



منظمة
العمل
الدولية



دليل معايير العمل الدولية

دليل المتدرب

مشروع تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية

دليل معايير العمل الدولية

(دليل المتدرب)

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية، 2017

الطبعة الأولى باللغة العربية، 2017

تتمتع منشورات منظمة العمل الدولية بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها -دون إذن-، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالنسخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في منظمة العمل الدولية في جنيف، International Labour Office, CH-1211Genava22, والمكتب يرحب دائماً بهذه الطلبات. Switzerland, ILO Publications (Rights and Permissions).

مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة/ مشروع تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية
القاهرة. ٩ ش د. طه حسين، الزمالك، القاهرة- جمهورية مصر العربية

دليل معايير العمل الدولية (دليل المتدرب)

ISBN: 978-922-630689-9 (print)

978-922-630690-5 (web pdf)

شكر وتقدير

ونوجه شكر خاص للأستاذ صابر بركات المحامي والخبير التدريبي علي الدور الفعال في إعداد هذا الدليل. لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أى رأى من جانب منظمة العمل الدولية بشأن المركز القانوني لأى بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أى منها، أو بشأن تعيين حدودها. ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة فيها. والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعنى مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

طبع في جمهورية مصر العربية

المحتويات

١٠	تمهيد
١١	مقدمة
١٤	مدخل إلى تفتيش العمل
١٧	الباب الأول: نظرة عامة على منظمة العمل الدولية وأدوارها
١٩	الفصل الأول: منظمة العمل الدولية
١٩	أولاً: نشأة منظمة العمل الدولية
٢٠	ثانياً: دستور منظمة العمل الدولية
٢١	ثالثاً: إعلان فيلادلفيا
٢١	رابعاً: رسالة منظمة العمل الدولية
٢٢	خامساً: مبادئ وأهداف منظمة العمل الدولية
٢٢	١- المبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدولية
٢٢	٢- الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية
٢٣	الفصل الثاني: أنشطة ومعايير وتشكيلات منظمة العمل الدولية
٢٣	أولاً: أنشطة منظمة العمل الدولية
٢٣	ثانياً: معايير منظمة العمل الدولية
٢٥	ثالثاً: تشكيلات منظمة العمل الدولية وآليات الإشراف فيها
٢٥	رابعاً: أجهزة منظمة العمل الدولية
٢٧	خامساً: آليات الإشراف في منظمة العمل الدولية
٢٩	الفصل الثالث: مبادئ حقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية
٢٩	الأهداف المشتركة لمعايير منظمة العمل الدولية ومعايير ميثاق حقوق الإنسان
٣٠	أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
٣٠	ثانياً: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
٣٢	ثالثاً: إعلان حول التقدم والإثراء في الميدان الاجتماعي
٣٣	رابعاً: اتفاقية حقوق الطفل
٣٣	خامساً: اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة

- سادساً: مستوى الالتزامات بالحقوق عند منظمة العمل الدولية ٣٤
- الباب الثاني: حقوق الإنسان ٣٧
- الفصل الأول: مفاهيم ومصطلحات حقوق الإنسان ٣٩
- ما هي حقوق الإنسان؟ ٣٩
- أولاً: خصائص حقوق الإنسان ٣٩
- ثانياً: مصطلحات حقوق الإنسان ٤٠
- الفصل الثاني: المعايير الدولية لحقوق الإنسان ٤٥
- أولاً: إتفاقيات رئيسة تحمي مجموعة كاملة من الحقوق ٤٥
- ثانياً: إتفاقيات تحمي فئات معينة ٤٥
- ثالثاً: إتفاقيات تواجه انتهاكات معينة ٤٦
- رابعاً: إتفاقيات توفر حماية في حالات معينة "النزاع المسلح" ٤٦
- خامساً: إتفاقيات لحماية العدالة الجنائية الدولية ٤٦
- سادساً: مجموعة الإعلانات ومجموعات المبادئ ومدونات السلوك والقواعد النموذجية ٤٧
- سابعاً: الآليات الإقليمية لحقوق الإنسان ٤٧
- الفصل الثالث: الشريعة الدولية لحقوق الإنسان ٤٨
- الشريعة الدولية ٤٨
- أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ٤٨
- ثانياً: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ٥٠
- ثالثاً: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية ٥٢
- رابعاً: البروتوكولات الاختيارية ٥٤
- الفصل الرابع: موقع الاتفاقيات الدولية من التشريعات الوطنية ٥٦
- موضع القانون الدولي لحقوق الإنسان في التشريع الوطني ٥٦
- التدرج القانوني ٥٦
- الطبيعة الدستورية لمبادئ حقوق الإنسان في التشريع الوطني ٥٦
- الهرم التشريعي الوطني ٥٦
- أولاً: الدستور ٥٦
- ثانياً: القوانين ٥٧

٥٧. _____ ثالثاً: اللوائح
٥٧. _____ رابعاً: القرارات
٥٨. _____ الباب الثالث: معايير منظمة العمل الدولية
٦٣. _____ الفصل الأول: إتفاقيات العمل الأساسية
٦٣. _____ أولاً: مبادئ وحقوق العمل الأساسية
٦٤. _____ ثانياً: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)
٦٥. _____ ثالثاً: إتفاقيات العمل الأساسية
٦٨. _____ رابعاً: معايير العمل الأساسية والعمل اللائق والأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية
٧٠. _____ الفصل الثاني: إتفاقيات الإدارة السديدة
٧١. _____ أولاً: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة (يونيه ٢٠٠٨)
٧٣. _____ ثانياً: إتفاقيات الإدارة السديدة
٧٨. _____ الفصل الثالث: إلتزامات الدول أعضاء منظمة العمل الدولية
٧٨. _____ أولاً: الإلتزام بتقديم تقارير دورية عن الإتفاقيات المصدق عليها
٨١. _____ ثانياً: التقارير عن الإتفاقيات غير المصدق عليها، وعن التوصيات، وعن إعلان عام ١٩٩٨ و ٢٠٠٨
٨٥. _____ الباب الرابع: إدارة العمل وتفتيش العمل
٨٧. _____ الفصل الأول: إدارة العمل
٨٧. _____ أولاً: إدارة العمل ومنظمة العمل الدولية
٨٨. _____ ثانياً: تعريف إدارة العمل واختصاصاتها
٨٨. _____ ثالثاً: إزدياد أهمية إدارات العمل
٨٩. _____ رابعاً: المبادئ الرئيسة للإدارة السديدة (الرشيدة) في مجال إدارة العمل
٨٩. _____ خامساً: المعايير الدولية لإدارة العمل
٩٤. _____ الفصل الثاني: تفتيش العمل
٩٤. _____ المعايير الدولية لتفتيش العمل
٩٥. _____ أولاً: إتفاقية تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، رقم (٨١) لسنة ١٩٤٧
٩٦. _____ ثانياً: توصية تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، رقم (٨١) لسنة ١٩٤٧
٩٨. _____ ثالثاً: توصية تفتيش العمل في منشآت التعدين والنقل، رقم (٨٢) لسنة ١٩٤٧

- ٩٨ _____ رابعاً: بروتوكول رقم (٨١) لسنة ١٩٩٥ بشأن اتفاقية تفتيش العمل
- ٩٨ _____ خامساً: اتفاقية تفتيش العمل في الزراعة، رقم (١٢٩) لسنة ١٩٦٩
- ٩٩ _____ سادساً: توصية تفتيش العمل في الزراعة، رقم (١٣٣) لسنة ١٩٦٩
- ١٠١ _____ الفصل الثالث: السلامة والصحة المهنتان
- ١٠٢ _____ أولاً: السلامة والصحة
- ١٠٢ _____ ثانياً: تعريف الصحة المهنية
- ١٠٣ _____ ثالثاً: مستويات حوادث العمل والأمراض المهنية
- ١٠٥ _____ رابعاً: معايير السلامة والصحة المهنتين
- ١٢٢ _____ خامساً: المعايير والصكوك الأخرى ذات الصلة
- ١٢٥ _____ قائمة المراجع
- ١٢٧ _____ الملاحق
- ١٢٨ _____ ملحق رقم (١) الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
- ١٣٢ _____ ملحق رقم (٢) العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية
- ١٣٨ _____ ملحق رقم (٣) العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية
- ١٥٠ _____ ملحق رقم (٤) إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
- ١٥٣ _____ ملحق رقم (٥) إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة
- ١٥٨ _____ ملحق رقم (٦) قائمة باتفاقيات منظمة العمل الدولية
- ١٦٥ _____ ملحق رقم (٧) قائمة بتوصيات منظمة العمل الدولية
- ١٧٣ _____ ملحق رقم (٨) قائمة باتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صدقت عليها مصر

تهيد

في إطار الخطة الاستراتيجية لوزارة القوى العاملة المصرية والتي تأتي استجابة لمتطلبات استراتيجية التنمية المستدامة ... ورؤية مصر 2030 والتي تُعد نتاجاً فكرياً مشتركاً لكل الأطراف الفاعلة في المجتمع المصري، وترتكز على ضمان توفر شروط العمل اللائق وتحسن ظروف العمل من خلال تحسن خدمات التفتيش، وتحسين البنية التحتية لمنظومة التفتيش على المستويين المركزي والمحلي، وذلك انطلاقاً من التزام الحكومة المصرية بما نص عليه الدستور المصري من احترام المبادئ والحقوق العمالية؛ ورفع الإنتاجية وتحقيق أقصى منفعة لطرفي العملية الإنتاجية، وكذا احترام الإتفاقيات والمواثيق الدولية التي صدقت عليها مصر.

وحيث تسعى منظمة العمل الدولية من خلال العمل مع شركائها "الحكومة، وأصحاب الاعمال، والعمال" إلى تمكين المؤسسات الوطنية الحكومية وغير الحكومية من أجل تعزيز العمل اللائق، وخلق فرص عمل منتجة، وذلك من خلال تحسين الإمتثال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

واتساقاً مع أهداف مشروع "تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية للصناعات التصديرية المصرية"، والذي ينفذه مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة بالتعاون مع وزارة القوى العاملة، والذي يهدف بشكل عام إلى تعزيز التوافق والامتثال للوائح العمل الوطنية مع المعايير والمواصفات الدولية، وتعزيز حقوق العمال، وزيادة الإنتاجية، وتحسين القدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية.

يأتي هذا الدليل ضمن سلسلة أدلة تعريفية وإجرائية لتدريب مفتشي العمل وغيرهم من العاملين بإدارات العمل بوزارة القوى العاملة حول معايير العمل دولياً ووطنياً والإجراءات الوطنية المتبعة بهذا الشأن. فقد تم إعداد دليل معايير العمل الدولية في إطار تنفيذ الهدف المرحلي الأول للمشروع، ليكون مورداً إضافياً لمكتبة مركز التدريب والتنمية بالوزارة ليسهم في توحيد المفاهيم وتمكينهم من مجموعة المعارف والمهارات اللازمة للقيام بدورهم بكفاءة وفاعلية. وإننا ننتهز هذه الفرصة لشكر فريق إعداد هذا الدليل، وفريق عمل مشروع تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية، لجهودهم في إعداد هذا الدليل، آملاً أن يسهم هذا الجهد في تطوير منظومة تفتيش العمل بما يساعد في تحسين وضمان شروط وبيئة عمل آمنة.

محمد محمود سعفران

وزير القوى العاملة

جمهورية مصر العربية

بيتر فان غوي

مدير الفريق الفني للعمل اللائق لدول شمال أفريقيا

ومدير مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة

مقدمة

انبثق هذا الدليل عن مشروع طموح يهدف إلى تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسيّة في الصناعات التصديرية في مصر، ولأنه ينتمي لمنظمة العمل الدولية فكان لا بُدَّ له من إعمال منهج الثلاثية، فوجّه اهتمامه للفئات ذات الصلة بالمشروع من أطراف العمل والتنمية (الحكومات، وأصحاب العمل، والعمال)، ودمج مفهومي العمل وحقوق الإنسان. ويسعى هذا الدليل إلى الإسهام في الجدل القائم حول ضرورة الالتزام بمعايير العمل الأساسية ومبادئ العمل اللائق، والتأكيد على أنه ليس في اتجاه خدمة مصالح طرف بعينه من أطراف العمل؛ بل لصالح كل منظومة العمل والتنمية ومستقبل الإنسانية.

منظمة العمل الدولية

منظمة العمل الدولية هي إحدى وكالات الأمم المتحدة المتخصصة، وهي المنظمة الوحيدة ضمن منظومة الأمم المتحدة التي تتميز بتكبيتها الثلاثية والتي تضم -في آنٍ واحد- كل من الحكومات ومنظمات عمال ومنظمات أصحاب أعمال الدول الأعضاء، تبذل معاً جهداً مشتركاً من أجل وضع معايير وسياسات العمل للنهوض بالعمل اللائق في مختلف أنحاء العالم.

ويقوم مكتب منظمة العمل الدولية بالقاهرة على دعم تطبيق معايير العمل الدولية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ علاوة على تشجيع فرص العمل اللائق، وتطوير المؤسسات والنمو الاجتماعي والإقتصادي المستدام. هذا إلى جانب تعزيز الحماية الاجتماعية لتشمل جميع شرائح المجتمع، بالإضافة إلى تعزيز التمثيل الثلاثي والحوار الاجتماعي والحرية النقابية.

مشروع التصدير

يعد مشروع "تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية" (مشروع التصدير)، أحد المشروعات التي يقوم بتنفيذها مكتب مصر وشمال أفريقيا لمنظمة العمل الدولية، ويسهم المشروع في تعزيز العمل اللائق في مصر، وذلك من خلال تحسين الإمتثال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وتعزيز التعاون بين العمال وأصحاب الأعمال، وكذلك تحقيق مستويات إنتاجية أعلى في قطاعات التصدير المصرية كثيفة العمالة "الملابس الجاهزة، والمنسوجات، والصناعات الغذائية"، والتي تمثل مصدراً هاماً للتشغيل ونمو الإقتصاد في مصر.

ويهدف المشروع إلى تعزيز العمل اللائق في مصر، ودعم التوافق مع تشريعات ولوائح العمل الوطنية، وتعزيز الإنتاجية، وتحسين النتائج بالنسبة لكل من أصحاب الأعمال والعمال، في قطاع الصناعات التصديرية المصرية، وذلك من خلال العمل على ثلاث محاور متوازنة ومكملة لبعضها البعض، تتمثل في:

١. تعزيز الخبرة المتخصصة في إدارة تفتيش العمل الوطنية، لرصد وتقييم والإبلاغ عن ظروف العمل في

مصانع التصدير، وتحسين تلك الظروف.

٢. دعم مصانع التصدير لتحسين الإنتاجية وظروف العمل.

٣. دعم تنمية العلاقات الشائبة السلمية (التعاونية) في مصانع التصدير، في سبيل خلق بيئة مواتية

للعمال وممثليهم، وتحسين الإنتاجية في ذات الوقت.

التعريف بالدليل

يأتي هذا الدليل ضمن مشروع "تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في الصناعات التصديرية المصرية" (مشروع التصدير)، الذى يعمل على تحسين أداء منظومة تفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية، لرصد وتقييم والإبلاغ عن ظروف العمل في مصانع التصدير، وتحسين تلك الظروف.

ويأتى الدليل ضمن سلسلة أدلة تعريفية وإجرائية لتعزيز قدرات مفتشى وزارة القوى العاملة المصرية فيما يتعلق بمعايير التفتيش دولياً ووطنياً والاجراءات الوطنية المتبعة، إذ تضم هذه السلسلة أربعة أدلة رئيسية، موضوعاتها كالتالي:

- معايير العمل الدولية،
- معايير العمل الوطنية،
- إجراءات تفتيش العمل،
- إجراءات تفتيش السلامة والصحة المهنية.

وتم تصميم سلسلة أدلة تدريبية حول تلك الموضوعات من جزئين:

- الأول: خاص بالمادة العلمية أو الإطار المعرفي حول الموضوع (دليل المدرب)،
 - الثاني: خاص بالأساليب التدريبية وخطط الجلسات والأنشطة (دليل المدرب)، ويتسم تصميم أدلة المدرب بمرونة تمكن من استخدامها بشكل كلي أو جزئي وفقاً للبرنامج التدريبي المتاح.
- وبالحديث عن موضوع هذا الدليل، فهو دليل شامل للمتدرب يضم المادة العلمية ذات الصلة بمعايير العمل الدولية بشكل عام وفي مجال التفتيش بشقيه (تفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية) بشكل خاص ليوفر إطار معرفي شامل للمعنيين والمهتمين، حيث تم إعداده ومراجعته بواسطة مجموعة من الخبراء والمتخصصين في هذا المجال.

وينقسم هذا الدليل إلى أربعة أبواب:

- الباب الأول نظرة عامة على منظمة العمل الدولية وأدوارها؛ ويتطرق إلى منظمة العمل الدولية (نشأتها ودستورها وأهدافها وأنشطتها ومعايير وتشكيلات دورها في حماية حقوق الإنسان).
- الباب الثاني حول حقوق الإنسان ويتطرق إلى مفاهيم ومصطلحات حقوق الإنسان؛ والمعايير الدولية والشرعة الدولية لحقوق الإنسان؛ فضلاً عن موقع الاتفاقيات الدولية من التشريعات الوطنية.
- الباب الثالث حول معايير منظمة العمل الدولية، وينصب على إتفاقيات العمل الأساسية؛ وإتفاقيات الإدارة السديدة، وإلتزامات الدول أعضاء منظمة العمل الدولية.
- الباب الرابع بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية، وينصب على موضوعات إدارة العمل؛ وتفتيش العمل؛ وتفتيش السلامة والصحة المهنية.

لمن هذا الدليل

هذا الدليل، هو دليل مرجعي للعاملين في مجالات إدارات العمل وتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية. ويرتكز على عدة نقاط أساسية قد تميزه، فهو مبني على أساس توصيل معلومات ومعارف تتصل بعمل الفئات المستهدفة، وتساعدهم على تنمية مهاراتهم، وتنفيذ الإجراءات وتطبيق التشريعات ذات الصلة بأعمالهم، كما تساعد على تحفيز

تبادل الخبرات والتجارب التي تُسهم في تغيير وتطوير اتجاهات المُستهدفين. وتُسهم جميعها في تحسين مدارك واتجاهات ومواقف قيادات إدارات العمل وتفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية، وخاصة فيما يرتبط بموضوعات الدليل.

كيف تم إعداد هذا الدليل؟

جاء هذا الدليل بعد مراحل تشاورية وتجريبية طويلة -نسبيًا- شارك فيها قيادات وزارة القوى العاملة، ومفتشو العمل والسلامة والصحة المهنية، مع خبراء تدريب وقانون وإدارة وبناء قدرات، من أجل تحديد الاحتياجات التدريبية للمُستهدفين بالبرنامج. حيث مرت عملية إعداده بعدة خطوات متكاملة شملت:

1. تحديد الاحتياجات المعرفية والتدريبية لمفتشي العمل والسلامة والصحة المهنية بوزارة القوى العاملة المصرية؛
2. تطوير مجموعة الأوراق العلمية لموضوعات الدليل من جانب خبراء متخصصين في مجال تفتيش العمل وتفتيش السلامة والصحة المهنية؛
3. قيام مجموعة من خبراء التدريب المتخصصين بوضع دليلًا للمتدرب يضم المادة العلمية وآخر للمدرب، مقسم إلى وحدات تدريبية كل وحدة تضم مجموعه من الجلسات التدريبية مزودة بخطوات وأساليب التنفيذ والأنشطة والمرفقات المرتبطة بها؛
4. تنظيم جلسات حوار وورش عمل تجمع بين الخبراء والمدربين والمدربات المعنيين، وفريق عمل المشروع والمفتشين، لتبادل الرؤى والخبرات والملاحظات التي تساهم في تطبيق محتوى الدليل، وتطوير الحقيبة التدريبية؛
5. عقد تدريبات تجريبية باستخدام الحقيبة التدريبية المطورة بعد اعتمادها من قبل الإدارة المعنية بالوزارة.

مدخل إلى تفتيش العمل

أهمية العمل:

تبدو أهمية العمل الاستثنائية مما جاء في ختام المؤتمر العالمي للعمل عام ١٩٧٩ في إحدى التوصيات، حين أكدت على أن: "في الثلاثي المتكوّن من التنمية والعمل وإشباع الحاجات الأساسية يعد العمل رابطاً أساسياً، إذ إنه يؤدي إلى إنتاج، ويوفر دخلاً للشخص المشتغل، ويعطي لكل واحد إحساساً باحترام الذات وبالكرامة وبأنه عنصر مفيد في المجتمع.

إن الحق في العمل، إذا مُرس ضمن الشروط التي يتطلبها القانون الدولي لحقوق الإنسان، يُسهم في إعمال الحق في التنمية؛ لأنه يشكل ضرورة لتنمية الفرد والمجتمع وتوفير الشروط لمشاركة ذات مغزى للفرد في الحياة العامة، وفي التمتع بحقوق الإنسان كافة. وقد لاحظ أحد الباحثين: "توجد علاقة بين عدم التسجيل في اللوائح الانتخابية والبطالة، وهكذا فأشد الناس حاجة للتصويت هم أقل الناس حظوظاً لاستعماله".

يُعد العمل المنتج من أهم مصادر الدخل الأساسية لأغلب البشر، ويمثل قوة الدفع الأساسية لمسيرة التنمية في كل دولة، بالإضافة إلى أنه يُعد الجزء الأساسي من حياة أي إنسان واحترامه لذاته، من كونه شخصاً فاعلاً ومؤثراً في تنمية مجتمعه وتقديمه.

ولا يمكن الاستهانة بدور العدالة الاجتماعية وظروف العمل المنصفة في تعزيز السلام والتنمية في العالم كله. فالعمل إذا تم في ظروف من الظلم والضيّق والحرمان ولّد العنف والاضطرابات. لذلك كان من الأهمية بمكان، الاعتراف بأن ظروف العمل اللائقة شرط لضمان الكرامة الإنسانية، وإن كان ذلك وفي المقام الأول هو ثمرة لنضال العمّال التاريخي من أجل حقوقهم. وهو الأمر الذي أدى إلى إدخال حقوق العمّال في معايير العمل التي صدرت عن منظمّة العمل الدوليّة منذ عام ١٩١٩، وتضمينها المواثيق الأساسية الصادرة عن الأمم المتّحدة بعد الحرب العالميّة الثانية.

ولقد اقترح بعض أصحاب العمل الصناعيين من قبل ذلك وضع معايير دولية موحّدة للعمل، حتى لا تحصل الدول التي لا تلتزم بمعايير العمل الإنسانية على مزايا تفوق ما تحصل عليه الدول الملتزمة، وهو الأمر الذي أدى في نهاية المطاف إلى اعتماد أول اتفاقيتين دوليتين في مجال العمل، في عامي ١٩٠٥ و ١٩٠٦. بالإضافة إلى غيرها من المبادرات لإعداد واعتماد اتفاقيات أخرى لحماية قوة العمل، إلا أنها توقفت بسبب اندلاع الحرب العالميّة الأولى.

لقد أقرت معاهدة فرساي للسلام، التي أنهت الحرب العالميّة الأولى، بالترابط بين ظروف العمل والعدالة الاجتماعية والسلام العالمي، وقررت أن تكون هناك منظمّة دولية للعمل، كآلية لوضع المعايير الدوليّة في مجال العمل، لتحمي العمّال وتحمي منافسة الصناعيين في الوقت ذاته.

دور إدارات العمل وتفتيش العمل في حماية معايير العمل:

لقد جاء اهتمام العالم بمفهوم العمل وتعزيز فرصه وحمايتها، من خبراته التي دفع فيها أثماً غالية في الحروب. فانهيار البورصة عام ١٩٢٩، المعروف باسم "يوم الجمعة الأسود" بسبب التنافس المحموم لأصحاب الثروات، كان بمثابة انتكاسة خطيرة في مسيرة البشريّة. نجم عنها أزمة اقتصادية خطيرة رافقها انتشار البطالة على نطاق واسع، وأسفر عنها خروج المتعطّلين في مظاهرات هائلة انتشرت معها الفوضى وأعمال الشغب والدمار. بل وأفضت تلك الأزمة

الاقتصادية إلى تفجّر أزمة سياسية في ألمانيا أسهمت في بروز "هتلر" على الساحة الدّوليّة، وقيام الحرب العالميّة الثانية المدمرة.

من هنا وضعت مُنظمة الأمم المتّحدة -بعد الحرب العالميّة الثانية- القضايا الاقتصادية والاجتماعيّة ضمن أهدافها وبرامجها الخاصة لبناء نظام عالمي جديد، يُحوّل دون قيام أوضاع مماثلة لتلك التي أدت إلى الحرب من جديد.

وقد جرى التشديد على العلاقة بين العمل والكرامة الإنسانيّة والسّلم العالميّ، في الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد مُنظمة العمل الدّوليّة المعتمَد في فيلادلفيا عام ١٩٤٤ (المعروف باسم "إعلان فيلادلفيا" والذي أُدمج في دستور مُنظمة العمل الدّوليّة)، والذي نصّ على أن "العمل ليس سلعة"، وأن "لجميع البشر الحقّ في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة، والأمن الاقتصادي، وتكافؤ الفرص".

وكان، في كل ذلك، لا بُدّ من وجود مُنظمات وطنية تحمي هذه القيم والمعايير في البلدان المختلفة، فكانت إدارات العمل ونظم تفتيش العمل هي من أوكل إليها هذا الدور الأساسي في القيام بمهمّة حماية العمّال ودعم دورهم في التنمية. من خلال القيام بالوظائف التالية:

- تأمين إنفاذ الأحكام القانونيّة المتعلقة بظروف العمل وحماية العمّال أثناء قيامهم بالعمل، وخاصة فيما يتصل ب: ساعات العمل، الأجور، السلامة والصّحة المهنيّين، الرعاية الاجتماعيّة والصحيّة، استخدام الأطفال والنساء في العمل وغيرها؛
- تقديم المعلومات التّقنيّة والمشورة لأصحاب العمل والعمّال بشأن أكثر الوسائل فاعليّة لإنفاذ الأحكام القانونيّة والالتزام بها؛
- تعريف السلطة المختصة بجوانب النقص أو التعسّف التي لا تغطيها الأحكام القانونيّة القائمة بشكل مناسب وكافٍ لحماية بيئة العمل.

الباب الأول

نظرة عامة على منظمة العمل الدولية وأدوارها

أدى التنافس الاقتصادي، ونمو الشعور القومي، والرغبة في السيطرة لدى الدول الكبرى في العالم إلى الحرب العالمية الأولى سنة ١٩١٤، والتي استمرت أربع سنوات عاشت فيها البشريّة الولايات، والكوارث. مما دفع دول العالم - مع نهاية الحرب - في مطلع العام ١٩١٩، وخلال عقد مؤتمر فرساي للسلام في باريس، إلى خلق تنظيم دولي جديد عُرف باسم "عُصبة الأمم"؛ لمنع الحروب وفض المنازعات الدُوليّة بالوسائل السلمية.

وقد كانت فكرة إيجاد هيئة دولية عليا ودائمة تتولى النظر في علاقات الدول، وتعمل على توطيدها، وتكون أداة لحفظ السلام العام، وحلّ المنازعات بالطرق السلمية وعبر المفاوضات، والعمل على تخفيض التسلح؛ تحالج نفوس كثير من السياسيين والمفكرين منذ زمن بعيد.

وكانت عُصبة الأمم المتّحدة، أول مُنظمة سياسيّة عالميّة تتأسس بعد الحرب العالمية الأولى، ويؤكد ميثاقها التزام الدول بواجب تنمية التعاون الدُوليّ وحل النزاعات بالطرق السلمية، ويفرض على الدول التزامات اللجوء لعُصبة الأمم، قبل إعلان أية حرب، وعلى عُصبة الأمم أن تحاول خلال فترات محددة حل النزاعات ودّيًا.

وكان ذلك يعني، أن "عُصبة الأمم" لم تُحرم على الدول الأعضاء اتخاذ قرارات حرب للدفاع عن مصالحها، وإنما قيّدت استخدام هذا القرار بقيود قانونيّة تدرج تحت إطار الدفاع المشروع.

فشلت عُصبة الأمم في تحقيق أهدافها وعجزت عن صيانة السلم الدُوليّ، ولم تستطع المواثيق والمعاهدات، التي أُبرمت تحت جناحها، منع وقوع الصّدام بين الدول وقيام الكثير من الحروب المحلية، وعجزها بالأخص عن منع، أو إيقاف الكارثة الكبرى التي تمثلت في اندلاع الحرب العالمية الثانية عام ١٩٣٩، والتي كانت شاملة، وأصابت نتائجها دول العالم المتحاربة وغير المتحاربة، واستمرت ست سنوات، كادت تقضي خلالها على النظام العالميّ كله.

