نافذة، و 16 اتفاقية ملغاة. أو تم سحبها. وتتمثل في بقية الاتفاقيات غير تلك المشار إليها في الصنفين السابقين.

23 - وقد صدقت الجزائر على 60 اتفاقية منها: 8 أساسية، و 3 ذات الأولوية، و 49 تقنية. منها 46 سارية

المفعول، و 12 غير سارية المفعول بسبب نقضها، أو إلغائها، لاسيما تلك التي تم توقيف العمل بها بعد صدور

الاتفاقية 186 بشأن عمال البحر. أنظر في هذا الشأن:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102

11:48:17 2021/04/16.908 م

-24 Nicolas Valticos. *Op .cit., p128 et s.*

25 - حيث تتضمن هذه الاتفاقية ديباجة، و 16 مادة، منها المادة 10 التي تتعلق بالنص على تعديل ومراجعة الاتفاقيات الـ 37 السابقة الخاصة بالعمل البحري. ومذكرة توضيحية لبيان طبيعة أحكام هذه الاتفاقية، وأخيراً القسم الخاص باللوائح والمدونة، وهو الجزء الذي يحوز على الحصة الكبرى من مضمون الاتفاقية، وهو الذي يتضمن الأحكام الملزمة الواردة تحت عنوان " ألف ". والأحكام غير الملزمة المتعلقة بالمبادئ التوجيهية، الواردة تحت عنوان " باء ".

- 26 - راجع Les normes internationales du travail un patrimoine pour l' avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos. Sous la direction de. JEAN – CLAUDE JAVILLIER et BERNARD GERNIGON. Préface de JUAN SOMAVIA. B I T. Genève. 2004.
- 27 - يراجع بشأن هذا الاعتراف المادة الأولى من اتفاق منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة الموقع في 3 تشرين الثاني/ نوفمبر 1945 باعتمادها كأول وكالة متخصصة تابعة لمنظومة منظمة الأمم المتحدة. وثيقة الاتفاق ملحقة بوثيقة دستور منظمة العمل الدولية. المرجع السابق.
- 28 - راجع بشأن الالتزامات التي ترتبه التوصيات على حكومات الدول الأعضاء في المنظمة. المادة 19 ف6 من دستور منظمة العمل الدولية. المرجع السابق.
- 29 - اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته 86 التي عقدت في جنيف بتاريخ 18 حزيران/ جوان 1998.
- 30 - الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته 97 بجنيف بتاريخ 10 حزيران/ جوان 2008. النص الكامل للإعلان متاح على الموقع: <http://www.un.org/ar/events/socialjusticeday/assets/pdf/Declaration.pdf>
- 31 - راجع بعض هذه المبادئ التوجيهية الواردة في الاتفاقية 186 بشأن العمل البحري لسنة 2006 التي تم اعتمادها في الدورة 94 لمؤتمر العمل الدولي بجنيف بتاريخ 23 شباط/ مارس 2006، والتي دخلت حيز التنفيذ في 20 آب/ أوت 2013. وقد حصلت على 96 تصديق إلى نهاية 2019. من بينها الجزائر التي صادقت عليها بمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 15.260 المؤرخ في 7 تشرين الأول/ أكتوبر 2015. الجريدة الرسمية عدد 05 لسنة 2015. ص 3 وما بعدها. وقد عرفت عدة تعديلات.
- 32 - الذي تمت الموافقة عليه بمقتضى قرار مجلس جامعة الدول العربية في دورته 43 بتاريخ 21 كانون الثاني/ جانفي سنة 1965. ليتم إنشاء المنظمة بتاريخ 8 كانون الثاني/ جانفي سنة 1970 بقرار من مؤتمر وزراء العمل العرب، وذلك بعد اكتمال العدد اللازم من تصديقات الدول الأعضاء على الميثاق العربي للعمل ودستور المنظمة. لتباشر عملها بتاريخ 15 أيلول/ سبتمبر 1972. النص الكامل للدستور متاح على موقع المنظمة التالي: www.arablegalnet.org
- 33 - لقد نظم دستور منظمة العمل الدولية هذه المسألة بشكل مفصل ودقيق في المادة 19 منه بفقراتها الثمانية، التي أدخلت عليها لاحقاً عدة تعديلات من أجل توضيح كل ما له علاقة بمهام وصلاحيات المنظمة بشأن إصدار واعتماد الاتفاقيات والتوصيات الدولية للعمل.
- 34 - أنظر النص الكامل للمادة 6 منه وهي المتعلقة بصلاحيات واختصاصات المؤتمر الذي يعتبر الهيئة السيادية في المنظمة على الموقع الرسمي لمنظمة التالي: www.arablegalnet.org
- 35 - أنظر النص الكامل للمادة الثالثة من دستور المنظمة العربية للعمل المتعلقة بأهداف منظمة العمل العربية. على نفس الموقع السابق.
- 36 - جاء هذا النظام دون ديباجة أو مقدمة، بنص المادة الأولى منه على أن: " يدخل في اختصاص مؤتمر العمل العربي إصدار اتفاقيات و/ أو توصيات عمل عربية حول قضايا العمل والعمال في الدول العربية." content/uploads/2016/01/Arab_labor_Convention_Recommendations_System.pdf
- 37 - وهي الاتفاقيتين رقم 1 و 2 الصادرتين عن مؤتمرات وزراء العلم العرب في سنة 1966 و 1967 على التوالي. ينظر نص الاتفاقيتين على الموقعين:

. الاتفاقية العربية رقم 1:

https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_1.pdf

. الاتفاقية العربية رقم 2:

https://alolabor.org/wp-content/uploads/2010/10/Ar_Convention_2.pdf

38 - الاتفاقيات التي تم إصدارها لاحقاً لم تتم بصفة منتظمة، حيث صدر عن بعض الدورات اتفاقيتين وأحياناً ثلاثة، في حين لم تصدر عن بعض الدورات أية اتفاقية. يراجع مختلف هذه الاتفاقيات على الموقع الرسمي للمنظمة التالي: https://alolabor.org/?page_id=15367. 14h30..-2019..30.12

39 - حيث أن أغلب الاتفاقيات لم تحصل على تصديق ثلث عدد الدول العربية الـ 22. وأن 5 اتفاقيات فقط تجاوز عدد التصديق عليها من طرف أكثر من نصف عدد الدول العربية. وأن الدول العربية الأكثر تصديقاً على هذه الاتفاقيات هي البلدان ذات الاقتصاديات الهشة وغير المنتجة، والتي تعاني من مشاكل هيكلية وتنظيمية، كبيرة، ويمكن ترتيبها على النحو التالي: فلسطين: بالتصديق على 18 اتفاقية. العراق بالتصديق على 6 اتفاقيات. مصر بالتصديق على 13 اتفاقية رغم وجود المنظمة على إقليمها. سوريا والسودان بالتصديق على 11 اتفاقية. إضافة إلى ليبيا التي صدقت على 8 اتفاقيات، بينما لم تصدق الجزائر حسب قائمة التصديق الصادرة عن منظمة العمل العربية سوى على 3 اتفاقيات. ينظر بشأن جدول التصديق على اتفاقيات العمل العربية إلى نهاية ديسمبر 2019. الموقع التالي: <http://hrlibrary.umn.edu/arabic/aradoc.html>

40 - لم تصدق على هذه الاتفاقية نصف الدول العربية وهي: المملكة الأردنية، الإمارات العربية المتحدة. مملكة البحرين. المملكة السعودية. السودان. الصومال. سلطنة عمان. دولة فلسطين. دولة قطر. لبنان. المملكة المغربية.

41 - ينظر في هذا الشأن: - Michel Miné - Christine Boudineau - Anne Le Nouvel - Marie Mercat - Bruns et Bruno Silhol. DROIT SOCIALE INTERNATIONALE ET EUROPÉEN EN PRATIQUE. EYROLLES. Éditions d'Organisation. 2010. P. 39 et s.

42-« promouvoir l'amélioration des conditions de vie et de travail de la main-d'œuvre permettant leur égalisation dans le progrès », op.cit.,p4

43 - النص الكامل لاتفاقية متاح على الموقع: <http://hrlibrary.umn.edu/arab/eupro7.html>

44 - المادة 4 من الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان. المرجع السابق

45 - تنص المادة 14 من هذه الاتفاقية على أنه: " يكفل التمتع بالحقوق والحريات المقررة في هذه المعاهدة دون تمييز أي كان أساسه: كالجنس، أو العرق، أو اللون، أو اللغة، أو العقيدة، أو الرأي السياسي أو غيره، أو الأصل القومي، أو الاجتماعي، أو الانتماء إلى أقلية قومية، أو الثروة، أو الميلاد، أو أي وضع آخر.