فلما انتهت الحرب، لم تتردد الدول من السعي لإيجاد مُنظمة دوليّة عالميّة فعّالة، بعد أن ازداد الشعور بأهمية المحافظة على السّلم والأمن الدُوليّين، لإنقاذ الأجيال المقبلة من ويلات الحروب والدمار التي لحقت بالعديد من دول العالم وبملايين الضحايا من البشر.

وقد أسفرت الجهود المتابرة من أجل قيام مُنظمة دولية عالمية جديدة تتولى حل المنازعات الدُوليّة بالطرق السلمية، وتأخذ على عاتقها مسؤولية دفع التعاون الدُوليّ بين الأمم، عن تداعي زعماء الدول المنتصرة في الحرب إلى مؤتمر دولي، عُقد في مدينة "سان فرانسيسكو" بالولايات المتّحدة الأمريكيّة، في سنة ١٩٤٥، ليضعوا ميثاقًا جديدًا للعلاقات بين الدول وتحريم اللجوء إلى الحرب إلا دفاعًا عن النفس، وتسوية النزاعات بالطرق السلمية، وفرض الجزاء والعقوبات على المخالفين.

وأوكّلت هذه المهمة إلى هيئة دُوليّة دُعيت "مُنظمة الأمم المتّحدة" تستند إلى ميثاق مكتوب، يتضمن جميع الأمور الإجرائيّة والإداريّة الضروريّة للقيام بدورها على أكمل وجه، في صيانة الأمن والسّلم الدُوليّين، وليس من أجل تحقيق مصالح الدول الكبرى فقط، والذي يمكن أن يؤدي إلى كارثة جديدة تحلّ بالعالم وتطيح بسلامه، إذا استمر الوضع على ما كان عليه.

الفصل الأول

منظمة العمل الدولية

(نشأتها ودستورها وأهدافها)

أولاً: نشأة منظمة العمل الدولية:

أُنشئت مُنظمة العَمَلِ الدَّوَلِيَّةِ بعد الحرب العَالَمِيَّةِ الأولى باسم "مكتب العَمَلِ الدَّوَلِيَّ" بمقتضى أحكام القسم الثالث عشر من معاهدة فرساي للسلام (المواد من ٣٨٧ إلى ٤٢٧)، للإشراف على شئون العمل وتحقيق ما يلزم لحماية العُمال ورفع مستوى معيشتهم في جميع أنحاء العالم، في العام ١٩١٩.

حيث كانت المُنظمات البِقَائِيَّة العُمَالِيَّة، في أثناء الحرب العَالَمِيَّةِ الأولى، تُلحَّ في اجتماعاتها على ضرورة إقامة سلام عالمي يستند إلى العدالة الاجتماعية. ونذكر من هذه الاجتماعات على سبيل المثال:

- المؤتمر النقابي الذي عُقد في مدينة ليدس بإنجلترا، والذي اشترك فيه نقابيون من فرنسا وإنجلترا وبلجيكا وإيطاليا.

- مؤتمر برن في سويسرا، خلال سنة ١٩١٨، اللذين لُحَّا على ضرورة مشاركة النقابات العُمَالِيَّة مع السلطات السياسية الدَّوَلِيَّة المكلفة بوضع معاهدات الصلح.

ولذلك قرَّر مندوبو الدول المجتمععة في مؤتمر فرساي للسلام، في عام ١٩١٩، إنشاء لجنة التشريع الدَّوَلِيَّ، والتي تألفت من خمسة عشر عُضْوًا، لدراسة ما يمكن اتخاذه من إجراءات دولية بشأن موضوع العمل والعُمال.

وقد أنجزت لجنة التشريع الدَّوَلِيَّ المذكورة عملاً ضخماً، يخص العمل والعُمال والعدالة الاجتماعية أُدرج ضمن معاهدة الصلح، بوصفه الباب الثالث عشر (المواد من ٣٨٧ : ٤٢٧)، والذي أصبح فيما بعد دستور المُنظمة الدَّوَلِيَّة للعَمَل، التي أُنشئت باسم "مكتب العَمَلِ الدَّوَلِيَّ" كمنظمة تسعى لإقرار العدل الاجتماعي كطريق للسَّلم الدَّوَلِيَّ، تحت شعار "إن السلام العادل والدائم لا يمكن أن يتحقق إلا إذا استند على العدالة الاجتماعية".

وإن كانت هذه الهيئة قد أُنشئت في ظل عُصْبَةِ الأُمَم، إلا إنها كانت ذات كيان مستقل عن العُصْبَةِ، وكانت العضوية فيها مفتوحة للدول كافة سواء في ذلك الأعضاء وغير الأعضاء في العُصْبَةِ. واستمرت المُنظمة تعمل في المحيط الدَّوَلِيَّ منذ إنشائها باسمها الخاص، وأمكنها الاحتفاظ بوجودها رغم زوال عُصْبَةِ الأُمَم.

وقد انعقدت الدورة الأولى لمؤتمر العَمَلِ في أكتوبر ١٩١٩ بواشنطن. وانفصلت المُنظمة عن عُصْبَةِ الأُمَم في سنة ١٩٣٤، وأعطت لدستورها ترقيةً مستقلةً من المادة (١ : ٤١).

وفي بداية الحرب العَالَمِيَّةِ الثانية، نقلت المُنظمة مقرها مؤقتاً إلى مدينة مونتريال بكندا. وفي سنة ١٩٤٤، عقد مؤتمر العمل الدَّوَلِيَّ اجتماعاً في مدينة فيلادلفيا بمشاركة إحدى وأربعين دولة، وصدر عنه إعلان وسَّع من اختصاصات مُنظمة العَمَلِ الدَّوَلِيَّة (إعلان فيلادلفيا)، الذي يُعدُّ في الوقت الحاضر جزءاً لا يتجزأ من دستور مُنظمة العَمَلِ الدَّوَلِيَّة.

وعندما أُنشئت مُنظمة الأُمَم المِتحدة لم يتعرض دستورها لمنظمة العَمَلِ الدَّوَلِيَّة، وإن نص على إنشاء (المجلس الاقتصادي والاجتماعي)، كما نص دستور مُنظمة الأُمَم المِتحدة في الوقت ذاته على أن مختلف المُنظمات المتخصصة التي تُنشأ بمقتضى اتِّفَاقِيَّاتٍ دَولِيَّة، وتُعطى اختصاصات دَولِيَّة في مختلف الميادين ومنها الميدان الاجتماعي، ترتبط

بمُنظمة الأمم المتحدة بمقتضى اتفاق بينها وبين المجلس الاقتصادي والاجتماعي، وهكذا أُبرم في نيويورك بتاريخ ٣٠ مايو ١٩٤٦، اتفاق بين رئيس المجلس الاقتصادي والاجتماعي ورئيس مجلس إدارة مُنظمة العمل الدوليّة، وبموجبه أصبحت مُنظمة العمل الدوليّة إحدى المنظمات المتخصصة بمُنظمة الأمم المتحدة، كمنظمة الصّحة العالميّة، واليونسكو، وإن احتفظت مُنظمة العمل الدوليّة باستقلال واسع.

وقد أبرمت هيئة العمل الدوليّة باعتبارها هيئة مستقلة، اتفاقاً مع "منظمة الأمم المتحدة" بغرض تبادل التعاون والتمثيل مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع لهيئة الأمم المتحدة، وقد اعترف لها في المادة الأولى من هذا الاتفاق، بأنّها هيئة ذات تخصّص وتبعات تؤهلها وفقاً لأحكام نظامها الأساسي لاتخاذ الوسائل الملائمة لتحقيق الأغراض المنصوص عليها في نظامها هذا.

ثانياً: دستور منظمة العمل الدولية^١:

جاء إنشاء مُنظمة العمل الدوليّة إيماناً بأنه: "لا سبيل إلى إقامة سلام عالمي ودائم إلا إذا بُني على أساس من العدالة الاجتماعيّة، وإن الظلم والحرمان الناجمين عن ظروف عمل غير مناسبة يعرضان السلم والأمن العالميّين للخطر، وأن هنالك ضرورة مُلحّة لتحسين ظروف العمل، مثل: تنظيم ساعات العمل، وضع حدّ أقصى لها، مكافحة البطالة، ضمان أجر يكفل ظروف معيشة مناسبة، حماية العمّال من الأمراض وإصابات العمل، حماية الأطفال والنساء، ضمان معاش تأمين اجتماعي في حالات العجز والشيخوخة والمرض، حماية العمّال المستخدمين في غير أوطانهم، التأكيد على مبدأ الأجر المتساوي عن العمل المتساوي، وتأكيد مبدأ الحرية التّقيائيّة وتنظيم التعليم المهنيّ والفنيّ. وأكدت ديباجة دستور المنظمة على هذه الأهداف العامة، كما أكدت على أن تخلف أية أمة عن تحقيقها يشكل عقبة تعطل جهود غيرها من الأمم الراغبة في تحسين أحوال العمل داخل أقاليمها.

وقد اشتمل دستور مُنظمة العمل الدوليّة (الوثيقة المنشئة)، على مقدمة وأربعة فصول، كما يلي:

- الفصل الأول: المواد (١٢-١)، وتعلّق بالعضوية وتشكيل الأجهزة وحقوق التصويت والعلاقة مع الحكومات والمنظمات الدوليّة والترتيبات الماليّة والميزانية؛
- الفصل الثاني: المواد (١٣-٣٤)، وتعلّق بقواعد إعداد جدول الأعمال والاعتراض عليه وإدراج بنود جديدة عليه، تشكيل هيئة مكتب المؤتمر، كيفية التصويت، التزامات الدول الأعضاء فيما يتعلّق بالاتّفاقيّات أو بالتوصيات، التقارير السنوية عن الاتّفاقيّات وكيفية دراستها، الاحتجاجات، الشكاوى، ولجان التحقيق.
- الفصل الثالث: ويشمل المواد (٣٥-٣٨)، وتحتوي على أحكام خاصة بتطبيق الاتّفاقيّات، كيفية تعديل دستور المنظمة وتفسيره وتفسير الاتّفاقيّات، وعقد المؤتمرات الإقليمية.
- الفصل الرابع: ويحتوي على مادتين، (٣٩) عن المركز القانوني للمنظمة، و (٤٠) امتيازات وحصانات المنظمة.

^١ خضع دستور منظمة العمل الدولية الصادر في عام ١٩١٩ لعدة تعديلات، هي تعديل ١٩٢٢ ودخل حيز النفاذ في ١٩٣٤، وتعديل ١٩٤٥ ودخل حيز النفاذ في ١٩٤٦، وتعديل ١٩٤٦ ودخل حيز النفاذ في ١٩٤٨، وتعديل ١٩٥٣ ودخل حيز النفاذ في ١٩٥٤، وتعديل ١٩٦٢ ودخل حيز النفاذ في ١٩٦٣، وتعديل ١٩٧٣ ودخل حيز النفاذ في ١٩٧٤.

ثالثاً: إعلان فيلادلفيا:

وفي فيلادلفيا عام ١٩٤٤، جدد مؤتمر العمل الدولي تأكيده وتحديد أهداف وغايات المنظمة في صك عُرف "بإعلان فيلادلفيا"، وأدمج بعد عامين بدستور منظمة العمل الدولية، بتاريخ ١٠ مايو ١٩٤٦.

وقد أكد إعلان فيلادلفيا على المبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وبخاصة على أن:

- (أ) العمل ليس سلعة؛
 - (ب) حرية الرأي وحرية تكوين النقابات، أمران لا غنى عنهما لتحقيق التقدم المستمر؛
 - (ج) الفقر هو الخطر على الرخاء في كل مكان وأينما وجد؛
 - (د) لجميع الأفراد— بغض النظر عن العرق أو المعتقد أو الجنس— الحق في السعي من أجل رفاههم المادي وتقدمهم الروحي في ظروف من الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص.
- ومن ناحية أخرى أكد الإعلان، على أن:

- حق جميع البشر دون تمييز في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي، في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمان الاقتصادي وتكافؤ الفرص؛
 - يجب أن يكون الهدف الأساسي لكل سياسة وطنية، أو دولية، توفير الظروف التي تؤمن الحق في العمل؛
 - أن تقييم السياسات الوطنية يجب أن يتم وفقاً لنجاحها في ضمان الحق في العمل، وأن قبولها أو رفضها مرتبطاً بإنجاز هذا الهدف؛
 - التزام منظمة العمل الدولية بدراسة جميع السياسات والتدابير الاقتصادية والمالية وتقييمها في ضوء الهدف الأساسي؛ "حق الجميع في العمل في ظل ظروف الحرية والكرامة والأمان الاقتصادي وتكافؤ الفرص".
- وأكد إعلان فيلادلفيا على أن المبادئ والأهداف الواردة فيه، تنطبق على كل شعوب العالم، وأن التشغيل الكامل ورفع مستوى المعيشة ضروريان للإنسانية، وأن المفاوضة الجماعية وتحسين الإنتاج وضمن حرية التجمع والتنظيم وتحديد حدّ أدنى للأجور لازمة لتحقيق العدالة.

رابعاً: رسالة منظمة العمل الدولية:

- حددت منظمة العمل الدولية رسالتها في الألتزمات التالية :-
- تسعى إلى تحسين العدالة الاجتماعية، وتشجيع الاعتراف الدولي بحقوق الإنسان وحقوق العمل، وطبقاً لرسالتها التأسيسية فإن سلامة العمل ضرورية للرفاهية.
 - تعمل على إقرار المبادئ الأساسية للعمل، ودعم العمل اللائق، وتحسين الأوضاع الاقتصادية وأوضاع العمل والتي تُؤمن منظومة العمل الرفاهية والتقدم. وأن يقدم التمثيل الثلاثي في جميع هيكلها نموذجاً وإطاراً، لتشجيع العمل اللائق للرجال والنساء.

خامساً: مبادئ وأهداف منظمة العمل الدولية:

١- المبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدولية:

- ١- العمل ليس سلعة؛
- ٢- حرية التعبير وحرية الاجتماع أمران لا غني عنهما لإحداث التقدم وضمان استمراره؛
- ٣- الفقر في أي مكان يشكل خطراً على الرفاهة في كل مكان.
- ٤- القضاء على الفقر يتطلب جهداً وطنياً ودولياً متواصلًا، ويساهم فيه ممثلو العمّال وأصحاب العمل والحكومات من خلال نقاش حر وديمقراطي لفائدة الجميع.

٢- الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية:

- أ) تشجيع وإنشاء مستويات ومبادئ وحقوق أساسية في مجال العمل؛
- ب) خلق فرص متزايدة للنساء والرجال للعمل والدخل اللائق؛
- ج) دعم تحقيق وفاعلية الحماية الاجتماعية للجميع؛
- د) ترسيخ التعاون الثلاثي والحوار الاجتماعي.

الفصل الثاني

أنشطة ومعايير وتشكيلات منظمة العمل الدولية

أولاً: أنشطة منظمة العمل الدولية:

تقدم مُنظمة العَمَلِ الدَّولِيَّة الخِبرات والمعلومات حول العمل، التي تعكس خبرات تسعين عامًا من العمل، لتحقيق هذه الأهداف، من أجل:

١. صياغة سياسات دوليَّة وبرامج لدعم الحقوق الأساسيَّة للإنسان وتحسين ظروف العمل والمعيشة ودعم فرص العمل؛
٢. إنشاء معايير دولية للعمل، يتم اختبارها من خلال نظام مراجعة؛
٣. إعداد برامج دوليَّة واسعة للتعاون الفني من خلال مشاركة فعَّالة مع أطراف العمل ومساعدة الدول على وضع هذه السياسات محل التنفيذ بطريقة فعَّالة؛
٤. إعداد برامج للتدريب والتعليم والبحوث، للمساعدة في تحقيق الجهود السالف بيانها.

وتشمل أنشطة منظمة العمل الدولية:

- أولاً: أنشطة معيارية: وضع معايير العمل؛
- ثانياً: أنشطة التعاون التَّقني: تقديم الدعم والتعاون التَّقني للحكومات ومُنظمات أصحاب العمل ونقابات العَمال؛
- ثالثاً: أنشطة فنية وبِحثية: إنجاز الدراسات والبحوث؛
- رابعاً: أنشطة إعلامية: إصدار النشرات والمطبوعات والوثائق.

ثانياً: معايير منظمة العمل الدولية:

تنتج مُنظمة العَمَلِ الدَّولِيَّة، منظومة متنوعة من معايير العمل، تُعدُّ مع التعاون الفني مع الدول لتطبيقها، جوهر عمل المنظمة. وتتكون معايير العَمَلِ الدَّولِيَّة، من:

١- اتفاقيات:

وهي بمثابة معاهدات دوليَّة قابلة للتصديق، وتُلزم الدول المصدِّقة عليها برفع تقارير إلى آليات عمل المنظمة. وتكون الاتفاقيات في حالة عدم التصديق عليها بمثابة توجيهات عامة للتشريعات الوطنيَّة، وقد أنتجت مُنظمة العَمَلِ الدَّولِيَّة حتى الآن مائة وتسعاً وثمانين اتِّفَاقِيَّة^٢.

^٢ مرفق رقم (٦)، جدول باتفاقيات منظمة العمل الدولية في ملاحق الدليل.

٢- توصيات:

وهي مبادئ مرشدة لا يُطلب التصديق عليها، لكنها تعطي توجيهات عن كيفية تطبيق الاتفاقية ذات الصلة بها، أو تعطي توجيهات عامة لتشريعات وممارسات الدول في حالة عدم ارتباطها باتفاقية محددة، وقد أنتجت مُنظمة العمل الدوليّة حتى الآن مائتي توصية وواحد^٣.

٣- توجيهات:

وهي نصائح وإرشادات عملية في قضايا معينة، تصدر عن إحدى هيئات المنظمة، لتوضيح الرؤية، وإرشاد الدول في تطبيق المعايير.

خصائص معايير منظمة العمل الدولية:

تختص معايير منظمة العمل الدوليّة، بأنها:

- ذات طابع عالميٍّ موحد؛
 - على درجة عالية من المرونة تُراعى مع ظروف كل الدول؛
 - تحقق التآلف والتوافق بين الأطراف الثلاثة لعلاقة العمل (الحكومات وأصحاب العمل والعُمال)؛
 - تراعي الفروق والتباينات الثقافية بين الشعوب؛
 - تنظم القواعد الحاكمة لتنظيم العمل في التعاملات الدوليّة؛
 - تحقق تبادل الخبرات الفنيّة والتشريعيّة؛
 - تحقق التعاون الدوليّ في إدارة الأزمات التي تضر بالعمل والعُمال؛
 - توفر آليّة لردع الدول التي تنتهك حقوق العُمال؛
 - تحمي التنافسيّة بين الدول المختلفة في العمل، بتوحيد معايير العمل.
- وإذا كانت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدوليّة، غير مُلزّمة إلا بتنفيذ الاتفاقيات التي صدّقت عليها، إلا إنها مطالبة بدراسة ما لم تصدق عليه من اتّفاقيات بقصد اعتمادها.
- وتساعد منظمة العمل الدوليّة أعضاءها بشتى الوسائل، وتمدّها بالبعثات، وتنظم مناهج التدريب، وتُجري الأبحاث التي تتخذ أساساً لكثير من الدراسات الاجتماعية والاقتصاديّة والإحصائيّة، كما أنّها تعاون أعضاءها على رفع مستوى المعيشة فيها وزيادة الإنتاج وتحسين الإنتاجيّة، وغير ذلك من الأمور التي تكون الدول بحاجة فيها إلى الإرشاد والمساعدة، من خلال النصح والمشورة في مختلف الميادين الفنيّة، كتدريب العُمال وأصحاب العمل وإدارات العمل التي تمثل الحكومات (وزارات العمل).

^٣ مرفق رقم (٧)، جدول بتوصيات منظمة العمل الدوليّة في ملاحق الدليل.

ثالثاً: تشكيلات منظمة العمل الدولية وآليات الإشراف فيها، مبدأ الثلاثية ودور

منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في منظمة العمل الدولية:

تُشكل مُنظمة العمل الدوليّة تشكيلاً خاصاً، يختلف عن تشكيل غيرها من المنظمات الدوليّة المتخصصة، فلا يقتصر الاشتراك فيها على ممثلي الحكومات، وإنما يشترك فيها أيضاً ممثلون عن العمّال وأصحاب العمل، ويُسمح لهؤلاء بجانب ممثلي الحكومات المساهمة في إصدار القرارات ووضع السياسات الخاصة بمسائل العمل الدوليّة وما يتصل بها. حيث أعطت المنظمة الشُّركاء الاجتماعيين دوراً مباشراً في أنشطتها، نتيجة لمبدأ الثلاثية وهيكلها الثلاثي. ويقر دستور المنظمة، بمشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمّال في تشكيلاتها كافة بما فيها آليات الإشراف، التي نصّت على أن "توافي الحكومات المنظمات التمثيلية (للعمال وأصحاب العمل) بنسخ من التقارير والمعلومات المقدمة للمنظمة".

ويمكن لمنظمات أصحاب العمل والعمّال، أن توافي حكوماتها بملاحظاتها على التقارير المتعلقة بتنفيذ الاتفاقيات المصدّق عليها. كما يمكن لها في الوقت ذاته أن تلتفت انتباه هيئات منظمة العمل الدوليّة إلى عدم تمثيّي التشريعات أو الممارسات الوطنيّة مع أيّ من الاتفاقيات، وهو الأمر الذي يفرضي بلجنة الخبراء إلى طلب معلومات إضافية من الحكومة المعنية.

هذا بالإضافة إلى أنه يمكن لأية منظمة من منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمّال أن تقدم تعليقات على تطبيق الاتفاقيات مباشرة إلى مكتب العمل الدوليّ. وعندئذٍ يُحيل المكتب هذه التعليقات إلى الحكومة المعنية؛ مما يتيح لها إمكانية الرد على هذه التعليقات قبل أن تبحثها لجنة الخبراء.

رابعاً: أجهزة منظمة العمل الدولية:

ويضطلع بأعباء منظمة العمل الدوليّة الأجهزة الآتية:

١- مؤتمر العمل الدولي:

- هو: مؤتمر عام للمنظمة؛
- يُعقد سنوياً؛
- يتألف من ممثلي كل الدول الأعضاء في المنظمة بعدد أربعة مندوبين لكل دولة، اثنان منهم يمثلان الحكومة. وواحد يمثل أصحاب العمل وآخر يمثل العمّال؛
- يقرر السياسات العامة للمنظمة؛
- يعتمد معايير العمل الدوليّة؛
- يوافق على موازنة المنظمة وخطّ عملها.

٢- مجلس الإدارة:

- هو: الهيئة التنفيذية لمنظمة العمل الدوليّة؛
- يُشرف على كل أعمال المنظمة؛
- يختص بوضع جداول أعمال المؤتمر واجتماعات منظمّة العمل الأخرى، ويعرض على المؤتمر قرارات الاجتماعات، ويقوم بتنفيذها؛
- يجتمع المجلس ثلاث مرات في السنة؛
- يتكون من ثمانية وعشرين عُضُوًّا عن الحكومات، وأربعة عشر عُضُوًّا عن أصحاب العمل وأربعة عشر عُضُوًّا عن العُمّال؛
- ويتم انتخاب (٢٨) عُضُوًّا أصيلاً و(٢٨) عُضُوًّا مُناوِياً على أساس التوزيع الجغرافي؛ وتتكون هيئة الناخبين الحكوميين من مندوبي حكومات الدول الأعضاء باستثناء الدول الصناعية العشر (أعضاء دائمين).^٥ أما هيئتنا الناخبين عن أصحاب العمل والعُمّال؛ فتتكونان من المندوبين المشاركين في المؤتمر من بينهم، باستثناء مندوبي الدول المحرومة من التصويت ويقوم كل فريق بانتخاب (١٤) عُضُوًّا أصيلاً و(١٩) عُضُوًّا مُناوِياً؛
- مدة دورة المجلس ثلاث سنوات.^٦
- وهو الذي يعين مدير عام مكتب العمل الدوليّ.

٣- مكتب العمل الدولي:

- هو بمثابة الأمانة العامة، ويضمُّ عددًا كبيراً من الخبراء والموظفين، وله فروع وبعثات في مختلف أنحاء العالم، ويقوم بعمله تحت رئاسة مدير عام منظمّة العمل الدوليّة، الذي يعينه مجلس الإدارة.
 - تشمل وظائف مكتب العمل الدوليّ:
 - جمع وتوزيع المعلومات عن الموضوعات المتصلة بعالم العمل، وخاصة تلك التي يُعترَم عرضها على المؤتمر؛
 - إعداد الوثائق؛
 - صياغة المعايير لعرضها على المؤتمر؛
 - تحرير الموضوعات التي تعالج مشكلات العمل؛
 - تنفيذ برامج التعاون والدعم التقني للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ونقابات العُمّال؛
- وتضم بنية مكتب العمل الدوليّ، مكاتب إقليمية، ومكاتب مناطق، ومكاتب ارتباط.
- ويقوم المركز الرئيسي لمنظمة العمل الدوليّة في مدينة جنيف بسويسرا، ولها مكاتب إقليمية في عدة مناطق العالم.

^٤ وفقاً للمادة (٧) من الدستور والجزء (٦) من نظام العمل بالمؤتمر، يتكون مجلس الإدارة من (٥٦) عن الحكومات (٢٨ أصيلاً + ٢٨ مناوبين)، ٣٣ عن أصحاب العمل (١٤ أصيلاً + ١٩ مناوياً)، ٣٣ عن العمال (١٤ أصيلاً + ١٩ مناوياً).

^٥ والأعضاء الدائمون في مجلس إدارة المنظمة هم ممثلو الدول العشر المتقدمة صناعياً، وهي: ألمانيا، البرازيل، الصين، الولايات المتحدة، فرنسا، الهند، إيطاليا، اليابان، المملكة المتحدة وروسيا.

^٦ وفق الفقرة (٥) من المادة ٧ من الدستور، تُحدد ولاية مجلس الإدارة بثلاث سنوات.

خامساً: آليات الإشراف في منظمة العمل الدولية:

اهتمت مُنظمة العمل الدوليَّة منذ إنشائها في عام ١٩١٩، على إنتاج واعتماد معايير العمل الدوليَّة وتعزيز تصديقها وتطبيقها من الدول الأعضاء، والإشراف على تطبيق هذه المعايير، كوسيلة أساسية لتحقيق أهدافها. وقد استحدثت مُنظمة العمل الدوليَّة آليات إشراف فريدة على الصعيد الدولي؛ بُغية رصد التقدم الذي تحرزه الدول الأعضاء في تطبيق معايير العمل الدوليَّة. وتفرض المادة (١٩) من دستور مُنظمة العمل الدوليَّة التزامات على الدول الأعضاء، لدى اعتماد معيار عمل دولي؛ من أهمها:

- عرض المعايير المعتمدة على السلطات الوطنيَّة المختصة؛
 - تقديم تقارير دورية عن التدابير المتخذة لإنفاذ أحكام تلك المعايير.
- وهناك العديد من آليات الإشراف تتيح للمُنظمة بحث تقيد الدول بالالتزامات المرتبطة بالمعايير الواردة في الاتفاقيات التي صدقت عليها. ويتم هذا الإشراف في سياق إجراء منتظم يستند إلى إرسال تقارير سنوية (المادة ٢٢ من دستور مُنظمة العمل الدوليَّة)، وإلى إجراءات خاصة تتيح للأطراف المكونة للمُنظمة العمل الدوليَّة (مُنظمات العمَّال ومُنظمات أصحاب العمل والحكومات) حقوق الاحتجاجات (الشكاوى)، إلى مجلس إدارة المُنظمة (المادتان ٢٤ و ٢٦ من الدستور، على التوالي).

١ - لجنة الحرية النقابية:

هي إحدى أجهزة مُنظمة العمل الدوليَّة للإشراف، تم استحداثها عام ١٩٥٠، وتتألف من تسعة أعضاء يمثلون الحكومات وأصحاب العمل والعمَّال في مجلس إدارة المُنظمة بنسب متساوية، ويشارك كل عضو فيها بصفته الشخصية، كما يعين مجلس الإدارة أعضاء، آخرين، احتياطيين لا يُدعون للمشاركة في اجتماعات اللجنة، إلا عند تعيُّب أعضاء أساسيين لسبب ما، بحيث تحافظ اللجنة على قوامها الثلاثي. تقوم اللجنة ببحث الشكاوى التي تُحال إليها من مجلس الإدارة، وتسعى للتوصل إلى قراراتها بالإجماع، ولكن إذا لم يتم ذلك وكان لا بُدَّ من الاقتراع، فيكون التصويت للأعضاء الأساسيين فقط، دون الأعضاء الاحتياطيين.