46 - الذي بدأ العمل به بتاريخ 7 كانون الثاني/ جانفي 1999. النص الكامل للميثاق متاح على الموقع:

<http://hrlibrary.umn.edu/arab/eu-soc-charter.html>

47 - راجع الجزء الأول من هذه الميثاق الذي على مجموعة من الحقوق الأساسية للعمال يصعب ذكرها في هذه العجالة.

48- راجع كذلك المادة 2 إلى 15 من نفس الاتفاقية التي تتعلق بمجموعة كبيرة من الحقوق المهنية والاجتماعية

الأخرى. المرجع السابق..

49-Michel Miné - Christine Boudineau - et autres, op. cit., p. 42.:

50 - المرجع السابق. ص 42 . 43.

51 - نفس المرجع. ص 44.

52 - تنص المادة 153 من الدستور الجزائري لسنة 2020 (المادة 149 من الدستور المعدل لسنة 2016) بأن: "يصادق رئيس الجمهورية على اتفاقيات الهدنة، ومعاهدات السلم والتحالف والاتحاد، والمعاهدات المتعلقة بحدود الدولة، والمعاهدات المتعلقة بقانون الأشخاص، والمعاهدات التي تترتب عليها نفقات غير واردة في ميزانية الدولة، والاتفاقيات الثنائية أو المتعددة الأطراف المتعلقة بمناطق التبادل الحر والشراكة وبالتكامل الاقتصادي، بعد أن توافق عليها كل غرفة من البرلمان صراحة المرجع السابق. يراجع بشأن الالتزامات المترتبة على تصديق اتفاقيات العمل الجماعية تجاه مكتب العمل الدولي، المادة 19 ف5د. وكذا المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية. المرجع السابق.

53 - وذلك وفق نص المادة 154 من دستور 2020 (المادة 150 من الدستور المعدل لسنة 2016)، التي تنص على أن: "المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية، حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور، تسمو على القانون". المرجع السابق.

54 - سبقت الإشارة إليها، وذلك طبقاً لمبدأ النظام العام الاجتماعي (أي أولوية تطبيق القاعدة الأكثر نفعاً للعام مهما كان مصدرها وترتيبها في هرم القوانين قبل غيرها من القواعد القانونية أو العرفية الأخرى) الذي يعتبر علامة وخاصة مميزة، لقواعد القانون الاجتماعي الوطنية والدولية. ونشير هنا، إلى أن مجمل اتفاقيات العمل الدولية تتضمن في خواتمها أحكاماً خاصة بالقواعد المعتمدة في التصديق عليها وكيفية التبليغ والتصديق إلى مكتب العمل الدولي، ومختلف الأحكام والإجراءات المتعلقة بهذه العملية. ينظر في هذا الشأن الفقرة 26 من دليل الإجراءات. المرجع السابق ص 16. ينظر كذلك بصفة خاصة أحكام المادتين 8 و 11 من اتفاقية العمل الدولية رقم 186 بشأن العمل البحري، المرجع: الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية رقم 05 الصادرة في 31 كانون الثاني/ جانفي 2006. ص 3 وما بعدها.

55 - راجع في هذا الشأن المادة 19 ف 3 من دستور المنظمة.

56 - راجع مجمل عناصر المرونة التي تم سرد بعضها في البند 9 من دليل الإجراءات. المرجع السابق ص 16.

57 - وذلك وفق نص المادة 19 ف 8 من دستور المنظمة سبقت الإشارة إليها. أنظر في هذا الشأن كذلك: Nicolas Valticos. المرجع السابق. فقرة 719. ص 551 وما بعدها. وكذلك: محمود مسعد محمود. المرجع السابق. ص 363.

58 - تنص هذه الفقرة على أنه: "إذا لم تحصل الدولة العضو على موافقة السلطة أو السلطات التي يقع الموضوع في نطاق اختصاصها، لا تتحمل أي التزام آخر باستثناء وجوب قيامها، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بإبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدولي بموقفها القانوني والعملية إزاء المسائل التي تعالجها الاتفاقية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يعتزم بلوغه، من إنفاذ أي من أحكام الاتفاقية عن طريق التشريع أو الإجراءات الإدارية أو الاتفاقات الجماعية أو أي طريق آخر، وبيان الصعوبات التي تمنع أو تؤخر التصديق على الاتفاقية المذكورة".