صلاحية لجنة الحرية النقابية، ومسئولياتها:

تُحال الشكاوى التي تصل إلى مجلس الإدارة والمتعلقة بالحرية النقابية إلى لجنة الحرية النقابية. كما تنظر في الشكاوى المتعلقة بانتهاكات الحرية النقابية، حتى في الدول الأعضاء التي لم تصدق على الاتفاقيات ذات الصلة بالحرية النقابية. وتقوم لجنة الحرية النقابية بعمل توصيات لمجلس الإدارة من خلال تقاريرها التي ترفعها إليه بعد دراسة كل حالة، وبعد الأخذ في الاعتبار أية ملاحظات أبدتها الأطراف المعنية، فإذا أقرت بصحة الانتهاكات المعروضة عليها، تقوم بتحديد المخالفات المرتكبة والمسؤولين عنها. أما إذا رأت أن الحالة لا تستدعي مزيداً من الدراسة وأن الوقائع المدَّعى بها لا تشكل انتهاكاً لممارسة الحقوق والحريات النقابية، أو أنها ذات طابع سياسي صِرف، أو أنها غامضة، أو أن المدَّعي بها لم يقدم دليلاً كافياً يبرر إحالتها إلى "لجنة تَقصي الحقائق والتوفيق" بشأن الحرية النقابية، فعليها أن تُدرك ذلك في تقريرها.

ويمكن للجنة الخريجة التقابلية أن توصي مجلس الإدارة، بإرسال قراراتها النهائية إلى الحكومات المعنية، لتلقت نظرها إلى الانتهاكات المحددة في التقرير، وتدعوها إلى اتخاذ إجراءات مناسبة لمعالجة الوضع.

٢- لجنة الخبراء لتطبيق الاتفاقيات (المعايير):

تمثل لجنة الخبراء لتطبيق الاتفاقيات (المعايير) إحدى آليات الإشراف بمنظمة العمل الدولية، وتتكون من عشرين عضوًا من أبرز الخبراء القانونيين الذين يتم اختيارهم من جميع أنحاء العالم بواسطة مكتب العمل الدولي، ويصدر قرار تعيينهم من مجلس إدارة المنظمة.

تختص لجنة المعايير بالنظر في تقارير الدول الأعضاء المصدقة على اتفاقيات المنظمة. وتقوم بتقديم توضيحات، وتصدر اللجنة في شهر مارس من كل سنة تقاريرها على شكل ملاحظات عن مدى تطبيق الدول للاتفاقيات، ويجب الرد على هذه الملاحظات من جانب الدول المعنية بمشاركة أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال. كما تُصدر اللجنة مُسوحات^٧ عامة عن الاتفاقيات، بعد أن يحدد مجلس إدارة المنظمة موضوع المسح المخصص لهذه السنة.

^٧ يعني مصطلح مسوحات، وهو جمع مسح، إصدار بحث عن دراسة ظاهرة أو مشكلة أو أوضاع معينة سائدة في منطقه جغرافية أو دولة محددة، بحيث يمكن أن نحصل منه على جميع المعلومات التي تصور مختلف جوانب الظاهرة المدروسة. فالمسح هو استكشاف منطقة محددة، بغرض التعرف على ممارسات الدول وتشريعاتها والقيام بمتابعة وفهرسة تطوراتها.

الفصل الثالث

مبادئ حقوق الإنسان وإتفاقيات منظمة العمل الدولية

مُنظمة العمل الدوليَّة هي أول وكالة متخصصة تحصل على هذه الصفة من الأمم المتحدة بالاتفاق مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي. والشاغل الأساسي للمُنظمة هو تحقيق العدل الاجتماعي وتطويره وحماية حقوق الإنسان المرتبطة بتحقيق هذا الهدف.

وتعمل المُنظمة من خلال مبدأ الثلاثية وتعاون الأطراف الاجتماعية (حكوماتٍ وعمالاً وأصحاب عمل). وتُعدُّ مبادئ حقوق الإنسان مُكوِّناً أساسياً للخلفية المرجعية التي تحكم نشاط وعمل مُنظمة العمل الدوليَّة.

فوقاً لما تضمَّنه إعلان فيلادلفيا، اشتملت أهداف المُنظمة على تبني ودعم كل السياسات والتدابير الدوليَّة والوطنيَّة التي تستند إلى مبدأ أن كل البشر لهم الحق - بصرف النظر عن الجنس أو العقيدة أو العرق - في النهوض بمستوى معيشتهم المادية ومتطلباتهم الروحية، في مُناخ من الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي والفرصة المتكافئة.

وتشير النصوص التفصيليَّة لإعلان فيلادلفيا إلى مبادئ، من قبيل: احترام حرية التعبير والاجتماع وحق العمل والارتفاع بمستويات المعيشة وأجور كافية وعادلة وتحسين ظروف العمل وتوفير تدابير للحماية الاجتماعية وحماية حياة العُمال وصحتهم، وهي حقوق تدخل جميعها في عداد الحقوق المدنية والسياسيَّة والحقوق الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة والثقافيَّة؛ مما يجعل من مُنظمة العمل الدوليَّة مُنظمة معنية بجانبٍ مُهمٍّ من حقوق الإنسان هو الحق في العمل.

الأهداف المشتركة لمعايير منظمة العمل الدولية ومعايير موثيق حقوق الإنسان:

تعمل مُنظمة العمل الدوليَّة على تحقيق التشغيل الكامل ورفع مستوى المعيشة، وتشغيل العُمال في الأعمال التي تحقق لهم الرضاء الذاتي بما يمكنهم من الإسهام بأقصى قدراتهم في الصالح العام، ومن أجل رسم سياسات لائقة للأجور وحدِّ أدنى لها يتناسب مع احتياجات المعيشة، وساعات عمل معقولة، وظروف عمل آمنة، وبالاعتراف بالحق في التنظيم والتفاوض الجماعي وبالتعاون بين الإدارة والعُمال من أجل التطوير المستمر للكفاءة الإنتاجيَّة، وبالتعاون بين العُمال وأصحاب العمل في صياغة وتطبيق التدابير التي من شأنها أن تمتد بالتأمين الاجتماعي ليوفر الضمانات التي توفر الحماية والرعاية الصحية الشاملة لكل من يحتاجها، وبتقديم الحماية المناسبة لحياة العُمال في أماكن العمل وصحتهم، وتوفير رعاية وحماية الطفولة والأمومة، وتوفير تغذية مناسبة وإسكان ووسائل ترفيه وثقافة للعمال، وإتاحة الفرص المتساوية في التعليم والتدريب.

وهذه الأهداف التي تعمل مُنظمة العمل الدوليَّة على تحقيقها هي بالتأكيد من أهداف حقوق الإنسان الواردة في عدد من المعايير الدوليَّة. وتُعدُّ المعايير التي تُصدرها مُنظمة العمل الدوليَّة بحماية وتطوير حقوق الإنسان بشكلٍ أو آخر. وقد تناول كل هذه الأهداف المشار إليها - بشكلٍ أو آخر - الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدان الدوليان للحقوق المدنية والسياسيَّة والحقوق الاقتصاديَّة والاجتماعيَّة.

ونجد حقوق العمل في عدد من المواثيق الأساسية لحقوق الإنسان؛ وعلى سبيل المثال:

أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في البنود ٢٢ إلى ٢٧ إلى جملة من الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ منها:
(المادة ٢٣):

- (١) لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مُرضية، كما أن له حق الحماية من البطالة.
- (٢) لكل فرد دون أي تمييز الحق في أجر متساوٍ للعمل.
- (٣) لكل فرد يقوم بعمل الحق في أجر عادل مُرضٍ، يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تُضاف إليه، عند اللزوم، وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.
- (٤) لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية لمصلحته.

ثانياً: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

نص العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المواد ٦ إلى ١٠، على حقوق العمل، كما يلي:
(المادة ٦)

- ١- تقر الدول الحق في العمل، الذي يشمل حق كل إنسان في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه من عمل يختاره أو يقبله بحرية، وأن تقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق.
- ٢- يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها الدول لتأمين الممارسة الكاملة للحق في العمل توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مُطردة وعمالة كاملة ومنتجة، في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية.

(المادة ٧)

تقر الدول بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومُرضية تكفل على الخصوص:

- ١- مكافأة توفر لجميع العُمال، كحدِّ أدنى:
(أ) أجرًا منصفًا، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصًا تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجرًا يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل؛
(ب) عيشًا كريمًا لهم ولأسرهم طبقًا لأحكام هذا العهد.
- ٢- ظروف عمل تكفل السلامة والصحة؛
- ٣- تساوي الجميع في فرص الترقية، داخل عمله إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة؛
- ٤- الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطلات الرسمية.

(المادة ٨)

١- تتعهد الدول بكفالة ما يلي:

- (أ) حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع أخرى ن وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المُنظمة المعنوية، بقصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها، ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام، أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.
 - (ب) حق النقابات في إنشاء اتحادات أو تحاديات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها.
 - (ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام، أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.
 - (د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقاً لقوانين البلد المعني.
- ٢- لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق.
- ٣- ليس في هذه المادة أي حكم يُجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي، اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.

(المادة ٩)

تقر الدول بحق كل إنسان في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية.

(المادة ١٠)

تقر الدول بما يلي:

- ١- وجوب توفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده، وينبغي منح الأمهات العاملات، أثناء الفترة المذكورة، إجازة مدفوعة الأجر أو إجازة مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية.
- ٢- وجوب اتخاذ تدابير حماية ومساعدة خاصة لصالح جميع الأطفال والمراهقين، دون أي تمييز بسبب النسب أو غيره من الظروف. ومن الواجب حماية الأطفال والمراهقين من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي. كما يجب جعل القانون يعاقب على استخدامهم في أي عمل من شأنه إفساد أخلاقهم أو الإضرار بصحتهم أو تهديد حياتهم بالخطر أو إلحاق الأذى بنموهم الطبيعي. وعلى الدول أيضاً أن تفرض حدوداً للسن يحظر القانون استخدام الصغار الذين لم يبلغوها في عمل مأجور ويعاقب عليه.

ثالثاً: إعلان حول التقدم والإثراء في الميدان الاجتماعي^٨:

(المادة ١٠)

(أ) تأمين الحق في العمل على جميع المستويات وحق كل إنسان في تكوين النقابات ورابطات العمال وفي المفاوضة الجماعية، وتعزيز العمالة الكاملة المنتجة، والقضاء على البطالة والعمالة الناقصة، وتهيئة شروط وظروف العمل العادلة والملائمة للجميع، بما في ذلك تحسين الظروف المتعلقة بالصحة والسلامة، وكفالة العدل في المكافأة على العمل دون أي تمييز وضمان أجر أدنى يكون كافياً لتوفير العيش الكريم، وحماية المستهلك...

(المادة ١١)

(أ) توفير نُظُم ضمان اجتماعي شاملة وخدمات رعاية اجتماعية، وإنشاء وتحسين نظم الضمان والتأمين الاجتماعيين لصالح جميع الأشخاص الذين يكونون، بسبب المرض أو العجز أو الشيخوخة، غير قادرين بصورة مؤقتة أو مستمرة على الارتزاق وذلك لتأمين مستوى معيشي سليم لهم ولأسرهم ولعاليهم؛
(ب) حماية حقوق الأم والطفل، والاهتمام بتربية الأولاد وبصحتهم، وتوفير التدابير اللازمة لحماية صحة ورفاه النساء ولا سيما الأمهات العاملات أثناء حملهن وباكورة سن أطفالهن؛ وكذلك صحة ورفاه الأمهات اللواتي يكون أجرهن المصدر الوحيد لرزق الأسرة، ومنح النساء إجازات وعلاوات حمل وأمومة مع ضمانة عدم تعرّضهن لفقد العمل أو الأجر؛
(ج) حماية حقوق الأطفال والمسنين والعجزة وتأمين رفاههم، وتوفير حماية لذوي العاهات البدنية أو العقلية...

(المادة ٢٠)

(أ) منح النقابات حريات ديمقراطية كاملة، ومنح جميع العمال حرية تكوين الجمعيات والانضمام إليها، بما في ذلك حق المفاوضة الجماعية والإضراب، والاعتراف بحق تكوين منظمات عمالية أخرى، واتخاذ التدابير اللازمة لتأمين مشاركة النقابات بصورة متزايدة في الإثراء الاقتصادي والاجتماعي، وتأمين مشاركة جميع أعضاء النقابات فعلاً في تقرير المسائل الاقتصادية والاجتماعية الماسّة بمصالحهم؛
(ب) تحسين الظروف المتعلقة بصحة العمال وسلامتهم، باتخاذ التدابير التقنية والتشريعية المناسبة وتوفير المقومات المادية اللازمة لتنفيذ تلك التدابير، ولا سيما تحديد ساعات العمل؛
(ج) اعتماد تدابير مناسبة لإقامة علاقات صناعية منسجمة.

^٨ اعتمد ونُشر على الملأ بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٥٤٢ (د/٢٤) المؤرخ في ١١ ديسمبر ١٩٦٩.

رابعاً: إتفاقية حقوق الطفل^٩:

(المادة ٣٢)

- ١- تعترف الدول الأطراف بحق الطفل في حمايته من الاستغلال الاقتصادي ومن أداء أي عمل يُرَجَّح أن يكون خطيراً أو أن يمثل إعاقة لتعليم الطفل، أو أن يكون ضاراً بصحة الطفل أو بنموه البدني، أو العقلي، أو الروحي، أو المعنوي، أو الاجتماعي.
- ٢- تتخذ الدول الأطراف التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية التي تكفل تنفيذ هذه المادة. ولهذا الغرض، ومع مراعاة أحكام الصكوك الدولية الأخرى ذات الصلة، تقوم الدول الأطراف بوجه خاص بما يلي:
 - (أ) تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للالتحاق بعمل؛
 - (ب) وضع نظام مناسب لساعات العمل وظروفه؛
 - (ج) فرض عقوبات أو جزاءات أخرى مناسبة لضمان إنفاذ هذه المادة بفاعلية.

خامساً: إتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة^{١٠}:

(المادة ١١)

- ١) تتخذ الدول الأطراف جميع التدابير المناسبة للقضاء على التمييز ضد المرأة في ميدان العمل لكي تكفل لها، على أساس المساواة بين الرجل والمرأة، نفس الحقوق ولا سيما:
 - (أ) الحق في العمل بوصفه حقاً ثابتاً لجميع البشر؛
 - (ب) الحق في التمتع بنفس فرص العمالة، بما في ذلك تطبيق معايير اختيار واحدة في شئون الاستخدام؛
 - (ج) الحق في حرية اختيار المهنة ونوع العمل، والحق في الترقية والأمن على العمل وفي جميع مزايا وشروط الخدمة، والحق في تلقي التدريب وإعادة التدريب المهني، بما في ذلك التلمذة الحرفية والتدريب المهني المتقدم والتدريب المتكرر؛
 - (د) الحق في المساواة في الأجر، بما في ذلك الاستحقاقات، والحق في المساواة في المعاملة فيما يتعلق بالعمل ذي القيمة المساوية، وكذلك المساواة في المعاملة في تقييم نوعية العمل؛
 - (هـ) الحق في الضمان الاجتماعي، ولا سيما في حالات التقاعد والبطالة والمرض والعجز والشيخوخة وغير ذلك من حالات عدم الأهلية للعمل، وكذلك الحق في إجازة مدفوعة الأجر؛
 - (و) الحق في الوقاية الصحية وسلامة ظروف العمل، بما في ذلك حماية وظيفة الإنجاب.

^٩ اعتمدت وعرضت للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٥/٤٤ المؤرخ في ٢٠ نوفمبر ١٩٨٩، تاريخ بدء النفاذ: ٢ سبتمبر ١٩٩٠، وفقاً للمادة ٤٩ والمادة ٣٢، وصدقت عليها مصر في ٦ يوليو ١٩٩٠.

^{١٠} اعتمدها الجمعية العامة وعرضتها للتوقيع والتصديق والانضمام بقرارها ١٨٠/٣٤ المؤرخ في ١٨ ديسمبر ١٩٧٩، تاريخ بدء النفاذ: ٣ سبتمبر ١٩٨١، طبقاً لأحكام المادة ٢٧، وقد وقعت مصر على الاتفاقية في عام ١٩٨٠، وتم التصديق عليها في عام ١٩٨١، لكنها تحفظت على ٤ مواد (٢، ٩، ١٦، ٢٩/٢).

٢) توخيًا لمنع التمييز ضد المرأة بسبب الزواج أو الأمومة، ضمانًا لحقها الفعلي في العمل، تتخذ الدول الأطراف التدابير المناسبة:

أ) لحظر الفصل من الخدمة بسبب الحمل أو إجازة الأمومة والتمييز في الفصل من العمل على أساس الحالة الزوجية، مع فرض جزاءات على المخالفين؛

ب) لإدخال نظام إجازة الأمومة المدفوعة الأجر أو المشفوعة بمزايا اجتماعية مماثلة، دون فقدان للعمل السابق أو للأقدمية أو للعلاوات الاجتماعية؛

ج) لتشجيع توفير الخدمات الاجتماعية المساندة اللازمة لتمكين الوالدين من الجمع بين الالتزامات العائلية وبين مسؤوليات العمل والمشاركة في الحياة العامة، ولاسيما عن طريق تشجيع إنشاء وتنمية شبكة من مرافق رعاية الأطفال؛

د) لتوفير حماية خاصة للمرأة أثناء فترة الحمل في الأعمال التي يثبت أنها مؤذية لها.

٣) يجب أن تستعرض التشريعات الوقائية المتصلة بالمسائل المشمولة بهذه المادة استعراضاً دورياً في ضوء المعرفة العلمية والتكنولوجية، وأن يتم تنقيحها أو إلغاؤها أو توسيع نطاقها حسب الاقتضاء.

سادساً: مستوى الالتزامات بالحقوق عند منظمة العمل الدولية:

إن فاعلية الوثائق الدولية تتوقف دائماً، في نهاية المطاف، على التدابير التي تتخذها الحكومات للوفاء بالتزاماتها القانونية في هذه الوثائق الدولية.

وتشمل الواجبات المترتبة على الدول لإعمال الحقوق المذكورة أعلاه ما يلي:

- أولاً: التزام بالاحترام: يفرض التزام الدولة باحترام التزاماتها في الاتفاقيات الدولية، عدم اتخاذها أية تدابير تحول دون تمتع السكان بممارسة الحقوق الواردة في هذه الاتفاقيات.
- ثانياً: التزام بالحماية: التزام الدولة بحماية الحقوق الواردة في الاتفاقيات الدولية الملزمة لها، فيتطلب قيام الدولة بمنع الغير (أي فرد أو جماعة) من تقويض هذه الحقوق أو الاعتداء عليها أو على السكان وهم يمارسونها. (وأن يتم ذلك من خلال فرض عقوبات، واتخاذ تدابير كافية للحماية).
- ثالثاً: التزام بالأداء (الوفاء): التزام الدولة بأداء الحقوق الواردة في الاتفاقيات الدولية الملزمة لها، يفرض عليها اتخاذ تدابير ملائمة لضمان توفير هذه الحقوق وسلامة تمتع السكان بحقوقهم، وإزالة المعوقات التي تحول دون تمتعهم بهذه الحقوق.
- رابعاً: التزام بالتعزيز: يتطلب التزام الدولة بتعزيز الحقوق الواردة في الاتفاقيات الدولية الملزمة لها، قيامها بالعمل على التحسين المستمر والمطرد لفرص السكان في التمتع بحقوقهم.
- خامساً: التزام بعدم التمييز: يفرض التزام الدولة بعدم التمييز، قيامها باتخاذ التدابير الإيجابية لإزالة أية أوضاع تؤدي إلى التمييز بين المواطنين للتمتع بحقوقهم الواردة في الاتفاقيات الدولية الملزمة لها.

وتتميز مُنظمة العمل الدوليَّة في مجال حقوق الإنسان بتوافر آليات للحماية الفعَّالة للحقوق التي تتضمنها معاييرها، وأن هذه الآليات أثبتت، وتثبت كل يوم، قدرًا عاليًا من الكفاءة والفاعليَّة في تأمين وتحسين حقوق الإنسان في العمل. ويمكن تلخيص مناهج وإجراءات حماية حقوق الإنسان في مُنظمة العمل الدوليَّة في:

- ١- الإشراف الدوري والمستقر على تطبيق معاييرها، والحصول على معلومات عن وفاء الدول بالتزاماتها، وبالانتهاكات التي تقع منها، في تطبيق الاتفاقيَّات المصدَّقة عليها.
- ٢- إلزام الحكومات بتقديم تقارير عن التدابير التي اتخذتها لتفعيل نصوص الاتفاقيَّات التي دخلت كطرف فيها، وأوضاع تشريعاتها وممارساتها فيما يتصل بذلك. ويتم فحص هذه التقارير بواسطة خبراء مستقلِّين.
- ٣- إلزام الحكومات بتقديم نُسخ من تقاريرها إلى مُنظمات أصحاب العمل ومُنظمات العمَّال في بلدها لثبدي ملاحظاتها المتعلقة بمدى وفاء الحكومة بالتزاماتها في الاتفاقيَّة المعنيَّة.
- ٤- تشكيل لجنة خاصة من ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمَّال- في كل دورات مؤتمر العمل الدوليِّ- للنظر في مسألة وفاء الحكومات بالتزاماتها في تطبيق الاتفاقيَّات.
- ٥- حق مُنظمات العمَّال وأصحاب العمل في أن تبلغ مكتب العمل الدوليِّ بملاحظاتها، وأن تتقدم بدعاوى عن عدم وفاء دولة عضو بالتزاماتها بمقتضى اتفاقيَّة مُصدَّقة عليها.
- ٦- عرض الدعاوى على مجلس إدارة المُنظمة؛ لتفحصها لجنة المعايير المشكَّلة من ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمَّال، ويمكن إحاطة الدولة المعنيَّة علمًا بالدعوى للرد عليها. فإن لم تُقم الدولة بالرد أو كان ردها غير مقنع، يحق للمجلس نشر الدعوى مرفقة بالرد إن وجد.
- ٧- كما يحق لأية دولة عضو تقديم بلاغ ضد دولة عضو أخرى، لعدم وفائها بالتزاماتها، وتوجد إجراءات لتحقيق هذه الشكاوى.
- ٨- كما أن لمجلس إدارة المُنظمة أن يبادر برفع شكوى مباشرة، أو بناء على طلب أحد المندوبين. ويُحيلها إلى لجنة المعايير لتحقيق ودراسة الشكاوى وتقديم تقرير بشأنها. وبعد أن يستعرض التقرير الوقائع قد يقترح ما يراه مُناسبًا لرفع أسباب الشكاوى. وعلى الحكومات المعنيَّة أن تخطر المدير العام لمكتب العمل الدوليِّ خلال ثلاثة شهور بقبولها توصيات لجنة التحقيق، وإلا تم إحالتها إلى محكمة العدل الدوليَّة.
- ٩- ترتيب تدابير على إخلال الدولة بتوصيات لجنة التحقيق أو بحكم محكمة العدل الدوليَّة، يقرها المؤتمر بناء على اقتراح مجلس الإدارة.
- ١٠- تفصل المُنظمة في الشكاوى المقدمة لها من الحكومات أو أصحاب العمل أو العمَّال في مجال الحريات النَّقابيَّة. وتعرض هذه الشكاوى على لجنة الحريات النَّقابيَّة المنبثقة عن مجلس إدارة المُنظمة، والتي تتألَّف من ممثلي الحكومات والعمَّال وأصحاب العمل. ويمكن أن تُحال الشكاوى، إذا وافقت الحكومة المعنيَّة، إلى لجنة تقصِّي الحقائق والتحقيق بالحريات النَّقابيَّة.
- ١١- إتاحة التقدم بشكاوى متعلقة بالحريات النَّقابيَّة ضد أية دولة، حتى ولو لم تكن قد صدَّقت على اتفاقيِّي الحريات النَّقابيَّة.

الباب الثاني حقوق الإنسان

حقوق الإنسان هي مجموعة الحقوق التي يتمتع بها الإنسان بوصفه إنساناً. هذا التعريف يجد سنده فيما نصّت عليه المادة الأولى من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، بقولها: "يولد جميع الناس أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق. وهم قد وهبوا العقل والوجدان وعليهم أن يعاملوا بعضهم البعض بروح الإخاء".

كما تجده هذه الصفة الإنسانية الشاملة للحقوق سندها أيضاً من نص المادة الثانية من الإعلان، التي تقرر أن "لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحريات المذكورة في هذا الإعلان دونما تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسياً وغير سياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الثروة أو المؤلد أو أي وضع آخر".

هذا الطابع الإنساني الشامل للحقوق يضمني عليها طابعاً أخلاقياً، ويجعلها حقوقاً غير قابلة للتنازل عنها، وغير مشروعة الانتهاك لأي سبب من الأسباب.

وتصبح هذه الحقوق هي بذاتها مصدر الشرعية ولا تستمد شرعيتها من أي نظام قانوني وضعي. فإذا أصدرت الدولة الوطنية تشريعاً ينتهك حقوق الإنسان لمواطنيها بأن يجرمهم من حرياتهم الطبيعية مثلاً أو يميز بينهم بسبب الدين أو الأصل أو اللغة أو العرق، كان هذا القانون عارياً من الشرعية القانونية وكانت الدولة التي أصدرته عارية من الشرعية السياسية.

وبطبيعة الحال، يمكن تتبع حقوق الإنسان في التراث الديني والفكري للبشرية لقرون عدة سابقة على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عام ١٩٤٨. فلا تخلو ديانة من الديانات من نصوص حول تكريم الإنسان. ولا تخلو ثقافة من الثقافات من مبادئ للرحمة والعدل والإنصاف.

ولكننا عندما نتحدث عن التراث العالمي المعاصر لحقوق الإنسان، فإننا نعني به مجموعة المبادئ الملزمة التي اتفقت الجماعة الإنسانية منذ انتهاء الحرب العالمية الثانية تحديداً على الالتزام بها التزاماً قانونياً، يجد سنده في آليات دولية وداخلية تكفل تحقق ذلك الالتزام. أي أن حقوق الإنسان في عصرنا هذا لم تعد مجرد مبادئ فاضلة تُحُضُّ عليها الأخلاق القويمة أو تعاليم تُحُضُّ عليها الأديان؛ ولكنها تحولت إلى التزامات قانونية يتعرض من يخالفها لجزاءات على المستويات الدولية والإقليمية والوطنية.

وبات مصطلح حقوق الإنسان يشير لمجموعة الحقوق اللصيقة بالشخصية الإنسانية، التي نصّت عليها المواثيق الدولية، والتي يتمتع بها الإنسان، ولا يجوز تجريد منه لأي سبب كان، بصرف النظر عن كل مظاهر التمييز؛ مثل الدين واللغة واللون والأصل والعرق والجنس وغير ذلك.

الفصل الأول

مفاهيم ومصطلحات حقوق الإنسان

ما هي حقوق الإنسان؟

حقوق الإنسان هي المعايير الأساسية التي لا يمكن للبشر أن يعيشوا بكرامة إنسانية من دونها، وهي أساس الحرية والعدالة والمساواة، ومن شأنها إتاحة إمكانية تنمية الفرد والمجتمع تنمية كاملة، وتمتد جذور حقوق الإنسان إلى الصراع من أجل الحرية والمساواة في كل مكان في العالم، وتُستمد الأسس التي تقوم عليها مثل احترام حياة الإنسان وكرامته من الديانات والفلسفات والحضارات الإنسانية كافة.

أولاً: خصائص حقوق الإنسان:

تتميز حقوق الإنسان بالعديد من المزايا المرتبطة بطبيعة الإنسان من جهة، وبكونها حقوقاً محددة من الجهة الأخرى. ومن أبرز تلك الخصائص ما يلي:

- حقوق الإنسان لا تُشتري ولا تُباع، فهي ليست منحة من أحد، بل هي ملك للبشر بصفقتهم بشراً، فحقوق الإنسان متأصلة في كل إنسان وملازمة له كونه إنساناً.
- حقوق الإنسان واحدة لجميع البشر، بغض النظر عن العنصر أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الرأي الآخر أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو أي سبب تمييزي آخر، إذ إنَّ الناس قد وُلدوا جميعاً أحراراً ومتساوين في الكرامة والحقوق، فحقوق الإنسان عالمية ولكل الناس.
- حقوق الإنسان لا يمكن أن تُنتقص أو تُنتزع، فليس من حق أحد أن يجرم شخصاً آخر من حقوقه مهما كانت الأسباب، حتى ولو لم تعترف بها قوانين بلده، أو عندما تنتهكها تلك القوانين، فإن ذلك لا يُفقدتها قيمتها ولا ينكر تأصلها في البشر. فهي ثابتة، لا تتغير بتغير المكان أو الزمان أو الظروف والأحوال.
- حقوق الإنسان وحدة واحدة غير قابلة للتجزئة، وهو الأمر الذي يعني ترابطها ارتباطاً وثيقاً، بحيث يستحيل إعطاء أولوية لأحدها على حساب أخرى. فحقوق الإنسان سواء أكانت مدنية وسياسية، أم اقتصادية واجتماعية وثقافية، هي حقوق متساوية غير قابلة للتجزئة، والدول تقع تحت طائلة الإلزام القانوني بإعمال تلك الحقوق وضمأن تمتع مواطنيها بها.
- حقوق الإنسان غير قابلة للتصرف؛ لذلك يحق للناس - دائماً - أن يتمتعوا بالحرية والأمن وبمستويات معيشية لائقة وكرامة؛ لكي يعيشوا بكرامتهم.
- حقوق الإنسان في حالة تطور مستمر، وكما أنها مرتبطة بالإنسان بصفته إنساناً، فإن احتياجات الإنسان وارتفاع مستواه المادي والروحي في حالة تطور مستمر، يستوجب معه تطوير الحقوق والنزوع إلى حقوق أكثر وأرقى.

ثانياً: مصطلحات حقوق الإنسان

١- الإعلان:

الإعلان هو مجموعة من المبادئ التي تُنتج التزاماً أدبياً لا قانونياً، إذ لا يُعد الإعلان وثيقة ملزمة قانوناً في حدّ ذاته، لكن الدول بقبولها به واتخاذها الإجراءات المنفذة له تضيضي عليه شرعية تسمح بالاستناد إليه والاسترشاد به من أيّ من الجهات القانونيّة أو الأخلاقيّة أو السياسيّة على الصعيدين: الدوّي والمحلي، ومن قبيل ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي كان ولا زال له قيمته الأدبية والأخلاقية في العالم بأسره، والذي يمثل مرجعاً بالنسبة للعديد من الدساتير والقوانين الوطنيّة.

٢- التوصية:

التوصية أداة للاسترشاد بها ولا تحتاج إلى التصديق عليها من قبل الدول، غير أن التوصية قد تلعب دوراً مهمّاً في خلق توجيهات من الصحيح أنّها غير ملزمة قانونياً ولكنها تكون ملزمة أدبياً ومعنوياً. وفي أحيان كثيرة فإن التوصية يمكن أن تصدر مواكبةً لصدور الاتفاقيّة وتكون مكملة لها. فقد تتضمن الاتفاقيّة الأحكام الأساسيّة والمبادئ العامة، وتترك للتوصية تفصيل الأحكام وبيان سبل التنفيذ ووسائله. يُذكر في هذا السياق أن مُنظّمة العمل الدوّليّة تُصدّر توصيات تساوي إعلانات حقوق الإنسان.

٣- البروتوكول:

يشير البروتوكول إلى اتّفاقيّة (معاهدة) صغرى ملحقّة بمعاهدة (اتّفاقيّة) كبرى كمرقّق بها ومكمّل لها. ويضيف البروتوكول بوجه عام المزيد من الأحكام للمعاهدة الأصليّة، ويوسع من نطاق تطبيقها، أو قد يؤسس آليات لبحث الشكاوى المتقدمة بشأن مخالفة أحكامها. ويصبح البروتوكول ملزماً قانوناً للدولة عندما تصدق عليه أو تنضم إليه. ومثال ذلك البروتوكولات الملحقّة بالعهد الدوّليّ للحقوق المدنية والسياسيّة، والاتّفاقيّة الطفل، وبعض اتّفاقيّات مُنظّمة العمل الدوّليّة.

٤- المعاهدة:

قد تكون المعاهدة بين دولتين أو أكثر، وتتعلق بقضية أو أكثر، وتوقع أولاً من طرف ممثلي الدول المعنيّة، ثم تُبرم رسمياً بعد ذلك بواسطة الجهات العليا المختصة في هذه الدول، وتُعدّ بالنسبة للدول الموقعة عليها قانوناً وعقدًا في آن واحد، وللمعاهدة قوة قانونيّة تعلق على التشريع الوطنيّ. ومن المعاهدات ما هو مفتوح أمام جميع دول العالم للتصديق عليها، ومنها ما هو مقصور على الدول التي تنتمي إلى مُنظّمة إقليميّة معينة، كما هو الحال مع معاهدة الدفاع العربي المشترك التي تفتق على أعضاء جامعة الدول العربية.

٥- الاتفاقيّة:

تقترب الاتّفاقيّة من معنى المعاهدة، فالاتّفاقيّة عبارة عن عدة التزامات تضعها مجموعة دوليّة لا تُلزم إلا الدول التي تخضع لها طواعية بانضمامها إليها، ولا تدخل الاتّفاقيّة حيز التنفيذ ولا تكتسب قوة إلزامية إلا بعد مصادقة عدد معين من الدول عليها، ومن الاتّفاقيّات ما هو مفتوح أمام جميع البلدان في شتى أرجاء العالم

للتصديق عليها؛ مثل العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية" و"العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية"، والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والاتفاقيات الخاصة بحقوق الطفل، وبمكافحة جميع أشكال التمييز ضد المرأة. ومنها ما هو مقصور على الدول التي تنتمي إلى منظمة إقليمية.

٦- العهد:

استخدم مصطلح العهد في الاتفاقيتين الدوليتين الخاصتين بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والحقوق المدنية والسياسية لإضفاء قدر من المهابة عليهما.

٧- الدستور:

الدستور لفظ مُعَرَّب عن الفارسية، وهو لفظ مركَّب من شقين: "دست" بمعنى قاعدة، "ور" بمعنى صاحب، فيكون المعنى الكامل للمفهوم هو صاحب القاعدة. وهو يتعلق أولاً وأخيراً بالدولة باعتبارها ذروة المؤسسات السياسية، وينصرف إلى تنظيم السلطات العامة في الدولة من حيث كيفية تكوينها، واختصاصها، وعلاقتها بعضها ببعض وبالمواطنين.

لذا يُعرف الدستور بأنه القانون الأعلى في المجتمع السياسي، أو مجموعة القواعد الأساسية التي يتم وفقاً لها تنظيم الدولة وممارسة الحكم فيها، وتتميز هذه القواعد الدستورية عادة بالاستقرار. والأصل في الدستور أنه يُعدُّ وثيقة مكتوبة يُحاط إصدارها بمجموعة من الضوابط التي تضمن انعقاد الإرادة العامة والتعبير السليم عنها، من قبيل موافقة الهيئة التشريعية بأغلبية معينة على هذه الوثيقة، وعرضها على الشعب للتصويت عليها في استفتاء عام. وقد يحدث أن يكون الدستور غير مكتوب من خلال تجميع عدد من سوابق الأحكام القضائية والقواعد العرفية، كما هو الحال في بريطانيا.

٨- النظام الأساسي:

يُتصَد بالنظام الأساسي مجموعة القواعد المنفق عليها والتي تنظم أوضاع جماعة إنسانية. وقد يُستخدم المصطلح كمرادف لمصطلح الدستور بالمعنى السابق تحديده، بل يرى البعض أن استعمال لفظ النظام القانوني أو النظام الأساسي أصح لغوياً من لفظ دستور.

٩- ميثاق:

يُطلق مصطلح "ميثاق" على الاتفاقيات الدولية التي يُراد إضفاء جلال على موضوعها، وهي عادة تكون منشأة لمنظمات دولية أو إقليمية؛ مثل: ميثاق الأمم المتحدة الصادر سنة ١٩٤٥، أو ميثاق منظمة العمل الدولية الصادر سنة ١٩١٩.

١٠- نظام:

يُطلق مصطلح نظام على المعاهدات ذات الصيغة المنشأة؛ مثل: النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدولية الموقع عليه في عام ١٩٩٨.

١١- اتفاق:

يُستعمل مصطلح اتفاق لتنظيم المسائل ذات الصبغة السياسية، أو لتنظيم المسائل التي تغلب عليها الصبغة الاقتصادية؛ مثل: اتفاقات تحرير التجارة العالمية (١٩٩٤)، الاتفاق العام للتعريفات والتجارة الموقع في جنيف (١٩٤٧).

١٢- تصريح:

يُطلق مصطلح تصريح على الاتفاقيات التي يكون موضوعها تأكيد مبادئ قانونية وسياسية مشتركة؛ مثل: تصريح نوفمبر ١٨١٥ بشأن وضع سويسرا في حالة حياد دائم. وتصريح بريطانيا في ٢٨ فبراير ١٩٢٢، لتعلن فيه إنهاء الحماية البريطانية على مصر.

١٣- التوقيع:

الإمضاء (التوقيع) إمضاء دولة على اتفاقية معناه قبولها المبدئي بمقتضاها، لكنه لا يؤكد التزامها بهذه المقتضيات، أي أن الدولة عندما تضي فقط على معاهدة لا تكون ملزمة بتطبيق أحكامها. والتوقيع أو الإمضاء هو إجراء يقوم به مندوبو الدول المفوضون بالتعبير عن ارتضاء دولهم على نصوص اتفاقية ما. والتوقيع إما يكون بالأحرف الأولى، وهو إعطاء فرصة للمندوبين للرجوع إلى دولهم والتعرف على رغباتها فيما تم الاتفاق عليه، فإن أيدت موقفهم تم التوقيع النهائي، وإن رفضت تم العدول عن التوقيع النهائي. والتوقيع بالأحرف الأولى لا يُعد ملزماً، وليس هناك ما يجبر المندوبين على التوقيع النهائي، أي أن كل مندوب يحتفظ بالحرية المطلقة في التوقيع النهائي أو الامتناع عنه. ويمكن أن يكون التوقيع من المرة الأولى توقيعاً نهائياً لا يحتاج إلى تصديق.

١٤- التصديق:

يكون التصديق على اتفاقية بعد إمضاء الدولة عليها، أي أن هيئتها التداولية (البرلمان) قد صادقت عليها، عندئذ تصبح ملزمة. وتختلف طبيعة التصديق من دولة لأخرى حسب تشريعاتها الوطنية. وبإجراء التصديق تكون الدولة قد قبلت رسمياً بالاتفاقية وتعهدت بنفاذها في إقليمها.

١٥- الانضمام:

يعني مصطلح الانضمام، أن دولة قبلت الارتباط بمقتضيات اتفاقية، لم تشارك في المفاوضات الخاصة بإبرامها، عن طريق إعلان يصدر عنها وبالتالي تصبح طرفاً في الاتفاقية. وعلى الدولة أن تراعي في ذلك الإجراءات المنصوص عليها في الاتفاقية بشأن الانضمام إليها.

١٦- الانضمام بصفة دولة وريثة:

يُطلق تعبير الانضمام بصفة دولة وريثة، عند زوال دولة وظهور دولة بديلة لها، وعندما تقبل هذه الدولة الجديدة باحترام الالتزامات التعاقدية بمقتضى اتفاقية صادقت عليها الدولة التي سبقتها، نقول إن انضمامها للاتفاقية كان بصفة دولة وريثة. (مثل، حالة زوال دولة تشيكوسلوفاكيا وظهور دولتي التشيك وسلوفاكيا بدلاً عنها، وقبول كليهما الالتزامات السابقة لتشيكوسلوفاكيا بمقتضى الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان.

١٧- التحفظ:

يُقصد بالتحفظ إعلان من جانب واحد، تقدمه دولة بصورة رسمية وقت الإمضاء أو المصادقة أو الانضمام إلى اتفاقية، بهدف جعل فاعلية بند من بنود الاتفاقية محدود الأثر أو مُعطلاً في أراضيها، وبعبارة أوضح يمكن لدولة أن تصادق على اتفاقية لكنها تتحفظ على بند من بنودها بحجة ما، وعليه يمكن تصنيف التحفظ إلى تحفظ استبعاد أو تحفظ تفسيري.

وتقبل تحفظات الدول على الاتفاقيات، إلا في الحالات التالية:

إذا كان التحفظ محظوراً بنص في الاتفاقية.

إذا كانت الاتفاقية تجيز تحفظات معينة ليس من بينها التحفظ الذي تثيره الدولة.

إذا كان التحفظ مخالفاً لموضوع الاتفاقية أو الغرض منها.

١٨- الانسحاب من الاتفاقيات:

يجوز الانسحاب من الاتفاقيات الدولية، إذا كانت الاتفاقية تنظم ذلك، ولا ينتج عن الانسحاب آثاره إلا بعد مرور عام من تاريخ تقديم طلب الانسحاب، أو من التاريخ المحدد في الاتفاقية لسريان أثر الانسحاب.

١٩- بدء نفاذ الاتفاقيات:

يبدأ نفاذ الاتفاقيات الدولية باكتمال النصاب القانوني لعدد الدول المصدقة على الاتفاقية، وهو أمر نسبي يختلف من اتفاقية لأخرى ويُنص عليه فيها.

فمثلاً النظام الأساسي للمحكمة الجنائية (١٩٩٨) اشترط تصديق ٦٠ دولة، والعهد الدولي لحقوق المدنيين والسياسية (١٩٦٦) اشترط تصديق ٣٥ دولة، واتفاقية حقوق الطفل اشترطت تصديق ٢٠ دولة، وهكذا.

٢٠- العولمة:

تعني كلمة "عولمة" من الناحية اللغوية إضفاء طابع العالمية على الشيء وجعل نطاقه عالمياً، أي نقله من المحدود المراقب (الدولة) إلى اللامحدود (الكون).

أما من الناحية الاصطلاحية فتشير كلمة "العولمة" إلى ذلك التداخل المتنامي والكتيف في العلاقات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على الصعيد الكوني، وهو التداخل الذي أصبح من المستحيل ضبط تأثيراته والتحكم فيه بالإجراءات التقليدية؛ كإغلاق الحدود وقطع العلاقات الدبلوماسية.

وتشكل العولمة ظاهرة متعددة الأبعاد (اقتصادية، تكنولوجية، سياسية، ثقافية، وإيديولوجية)، لكونها تشمل التدفقات المادية وغير المادية، وشبكات للتفاعل، فضلاً عن أنساق للتنظيم، وكلها تؤدي إلى اختصار المكان والزمان، بحيث ينعدم أثر المسافة والحجم أو يكاد، كما يختصر الزمان إلى أدنى حدٍّ ممكن، وذلك بفضل ثورة الاتصالات التي باتت تمثل روح عصر العولمة وعمودها الفقري.

ويمكن القول تحديداً، إن هناك أربعة عوامل مستجدة هي التي سمحت بالحديث عن العولمة كظاهرة جديدة:

- أولاً: تضحُّم نشاط الشركات متعدِّدة الجنسيَّة، لتحتل موقع القلب من العولمة الاقتصادية؛
 - ثانياً: عجز دولة الرفاهة عن أداء مهامها، وازدياد الدعوة إلى تحرير الاقتصاد وتقليل دور الدولة، خاصة في الاقتصاد؛
 - ثالثاً: الثورة التكنولوجيَّة الهائلة في مجال الاتصالات والمعلومات؛
 - رابعاً: قيام العولمة على إطار مؤسسيّ تملك الدول الصناعية الكبرى السيطرة المباشرة عليه.
- ويتكون إطار العولمة من نظام مالي عالمي تحت إدارة الصندوق والبنك الدوليَّين، ونظام تجاري عالمي تحت إدارة منظمَّة التجارة العالميَّة، وغيرها.

الفصل الثاني

المعايير الدولية لحقوق الإنسان

المعايير الدوليّة لحقوق الإنسان هي مجموعة الاتفاقيّات والوثائق التي تشكل منظومة حقوق الإنسان عالمياً، وقد تطورت مع مرور الزمن، لتتنقسم إلى:

- اتّفاقيّات رئيسة تحمي مجموعة كاملة من الحقوق؛
- اتّفاقيّات تحمي فئات معينة؛
- اتّفاقيّات تواجه انتهاكات معينة؛
- اتّفاقيّات توفر حماية في حالات معينة "النزاع المسلح"؛
- اتّفاقيّات لحماية العدالة الجنائيّة الدوليّة؛
- مجموعة الإعلانات ومجموعات المبادئ ومُدوّنات السلوك والقواعد النموذجيّة؛
- الآليّات الإقليميّة لحقوق الإنسان.

أولاً: اتفاقيات رئيسة تحمي مجموعة كاملة من الحقوق:

- العهد الدوّليّ الخاص بالحقوق المدنية والسياسيّة (١٩٦٦).
- العهد الدوّليّ الخاص بالحقوق الاقتصاديّة والاجتماعيّة والثقافيّة (١٩٦٦).

ثانياً: اتفاقيات تحمي فئات معينة:

- اتّفاقيّات منظمّة العمل الدوليّة، دوليّة:
 - ١٨٩ اتّفاقيّة دولية؛
 - إعلان منظمّة العمل الدوليّة بشأن المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل، ١٩٩٨؛
 - إعلان منظمّة العمل الدوليّة بشأن العدالة الاجتماعيّة من أجل عوامة عادلة (٢٠٠٨)؛
- اتّفاقيّة حقوق الطفل (١٩٨٩):
 - البروتوكول الاختياري لاتّفاقيّة حقوق الطفل المتعلق باشتراك الأطفال في المنازعات المسلحة (٢٠٠٠)؛
 - البروتوكول الاختياري لاتّفاقيّة حقوق الطفل المتعلقة ببيع الأطفال واستغلال الأطفال في البغاء وفي المواد الإباحيّة (٢٠٠٠).
- اتّفاقيّة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (١٩٧٩):
 - البروتوكول الاختياري الملحق باتّفاقيّة القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، ١٩٩٩؛
 - اتّفاقيّة بشأن الحقوق السياسيّة للمرأة (١٩٥٤)؛
 - اتّفاقيّة بشأن الرضا بالزواج، والحد الأدنى لسن الزواج وتسجيل عقود الزواج (١٩٦٢).

- الاتفاقيّة الخاصة بوضع اللاجئين (١٩٥٠):
 - o البروتوكول الخاص بوضع اللاجئين (١٩٦٦).
- الإعلان الخاص بالمدافعين عن حقوق الإنسان (١٩٩٨).
- الإعلان الخاص بحقوق المعوّقين (١٩٧٥).
- مبادئ حماية الأشخاص المصابين بمرض عقلي وتحسين الرعاية الصحية العقلية (١٩٩١).
- الإعلان الخاص بحقوق المتخلفين عقلياً (١٩٧١).
- إعلان بشأن مرض الإيدز (٢٠٠١).
- قواعد الأمم المتّحدة بشأن حماية الأحداث المجردين من حريتهم (١٩٩٠).
- الاتفاقيّة الدّوليّة لحماية حقوق جميع العُمال المهاجرين وأفراد أسرهم (١٩٩٠).
- بروتوكول مكافحة تهريب المهاجرين عن طريق البر والبحر والجو، المكمل لاتفاقيّة الأمم المتّحدة لمكافحة الجريمة المنظّمة عبر الوطنيّة (٢٠٠٠).

ثالثاً: اتفاقيات تواجه انتهاكات معينة:

- اتّفاقيّة مناهضة التعذيب (١٩٨٤).
- البروتوكول الملحق باتّفاقيّة التعذيب "زيارات مقارّ الاحتجاز" (٢٠٠٢).
- اتّفاقيّة القضاء على جميع أشكال التمييز العنصريّ (١٩٦٥).
- الاتّفاقيّة الدّوليّة مناهضة الفصل العنصريّ في الألعاب الرّياضيّة (١٩٨٥).
- الاتّفاقيّة الخاصة بمكافحة التمييز في مجال التعليم (١٩٦٠).
- الاتّفاقيّة الدّوليّة لقمع جريمة الفصل العنصريّ والمعاقبة عليها (١٩٧٦).

رابعاً: اتفاقيات توفر حماية في حالات معينة "النزاع المسلح":

- اتّفاقيّات جنيف الأربع (١٩٤٩)، وبروتوكولاتها الملحقان (١٩٧٧).
- اتّفاقيّة لاهاي بشأن حماية الممتلكات الثقافيّة في حالة النزاع المسلّح (١٩٥٤).
- اتّفاقيّة لاهاي بشأن حقوق وواجبات الدول المحايدة والأشخاص المحايدين في حالة الحرب (١٩٠٧).
- إعلان بشأن حماية النساء والأطفال في حالات الطوارئ والمنازعات المسلحة (١٩٧٤).

خامساً: اتفاقيات لحماية العدالة الجنائية الدوليّة:

- النظام الأساسي للمحكمة الجنائية الدّوليّة (١٩٩٨).
- اتّفاقيّة منع جريمة الإبادة الجماعيّة والمعاقبة عليها (١٩٤٨).
- اتّفاقيّة عدم تقادم جرائم الحرب والجرائم المرتكبة ضدّ الإنسانّيّة (١٩٦٨).

- مبادئ التعاون الدوليّ في تعقب واعتقال وتسليم ومعاقبة الأشخاص المذنبين بارتكاب جرائم حرب والجرائم ضد الإنسانية (١٩٧٣).

سادساً: مجموعة الإعلانات ومجموعات المبادئ ومدونات السلوك والقواعد النموذجية:

- ل (حماية السجناء، واجبات الموظفين العموميين، استقلال السلطة القضائية، دور المحامين، ودور أعضاء النيابة العامة).

سابعاً: الآليات الإقليمية لحقوق الإنسان:

- الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر في القاهرة ٢٠٠٤ (النظام العربي).
- (١) الميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب الصادر في نيروبي (النظام الإفريقي).
- (٢) الاتفاقية الأمريكية لحقوق الإنسان الصادرة في سان خوسيه ١٩٦٩ (النظام الأمريكي).
- (٣) اتفاقية حماية حقوق الإنسان والحريات الصادرة في روما ١٩٥٠ (النظام الأوربي).

الفصل الثالث

الشرعة الدولية لحقوق الإنسان

أثناء انعقاد مؤتمر "سان فرانسيسكو" لإعداد ميثاق الأمم المتحدة^{١١}، تم اقتراح وضع إعلان ملحق بالميثاق حول حقوق الإنسان الأساسية. ولكنه لم ينل قبول أغلبية الأعضاء. وتمت إعادة الاقتراح مرة أخرى، في الدورة الأولى للجمعية العامة التي عُقدت في لندن عام ١٩٤٦، وتم تكليف لجنة حقوق الإنسان المنشأة حديثاً بهيئة الأمم المتحدة بإعداد الشرعة الدولية لحقوق الإنسان.

ورأت اللجنة أن تركز جهودها في المرحلة الأولى على إعداد إعلان دولي له صفة برنامج عام لحقوق الإنسان، على أن يعقب ذلك اتفاقية أو أكثر تتضمن التزامات قانونية بتدابير محددة لحماية حقوق الإنسان. وقد أسفرت جهود اللجنة - فعلياً - عن إعداد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٠/١٢/١٩٤٨. وفي عام ١٩٦٦، اعتمدت الأمم المتحدة وثيقتين دوليتين ارتكزتا على الحقوق التي نادى بها الإعلان العالمي؛ وهما: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية.

الشرعة الدولية:

يُطلق مصطلح الشرعة الدولية على مجموعة المواثيق التي تُعد المرجعية الأساسية لحقوق الإنسان، المعترف بها دولياً، وهي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، والبروتوكولين الاختياريين الملحقين بهذا العهد الأخير (أحدهما خاص بإلغاء عقوبة الإعدام والآخر خاص بتلقي شكاوى الأفراد). وبمعنى آخر، الشرعة الدولية هي النظام الأساسي للقانون الدولي لحقوق الإنسان.

أولاً: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

أكدت الدول المشاركة في تأسيس الأمم المتحدة عام ١٩٤٥ على إيمانها بالحقوق الأساسية للإنسان وفي الحفاظ على كرامته ومنزله، وفي ضمان حقوق متساوية للنساء والرجال على حدٍ سواء. كما عبّروا عن عزمهم على إيجاد عالم يحترم حقوق الإنسان والحريات الأساسية للناس جميعاً دون التمييز بين جنس أو عرق أو دين أو لغة. وجاء الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الذي اعتمد عام ١٩٤٨ ليؤكد عزم الدول على تحقيق هذا العالم الذي يحترم الإنسان، حيث شهد التاريخ لأول مرة الاتفاق على مجموعة من الحريات والحقوق الأساسية على المستوى الدولي، وتم الاعتراف بنصوص الإعلان كمقياس عام لإنجازات جميع الشعوب والدول في مجال الحفاظ على حقوق الإنسان. ولقد أصبح الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، والذي تُرجم إلى أكثر من ثلاثمائة لغة، مصدراً مهماً للدول عند وضع تشريعاتها الوطنية من دساتير وقوانين.

^{١١} ميثاق الأمم المتحدة هو معاهدة تأسيس المنظمة الدولية. تم التوقيع عليه في ٢٦ يونيو ١٩٤٥ بمدينة "سان فرانسيسكو"، وأصبح نافذاً في ٢٤ أكتوبر ١٩٤٥. ويُعد معاهدة كاملة، ومواد ملزمة لكافة الدول الأعضاء، بل وتعلو التزاماتها الأخرى كافة.

ولقد باشرت الجمعية العامة للأمم المتحدة منذ تأسيسها عام ١٩٤٥، أعمالاً تحضيرية لإصدار الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، أسفرت عن إصدار الإعلان بالقرار رقم (٢١٧) في الدورة الثالثة للجمعية التي عُقدت بباريس بتاريخ ١٠/١٢/١٩٤٨.

وقد تبنّت الجمعية العامة هذا الإعلان عندما كان عدد أعضائها لا يتجاوز (٥٨) عضوًا ومعظمهم من الدول الغربية، وقد صدر بأغلبية ٤٨ صوتًا، من بينها أربع دول عربية؛ هي (مصر والعراق وسوريا ولبنان)، وامتناع ثماني دول عن التصويت وغياب دولتين.

مضمون الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:

يتألف الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من مقدمة وثلاثين مادة، تُرس فيها حقوق المساواة والحرية والكرامة الإنسانية والسلامة البدنية.

وذكرت في مقدمة الإعلان الأسباب التي دفعت الدول الأعضاء لإصداره، بالإشارة إلى أن:

"الاعتراف بالكرامة المتأصلة بين جميع أعضاء الأسرة البشرية وبحقوقهم المتساوية والثابتة هو أساس الحرية والعدل والسلامة في العالم، وإن تناسي هذه الحقوق وازدراءها قد أفضيا إلى أعمال هيجية آذت الضمير الإنساني، ولا بد من أن يتولى القانون حماية حقوق الإنسان لكي لا يضطر المرء، آخر الأمر، إلى التمرد على الاستبداد والظلم".

وقد قام بعض الفقهاء بتقسيم الحقوق والحريات الواردة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، قسمين؛ هما:

١. حقوق مدنية وسياسية؛

٢. وحقوق اقتصادية واجتماعية وثقافية.

وقام آخرون منهم بتقسيمها إلى أربع فئات كما يلي:

١- فئة حقوق شخصية: تتضمن حياة الإنسان وحرية وكرامته ومساواته أمام القانون وتحريم الرق والتعذيب والاضطهاد التي نصّت عليها المواد (٣ إلى ١٣).

٢- فئة حقوق مدنية: تشمل الحقوق العائدة للأفراد في علاقاتهم مع الدولة؛ كحق الجنسية وحق الزواج وحق الملكية وحق اللجوء التي نصّت عليها المواد (١٤ إلى ١٧).

٣- فئة الحريات العامة والسياسية: وتتمثل في: حرية المعتقد والتعبير والاجتماع والانتخاب وتكوين الجمعيات والحق في تقلد الوظائف العامة والاشتراك في إدارة الشؤون العامة التي نصّت عليها المواد (١٨ إلى ٢١).

٤- فئة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية؛ كالحق في: الضمان الاجتماعي، والحق في العمل والحماية من البطالة، والحق بالراحة، والحريات النقابية والثقافية، والحق في مستوى من المعيشة كافٍ للمحافظة على صحة ورفاهية الإنسان، والحق في التعليم وفي التمتع بنظام اجتماعي دولي تتحقق بمقتضاه الحقوق والحريات المنصوص عليها في الإعلان تحقّقًا تامًا. كما تبرز الواجبات والتبعات التي تقع على عاتق الدولة وعلى الأفراد حيال المجتمع. والتي نصّت عليها المواد (٢٢ إلى ٢٨).

وتتصل جميع الحقوق الواردة في الإعلان اتصالاً وثيقاً بالركائز الأساسية للكرامة الإنسانية، وقد صيغت بصورة تسمح للدول مهما كانت ثقافتها أو اتجاهاتها أن تقرّها وتتقبّلها.

وقد أصدرت الجمعية العامة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بوصفه "مستوى مشتركاً ينبغي تحقيقه لجميع الشعوب وجميع الأمم". وأهابت بجميع الدول الأعضاء وجميع الشعوب أن تدعم وأن تكفل الاعتراف بالحقوق والحريات المنصوص عليها في الإعلان ووضعها موضع التنفيذ بشكل فاعل.

ثانياً: العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية^{١٢}:

صدر العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، بموجب القرار رقم ٢٢٠٠ (أ) (د/ ٢١)، بتاريخ ١٦ ديسمبر ١٩٦٦، وسرى تنفيذه اعتباراً من ٣ يناير ١٩٦٧. ويُرسى "العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية" معايير تلزم الدول، التي صدقت عليه، باتخاذ ما يلزم من تدابير وإجراءات وتشريعات نحو احترام وحماية وتنفيذ الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. كما يلزم الدول المصدقة عليه بتكريس أقصى ما تسمح به مواردها المتاحة وبأكثر الطرق فاعلية وسرعة، لكفالة إعمال حقوق الإنسان.

وتشمل الحقوق الواردة في "العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية": حق كل فرد في فرصة عمل يكسب منها رزقه، وفي ظروف عمل تكفل السلامة والصحة المهنية، والتمتع بحقوق الحريات النقابية، والحصول على الضمان الاجتماعي، وحماية الأسرة، والحق في سكن وكساء ملائمين، والتحرر من الجوع، وتلقي الرعاية الصحية، والحصول على التعليم العام مجاناً، والمشاركة في الحياة الثقافية والنشاط الإبداعي والاستفادة من تطور البحث العلمي. ويحظر العهد وبشدة أي تمييز بين البشر بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسياً أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب. ويحث على مساواة الذكور والإناث في التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. ويتكون "العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية"، من مقدمة، وخمسة أجزاء بما ثلاثون مادة، اختص الجزء الثالث منها بتحديد حقوق معينة.

أهم الحقوق الواردة في العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، هي:

- ١- الإقرار بالكرامة الأصلية لجميع أعضاء الأسرة البشرية؛
- ٢- للناس جميعاً حقوق ثابتة ومتساوية على أساس الحرية والعدل والسلام العالمي؛
- ٣- تنبثق حقوق الإنسان من الكرامة المتأصلة في الإنسان؛
- ٤- يجب أن يتمتع كل إنسان بالحرية، وأن يتحرر كل البشر من الخوف والفاقة (الفقر)؛
- ٥- كل فرد مسئول عن السعي إلى تعزيز ومراعاة حقوق غيره من الأفراد الآخرين والجماعة التي ينتمي إليها؛
- ٦- لكل شخص الحق في أن تُتاح له فرصة كسب رزقه من عمل يختاره أو يرتضيه بحرية؛
- ٧- على الدول توفير برامج التوجيه والتدريب التقني والمهني، والأخذ بسياسات وتقنيات تحقق التنمية الاقتصادية والاجتماعية بشكل مُطرد، بما يؤدي إلى العمالة الكاملة والمنتجة في ظل شروط تضمن للفرد حرياته السياسية والاقتصادية؛

^{١٢} أعتد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بقرار الجمعية العامة ٢٢٠٠ ألف (د- ٢١) المؤرخ في ١٦ ديسمبر ١٩٦٦. وبدأ نفاذه في ٣ يناير ١٩٧٦ طبقاً للمادة ٢٧ منه. وقد وقّعت عليه مصر بتاريخ ٤ أغسطس ١٩٦٧، وصدّقت عليه بتاريخ ١٤ يناير ١٩٨٢.

٨- تضمن الدول حق كل شخص في التمتع بشروط عمل عادلة ومُرضية، تكفل:
(أ) مكافأة تُوفّر لجميع العُمّال، كحد أدنى:

(١) أجرًا منصفًا، ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز، وخاصة بين النساء والرجال،

(٢) عيشًا كريمًا لهم ولأسرهم.

(ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة.

(ج) تساوي الجميع في فرص الترقّي، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة.

(د) أوقات الفراغ والراحة، وتحديد معقول لساعات العمل، وإجازات دورية مدفوعة الأجر، ومكافآت عن أيام العطلات الرسميّة؛

٩- الحق في تكوين النقابات والانضمام إليها دون قيد؛

١٠- حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية؛

١١- الحق في الإضراب عن العمل؛

١٢- حق كل شخص في الضمان الاجتماعيّ، بما في ذلك التأمينات الاجتماعيّة؛

١٣- حماية الأسرة وحماتها، وأن ينعقد الزواج برضا الطرفين ودون إكراه؛

١٤- توفير حماية خاصة للأمهات أثناء الحمل وبعد الولادة؛

١٥- حماية ومساعدة جميع الأطفال والمراهقين من الاستغلال؛

١٦- حق كل شخص في مستوى معيشي كاف له ولأسرته؛

١٧- حق كل إنسان فيما يفي باحتياجاته من الغذاء والكساء والمسكن؛

١٨- الحق في التمتع بأعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية والعقلية؛

١٩- الحق في تأمين نمو الأطفال نموًا صحيًا؛

٢٠- الحق في تحسين جميع جوانب الصحة البيئية؛

٢١- الحق في الوقاية من الأمراض وعلاجها ومكافحتها؛

٢٢- الحق في تأمين الرعاية والخدمات الطبيّة في حالة المرض؛

٢٣- الحق في التعليم، وإتاحته للجميع على قدم المساواة؛

٢٤- كفالة إلزاميّة ومجانيّة التعليم الابتدائيّ للجميع؛

٢٥- الحق في المشاركة في الحياة الثقافيّة؛

٢٦- الحق في التمتع بفوائد التقدم العلميّ؛

٢٧- احترام حرية البحث العلمي والنشاط الإبداعيّ.

إلتزامات الدول المنبثقة عن العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية:

هناك إجماع عام على تعريف وضبط مسؤولية الدول الأطراف في مجال حقوق الإنسان عموماً على ثلاثة مستويات:

- الإلتزام باحترام الحقوق؛
 - الإلتزام بحماية هذه الحقوق؛
 - الإلتزام بإعمال أو إحقاق أو تفعيل هذه الحقوق (أي جعلها واقعاً حياً ملموساً).
- وقد جاءت الفقرة الأولى من المادة الثانية من العهد الدوليّ للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، لتوضح أن الإلتزام الرئيس على الدول المصدّقة عليه هو اتخاذ خطوات "لضمان التمتع الفعليّ التدريجيّ بالحقوق المعترف بها" في العهد.
- كما يفرض العهد التزاماً على الدول بالتحرك بأكبر قدر ممكن من السرعة والفاعليّة نحو تحقيق الحقوق الواردة فيه. وأن تقوم بالخطوات اللازمة لضمان التمتع الفعليّ بالحقوق المقرّرة فيه، تدريجياً، وبأقصى ما تسمح به إمكانيّاتها المتاحة، وأن تسلك في ذلك كل السبل المناسبة، وخصوصاً اعتماد التدابير التشريعيّة.
- كما ألزم الدول بتمكين سكانها من ممارسة الحقوق الواردة فيه كافةً بغير تمييز بسبب: العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي السياسي أو غير السياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعيّ، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب.
- وألزمت المادة (١٦) من العهد الدوليّ المصدّقة عليه، بأن تقدم تقارير عن التدابير التي تكون قد اتخذتها، وعن التقدم المحرّز على طريق ضمان احترام الحقوق المقرّرة بها في هذا العهد.

ثالثاً: العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية^{١٣}:

- صدر العهد الدوليّ الخاص بالحقوق المدنية والسياسية عن الجمعية العامة للأمم المتّحدة، بموجب القرار رقم ٢٢٠٠ (أ) بتاريخ ١٦ ديسمبر ١٩٦٦، وسرى تنفيذه ابتداءً من ٢٣ مارس ١٩٦٧.
- وقد جاءت مواد "العهد الدوليّ للحقوق المدنية والسياسية" بحقوق كثيرة ومتنوعة للإنسان في مجالات مختلفة. حيث أرسى معياراً دولياً أدنى لسلوك الدول الأطراف فيه، وكفل حقوق: تقرير المصير، الانتصاف القانوني، المساواة، الحياة، حرية التنقل، والعدالة الناجزة والمنصفة والعلنيّة.
- وحمي حقوق: الخصوصية، حرية التعبير، حرية الفكر والوجدان والدين، الحق في التجمع السلمي، حرية تكوين الجمعيات والنقابات والأحزاب السياسيّة، حقوق الأسرة، المشاركة في الشؤون العامة؛ وحظر التعذيب أو المعاملة القاسية أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو الحاطة بالكرامة، كما حظر الرّق.
- ويتكون "العهد الدوليّ للحقوق المدنية والسياسية" من مقدمة، وستة أجزاء، بما ثلاث وخمسون مادة، اختص الجزء الثالث منها بتحديد حقوق معينة؛ منها:
- أهم الحقوق الواردة في العهد الدوليّ الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، هي:

^{١٣} العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية، صدر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، بموجب القرار رقم ٢٢٠٠ (أ) بتاريخ ١٦ ديسمبر ١٩٦٦، وسرى تنفيذه ابتداءً من ٢٣ مارس ١٩٦٧. وقد وقّعت عليه مصر بتاريخ ٤ أغسطس ١٩٦٧، وصدّقت عليه بتاريخ ١٤ يناير ١٩٨٢.

١. كفالة تساوي الرجال والنساء في جميع الحقوق المدنية والسياسية؛
٢. لا يجوز لأية دولة أو جماعة أو شخص إهدار الحقوق المدنية والسياسية؛
٣. الحق في الحياة حق لكل إنسان، ويجب أن يحميه القانون؛
٤. لا يجوز تعريض أحد للتعذيب ولا للمعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو المهينة؛
٥. حظر الرق والاتجار بالرقيق بجميع صورهما؛
٦. لا يجوز إكراه أحد على الشئخة أو العمل الإلزامي؛
٧. لكل فرد حق في الحرية وفي الأمان الشخصي؛
٨. لا يجوز القبض على أحد أو اعتقاله ظلماً؛
٩. الحق في معاملة إنسانية تحترم كرامة الإنسان عند التوقيف أو الاعتقال؛
١٠. لكل فرد حرية التنقل، وحرية اختيار مكان إقامته. وحرية مغادرة أي بلد، وحق الدخول إلى بلده؛
١١. الحق في المساواة أمام القضاء. والحق في المحاكمة العادلة، وفي حماية القانون؛
١٢. لا يجوز محاكمة شخص على فعل لم يكن مجزماً وقت ارتكابه؛
١٣. لكل إنسان الحق في الاعتراف له بالشخصية القانونية؛
١٤. لا يجوز التدخل في خصوصيات أو شؤون أسرة الإنسان، أو في بيته، أو مراسلاته، أو تعرضه لما يمس شرفه أو سمعته؛
١٥. لكل إنسان الحق في حرية الفكر والوجدان والدين؛
١٦. حرية الآباء أو الأوصياء في تأمين تربية أولادهم؛
١٧. لكل إنسان حق اعتناق الرأي والتعبير دون مضايقة؛
١٨. حظر الدعاية للحرب، أو للكراهية القومية أو الدينية التي تشكل تحريضاً على التمييز أو العداوة أو العنف؛
١٩. الحق في التجمع السلمي؛
٢٠. حق تكوين الجمعيات، وإنشاء النقابات والانضمام إليها؛
٢١. للأسرة حق التمتع بحماية المجتمع والدولة؛
٢٢. للرجل والمرأة حق الزواج وتكوين أسرة برضاً وبغير إكراه وبحقوق متساوية؛
٢٣. حق كل طفل في الحماية ودون أي تمييز؛
٢٤. حق كل طفل: في التسجيل فور ولادته، وأن يُعطى اسماً يُعرف به. وأن يكتسب جنسية؛
٢٥. لكل مواطن وبغير تمييز: حق المشاركة في إدارة الدولة، وأن يَتَّخِبَ ويُتَّخَبَ في انتخابات نزيهة، وأن يتقلد الوظائف العامة؛
٢٦. الناس متساوون أمام القانون دون تمييز لأي سبب، كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي أو الأصل، أو الثروة أو أي سبب آخر؛
٢٧. للأقليات حق التمتع بثقافتهم والمجاهرة بدينهم وإقامة شعائره واستخدام لغتهم.

هذا، وقد أنشأ العهد الدَّوْلِيّ الخاص بالحقوق المدنيَّة والسياسيَّة، آليَّة خاصة للمتابعة والرقابة، تهدف إلى الوقوف على مدى جدِّيَّة الدول بالالتزام بتعهداتها في مجال العمل على احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسيَّة وتعزيزها، وهي "لجنة حقوق الإنسان"، وهي الآليَّة التي قررها العهد منذ إنشائه، وهو الأمر الذي أعطاه القوة في المتابعة والتطبيق.

التزامات الدول المنبثقة عن العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية:

رتبت المادَّة الثانية من العهد الدَّوْلِيّ للحقوق المدنية والسياسيَّة تعهدات على كل الدول الأطراف، باحترام وضمأن الحقوق المعترف بها فيه لكل الأفراد المقيمين داخل أراضيها، والذين يقعون تحت سلطاتها القضائية، دون تمييز من أي نوع مثل العرْق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غيره.

كما تؤكد اللجنة المعنيَّة بحقوق الإنسان في تعليقها العام رقم (٣): على أن العهد لا يقصر ذلك على احترام حقوق الإنسان، ولكنه يُلزم الدول الأطراف بضمأن تمتع كل الأفراد الخاضعين لسلطاتها القضائية بكل هذه الحقوق، وهو بذلك يؤكد على أن الواجب القانوني على الدول لضمأن التمتع بالحقوق المدنية والسياسيَّة يتضمن ضرورة اتخاذ خطوات حازمة للتأكد مما يلي:

- أولاً: أن التشريعات الوطَنيَّة تتغير كلما دعت الضرورة لجعلها تتماشى مع الالتزامات القانونيَّة والدَّوْلِيَّة للدولة المعنيَّة.

- ثانياً: الإعمال الفعليّ لحقوق الإنسان، من قِبَل كل السلطات العامة والمسؤولين.

كما حدِّدت المادَّة الثانية من العهد، الإطار العام للالتزام القانوني للدول الأعضاء، في أن تلتزم الدول بجميع سلطاتها التنفيذية والتشريعيَّة والقضائيَّة وغيرها، بحماية الحقوق والحريات التي نص عليها العهد، وبأن تضمن توفير الحقوق والتمتع بها لكل الأفراد المقيمين على أرضها أو الخاضعين لولايتها دون أي تمييز.

رابعاً: البروتوكولات الاختيارية:

وقد أُلْحِقَ بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية بروتوكولان اختياريان:

- الأول باختصاص "لجنة حقوق الإنسان" بتسلُّم ونظر الرسائل (الشكاوى) المقدمة من أفراد أنتهكت حقوقهم في الدول الأطراف فيه:

- والثاني بخصوص عمل الدول على اتخاذ التدابير اللازمة لإلغاء عقوبة الإعدام.

البروتوكول الاختياري الأول:

دخل البروتوكول الأول الملحق بالعهد الدَّوْلِيّ الخاص بالحقوق المدنية والسياسيَّة إلى حيِّز التنفيذ في عام ١٩٧٦، ويعطي لجنة حقوق الإنسان صلاحية النظر في الشكاوى المقدمة من/ أو بالنيابة عن أفراد يدَّعون أن إحدى الدول الأطراف في البروتوكول قد انتهكت حقوقهم المكفولة في العهد الدَّوْلِيّ.

البروتوكول الاختياري الثاني:

يهدف البروتوكول الثاني الملحق بالعهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية إلى إلغاء عقوبة الإعدام، وقد اعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة في ١٩٨٩، ودخل إلى حيز التنفيذ في عام ١٩٩١. وقد وافقت الدول الأطراف في البروتوكول على أن تضمن عدم إعدام أي فرد خاضع لولايتها القضائية في زمن البتلم، وعلى أن تتخذ التدابير الضرورية كافة لإلغاء عقوبة الإعدام.

الفصل الرابع

موقع الإتفاقيات الدولية من التشريعات الوطنية

موضع القانون الدولي لحقوق الإنسان في التشريع الوطني:

التدرج القانوني:

ينقسم تعامل التشريعات الوطنيّة مع الاتفاقات الدوليّة فيما يتعلق بالمرتبة التي تحتلها في سلّم التدرّج القانوني، إلى مناهج ثلاثة:

- المنهج الأول: يجعل للاتفاقيّة الدوليّة مكانة تسمو على كل التشريعات الوطنيّة بما فيها الدستور.
- المنهج الثاني: يجعل للاتفاقيّة الدوليّة مكانة أدنى من الدستور وأعلى من التشريع العاديّ.
- المنهج الثالث: يجعل للاتفاقيّة الدوليّة مكانة مساوية للتشريع الوطنيّ.

الطبيعة الدستورية لمبادئ حقوق الإنسان في التشريع الوطني:

على أن إدراج مبادئ حقوق الإنسان في صلب الدستور يجعل لهذه الحقوق سُمُوًا دستوريًّا لا باعتبار مصدرها الدوليّ، وإنما باعتبارها جزءًا مُكوِّنًا للدستور يتمتع بسمو مواد الدستور على التشريع العاديّ.

الهرم التشريعي الوطني:

يُقصد بالهرم التشريعيّ ترتيب القواعد القانونيّة أو الأدوات التشريعيّة من الأعلى إلى الأدنى، ووفقًا لقوتها والجهة المُنوط بها إصدارها مع ضرورة الالتزام— عند التطبيق— بهذا الترتيب.

ويشمل الهرم التشريعيّ المعارف عليه: الدستور ثم القانون ثم اللوائح والقرارات، ويحتوي أيضًا على المعاهدات الدوليّة التي يختلف موقعها باختلاف الأنظمة القانونيّة من دولة لأخرى.

ويرتبط الهرم التشريعيّ بمبدأ تدرج القواعد القانونيّة، وهذا المبدأ يعني أن القواعد القانونيّة التي يتكون منها النظام القانوني في الدولة ترتبط ببعضها في تدرّج هرمي، فهي ليست في مرتبة واحدة وإنما تتدرج فيما بينها مما يجعل بعضها أسمى مرتبة من البعض الآخر، حيث لا يجوز لقاعدة قانونيّة أدنى أن تخالف قاعدة قانونيّة أعلى وإلا كانت غير مشروعة، وفي حالة التعارض فإنه يتم تغليب حكم القاعدة القانونيّة الأعلى.

ويُعد الدستور هو التشريع الأعلى، تليه القوانين، فاللوائح التنفيذية فالقرارات الإداريّة.

أولًا: الدستور:

الدستور هو التشريع الأعلى في كل دولة، وهو الذي يحدد القواعد الأساسيّة لشكل الدولة (بسيطة أم مركّبة)، ونظام الحكم فيها (مُلكيّ أم جمهوريّ)، وشكل الحكم (رئاسيّ أم برلمانيّ). وينظم السلطات العامة في الدولة من حيث التكوين والاختصاص والعلاقات التي بين السلطات المختلفة، وحدود كل سلطة، وعلاقتها بالسلطات الأخرى، والواجبات والحقوق الأساسيّة للأفراد والجماعات، كما أنه هو الذي يضع الضمانات للمواطنين تجاه السلطات.

ثانيًا: القوانين:

القوانين هي التشريعات التي تصدر عن السلطة التشريعية (البرلمان)، التي ينتخبها الشعب لتمثل إرادته وتسعى له القوانين التي تنتصف لحقوقه وحرياته، وتحكم وتنظم سلوك الأفراد في الجماعة وتوفق بين مصالحهم، وتفرض على من يخالفها جزاء توقعه السلطة القضائية.

ثالثًا: اللوائح:

وهي التشريعات التي تصدر من السلطات التنفيذية لتوضح كيفية تنفيذ القوانين التي أصدرتها السلطة التشريعية، وتتكون من قواعد عامة تنظيمية مجردة وملزمة، ولكنها تختلف عن القوانين في أنها لا تصدر عن السلطة التشريعية (البرلمان)، وغالبًا ما تصدر عن رئيس السلطة التنفيذية (رئيس الوزراء). وتنقسم في أغلب الحالات إلى لوائح تنظيمية وتنفيذية وضبطية.

رابعًا: القرارات:

وهي التشريعات التنفيذية التي تصدر عن سلطات إدارية لتنفيذ القوانين، وإرشاد الموظفين التنفيذيين لكيفية تنفيذ القوانين وتحقيق إجراءاته؛ مثل القرارات الوزارية، وقرارات رؤساء الهيئات والمصالح الحكومية.

أين موقع الإتفاقيات الدولية من الهرم التشريعي الوطني؟:

أولًا: موقف الدستور:

ينص دستور مصر الجديد (٢٠١٤)، على أن:

"تلتزم الدولة بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان التي تصدق عليها مصر، وتصبح لها قوة القانون بعد نشرها وفقًا للأوضاع المقررة. (المادة ٩٣).

كما ينص على أن:

"يمثل رئيس الجمهورية الدولة في علاقاتها الخارجية، ويبرم المعاهدات، ويصدق عليها بعد موافقة مجلس النواب، وتكون لها قوة القانون بعد نشرها وفقًا لأحكام الدستور. ويجب دعوة الناخبين للاستفتاء على معاهدات الصلح والتحاليف وما يتعلق بحقوق السيادة، ولا يتم التصديق عليها إلا بعد إعلان نتيجة الاستفتاء بالموافقة. وفي جميع الأحوال، لا يجوز إبرام أية معاهدة تحالف أحكام الدستور، أو يترتب عليها التنازل عن أي جزء من إقليم الدولة. (المادة ١٥١).

ويتضح مما سبق أن الدستور وهو التشريع الوطني الأسمى، قد قرر:

– أن التزام مصر بالاتفاقيات والعهود والمواثيق الدولية لحقوق الإنسان، التي تصدق عليها؛

– أن للاتفاقيات والمواثيق الدولية قوة القانون، بعد أن:

- يُبرمها رئيس الجمهورية؛
- تُعرض على مجلس النواب، وتؤخذ موافقته؛
- يصدق عليها رئيس الجمهورية؛
- تُنشر وفقًا للأوضاع المقررة (الجريدة الرسمية).

- أما معاهدات الصلح والتخالف وما يتعلق بحقوق السيادة، فلا تحوز قوة القانون إلا بعد:
 - دعوة الناخبين للاستفتاء عليها؛ وإعلان نتيجة الاستفتاء بالموافقة عليها.
 - تصديق رئيس الجمهورية عليها؛
 - النشر وفقاً للأوضاع المقررة (الجريدة الرسمية).

ثانياً: موقف القوانين:

أ) قاعدة القانون اللاحق ينسخ السابق:

القانون المدني^{١٤}:

المادة (٢): لا يجوز إلغاء نص تشريعي إلا بتشريع لاحق ينص صراحةً على هذا الإلغاء، أو يشتمل على نص يتعارض مع نص التشريع القديم، أو ينظم من جديد الموضوع الذي سبق أن قرر قواعده ذلك التشريع.

ب) قاعدة سُمِّو الاتفاق الدَّوْلِيّ على القانون الداخلي:

١. قانون المرافعات المدنية والتجارية^{١٥}:

المادة (٣٠١): العمل بالقواعد المنصوص عليها في المواد السابقة، لا يخلُّ بأحكام المعاهدات المعقودة أو التي تُعقد بين الجمهورية وبين غيرها من الدول في هذا الشأن.

٢. القانون المدني:

المادة (٢٣): لا تسري أحكام المواد السابقة إلا حيث لا يوجد نصٌّ على خلاف ذلك في قانون خاص أو في معاهدة دولية نافذة في مصر.

٣. قانون التحكيم^{١٦}:

المادة (١):

مع عدم الإخلال بأحكام الاتفاقيات الدولية المعمول بها في جمهورية مصر العربية، تسري أحكام هذا القانون على كل تحكيم بين- أطراف من أشخاص القانون العام أو القانون الخاص أيًّا كانت طبيعة العلاقة القأوتية التي يدور حولها النزاع إذا كان هذا التحكيم يُجرى في مصر، أو كان تحكيمًا تجاريًا دوليًا يُجرى في الخارج وانفق أطرافه على إخضاعه لأحكام هذا القانون.

٤. قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية^{١٧}:

(المادة الأولى): مع عدم الإخلال بنظم الجمعيات المنشأة بقانون أو استنادًا إلى اتفاقيات دولية تُبرمها جمهورية مصر العربية، يُعمل بأحكام القانون المرافق في شأن الجمعيات والمؤسسات الأهلية...

^{١٤} القانون المدني المصري، القانون رقم (١٣١) لسنة ١٩٤٨، الصادر بتاريخ ٢٩ يوليو ١٩٤٨.

^{١٥} قانون المرافعات المدنية والتجارية الصادر بالقانون رقم (٧٧) لسنة ١٩٤٩.

^{١٦} القانون رقم ٢٧ لسنة ١٩٩٤، بإصدار قانون في شأن التحكيم في المواد المدنية والتجارية.

^{١٧} قانون رقم ٤٨ لسنة ٢٠٠٢، بإصدار قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية

ثالثاً: موقف القضاء المصري:

١. حكم محكمة أمن الدولة العليا طوارئ القاهرة:

في قضية النيابة العامة رقم ٤١٩٠ سنة ٨٦ الأزبكية (١٢١ كُليّ شمال القاهرة)، جلسة الخميس الموافق ١٦ أبريل ١٩٨٧، الخاصة بإضراب عمال السكك الحديدية. "القاضي الوطني لا يطبق المعاهدة الدوليّة تأسيساً على أن دولته قد التزمت دولياً بتطبيقها، بل يطبقها باعتبارها جزءاً من قوانين الدولة الداخليّة، إذا ما تم استيفؤها للشروط اللازمة لنفاذها داخل الإقليم".

٢. قضاء النقض في تطبيق الإتفاقيات الدولية:

لما كان الدستور^{١٨} قد عُني في مادتيه السابعة والستين والتاسعة والستين بضمان الحق في المحاكمة المنصفة بما تُصنّف عليه من أن "المتهم بريء حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونيّة تُكفل له فيها ضمانات الدفاع عن نفسه"، بالإحالة له بالوكالة عن نفسه "وهو حق مُلمية الفطرة وتفرضه مبادئ الشريعة الإسلامية"، في قوله عليه الصلاة والسلام: "ادرؤوا الحدود عن المسلمين ما استطعتم فإن وجدتم للمسلم مخزجاً فأخلوا سبيله فإن الإمام لأن يخطئ في العفو خير من أن يخطئ في العقوبة"، وهي بعد قاعدة نص عليها الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مادتيه العاشرة والحادية عشرة، التي تقرر أولاهما أن: "لكل إنسان على قدم المساواة التامة مع الآخرين الحق في أن تنظر قضيته محكمةً مستقلةً ومحايدةً نظراً منصفاً وعلنيّاً؛ للفصل في حقوقه والتزاماته وفي أيّة تهمّة جزائيّة تُوجّه إليه". وتردد ثانيتهما في فقرتها الأولى: "حق كل شخص وجّهت إليه تهمّة جنائيّة أن تُفترض براءته إلى أن تثبت إدانته في محاكمة علنيّة تُوفّر له فيها الضمانات الضروريّة لدفاعه"، وحيث أن ضوابط المحاكمة المنصفة تتمثل في مجموعة القواعد المبدئيّة التي تعكس مضامينها نظاماً متكامل الملامح يتوخى بالأسس التي يقوم عليها صون كرامة الإنسان وحماية حقوقه الأساسيّة، ويجول بضماناته دون إساءة استخدام العقوبة بما يُخرجها عن أهدافها وبما يحقق الأغراض النهائيّة للقوانين العقابيّة التي ينافيها أن تكون إدانة المتهم هدفاً مقصوداً لذاته، وحيث أن افتراض براءة المتهم من التهمّة الجنائيّة يقتنر دائماً من الناحية الدستوريّة ولضمان فاعليته بوسائل إجرائيّة تُعدّ وثيقة الصلة بالحق في الدفاع، ومن بينها حق المتهم في مواجهة الأدلة التي تطرح إثباتاً لجُرمه مع الحق في نفيها بالوسائل التي يقدر مناسبتها وفقاً للقانون، وبما يكفل لحقوق المتهم الحد الأدنى من الحماية التي لا يجوز النزول عنها أو الانتقاص منها. (الطعن رقم ٢٠٧٥٥، لسنة ٦٤ ق، بجلسته ١٠ مايو ٢٠٠٤).

^{١٨} دستور ١٩٧١.

الباب الثالث

معايير منظمة العمل الدولية

ترعى مُنظمة العمل الدوليَّة نظامًا لمعايير العمل الدوليَّة، يهدف إلى تعزيز فرص حصول الرجال والنساء على عمل لائق ومنتج في ظروف من الحرية، والمساواة، والأمن، والكرامة. وهذه المعايير هي صكوك قانونية وضعتها العناصر الثلاثة المكونة لمنظمة العمل الدوليَّة (الحكومات وأصحاب العمل والعَمال)، لتتضمن مبادئ وحقوق العمل، والحد الأدنى من المعايير التي تتعلق بالعمل وأماكن العمل. ومعايير العمل الدوليَّة، تكون، على شكل اتِّفَاقِيَّات وترتب في هذه الحالة التزامات قانونية لمن صدَّق عليها. أو على شكل توصيات وتكون بمثابة توجيهات إرشادية لا تحتاج إلى تصديق أو إلزام. وجميع معايير العمل الدوليَّة والأحكام الواردة في معاهدات الأمم المتَّحدة المتعلقة بحقوق الإنسان تكمل بعضها بعضًا، ويعزز كل منها الآخر.

معايير العمل معايير دنيا:

تُعد جميع معايير العمل معايير دنيا- حدًا أدنى- لا يجوز النزول عنها، لكن يمكن دائمًا أن يتمتع العَمال بحقوق أكثر مما جاء فيها، حيث تُنصُّ المادَّة (١٩) من دستور مُنظمة العمل الدوليَّة، على أن: "لا يُعدُّ اعتماد مؤتمر العمل الدوليِّ لأية اتِّفَاقِيَّة أو توصية، أو تصديق أية دولة عضو على أية اتِّفَاقِيَّة، مأسًا بأية حال بأي قانون أو قرار تحكيم أو عُرف أو اتفاق، يكفل للعمال المعنيين أحكامًا أكثر فائدة من الأحكام التي تُنصُّ عليها الاتِّفَاقِيَّة أو التوصية". وتُصنَّف مُنظمة العمل الدوليَّة اتِّفَاقِيَّاتِها إلى ثلاثة أصناف:

- اتِّفَاقِيَّاتٌ أساسية: وعددها ثمانية، وهي الاتِّفَاقِيَّات أرقام: (٢٩، ١٠٥، ٨٧، ٩٨، ١٠٠، ١١١، ١٣٨، ١٨٢). وتُعرف بالحقوق الأساسية في العمل. وقد أصبحت منذ العام ١٩٩٨، بمقتضى "إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل"، ملزمة لكل الدول الأعضاء بغضِّ النظر عن تصديقها على هذه الاتِّفَاقِيَّات من عدمه؛
- اتِّفَاقِيَّات الإدارة السديدة (الحوكمة): وعددها أربعة، وهي الاتِّفَاقِيَّات أرقام: ٨١، ١٢٢، ١٢٩، ١٤٤؛
- اتِّفَاقِيَّات فنية: وهي بقية الاتِّفَاقِيَّات.

وقد تم الإقرار في الدورة الثامنة والتسعين لمؤتمر العمل الدوليِّ (٢٠٠٩)، بأن الاتِّفَاقِيَّات المتعلقة بالإدارة السديدة إلى جازب الاتِّفَاقِيَّات الأساسية، هي عناصر ذات أهمية في استراتيجية ترمي إلى الخروج من الأزمة العالميَّة والانتعاش، على حد ما أشار إليه الميثاق العالمي لفرص العمل^{١١}. ونتيجة لزيادة التركيز على الاتِّفَاقِيَّات المتعلقة بالإدارة السديدة وبالاستناد إلى قرارات مجلس الإدارة، تم توسيع نطاق حملة التصديق التي استهلها المدير العام لإدماج الاتِّفَاقِيَّات المذكورة.

كما أنه، وفي سياق متابعة إعلان العدالة الاجتماعيَّة العادلة، اعتمد مجلس إدارة المُنظمة في دورته ٣٠٦ (نوفمبر ٢٠٠٩)، خطة عمل تستهدف تحقُّق تصديق واسع النطاق وتنفيذًا فعالًا لاتِّفَاقِيَّات الإدارة السديدة الأربع.

^{١١} مكتب العمل الدولي: الانتعاش من الأزمة: ميثاق عالمي لفرص العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، جنيف، ٢٠٠٩.

الفصل الأول

اتفاقيات العمل الأساسية

تبتغي مُنظمة العمل الدوليَّة، النهوض بالعدالة الاجتماعيَّة، وقد دأبت على مدى تاريخها، على الإقرار والوفاء بالمسؤوليَّات الموكلة إليها في الدفاع عن مبادئ وحقوق العمل.

وقد أقرت مُنظمة العمل الدوليَّة ضمن ذلك أربعة مبادئ وحقوق أساسيَّة للعمل؛ هي: الحرية التَّقييَّة والإقرار الفعليَّ بحق المفاوضة الجماعيَّة؛ القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛ القضاء الفعليَّ على عمل الأطفال؛ القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

انطلاقاً من أن هذه الفئات الأربع من المبادئ والحقوق، مكرسة- فعلياً- في دستور مُنظمة العمل الدوليَّة، وذلك بالتشديد على حقوق جميع البشر أيّاً كانت أعراقهم أو معتقداتهم أو أجناسهم، في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي في ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصادي وتكافؤ الفرص. وقد تجسدت هذه المبادئ والحقوق الأربعة في ثماني اتِّفاقيَّات لمنظمة العمل الدوليَّة، تم إقرارها باعتبارها اتِّفاقيَّات أساسيَّة.

وقد تم اتخاذ الخطوات الحاسمة للاعتراف بمعايير العمل الأساسيَّة، مع ظهور فعاليَّات اقتصاد ما بعد الحرب الباردة والاندفاع في العولمة في تسعينيات القرن العشرين.

وكانت دعوة مؤتمر القمة العالميِّ للتنمية الاجتماعيَّة في كوبنهاجن (١٩٩٥)، والاتلنات إلى ضرورة صون وتعزيز "حقوق العمَّال الأساسيَّة" من أجل تحقيق النمو الاقتصادي المعزَّز والتنمية المستدامة^{١٠}. وما أعلنه المؤتمر الوزاري لمنظمة التجارة العالميَّة (١٩٩٦) في سنغافورة، من "ضرورة الامتثال لمعايير العمل الأساسيَّة المعترف بها دولياً"^{١١} - دفعاً لأن يعتمد مؤتمر العمل الدوليِّ في العام ١٩٩٨ "إعلان مُنظمة العمل الدوليَّة بشأن المبادئ والحقوق الأساسيَّة في العمل"^{١٢}. ويوضِّح هذا الإعلان: أنَّ جميع الدول الأعضاء ملزمة، بمجرد انتمائها إلى مُنظمة العمل الدوليَّة، بأن تعزز المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسيَّة التي تتناولها الاتِّفاقيَّات الأساسيَّة وأن تحقِّقها بنبَّة حسنة ووفِّقاً لدستور المنظمة. كما أقر الإعلان بالتزام مُنظمة العمل الدوليَّة بمساعدة الدول الأعضاء فيها للقيام بذلك.

أولاً: مبادئ وحقوق العمل الأساسية:

إنَّ المبادئ والحقوق الأساسيَّة في العمل الواردة في "إعلان مُنظمة العمل الدوليَّة بشأن المبادئ والحقوق الأساسيَّة في العمل"، مكرسة جميعها في دستور مُنظمة العمل الدوليَّة. وهو الأمر الذي جرى التشديد عليه في الأعمال التَّحضيريَّة للإعلان، حين أكدت على أن "الحقوق الأساسيَّة ليست أساسيَّة لأنَّ الإعلان يقول ذلك؛ بل إن الإعلان ينصُّ على أنها أساسيَّة لكونها أساسيَّة بالفعل".

^{١٠} الأمم المتحدة: تقرير مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية (كوبنهاجن، مارس ١٩٩٥)، "إعلان كوبنهاجن بشأن التنمية الاجتماعية وبرنامج عمل مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية".

^{١١} منظمة التجارة العالمية "إعلان سنغافورة الوزاري"، ١٣ ديسمبر ١٩٩٦.

^{١٢} مكتب العمل الدولي: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٨٦، جنيف، ١٨ حزيران/يونيه ١٩٩٨.

وهي حقوق ومبادئ صُنِّفت على أنها أساسية، ليس لإنشاء تسلسلات هرمية في معايير العمل الدولية، وليس استخفافاً بالمعايير الأخرى. بل لأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، هي وسيلة رئيسة لتحقيق جميع الأهداف الدستورية لمنظمة العمل الدولية، وتعد الالتزام المقابل الأوسع نطاقاً للمنظمة في مساعدة الدول الأعضاء فيها، لتنفيذ كامل برنامج العمل اللائق. وإنه ينبغي للالتزامات الدول أعضاء المنظمة ولجهود المنظمة المبذولة لتنفيذ الولاية الدستورية لمنظمة العمل الدولية، أن تقوم على الأهداف الاستراتيجية الأساسية الأربعة للمنظمة، بما في ذلك "احترام وتعزيز وإعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي تكتسي أهمية خاصة، باعتبارها حقوقاً أساسية، بل هي أيضاً في ذات الوقت شروطاً ضرورية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية تحقيقاً كاملاً"^{٣٣}.

ويُقر بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل على أنها من حقوق الإنسان في مصادر أخرى للقانون الدولي. حيث أنها مرسّخة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨)، وفي العديد من معاهدات الأمم المتحدة الأساسية المتعلقة بحقوق الإنسان، بما فيها العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية (١٩٦٦)، والعهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (١٩٦٦)، بالإضافة إلى سلسلة من الصكوك الإقليمية. وقائمة حقوق الإنسان في العمل المعترف بها في صكوك الأمم المتحدة، التي تتخطى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وتشمل حقوقاً أخرى؛ مثل: الحق في ظروف عمل آمنة وصحية، والحق في الضمان والتأمين الاجتماعيين، والحق في أجر منصف وعادل، والحق في تحديد معقول لساعات العمل، وغيرها.

ثانياً: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨):

اعتمدت منظمة العمل الدولية في ١٨ يونيو ١٩٩٨ هذا الإعلان، ردّاً على التحديات التي برزت نتيجة لعولمة الاقتصاد، وبهدف التوفيق بين استثارة الجهود الوطنية واحترام التباين في الإمكانيات والأوضاع والأولويات لكل دولة، وتأكيداً على أن النمو الاقتصادي أمر أساسي ولكنه غير كافٍ في حدّ ذاته لضمان العدالة والتقدم الاجتماعي واجتثاث الفقر؛ لذا من الضروري أن يقترن هذا النمو بحدّ أدنى من الضوابط الاجتماعية لضمان حدود معقولة من العدالة الاجتماعية؛ حتى يسير التقدم الاقتصادي بالموازاة مع التقدم الاجتماعي.

وبعد مشاورات ونقاشات تم الاتفاق على اعتماد ثماني اتفاقيات تمثل حدّاً أدنى لحماية وتعزيز احترام حقوق العمل الأساسية. وبغضّ النظر عن تصديقات الدول عليها، وقد أتاح هذا الإعلان للمنظمة أن تطلب من الدول الأعضاء غير المصدّقة جزئياً أو كلياً على هذه الاتفاقيات الثماني، تقارير عن التقدم المحرز في تنفيذ المبادئ التي تجسدها هذه الاتفاقيات.

وقد تضمّن إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل"، ما يلي:

- تعهّد الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بالعمل على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة وبما يتماشى مع الظروف الخاصة بكل دولة؛

^{٣٣} كما جاء في: "إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة" (إعلان العدالة الاجتماعية)، الذي اعتمده المؤتمر عام ٢٠٠٨.

- أن هذه المبادئ والحقوق قد تُرجمت وطُوِّرت على شكل حقوق والتزامات محددة في عدد من إتفاقيات العمل الدوليّة التي يقر بأنها إتفاقيات أساسية، والتي اعتُبرت حدًّا أدنى يتوجب على الدول الأعضاء بالمنظمة الالتزام به؛
- تعهد جميع الدول الأعضاء في المنظمة، بما في ذلك التي لم تُصادق على الإتفاقيات الأساسية التي أعدتها المنظمة، باحترام المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الإتفاقيات وأن تعززها وتحققها؛ وهي:
 - (١) الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، (الاتفاقيتان ٨٧، ٩٨)؛
 - (٢) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي، (الاتفاقيتان ٢٩، ١٠٥)؛
 - (٣) القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، (الاتفاقيتان ١٠٠، ١١١)؛
 - (٤) القضاء الفعلي على عمل الأطفال، (الاتفاقيتان ١٣٨، ١٨٢).
- التزام المنظمة بمساعدة الدول الأعضاء بالاستجابة لمتطلباتها القائمة والمعلنة؛ وذلك من أجل تحقيق هذه الأهداف من خلال الاستخدام الأمثل لمواردها وموارد الميزانية بما في ذلك تعبئة الموارد الخارجيّة، كما تلتزم بمساعدة الدول الأعضاء في جهودهم الرامية إلى توفير مناخ ملائم للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- إقامة متابعة ترويجية فعّالة لتنفيذ هذا الإعلان تنفيذًا كاملاً، ووفقًا للطرق المبينة في المرفق اللاحق كجزء لا يتجزأ من الإعلان.
- عدم جواز استخدام معايير لغايات تجارية حائية، وأنه ليس هناك في هذا الإعلان ولا في متابعته ما يمكن الاستشهاد به أو استخدامه لمثل هذه الغايات، ولا يمكن بأية حال من الأحوال التشكيك في الميزة النسبية لأي بلد على أساس هذا الإعلان ومتابعته.
- متابعة الإعلان تهدف إلى إتاحة الفرصة لإجراء استعراض سنوي للجهود التي تبذلها الدول الأعضاء التي تصادق على جميع الإتفاقيات الأساسية الواردة في الإعلان؛ وذلك عن طريق القيام بالاستعراض مرة واحدة كل أربع سنوات، وستغطي المتابعة في كل سنة من السنوات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية المحددة في الإعلان.

ثالثاً: إتفاقيات العمل الأساسية:

١ - إتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، رقم (٨٧) لسنة ١٩٤٨ :

- هدفت الإتفاقية (رقم ٨٧) إلى ضمان ممارسة العمّال وأصحاب العمل حقهم في التنظيم؛ بحرية، دون تمييز، وبدون إذن مسبق؛ من أجل تعزيز مصالحهم والدفاع عنها.
- وتضمن الإتفاقية تمتع منظمات العمّال وأصحاب العمل، دون أي تدخل من قبل السلطات، بالحقوق التالية:
- سنّ دساتيرها ولوائحها؛
 - انتخاب ممثلها بحرية مطلقة؛
 - تنظيم إدارتها وأنشطتها وصياغة برامجها.
- كما منحت المنظمات النقابية ضمانات عند تكوينها؛ هي:
- أن لا يجوز للسلطة الإدارية حلّها أو وقف نشاطها.
 - الحق في تكوين اتحادات واتحادات عامة والانضمام إليها. وفي الانضمام إلى منظمات دولية.
 - الحق في اكتساب الشخصية الاعتبارية دون شروط أو قيود.
 - احترام القانون الوطني.

٢- إتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، رقم (٩٨) لسنة ١٩٤٩:

هدفت الاتفاقية إلى:

- حماية العمّال الذين يمارسون حق التنظيم؛
- حماية النقابات من أعمال التمييز ضدها؛
- تمتّع مُنظّمات العمّال ومُنظّمات أصحاب العمل بالحماية ضد أعمال التدخل من قِبَل بعضها إزاء البعض؛
- تشجيع المفاوضة الجماعية الطّوعيّة، من خلال وضع آليّة مناسبة تضمن حرية التنظيم وتدابير مشجّعة للمفاوضة الجماعية.

٣- إتفاقية العمل الجبري، رقم (٢٩) لسنة ١٩٣٠:

هدفت الاتفاقية إلى:

- حظر وتجريم العمل الجبريّ أو الإلزامي في جميع أشكاله؛
- حصر استثناءات العمل الإلزامي في خمس حالات ضمن شروط وضمانات معينة؛ هي: الخدمة العسكرية، بعض الواجبات المدنيّة، العمل في السجن وبشروط، العمل في حالة الطوارئ، حالة الخدمات الاجتماعيّة العامة.

وقد عرفت الاتفاقية العمل الجبريّ أو الإلزامي، بأنه:

"كل عمل أو خدمة تُغتصب من أي شخص تحت التهديد، ويقوم بها الشخص بغير اختياره".

٤- إتفاقية إلغاء العمل الجبري، رقم (١٠٥) لسنة ١٩٥٧:

حرصت الاتفاقية على:

- حظر العمل الجبري أو الإلزامي في أي شكل من أشكاله لغايات معينة؛ هي:
 - الميدان السياسي؛
 - أغراض التنمية الاقتصادية؛
 - فرض الانضباط؛
 - عقاب على المشاركة في إضراب؛
 - أداة للتمييز.

٥- إتفاقية المساواة في الأجور، رقم (١٠٠) لسنة ١٩٥١:

هدفت الاتفاقية إلى:

- تطبيق مبدأ المساواة في الأجور بين العمّال والعاملات عن عمل ذي قيمة متساوية؛
- تعريف الأجور بأنها تشمل الرواتب الأساسيّة وجميع التعويضات الإضافية (مباشرة وغير مباشرة، نقدية وعينية)؛
- التقييم الموضوعي للوظائف طبقاً للعمل المطلوب إنجازه عند تطبيق المبدأ؛
- تعاون الحكومات مع منظمات أصحاب الأعمال لإنفاذ الاتّفاقية.

٥- إتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، رقم (١١١) لسنة ١٩٥٨:

استهدفت الاتفاقية رقم ما يلي:

- تشجيع التمتع بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة؛
- تعريف التمييز، بأنه: أي تفریق أو استبعاد أو تفضيل على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل الوطنيّ أو الاجتماعيّ أو أي أساس آخر.

وألزمت الدول، بما يلي:

- التعاون مع منظمات العمّال وأصحاب الأعمال في تشجيع المساواة؛
- إلغاء أية أحكام قانونية أو ممارسات إدارية لا تتسق مع المساواة؛
- سنّ قوانين وتشجيع برامج ترويجية لقبول المساواة؛
- تطبيق المساواة في الاستخدام والتوجيه والتدريب، والتوظيف.

٦- إتفاقية الحد الأدنى للسن، رقم (١٣٨) لسنة ١٩٧٣:

استهدفت الاتفاقية ما يلي:

- القضاء الفعليّ على عمل الأطفال؛
- رفع الحد الأدنى لسن العمل بصورة تدريجية.

وألزمت السلطات المختصة في كل دولة، بما يلي:

- اتخاذ جميع التدابير المناسبة لتطبيق معايير الاتّفاقية؛
- فرض عقوبات مناسبة على مخالفتها؛
- تنفيذ أحكام الاتّفاقية بفاعلية.

٧- إتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، رقم (١٨٢) لسنة ١٩٧٣:

استهدفت الاتفاقية ما يلي:

- الحيلولة دون انخراط أي طفل (دون سن الـ ١٨) في أسوأ أشكال عمل الأطفال؛
- توفير المساعدة المباشرة والمناسبة لانتشال الأطفال من العمل الأسوأ.

وحددت أسوأ أشكال عمل الأطفال التي يجب حظرها فوراً، في:

- جميع أشكال الرّق والاتّجار بالأطفال والعمل الجبري؛
- استخدام الأطفال أو عرضهم لأغراض الدّعارة أو الأعمال الإباحية؛
- مزاوله أية أنشطة غير مشروعة، وخاصة المخدرات (إنتاج واتّجار)؛
- كل الأعمال التي قد تؤدي إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو أخلاقهم، سواء لطبيعتها أم لظروف العمل بها.

كما وضعت التزامات على الدول تقوم بها بفاعلية وفي فترة زمنية محددة؛ وهي:

- الحيلولة دون انخراط أطفال- جدد- في أسوأ أشكال عمل الأطفال؛
- توفير المساعدات الضرورية لانتشال الأطفال من أسوأ أشكال العمل، وإعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعياً؛
- ضمان حصول الأطفال المتشغلين على التعليم المجاني، والتدريب المهني المناسب؛
- تحديد الأطفال المعرضين وإقامة صلات معهم بغرض الحماية؛
- أخذ الوضع الخاص للفتيات بعين الاعتبار.

رابعاً: معايير العمل الأساسية والعمل اللائق والأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية:

اتجه المجتمع الدولي لإقرار العمل اللائق المنتج، الذي يدُر دخلاً كافياً ويتمتع بالحماية الاجتماعية ويحفظ الكرامة الإنسانية للجميع، كاستجابة ضرورية وفعّالة لتحديات العولمة.

وقد استندت نتائج مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية في (كوبنهاجن ١٩٩٥)، لمفهوم العمل اللائق الذي وضعته منظمّة العمل الدوليّة، كما حاز هذا المفهوم للتأييد العالمي في مؤتمر القمة العالمي للأمم المتحدة في عام ٢٠٠٥، للعدالة ولأهداف العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع باعتبارها أهدافاً مركزية للسياسات الوطنيّة والدوليّة ذات الصلة، في عالم يشهد ازدياد الترابط والتعقيد وتدويل الإنتاج، حيث تتسم القيم الأساسية المتعلقة بالحرية والكرامة الإنسانية والعدالة الاجتماعية والأمن، وعدم التمييز بأنها ضرورية للتنمية الفعّالة المستدامة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي.

وفي هذا السياق كان لا بُدّ من تعظيم التزامات الدول الأعضاء في منظمّة العمل الدوليّة، وللمنظمّة ذاتها، ولجهودها المبذولة لتنفيذ ولاية دستورها، من خلال إعمال المعايير الدوليّة لوضع العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية لكل الدول أعضاء منظمّة العمل الدوليّة.

وتقوم الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية، على ما يأتي:

١- التشغيل الكامل وخلق فرص العمل:

وذلك بتعزيز التشغيل وخلق فرص العمل، من خلال خلق بيئة مؤسسية واقتصادية مستدامة، تمكن الأفراد فيها من أن يطوروا ويحدثوا القدرات والمهارات الضرورية التي يحتاجونها؛ ليكونوا مستخدمين على نحو منتج من أجل: تحقيق تكاملهم الذاتي وتوفير الرفاهة العامة، وتوليد المزيد من فرص وآفاق العمل والدخل للجميع.

٢- الحماية الاجتماعية:

وذلك من خلال وضع وتعزيز تدابير الضمان الاجتماعي وحماية الأيدي العاملة، لتكون مستدامة ومكيفة مع الظروف الوطنية، إيجاد ظروف عمل صحية وآمنة، وضع سياسات أجور ومكاسب وساعات العمل، وغير ذلك من ظروف عمل تمكن الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمار التقدم، وتوفير أجر يضمن حدًا أدنى من مستوى المعيشة لجميع المستخدمين والمحتاجين للحماية.

٣- الحوار الاجتماعي:

وذلك بتعزيز الحوار الاجتماعي من خلال الهيكل الثلاثي على المستويات الوطنية المختلفة، لتسهيل بناء توافق الآراء حول السياسات الوطنية والدولية ذات الصلة، التي تؤثر في استراتيجيات وبرامج العمالة والعمل اللائق.

٤- معايير المبادئ والحقوق الأساسية في العمل:

وذلك من خلال احترام وتعزيز وإعمال المعايير الدولية الخاصة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والتي تكتسب أهمية خاصة باعتبارها حقوقًا أساسية وشروطًا ضرورية في الوقت نفسه لتحقيق جميع الأهداف الاستراتيجية تحقيقًا كاملاً ومتكاملًا.

إن هذه الأهداف الاستراتيجية غير قابلة للتجزئة، بل هي مترابطة ومتكافئة، والتقصير في أيٍّ منها يضر بالتقدم في اتجاه تحقيق بقية الأهداف. لذلك؛ من الضروري أن تكون الجهود المبذولة لتعزيزها، جزءًا من استراتيجية عالمية ومتكاملة بولاية منظمّة العمل الدولية، من أجل تشجيع البلدان على وضع برامج وطنية لتحقيق أهداف العمل اللائق.

الفصل الثاني

اتفاقيات الإدارة السديدة

اعتمد مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٨، إعلان مُنظمة العمل الدوليَّة بشأن العدالة الاجتماعيَّة من أجل عوالة عادلة (إعلان العدالة الاجتماعيَّة)، الذي نصَّ على أن تنظر الدول الأعضاء في مُنظمة العمل الدوليَّة، ومن خلال تنفيذها لبرنامج العمل اللائق على المستوى الوطني، في وضعها فيما يتعلق بالتصديق على الاتفاقيات الأساسيَّة لمنظمة العمل الدوليَّة، فضلاً عن الصكوك التي تُعدُّ الأكثر أهمية من ناحية الإدارة السديدة (الحوَكمة).

وصِّفت الاتفاقيات الأربع التالية باعتبارها ذات الأولوية فيما يتعلق بالإدارة السديدة:

- أولاً: اتِّفَاقِيَّة تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، ١٩٤٧ (رقم ٨١)؛
- ثانياً: اتِّفَاقِيَّة سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)؛
- ثالثاً: اتِّفَاقِيَّة تفتيش العمل في الزراعة، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩).
- رابعاً: اتِّفَاقِيَّة المشاورات الثلاثيَّة (معايير العمل الدوليَّة)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)؛

وخلال الدورة الثامنة والتسعين للمؤتمر (٢٠٠٩)، تم التسليم بأن الاتفاقيات المتعلقة بالإدارة السديدة إلى جانب الاتفاقيات الأساسيَّة إنما هي عناصر ذات أهمية في استراتيجيَّة ترمي إلى الانتعاش من الأزمة، على حدِّ ما أشار إليه الميثاق العالميُّ لفرص العمل^{٢٤}. ونتيجة لزيادة التركيز على الاتفاقيات المتعلقة بالإدارة السديدة وبالاستناد إلى قرارات مجلس إدارة مُنظمة العمل الدوليَّة، تم توسيع نطاق حملة التصديق التي استهلها المدير العام لإدماج الاتفاقيات المذكورة. بالإضافة إلى ذلك، وفي سياق متابعة إعلان العدالة الاجتماعيَّة، اعتمد مجلس الإدارة في دورته الـ ٣٠٦ (نوفمبر ٢٠٠٩) خطة عمل يقصد بها أن تحقق أوسع تصديق وتنفيذ فعَّال لاتفاقيات الإدارة السديدة الأربع. وكان المؤتمر في دورته التاسعة والتسعين (يونيه ٢٠١٠) وفي استنتاجاته بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة، قد شجع الحكومات على أن تستجيب على نحو إيجابيٍّ ومن باب الأولويَّة للحملة التي أطلقها مكتب العمل الدولي، من أجل التصديق على اتفاقيات الإدارة السديدة.

وفي أغسطس ٢٠١٠، بعث المدير العام رسالة إلى الدول أعضاء مُنظمة العمل الدوليَّة التي لم تصدق بعد على جميع اتِّفَاقِيَّات الإدارة السديدة، والبالغ عددها ١٤٨ دولة، طالباً منها معلومات عن آخر دراسة أجرتها لتلك الاتفاقيات بهدف التصديق عليها؛ إمكانات التصديق و/ أو العقبات أمام التصديق؛ احتياجات التعاون التَّيَقِّيِّ بهدف التصديق والتنفيذ.

^{٢٤} مكتب العمل الدولي: الانتعاش من الأزمة: ميثاق عالمي لفرص العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، جنيف، ٢٠٠٩.

أولاً: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عوامة عادلة (يونيه ٢٠٠٨):

إنّ مؤتمر العمل الدّوليّ، المنعقد في جنيف في دورته السابعة والتسعين (٢٠٠٨)، إذ يضع في الاعتبار أن السياق الحالي للعوامة، المتسم بنشر التكنولوجيا الجديدة وتدفق الأفكار وتبادل السلع والخدمات وزيادة رؤوس الأموال والتدفقات المالية وتدويل عالم الأعمال والعمليات التجارية والحوار وتنقل الأشخاص، وخاصة العمال، يغير معالم عالم العمل تغييراً جذرياً.

- فمن جهة؛ ساعد مسار التعاون والتكامل الاقتصاديين عددًا من البلدان على الاستفادة من المعدلات العالية للنمو الاقتصادي وإيجاد العمالة، وعلى استيعاب العديد من فقراء الريف في الاقتصاد الحضري، والدفع قُدماً بأهدافها الإنمائية ودعم الابتكار في تطوير المنتجات وتداول الأفكار؛
- ومن جهة أخرى؛ وضع التكامل الاقتصادي العالمي العديد من البلدان والقطاعات أمام تحديات كبيرة، تتمثل في عدم تساوي الدخل واستمرار مستويات عالية من البطالة والفقر وهشاشة الاقتصادات أمام الصدمات الخارجية ومُؤ العمل غير المحمي والاقتصاد غير المنظم، مما يؤثر على علاقة الاستخدام وأشكال الحماية التي يمكن أن تقدمها؛
- وإدراكاً منه؛ بأن تحقيق نتيجة مُحسنة ومنصفة لصالح الجميع، في ظل هذه الظروف، أصبح أمراً ضرورياً أكثر فأكثر من أجل الاستجابة للتطلع العالمي إلى العدالة الاجتماعية، ومن أجل تحقيق العمالة الكاملة ولضمان استدامة المجتمعات المفتوحة والاقتصاد العالمي، ولتحقيق التلاحم الاجتماعي ومحاربة الفقر، وحالات عدم المساواة المتزايدة؛
- واقتناعاً منه؛ بأنّ مُنظمة العمل الدّوليّة تضطلع بدور أساسي في المساعدة على تعزيز وتحقيق التقدم والعدالة الاجتماعيّة في ظل مناخ يشهد تطوراً مستمراً؛
- وبالاستناد إلى؛ الولاية التي نصّ عليها دستور مُنظمة العمل الدّوليّة، بما في ذلك إعلان فيلادلفيا (١٩٤٤)، الذي لا يزال مناسباً تماماً في القرن الحادي والعشرين وينبغي أن تستلهم به سياسات الدول الأعضاء في المُنظمة، والذي يرد من بين أهدافه وأغراضه ومبادئه ما يلي:
 - أن العمل ليس سلعة، وأن الفقر حيثما كان يشكل خطراً على الازدهار في كل مكان؛
 - أن لمُنظمة العمل الدّوليّة التزاماً أمام الملاء، بنشر الدعوة بين مختلف أمم العالم إلى برامج من شأنها أن تحقق الغايات المتمثلة في:
 - العمالة الكاملة؛
 - رفع مستويات المعيشة؛
 - أجر يضمن حدّاً أدنى من مستوى المعيشة؛
 - توسيع نطاق إجراءات الضمان الاجتماعيّ لتوفير دخل أساسي لجميع المحتاجين.
 - إلى جازب جميع الأهداف الأخرى التي يتضمنها إعلان فيلادلفيا؛
- وهو الأمر الذي؛ يضع على عاتق مُنظمة العمل الدّوليّة مسؤولية بحث وفحص جميع السياسات الاقتصاديّة والمالية الدولية، على ضوء الهدف الأساسي المتمثل في تحقيق العدالة الاجتماعيّة؛

- وبالاستناد إلى؛ إعلان مُنظمة العمل الدَّولِيَّة بشأن المبادئ والحقوق الأساسيَّة في العمل ومتابعته (١٩٩٨)، والتأكيد عليه مجددًا، وهو إعلان أقرت الدول الأعضاء من خلاله، في إطار الاضطلاع بولاية المنظمة، بالأهمية الخاصة التي تتسم بها الحقوق الأساسيَّة، ألا وهي:
 - الحُرِّيَّة النقابيَّة والإقرار الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية؛
 - القضاء على جميع أشكال العمل الجبريِّ أو الإلزاميِّ؛
 - القضاء الفعَّال على عمل الأطفال؛
 - القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة؛
- وإذ يشجعه اعتراف المجتمع الدولي بالعمل اللائق كاستجابة فعالة لتحديات العولمة، بالنظر إلى ما يلي:
 - نتائج مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعيَّة في كوبنهاجن (١٩٩٥)؛
 - الدعم الكبير الذي أُعرب عنه تكررًا على المستويين: العالمي والإقليمي، لمفهوم العمل اللائق الذي تتبنَّاه مُنظمة العمل الدَّولِيَّة؛
 - التأييد العالميِّ من جانب رؤساء الدول والحكومات في مؤتمر القمة العالمي للأمم المتحدة في عام ٢٠٠٥:
 - للعولمة العادلة؛
 - ولأهداف العمالة الكاملة والمنتجة؛
 - والعمل اللائق للجميع.
 - باعتبارها أهدافًا مركزيَّة لسياساتهم الوطنية والدولية ذات الصلة؛ واقتناعًا منه بأنه في عالم يشهد ازدياد الترابط والتعقيد وتدويل الإنتاج:
 - تتسم القيم الأساسيَّة المتعلقة بالحرية والكرامة الإنسانيَّة والعدالة الاجتماعيَّة والأمن وعدم التمييز، بأنها ضرورية للتنمية والفاعليَّة المستدامتين على الصعيدين: الاقتصادي والاجتماعيِّ؛
 - إن الحوار الاجتماعيِّ وممارسة الهيكل الثلاثي بين الحكومات والمنظمات الممثلة للعمال والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل داخل الحدود وغيرها، أكثر ملاءمة الآن للتوصل إلى الحلول وبناء التلاحم الاجتماعيِّ وإرساء سيادة القانون، وذلك عن طريق وسائل من بينها معايير العمل الدولية؛
 - ينبغي أن يُعترف بأهمية علاقات العمل كوسيلة لتقديم أشكال الحماية القانونية للعمال؛
 - وأن تتسم المنشآت المنتجة والمربحة والمستدامة، إلى جانب اقتصاد اجتماعي قوي وقطاع عام مستدام، بأنها بنية أساسية لاستدامة التنمية الاقتصاديَّة وفرص العمالة؛
 - يتسم إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسيَّة والسياسة الاجتماعيَّة (١٩٧٧)، بصيغته المنقَّحة، والذي يتطرق إلى الدور المتنامي لمثل هذه الجهات الفاعلة في تحقيق أهداف المنظمة، بأنه ملائم بشكل خاص؛

وإذ يُقَرُّ بأن التحديات الراهنة تدعو المنظمة إلى تكثيف جهودها وحشد كل ما لديها من وسائل عمل للنهوض بأهداف دستورها، وأنه توخياً لجعل هذه الجهود فعّالة ولتعزيز قدرة مُنظمة العمل الدوليّة لمساعدة الدول الأعضاء فيها فيما تبذله من جهود لتحقيق أهداف مُنظمة العمل الدوليّة في سياق العولمة، لا بد للمُنظمة من:

- ضمان الاتساق والتعاون في نهجها الرامي إلى المُضيّ قُدماً في استحداث نهج عالميٍّ ومتكامل، يتماشى مع برنامج العمل اللائق والأهداف الاستراتيجية الأربعة، التي أقرتها مُنظمة العمل الدوليّة، بالاستناد إلى أوجه الترابط بين هذه الأهداف؛
- تكثيف ممارساتها المؤسسية وإدارتها من أجل تحسين فاعليتها، في الوقت الذي تحترم فيه احتراماً كلياً الإطار والإجراءات الدستورية القائمة؛
- مساعدة الهيئات المكونة على تلبية الاحتياجات التي أعربت عنها على مستوى كل قُطر بالاستناد إلى مناقشة ثلاثية كاملة، من خلال تقديم المعلومات رفيعة الجودة وإسداء المشورة وإتاحة البرامج التقنية، التي تساعد على تلبية تلك الاحتياجات في سياق الأهداف الدستورية لمُنظمة العمل الدوليّة؛
- تشجيع سياسة وضع المعايير من مُنظمة العمل الدوليّة، باعتبار ذلك ركناً أساسياً لأنشطة المنظمة، من خلال تعزيز ملاءمتها لعالم العمل، وضمان دور المعايير كأداة مفيدة، في تحقيق الأهداف الدستورية للمنظمة.

ثانياً: إتفاقيات الإدارة السديدة:

أولاً: إتفاقية تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، رقم (٨١) لسنة ١٩٤٧:

تُعد إتفاقية تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، ١٩٤٧ (رقم ٨١)، بمثابة دليل جيد للمعالم العامة لوظائف تفتيش العمل.

تتكون الإتفاقية من مقدمة وأربعة أجزاء، تضم ٣٩ مادة، كالآتي:

- الجزء الأول: تفتيش العمل في الصناعة: ويضم المواد من ١ إلى ٢١؛
- الجزء الثاني: تفتيش العمل في التجارة: ويضم المواد من ٢٢ إلى ٢٤؛
- الجزء الثالث: أحكام متنوعة: ويضم المواد من ٢٥ إلى ٣١؛
- الجزء الرابع: أحكام ختامية: ويضم المواد من ٣٢ إلى ٣٩.

هدف الإتفاقية:

إرساء نظام تفتيش للعمل يكون مسئولاً عن تأمين وتنفيذ الأحكام القانونيّة المتعلقة بظروف العمل في الصناعة والتجارة وحماية العمّال أثناء قيامهم بأعمالهم.

نطاق عمل الإتفاقية:

- أماكن العمل الصناعيّة، باستثناء المناجم ومنشآت النقل؛
- أماكن العمل التجاريّة ٢٥.

^{٢٥} وسّع البروتوكول الملحق بالإتفاقية (رقم ٨١)، والصادر عن منظمة العمل الدولية في سنة ١٩٩٥، نطاق الإتفاقية ليشمل مواقع الأنشطة غير الصناعية والتجارية.

أحكام تفتيش العمل في الاتفاقية رقم (٨١):

- ١- تقييم كل دولة نظامًا لتفتيش العمل في أماكن العمل الصناعية والتجارية؛
- ٢- ينطبق نظام تفتيش العمل في الصناعة وفي التجارة، على كل أماكن العمل التي يجب فيها تنفيذ الأحكام القانونية الوطنية^{٢٦} المتعلقة بظروف العمل وحماية العمال أثناء قيامهم بأعمالهم؛
- ٣- يجوز أن تُستثنى منشآت النقل والمناجم، أو أجزاء منها من نظام تفتيش العمل؛
- ٤- يجوز للدول استثناء بعض المناطق المترامية والمتناثرة السكان أو قليلة التطور من تطبيق أحكام تفتيش العمل، على أن تُبيّن الاستثناءات في أول تقرير سنوي لها عن تطبيق الاتفاقية.

الوظائف الأساسية لمفتشي العمل في الاتفاقية:

- تأمين إنفاذ الأحكام القانونية؛
- التحقيق في الشكاوى؛
- إجراء الفحوص المادية والتفنية والإدارية؛
- تزويد أصحاب العمل والعمال بالمعلومات والمشورة التقنية؛
- إخطار السلطات المختصة بجوانب النقص والتعسف التي لا تغطيها الأحكام القانونية القائمة.

هيكل الاتفاقية:

- يتعين على السلطة المختصة أن تتخذ الترتيبات الملائمة لتعزيز:
- التعاون بين خدمات التفتيش وغيرها من المؤسسات؛
 - التعاون بين مسؤولي هيئات تفتيش العمل وأصحاب العمل والعمال.

واجبات مفتشي العمل طبقًا للاتفاقية:

- يلتزم مفتشو العمل بما يلي:
- المحافظة على السرية فيما يتصل بمصدر أية شكوى؛
 - المحافظة على السرية فيما يتصل بأية شئون اقتصادية سرية يتم الكشف عنها خلال زيارة التفتيش.

حقوق مفتشي العمل طبقًا للاتفاقية:

- يتمتع مفتشو العمل بصفتهم موظفين حكوميين، بالحقوق التالية:
- الدخول بحرية إلى أي موقع عمل خاضع للتفتيش وإجراء أية فحوص؛
 - إجراء الفحوص والتحققات؛
 - إنفاذ الأحكام المطبقة بصدد أية مخالفات ترتكب ضد القانون.

^{٢٦} يُقصد بتعبير الأحكام القانونية في الاتفاقية (رقم ٨١)، جميع القوانين والقرارات واللوائح وأحكام التحكيم واتفاقيات العمل الجماعية، التي يُنيط بمفتشي العمل مراقبة تطبيقها.

ثانيًا: إتفاقية سياسة العمالة، رقم (١٢٢) لسنة ١٩٦٤:

تستند الاتفاقية إلى:

- إقرار إعلان فيلادلفيا التزام مُنظمة العمل الدوليّة أمام العالم بنشر الدعوة بين مختلف الأمم، إلى ضرورة تحقيق العمالة الكاملة ورفع مستويات المعيشة؛
- إلقاء إعلان فيلادلفيا على عاتق مُنظمة العمل الدوليّة مسؤولية فحص ودراسة أثر السياسات الاقتصادية والمالية على سياسات العمالة، في ضوء المبدأ الأساسي الذي يقر بأن لجميع البشر، أيًا كان عرقهم أو معتقدتهم أو جنسهم، الحقّ في العمل من أجل رفاهيتهم المادية وتقدمهم الروحي، وفي ظروف توفر لهم الحرية والكرامة والأمن الاقتصاديّ وتكافؤ الفرص؛
- نصّ دستور مُنظمة العمل الدوليّة على مكافحة البطالة، وعلى توفير أجر يكفل ظروف معيشة مناسبة لكل إنسان؛
- نص الإعلان العالميّ لحقوق الإنسان على أن "كل فرد يملك الحق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومواتية، وفي الحماية من البطالة"، من خلال إطار برنامج دوليّ يهدف إلى كفالة الازدهار الاقتصادي على أساس العمالة الكاملة والمنتجة المختارة بحريّة.

التزامات الدول في الاتفاقية:

تلزم الاتفاقية الدول بأن:

- تسعى لحفز النمو والنماء الاقتصاديين، وترفع مستوى المعيشة؛
- تلبيّ المتطلبات من الأيدي العاملة، وتتغلب على البطالة وعلى العمالة الناقصة؛
- تعلن سياسة نشطة ترمي إلى تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحريّة؛
- تجتهد لتطبيق سياسات العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية بوصفها هدفًا أساسيًا.

وتضع الاتفاقية أهدافًا لهذه السياسة المذكورة بأن تكفل:

- ١- توفير فرص عمل متاحة، لجميع المستعدين للعمل، والباحثين عنه؛
- ٢- إنتاجية فرص العمل المتاحة، قدر المستطاع؛
- ٣- حرية اختيار نوع العمل؛
- ٤- إتاحة الفرصة لكل عامل- على أكمل وجه ممكن- ليصبح أهلاً للعمل الذي يناسبه، ولأن يضع مهاراته ومواهبه في خدمة هذا العمل، أيًا كان عرقه أو لونه أو جنسه أو دينه أو رأيه السياسي أو قوميته أو أصله الاجتماعيّ؛
- ٥- مراعاة مرحلة التنمية الاقتصادية ومستواها، والعلاقات المتبادلة بين أهداف مرحلة العمالة والأهداف الاقتصادية والاجتماعية الأخرى، وأن تعمل على تطبيقها بأساليب تتفق مع الظروف والممارسات القومية؛
- ٦- تحقيق السبل المتوائمة مع ظروف بلدها، إلى المدى الذي تسمح به هذه الظروف، لكي:

(أ) تقرّر، التدابير الواجب اتخاذها- في إطار سياسة اقتصادية واجتماعية منسقة - لبلوغ الأهداف المذكورة، وأن تطور هذه التدابير بصورة منتظمة؛

(ب) تتخذ من الخطوات اللازمة لتطبيق هذه التدابير، ووضع البرامج المناسبة لذلك.

٧- استشارة ممثلي الأشخاص الذين تمسّهم التدابير المعترزم اتخاذها، وخاصة ممثلي أصحاب العمل والعمّال بشأن سياسات العمّالة، وبهدف وضع خبراتهم وآرائهم موضع الاعتبار الكامل، وضمان مؤازرتهم الكاملة في صياغة السياسات المذكورة وكسب الدعم لها.

ثالثاً: إتفاقية تفتيش العمل في الزراعة، رقم (١٢٩) لسنة ١٩٦٩:

تُوجِب إتفاقية تفتيش العمل في الزراعة (رقم ١٢٩) على كل دولة تسري فيها، أن تضع نظاماً لتفتيش العمل على المنشآت الزراعية التي يعمل فيها مستخدمون أو متدربون، أيّاً كانت طريقة تقاضيتهم لأجورهم، وأيّاً كان نوع عقودهم أو مدّتها.

يُقصد بالمنشآت الزراعية في مفهوم الاتفاقية:

- أية منشآت أو أجزاء من منشآت تعمل في الزراعة، أو تربية الحيوانات، أو في الغابات، أو زراعة البساتين، أو التجهيز الأوّلي للمنتجات الزراعية على يد العاملين في الأرض، أو أي شكل آخر من أشكال النشاط الزراعي.

الوظائف الأساسية لنظام التفتيش في الزراعة طبقاً للاتفاقية:

تشمل الوظائف الأساسية لنظام تفتيش العمل في الزراعة ما يلي:

- قيام مفتشي العمل بإنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف معيشة العمّال وأسّره؛
- وجوب مشاركة مفتشي العمل في الزراعة في الرقابة الوقائية للمنشآت الزراعية في مجال السلامة والصّحة؛
- أن يشارك المفتشون في أي تحقيق عن أسباب حوادث العمل والأمراض المهنية.

سلطات وواجبات مفتشي العمل في الزراعة طبقاً للاتفاقية:

- تخضع صلاحيات وواجبات مفتشي العمل في الزراعة إلى الأحكام المماثلة، المنصوص عليها في الإتفاقية (رقم ٨١).

- يتم تدريب مفتشي العمل في الزراعة تدريباً كافياً على أداء واجباتهم عند تعيينهم، وتُتخذ التدابير لتزويدهم بمزيد من التدريب أثناء ممارستهم لأعمالهم.

الهيكل التنظيمي لتفتيش العمل في الزراعة طبقاً للاتفاقية:

- يوضع تفتيش العمل في الزراعة تحت رقابة سلطة مركزية، تكون فيها:
 - إدارة تفتيش عمل واحدة مسؤولة عن كل قطاعات النشاط الاقتصادي؛
 - أو إدارة تفتيش عمل واحدة ترتب تخصصات وظيفية أو مؤسسية داخلية؛
 - أو إدارة تفتيش زراعي متخصصة، تشرف على نشاطها هيئة مركزية تتمتع بنفس اختصاصات تفتيش العمل المنصوص عليها في الإتفاقية (رقم ٨١)؛
- يمكن أن يشمل نظام تفتيش العمل في الزراعة، بالإضافة إلى الموظفين العموميين، مسؤولين أو ممثلين للمنظمات المهنية يتمتعون بالاستقرار الوظيفي والاستقلال؛

- تُتخذ التدابير اللازمة لضمان مشاركة الخبراء المتخصصين المؤهلين تأهيلاً مناسباً في أعمال تفتيش الزراعة.

رابعاً: إتفاقية المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، رقم (١٤٤) لسنة ١٩٧٦:

أكدت الاتفاقية على ما جاء في معايير العمل الدولية، من أنه:

- يحق لأصحاب العمل والعامل إقامة منظماتهم الحرة المستقلة؛
- تُعزز تدابير القيام بمشاورات فعّالة على المستوى الوطني بين السلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، وعلى استشارة هذه المنظمات بشأن التدابير اللازمة لإنفاذ معايير العمل الدولية.

وتضع الاتفاقية في ذلك الالتزامات التالية:

- ١- أن تعطي الدولة الأولوية لأكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، المتمتعين بالحقوق والحريات النقابية؛
- ٢- أن تقوم كل دولة بتنفيذ إجراء مشاورات فعّالة بين ممثلي الحكومات وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال، بشأن المسائل المتعلقة بأنشطة منظمة العمل الدولية؛
- ٣- أن تحترم الدولة وتحمي حق منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في اختيار ممثليها في إجراءات التشاور المشار إليها بكامل حريتها؛
- ٤- أن يكون تمثيل منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في فعاليات التشاور، على قدم المساواة؛
- ٥- أن تتحمل السلطة المختصة مسؤولية الدعم الإداري للإجراءات اللازمة لتنفيذ التشاور؛
- ٦- أن تُجرى ترتيبات مناسبة بين السلطات المختصة والمنظمات الممثلة، لتمويل أية تدريبات تكون لازمة للمشاركين في التشاور؛

تستهدف الاتفاقية إجراءات التشاور بشأن:

- أ) ردود الحكومات على الاستبيانات المتعلقة بجدول أعمال مؤتمر العمل الدولي، والنصوص المقترحة للمناقشة فيه؛
- ب) المقترحات التي تُقدم إلى السلطات فيما يتعلق بمعايير العمل الدولية تطبيقاً للمادة (١٩) من دستور منظمة العمل الدولية؛
- ج) إعادة النظر - على فترات مناسبة - في التوصيات، والاتفاقيات غير المصدّق عليها، للنظر فيما يمكن اتخاذه من تدابير لتشجيع تنفيذها والتصديق عليها؛
- د) المسائل المترتبة على التقارير التي تُقدم إلى مكتب العمل الدولي، بموجب المادة (٢٢) من دستور منظمة العمل الدولية؛
- هـ) المقترحات الخاصة بنقض اتفاقيات مُصدّق عليها؛
- ٧- تُجرى المشاورات على فترات - مناسبة يُتفق عليها - مرة على الأقل كل سنة، لضمان دراسة المسائل المشار إليها؛
- ٨- تُصدر السلطة المختصة، بعد التشاور مع المنظمات الممثلة، تقريراً سنوياً، عن سير إجراءات التشاور، حين ترى ذلك مناسباً.

الفصل الثالث:

التزامات الدول أعضاء منظمة العمل الدولية

تفرض المادة (١٩) من دستور مُنظمة العمل الدوليَّة على الدول الأعضاء، لدى اعتماد معيار عمل دولي، عددًا من الالتزامات؛ من أهمها:

١- عرض المعايير المعتمدة على السلطات الوطنيَّة المختصة؛

٢- تقديم تقارير دورية عن التدابير المتخذة لإنفاذ أحكام تلك المعايير.

وإن كانت الدول الأعضاء في مُنظمة العمل الدوليَّة، غير ملزمة إلا بتنفيذ الاتفاقيات التي صدقت عليها، إلا إنها مطالبة- أيضًا- بدراسة ما لم تصدق عليه من اتفاقيات بقصد اعتمادها، وبأن تقدم إلى مُنظمة العمل الدوليَّة بين حين وآخر تقارير عن قوانين العمل المعمول بها والسارية لديها. وكذلك تقديم تقارير عن التوصيات، وعن إعلان المبادئ والحقوق الأساسيَّة في العمل (١٩٩٨)، وعن إعلان العدالة الاجتماعيَّة (٢٠٠٨).

أولاً: الإلتزام بتقديم تقارير دورية عن الاتفاقيات المصدق عليها:

نصَّت المادة (٢٢) من دستور مُنظمة العمل الدوليَّة ٢٧، على ما يلي:

- "تتعهد كل دولة عضو بتقديم تقرير سنويٍّ إلى مكتب العمل الدوليِّ عن التدابير التي اتخذتها من أجل إنفاذ أحكام الاتفاقيات التي تكون طرفًا فيها. ويتم إعداد هذه التقارير بالشكل الذي يحدده مجلس الإدارة، مُتضمِّنة ما يطلبه من بيانات.

تعديل نظام تقديم التقارير:

وافق مجلس إدارة مُنظمة العمل الدوليَّة في نوفمبر ٢٠٠١، ومارس ٢٠٠٢، على نظام جديد لتقديم التقارير، حيث أصبح ساري المفعول من عام ٢٠٠٣ لفترة خمس سنوات.

وُقدِّم التقارير بشأن الاتفاقيات المصدق عليها، إما كل سنتين للاتفاقيات الأساسيَّة واتفاقيات الإدارة السديدة، أو كل خمس سنوات لبقية الاتفاقيات المصدق عليها، ما لم تكن مطلوبة على فترات أقصر.

وفي مارس ٢٠٠٧، ناقش مجلس الإدارة إمكانية تمديد دورة تقديم التقارير، من سنتين إلى ثلاث سنوات فيما يتعلق بالاتفاقيات الأساسيَّة واتفاقيات الإدارة السديدة، بُغية التخفيف من العبء الذي يُثقل كاهل الحكومات والمكتب ولجنة الخبراء. ودخل هذا النظام الجديد لتقديم التقارير حيِّز النفاذ لأول مرة عام ٢٠١٢.

^{٣٣} يختلف الإلتزام بموجب المادة ٢٢ بتقديم التقارير عن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها، عن شتى الإلتزامات الخاصة الواردة في الاتفاقيات (التزامات تقديم المعلومات والإحصائيات وتقارير إدارات العمل)، إذ تقضي هذه الإلتزامات بتقديم المعلومات على نحو منظم إلى مكتب العمل الدولي. وتظل هذه الإلتزامات مستقلة، وبمعزل عن التغييرات في نظام تقديم التقارير الوارد في المادة (٢٢) المشار إليها هنا.

الإتفاقيات ذات دورة السنوات الثلاث^{٢٨}:

- ١- الإتفاقيات الأساسية، الثماني؛ وهي:
 - إتفاقيتا الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية: رقما: ٨٧، ٩٨؛
 - إتفاقيتا إلغاء العمل الجبري: رقما: ٢٩، ١٠٥؛
 - إتفاقيتا المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص: رقما: ١٠٠، ١١١؛
 - إتفاقيتا عمل الأطفال: رقما: ١٣٨، ١٨٢.
- ٢- إتفاقيات الإدارة السليمة، الأربع؛ وهي:
 - إتفاقيّة سياسة العمّالة: رقم ١٢٢؛
 - إتفاقيتا تفتيش العمل: رقما: ٨١، ١٢٩؛
 - إتفاقيّة المشاورات الثلاثية: رقم ١٤٤.

الإتفاقيات ذات دورة السنوات الخمس^{٢٩}:

- ١- إتفاقيات الحرية النقابية (الزراعة، الأقاليم التابعة): أرقام: ١١، ٨٤، ١٤١؛
- ٢- إتفاقيات العلاقات الصناعية: أرقام: ١٣٥، ١٥١، ١٥٤؛
- ٣- إتفاقيات حماية الأطفال والأحداث: أرقام: ٥، ٦، ١٠، ٣٣، ٥٩، ٧٧، ٧٨، ٧٩، ٩٠، ١٢٣، ١٢٤؛
- ٤- إتفاقيات تعزيز العمّالة: أرقام: ٢، ٨٨، ٩٦، ١٥٩، ١٨١؛
- ٥- إتفاقيتا التوجيه والتدريب المهنيين: رقما: ١٤٠، ١٤٢؛
- ٦- إتفاقيّة أمن العمّالة: رقم ١٥٨؛
- ٧- إتفاقيتا السياسة الاجتماعية: رقما: ٨٢، ١١٧؛
- ٨- إتفاقيات الأجور: أرقام: ٢٦، ٩٤، ٩٥، ٩٩، ١٣١، ١٧٣؛
- ٩- إتفاقيات وقت العمل: أرقام: ١، ١٤، ٣٠، ٤٧، ٥٢، ٨٩، ١٠١، ١٠٦، ١٣٢، ١٥٣، ١٧١، ١٧٥؛
- ١٠- إتفاقيّة العمّال ذوي المسؤوليات العائلية: رقم ١٥٦؛
- ١١- إتفاقيتا العمّال المهاجرين: رقما: ٩٧، ١٤٣؛
- ١٢- إتفاقيات السلامة والصحة المهنية: أرقام: ١٣، ٤٥، ٦٢، ١١٥، ١١٩، ١٢٠، ١٢٧، ١٣٦، ١٣٩، ١٤٨، ١٥٥، ١٦١، ١٦٢، ١٦٧، ١٧٠، ١٧٤، ١٧٦، ١٨٤، ١٨٧؛
- ١٣- إتفاقيات الضمان الاجتماعي: أرقام: ١٢، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٤، ٢٥، ٤٢، ٤٤، ١٠٢، ١١٨، ١٢١، ١٢٨، ١٣٠، ١٥٧، ١٦٨؛
- ١٤- إتفاقيات حماية الأمومة: أرقام: ٣، ١٠٣، ١٨٣؛
- ١٥- إتفاقيات إدارة العمل: أرقام: ٦٣، ٨٥، ١٥٠، ١٦٠؛

^{٢٨} وعددها اثنتا عشرة اتفاقية، وهي إتفاقيات العمل الأساسية، وإتفاقيات الإدارة الرشيدة.

^{٢٩} وعددها مائة وسبع وثلاثون اتفاقية. منها ثلاث إتفاقيات لم تدخل حيز النفاذ بعد، ومائة وأربع وثلاثون اتفاقية في عشرين مجال عمل.

١٦- اتِّفَاقِيَّاتُ البَحَّارَةِ: أرقام: ٧، ٨، ٩، ١٦، ٢٢، ٢٣، ٥٣، ٥٥، ٥٦، ٥٨، ٦٨، ٦٩، ٧١، ٧٣، ٧٤، ٩٢، ١٠٨، ١٣٣، ١٣٤، ١٤٥، ١٤٦، ١٤٧، ١٦٣، ١٦٤، ١٦٥، ١٦٦، ١٧٨، ١٧٩، ١٨٠، ١٨٥، ١٨٦؛

١٧- اتِّفَاقِيَّاتُ صَيَّادِي الأَسْمَاكِ: أرقام: ١١٢، ١١٣، ١١٤، ١٢٥، ١٢٦، ١٨٨؛

١٨- اتِّفَاقِيَّاتُ عمال الموانئ: أرقام: ٢٧، ٣٢، ١٣٧، ١٥٢؛

١٩- اتِّفَاقِيَّاتُ الشعوب الأصلية والقبلية: رقما: ١٠٧، ١٦٩؛

٢٠- اتِّفَاقِيَّاتُ فئات خاصة من العُمَّال: أرقام: ١١٠، ١٤٩، ١٧٢، ١٧٧، ١٧٩.

٢١- اتِّفَاقِيَّةُ العمل البحري، ٢٠٠٦، وقد دخلت حيز النفاذ بتاريخ ٢٠ أغسطس ٢٠١٣.

٢٢- اتِّفَاقِيَّةُ العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨). اتِّفَاقِيَّةُ العُمَّال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩).

(ج) التقارير غير الدورية:

وتُطلب تقارير غير دورية عن تطبيق اتِّفَاقِيَّةٍ مُصدَّقٍ عليها، في الحالات التالية:

- ١- عندما تقوم لجنة الخبراء بطلب ذلك بمبادرة منها أو بناء على طلب من لجنة المؤتمر المعنيَّة بتطبيق المعايير؛
- ٢- عندما تكون لجنة الخبراء مدعوة إلى أن تنظر في متابعة الإجراءات المقررة بموجب المادتين (٢٤، ٢٦) من الدستور أو أمام لجنة الحرية التِّقَاقِيَّة؛
- ٣- حين ترد تعليقات من المنظمات الوَطَنِيَّة أو الدَّوَلِيَّة لأصحاب العمل أو للعمال، وتعتبر لجنة الخبراء أن الأمر يستدعي تقديم تقرير مفصل على ضوء التعليقات الواردة في رد الحكومة أو لأن الحكومة لم ترد؛
- ٤- عندما لا يُقدم أي تقرير أو لا يقدم أي رد على تعليقات هيئات الإشراف (علمًا بأنه إذا تكرر التخلف عن الرد، أو حين يتضح أن الرد غير ملائم، يمكن للجنة الخبراء أن تبحر المسألة على أساس المعلومات المتاحة لها).

(د) الإعفاء من تقديم التقارير:

مع مراعاة الشروط والتحفظات التي أبدتها مجلس إدارة المنظمة، لا تُطلب التقارير عن بعض الاتِّفَاقِيَّات، ولا سيما الاتِّفَاقِيَّات المكونة ٣٠.

وختلاصة ذلك:

أن الفقرة (١) من المادة (٢٣) من دستور مُنظَّمة العَمَل الدَّوَلِيَّة، توجب على الدول عرض ملخص للتقارير عن تطبيق الاتِّفَاقِيَّات المصدَّقة على الاجتماع التالي لمؤتمر العَمَل الدَّوَلِي. ويرد هذا الملخص في شكل جداول ملخصة في التقرير الثالث (الجزء ١ أَلِف).

^{٢٠} جرى وضع الاتِّفَاقِيَّات الخمس والعشرين التالية جانبًا ولم يعد يطلب تقارير منتظمة بشأنها: الاتِّفَاقِيَّات أرقام: ٤، ١٥، ٢٠، ٢١، ٢٨، ٣٤، ٣٥، ٣٦، ٣٧، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٤١، ٤٣، ٤٤، ٤٨، ٤٩، ٥٠، ٦٠، ٦٤، ٦٥، ٦٧، ٨٦، ٩١، ١٠٤، ولا تأثير لوضع هذه الاتِّفَاقِيَّات جانبًا على النظم القانونية للدول الأعضاء التي صدقت عليها؛ كما لا تخضع الاتِّفَاقِيَّات الخمس التالية لتقديم التقارير بموجب المادة ٢٢ من الدستور، وهي الاتِّفَاقِيَّات التي تم سحبها: الاتِّفَاقِيَّات أرقام: ٣١، ٤٦، ٥١، ٦١، ٦٦؛ وكذلك الاتِّفَاقِيَّات الثماني التي لم تدخل حيز التنفيذ: الاتِّفَاقِيَّات أرقام: ٥٤، ٥٧، ٧٠، ٧٢، ٧٥، ٧٦، ٩٣، ١٠٩؛ وأيضًا الاتِّفَاقِيَّات بشأن المواد الختامية: الاتِّفَاقِيَّات رقم ٨٠ ورقم ١١٦.

وبالإضافة إلى ذلك، يقوم مكتب العمل الدوليّ (بواسطة أمانة اللجنة المعنية بتطبيق المعايير) باستنساخ التقارير عن الاتفاقيات المصدق عليها المتوفرة، كي يُتاح الاطلاع عليها في المؤتمر، عند الطلب. وإن وضع اتفاقيات مُنظمة العمل الدوليّة، الصادرة عن مؤتمراتها والبالغ إجمالي عددها (١٨٩) اتفاقية، الآن، هو التزام الدول المصدّقة، بتقديم تقارير دورية عن عدد (١٤٦) اتفاقية فقط منها، وكالاتي:

- تقرير دوري كل ثلاث سنوات عن عدد (١٢) اتفاقية؛
 - تقرير دوري كل خمس سنوات عن عدد (١٣٤) اتفاقية.
- والاتفاقيات الباقية وعددها (٤٣) اتفاقية، لا يُقدم عنها تقارير لأسباب مختلفة، وكما يلي:
- عدد (٣) اتفاقيات، لم تدخل نطاق النفاذ بعد، سيتم تقديم تقارير عنها كل خمس سنوات، عند دخولها حيز النفاذ؛
 - عدد (٢٥) اتفاقية، تم وضعها جانباً؛
 - عدد (٥) اتفاقيات، تم سحبها؛
 - عدد (٨) اتفاقيات، لم تدخل حيز التنفيذ، ولم تُحرر النصاب القانوني لنفاذها؛
 - عدد (٢) اتفاقيتين، بشأن المواد الختامية.

ثانياً: التقارير عن الاتفاقيات غير المصدق عليها، وعن التوصيات، وعن إعلان عام ١٩٩٨، وإعلان عام ٢٠٠٨:

أ) الالتزام بتقديم تقارير عن الاتفاقيات غير المصدق عليها:

يكون الالتزام بتقديم تقارير عن الاتفاقيات غير المصدّقة بموجب الفقرة ٥ (هـ) من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدوليّة، التي نصّت على أن:

- "تتعهد كل دولة عضو، فيما يتعلق بأية اتفاقية لم تصدق عليها، بما يلي: إبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدوليّ، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بموقفها القانوني والعملية إزاء المسائل التي تعالجها الاتفاقية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يُعْتزَم بلوغه، من إنفاذ أيّ 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.

ب) الالتزام بتقديم تقارير عن التوصيات:

- أما الالتزام بتقديم تقارير عن التوصيات؛ فيتم بموجب الفقرة ٦ (د) من المادة ١٩ من الدستور، التي نصّت على أن:
- "تتعهد الدول الأعضاء بما يلي: إبلاغ المدير العام لمكتب العمل الدوليّ، على فترات مناسبة يحددها مجلس الإدارة، بالموقف القانوني والعملية لبلداتها إزاء المسائل التي تعالجها التوصية، مع عرض المدى الذي تم بلوغه، أو يُعْتزَم بلوغه، من إنفاذ أحكام التوصية وذكر ما بدا أو يمكن أن يبدو ضرورياً من تعديلات على الأحكام المذكورة لدى اعتمادها أو تطبيقها.

ج) متابعة إعلان عام ١٩٩٨ :

تستند متابعة إعلان مُنظمة العمل الدوليَّة بشأن المبادئ والحقوق الأساسيَّة في العمل، والذي اعتمده مؤتمر العمل الدوليُّ في ١٩ يونيو ١٩٩٨، إلى التقارير التي تُطلب إلى الدول الأعضاء بموجب الفقرة ٥ (هـ) من المادة ١٩ من الدستور. وقد صُممت نماذج هذه التقارير للحصول من الحكومات التي لم تصدق على اتِّفافيَّة أساسيَّة واحدة أو أكثر، على معلومات عن أية تغييرات في قوانينها وممارستها.

ويمكن أن تعبر مُنظمات أصحاب العمل ومُنظمات العمَّال عن آرائها بشأن هذه التقارير. ويقوم مجلس الإدارة بفحص هذه التقارير التي يجمعها المكتب. ويلجأ المكتب إلى خدمات مجموعة من الخبراء بُعية وضع مقدمة لهذه التقارير التي تم جمعها، ويتم تعيين هذا الفريق من قبل مجلس الإدارة لهذه الغاية.

وفضلاً عن ذلك، يوضع تقرير عالمي تحت مسؤولية المدير العام للمُنظمة، ليُقدم إلى المؤتمر، بالاستناد إلى معلومات رَسميَّة، أو إلى معلومات تم جمعها وتمحيصها وفقاً للإجراءات القائمة.

وبالنسبة إلى الدول الأعضاء التي لم تصدق على الاتِّفافيَّات الأساسيَّة، يستند التقرير العالميُّ بشكل خاص إلى استنتاجات المتابعة السنويَّة. وفي حالة الدول الأعضاء التي صدقت على الاتِّفافيَّات ذات الصلة، يستند التقرير بشكلٍ رئيسٍ إلى التقارير المفحوصة بموجب المادة (٢٢) من دستور مُنظمة العمل الدوليَّة.

د) متابعة إعلان عام ٢٠٠٨ :

اعتمد مؤتمر مُنظمة العمل الدوليَّة بالإجماع في ١٠ يونيو ٢٠٠٨، إعلان العدالة الاجتماعيَّة من أجل عوامة عادلة. ويستند هذا الإعلان الجديد إلى إعلان فيلادلفيا، وإلى إعلان مُنظمة العمل الدوليَّة بشأن المبادئ والحقوق الأساسيَّة في العمل لعام ١٩٩٨.

وباعتماد هذا الإعلان، يلتزم ممثلو الحكومات وأصحاب العمل والعمَّال، بتعزيز قدرة مُنظمة العمل الدوليَّة على المضيُّ قدماً في تحقيق الأهداف الاستراتيجيَّة من خلال برنامج العمل اللائق.

وتتطلب متابعة الإعلان درجةً أعلى من الاتِّساق بين الأهداف الاجتماعيَّة المنبثقة عن إعلان ٢٠٠٨ نفسه، والإطار الاستراتيجيُّ للفترة ٢٠١٠ / ٢٠١٥، وميزانية فترة السنتين طبق لخطة التنفيذ الأوَّليَّة للإعلان.

وتقتضي متابعة الإعلان إصلاحاً للممارسات المؤسَّسيَّة وللإدارة السديدة، وغيرها من التدابير الرامية إلى الاستفادة بأكبر شكل ممكن من جميع وسائل العمل المكرسة في دستور مُنظمة العمل الدوليَّة، حتى تتمكن من الوفاء بولايتها.

وقد أفضى تنفيذ إعلان العدالة الاجتماعيَّة (٢٠٠٨)، إلى إدراج مناقشة البنود المتكررة في جدول أعمال مؤتمر العمل الدوليُّ، ليتماشي كل موضوع منها مع هدف من الأهداف الاستراتيجيَّة.

وفي عام ٢٠٠٩، قرر مجلس إدارة المُنظمة، اعتماد دورة من سبع سنوات، لمناقشة البنود المتكررة، على أن تُناقش أهداف العمَّالة والحماية الاجتماعيَّة والمبادئ والحقوق الأساسيَّة في العمل مرتين خلال الدورة.

وفي عام ٢٠١٠، وافقت المجموعة التوجيهيَّة على موضوع الحوار الاجتماعيِّ لعام ٢٠١٣. وتمثل جانب آخر من تنفيذ إعلان عام ٢٠٠٨ بتحقيق الاتِّساق بين موضوع الدراسات الاستقصائيَّة العامة للجنة الخبراء، وبين الهدف الاستراتيجيُّ السنوي.

وخاصة ذلك:

أن الفقرة ١ من المادة ٢٣ من دستور مُنظَّمة العمل الدوليَّة، تُلزم الدول على تقديم تقارير عن الاتِّفَاقِيَّات غير المصدِّقة عليها، وعن التوصيات إلى الاجتماع المقبل لمؤتمر العمل الدوليِّ. ويصدر هذا التقرير في شكل مختصر في التقرير الثالث (الجزء ١ ألف) على شكل قائمة للتقارير المتبلِّغة. وبالإضافة إلى ذلك، يقوم مكتب العمل الدوليِّ (بواسطة أمانة اللجنة المعنيَّة بتطبيق المعايير) باستنساخ التقارير المتوافرة كي يُتاح الإطِّلاع عليها في المؤتمر، عند الطلب.

الباب الرابع

إدارة العمل وتفتيش العمل

يُنظَّم تفتيش العمل كجزء من النظام العام لإدارة العمل، الذي يخضع في العادة لسلطة وزارة العمل. وتبيّن معايير مُنظَّمة العَمَلِ الدَّوْلِيَّةِ الواجبات العامة لإدارة العمل والتي من بينها تفتيش العمل. ورغم أن اختصاصات مُفتِّشي العمل تتباين وَفَقًا للتشريع الوَطَائِيّ من بلد لآخر، فإنَّ هناك قضايا عديدة يُدعى مفتشو العمل إلى التصدّي لها في أماكن العمل؛ ومن بينها:

- السلامة والصِّحَّة المِهْنِيَّان، ظروف العمل، العمل الجبري، عمل الأطفال، علاقات العمل، الضمان الاجتماعي، المساواة بين الجنسين والتمييز، العمالة غير الشرعية وغيرها؛
وفي بعض الوظائف القطاعية المحددة:

- الزراعة، البناء، التعدين، القطاع البحري، السكك الحديدية وغيرها.
كما يمكن أن تشتمل على بعض الأنشطة الأخرى ذات الصلة على مهام تتعلق ب:
- الهجرة والاقتصاد غير المنظم، تسجيل المنشآت الصغيرة، فيروس (الإيدز) في مكان العمل وغيرها.
ولا بُدَّ من أن يكون تنظيم خدمات هيئات تفتيش العمل، بالنظر لاختصاصاتها ومهامها الكثيرة، كُفئًا وفعَّالًا، بحيث ينظم أكبر عدد ممكن من الزيارات لأماكن العمل. ولا بُدَّ من أن يكون هناك تفتيش شامل من أجل ضبط سوق العمل وسير عمله، حيث تتسم مهام مفتشي العمل بالتعقيد، وتتطلب الوقت والموارد والتدريب، وقدراً كبيراً من حرية التصرف والحركة.

ويتضمن هذا الباب (الرابع) ثلاثة فصول:

- الفصل الأول: معايير إدارة العمل؛
- الفصل الثاني: معايير تفتيش العمل؛
- الفصل الثالث: معايير السلامة والصِّحَّة المِهْنِيَّان.

الفصل الأول إدارة العمل

يعود تاريخ إدارة العمل، كمجال من مجالات الإدارة السديدة، إلى النصف الثاني من القرن التاسع عشر. فقد أنشئت وزارات العمل ودوائر تفتيش العمل وغير ذلك من مكوّنات إدارة العمل، من أجل معالجة ما أصبح يعرف باسم "المسألة الاجتماعية" أو "المسألة العمالية" في أوروبا، أو باسم "مسألة العمل" في الولايات المتحدة الأمريكية. وكان الدور الأصلي لإدارة العمل دورًا جمائيًا وتنظيميًا. يرمي إلى تنظيم أسواق العمل من خلال تدخل الحكومة المنهجية والمستمر والمصمّم من أجل تحسين شروط العمل، والحفاظ على التوازن بين مصالح أصحاب العمل والعُمال. وكان الدافع الرئيس للحكومات، في ذلك، هو الحفاظ على السّلم الاجتماعيّ وتجنب الصراعات الاجتماعية الكبرى. وقد تطور هذا الوضع تدريجيًا من دوائر تفتيش ومكاتب عمل صغيرة، إلى وزارات عمل بكل معنى الكلمة. ولئن تكيّفت إدارة العمل مع الظروف المتغيرة والمتطلبات الجديدة، فقد تطورت أيضًا استجابة للصعوبات الاقتصادية والاجتماعية. وكان من أبرز التطورات في تاريخ إدارات العمل في فترة ما بعد الحرب، حيث اضطلعت بسياسات التنمية الوطنية. وبحكم ازدياد الاهتمام بسياسة العمالة والحماية الاجتماعية، انتقلت وزارات العمل من وظيفتها الأصلية الضيقة التي اقتصرت على الحماية والإنفاذ وفرض الجزاءات، إلى القيام بدور أكبر في التنمية الاقتصادية الوطنية. وتحولت إدارة العمل إلى أداة رئيسة في يد الحكومات، لصياغة وتنفيذ سياسات العمل التي تتماشى مع أهداف التنمية الوطنية، وإن استمرت - في الوقت نفسه - في الحفاظ على التوجه الحمائي الذي تنتهجه.

أولاً: إدارة العمل ومنظمة العمل الدولية:

كانت مُنظمة العمل الدوليّة، منذ نشأتها، مرتبطة ارتباطًا وثيقًا بنظم إدارة العمل، حيث أن وزارات العمل هي الشريك الرئيس من جانب الحكومات، في المنظمة. وقد التزمت المنظمة من جانبها بتعزيز وزارات العمل، وكان لذلك أثره في تطور مؤسسات إدارة العمل في شتى أنحاء العالم، وخصوصًا من خلال اعتماد الصكوك الدوليّة وتقديم مختلف أشكال المساعدات التّقنيّة. وقد أكد إعلان عام ٢٠٠٨، على ضرورة تعزيز قدرة المنظمة في مساعدة الدول الأعضاء على تحقيق أهداف المنظمة في سياق العولمة. وشدّد على ضرورة تعزيز الحوار الاجتماعيّ والهيكلي الثلاثي باعتبارهما أنسب وسيلتين من أجل: "إضفاء الفاعلية على قانون العمل ومؤسسات العمل، بما في ذلك ما يتعلق بالاعتراف بعلاقة الاستخدام وتعزيز العلاقات الصناعية الجيدة وبناء نظم فعّالة لتفتيش العمل". وقد أدى التزام المنظمة، بتطوير القدرات لصالح الهيئات المكوّنة، بما فيها وزارات العمل ونظم إدارة العمل، إلى تقديم أنشطة متعددة - المساعدة التّقنيّة والتعاون التّقنيّ المنسقة - من خلال برنامج إدارة العمل وتفتيش العمل، الذي استُهلّ في أبريل ٢٠٠٩. ويكاد يشمل هذا التعاون جميع مجالات سياسة العمل، بما في ذلك المساعدة في صياغة القوانين والسياسات وبناء القدرات المؤسسية.

والذي يركز، بالدرجة الرئيسيّة، على الجوانب المؤسّسيّة لوزارات العمل ووكالاتها. ويتألف من تقييمات أو مراجعات لإدارة العمل ونظم تفتيش العمل لديها. وتقوم هذه التقييمات على تحليل وظيفي لإدارة العمل وآليات التفتيش القائمة. وتقديم الاستنتاجات والتوصيات، التي تستند إلى مبادئ المنظّمة، إلى الحكومات في شكل مذكرات تقنيّة.

ثانياً: تعريف إدارة العمل واختصاصاتها:

تتصل صلاحيات إدارة العمل بجميع معايير مُنظّمة العمل الدوّليّة، وما تتطلبه هذه المعايير من اتخاذ إجراءات من جانب الحكومات.

وتُعرّف الاتّفاقيّة (رقم ١٥٠) "إدارة العمل" بأنّها: "أنشطة إدارة عامة في ميدان سياسة العمل الوطنيّة". كما تُعرّف "نظام إدارة العمل" بأنه: "كل هيئات الإدارة العامة المسعولة عن إدارة العمل و/أو الضالعة فيها".

وفي اجتماع للخبراء بشأن إدارة العمل، عُقد في عام ١٩٧٣، تم توسيع نطاق هذا التعريف بأنه: "ينبغي تفسير مفهوم إدارة العمل بأوسع معانيه"، وأنه: "ينبغي أن يشمل كل الأنشطة التي تضطلع بها هيئات الإدارة العامة لمساعدة الحكومات في وضع سياسة للعمل وتنفيذها ومراقبتها وتقييمها".

ويجب أن تشمل إدارة العمل: مجموع الدوائر الوزارية والمؤسسات العامة التي أنشئت بموجب تشريعات وطنيّة لمعالجة مسائل العمل، وللتشاور مع أصحاب العمل والعُمال وتنظيمات كل منهما، وضمان مشاركتها في صياغة سياسات العمل، الاستخدام، العلاقات الصناعية، الخدمات وتطويرها، كما تشمل: مجالات السلامة والصحة المهنيّة، الضمان الاجتماعي، آليّة تحديد الحد الأدنى للأجور وتنمية الموارد البشريّة.

ثالثاً: إزدیاد أهمية إدارات العمل:

مثلت الأزمة الاقتصاديّة العالميّة، من زاوية إدارة العمل، تحديًا كبيرًا وفرصة تاريخيّة في الوقت ذاته. إذ لم يكن من المنتظر أن تقتصر إدارات العمل على التخفيف من وطأة العواقب الاجتماعيّة للأزمة فحسب، وإنما أن تعتمد أيضًا على تكييف سياسات العمل في سبيل بناء آليات تنظيميّة أكثر مقاومة في المستقبل. ومن ثمّ فقد كانت الأزمة، في آنٍ واحد، فرصة لتحديث آليات تقديم الخدمات وفرصة لتعزيز دور وزارات العمل في صنع السياسات على مستوى الاقتصاد الكلي. وقد أبرزت آثار الأزمة على العمالة وعلى مستويات المعيشة في كثير من أجزاء العالم، أهمية وزارات العمل والمكثّرات الأخرى في نظم إدارة العمل الوطنيّة.

كما وُفّر اعتراف مجموعة الدول العشرين^{٣١} بدور مُنظّمة العمل الدوّليّة الرائد، في التعامل مع

"أزمة فرص العمل"^{٣٢}، فرصة لكي تضطلع إدارات العمل ووزارات العمل بدور أنشط ضمن الهياكل الحكومية.

^{٣١} تعرض مجموعة الدول العشرين عادة بوصفها "منتدى التعاون الاقتصادي العالمي الأهم"، الذي يرمي إلى تقديم حلول مستدامة للتصدي للأزمة المالية والاقتصادية التي اندلعت في عام ٢٠٠٨ والتي مثلت الدافع لإنشائها. وهي آليّة حوار غير رسمية، تعمل تحت نظام المؤتمر النقدي والمالي للأمم المتحدة.

وتتضمن مجموعة العشرين أعضاء يمثلون ١٩ دولة وتكتلاً إقليمياً واحداً، وهي الدول السبع الكبرى (الولايات المتحدة، واليابان، وألمانيا، وفرنسا، وبريطانيا، وإيطاليا، وكندا)، بالإضافة إلى: روسيا، الصين، الأرجنتين، أستراليا، البرازيل، الهند، إندونيسيا، المكسيك، السعودية، جنوب إفريقيا، كوريا الجنوبية، تركيا والاتحاد الأوروبي. وتساهم اقتصادات مجموعة العشرين بأكثر من ٨٠% من إجمالي الناتج المحلي العالمي، وقراءة ٨٠% في التجارة العالمية، وتضم قرابة ثلثي سكان العالم.

لقد أبرزت الأزمة المالية والاقتصادية العالمية الحاجة إلى نظم سليمة لإدارة العمل. وفي إطار التصدي لعواقب هذه الأزمة، أشار الميثاق العالمي لفرص العمل، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٩، إلى تعزيز قدرات إدارات العمل، بوصفها "عنصر مهم في النشاط الشامل لصالح حماية العمّال والضمان الاجتماعي وسياسات سوق العمل والحوار الاجتماعي".

وهو الأمر الذي دفع كثيرًا من الحكومات إلى إدراك أهمية إدارة العمل وتفتيش العمل، خاصة في ظل العولمة، حيث أصبحت من العوامل الرئيسية في تصميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية الوطنية وفي تنفيذها؛ ومصدرًا مهمًا من مصادر المعلومات بالنسبة إلى الحكومات وأصحاب العمل والعمّال، كلٌّ في ميادين اختصاصه. وفي تجنّب منازعات العمل وفي تسويتها.

كما أنهما من المراقبين المطلعين على الاتجاهات في سوق العمل بفضل ما لهما من علاقة متميزة بالشركاء الاجتماعيين، وهما قادران من ثمّ على تقديم حلول فعّالة لتلبية الاحتياجات المتطورة لدى المستفيدين من خدماتهما. وهو الأمر الذي دفع أصحاب العمل والعمّال للمطالبة بتوفير موارد إضافية لوزارات العمل وإدارتها؛ من أجل النهوض بالعدالة والإدارة السديدة، وجعل العمل اللائق حقيقة واقعة.

رابعاً: المبادئ الرئيسية للإدارة السديدة (الرشيدة) في مجال إدارة العمل:

- ١- المشاركة: من خلال الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي؛
 - ٢- الشفافية: في صنع القرارات، والمعلومات، وإتاحة الخدمات الحكومية للجميع؛
 - ٣- المصداقية: بالسياسات العادلة، والقوانين والقواعد المعلنة والمطبّقة على الجميع؛
 - ٤- المسؤولية: من خلال مؤسسة مفتوحة مسؤولة عن أنشطتها وعن تنفيذ ولايتها؛
 - ٥- سيادة القانون: بفرض ومتابعة الامتثال لقوانين العمل على كل أطراف العمل.
- وقد تمت الإشارة إلى أهمية مؤسسات العمل، التي تتسم بالمتانة والكفاءة في سياق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، في كلٍّ من: دستور منظمّة العمل الدوليّة، وإعلان فيلادلفيا، وإعلان منظمّة العمل الدوليّة بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨). كما تأكّدت هذه الأهمية في العديد من اتّفاقيات المنظمّة وتوصياتها وغير ذلك من الصكوك.

خامساً: المعايير الدولية لإدارة العمل:

- ١- اتّفاقيّة إحصاءات الأجور وساعات العمل، ١٩٣٨ (رقم ٦٣)؛
- ٢- اتّفاقيّة إدارة العمل: دورها ووظائفها وتنظيمها، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)؛
- ٣- توصية إدارة العمل: دورها ووظائفها وتنظيمها، ١٩٧٨ (رقم ١٥٨)؛
- ٤- اتّفاقيّة إحصاءات العمل، ١٩٨٥ (رقم ١٦٠).

^{٣٣} في ٢ أبريل ٢٠٠٩، وفي إطار قمة لندن بشأن النمو والاستقرار وفرص العمل، اعتمد قادة دول مجموعة العشرين، خطة عالمية من أجل الانتعاش والإصلاح، تعهد قادة بلدان مجموعة العشرين في الفقرة (٢٦): بتوفير الدعم لأسواق عمل تراعي الأسرة. وناشدوا منظمة العمل الدولية، بالعمل مع غيرها من المنظمات المعنية، أن تقيم الإجراءات المتخذة، وتلك المطلوبة، من أجل المستقبل. وفي نوفمبر ٢٠١٠، ناشد قادة بلدان مجموعة العشرين، في سيول بكوريا، منظمة العمل الدولية أن تواصل عملها بشأن تدابير انتعاش نمو فرص العمل.

١- إتفاقية إحصاءات الأجور وساعات العمل، رقم (٦٣) لسنة ١٩٣٨:

هدف الاتفاقية:

توفير إحصاءات عن الأجور وساعات العمل، في الصناعات الرئيسيّة وفي المناجم والصناعات التحويليّة، بما فيها البناء والتشييد، وفي الزراعة.

أحكام الاتفاقية:

(أ) على كل دولة تصدّق على الاتّفاقيّة:

- ١- أن تقوم بجمع إحصاءات تتعلق بالأجور وساعات العمل؛
- ٢- أن تبادر بأسرع ما يمكن بنشر هذه المعلومات، عن كل ثلاثة شهور، أو عن ستة شهور، أو عن سنة، وأن تنشرها خلال السنة التالية على الأكثر؛
- ٣- أن ترسل هذه البيانات إلى مكتب العمل الدّوليّ، في أقرب وقت ممكن.

(ب) وعلى أن تشمل إحصاءات متوسط الكسب، ما يلي:

- ١- جميع الأجور المدفوعة نقدًا، والمرتببات الإضافيّة التي يتقاضاها العمّال من صاحب العمل؛
- ٢- اشتراكات العمّال في التأمينات الاجتماعيّة، التي يستقطعها صاحب العمل؛
- ٣- الضرائب المستحقة على العمّال للسلطات العامّة، التي يستقطعها صاحب العمل.

(ج) وتبين إحصاءات ساعات العمل، ما يلي:

- ١- الساعات المحددة بالتشريعات، أو بالاتّفاقيّات الجماعيّة، أو بقرارات التحكيم؛
 - ٢- الساعات المقررة بمعرفة منظمات أصحاب العمل، أو من أيّة مصادر أخرى موثوق بها.
- (د) إحصاءات ساعات العمل الفعلية، ويُفضل أن تبين التفاصيل التالية، لمرة واحدة على الأقل كل ثلاث سنوات:

- ١- نظام أجور الإجازات؛
- ٢- نظام الإعانات العائليّة؛
- ٣- معدلات الأجور الإضافيّة، أو نسبتها المئويّة من الأجور العاديّة؛
- ٤- عدد الساعات الإضافية المصرح بها فعليًا.

(هـ) يمكن لإحصاءات الأجور وساعات العمل في الزراعة أن تكون مرة كل سنتين.

٢- إتفاقية إدارة العمل رقم (١٥٠) لسنة ١٩٧٨: دورها ووظائفها وتنظيمها:

ترسم الاتّفاقيّة (رقم ١٥٠) الإطار العام لإدارة العمل، وتحدد دور ووظائف وتنظيم نظم إدارة العمل الوطنيّة. وتعمل على توافر نظام منسّق وفعال لإدارة العمل، يكفل التعاون الملائم مع أصحاب العمل والعمّال، فيما يتعلق بكل الأنشطة المشمولة في صكوك منظمّة العمل الدّوليّة.

^{٣٣} تمت مراجعتها باتفاقية إحصاءات الأجور، ١٩٨٥ (رقم ١٦٠).

وتنفرد هذه الاتفاقية بأنها تُرسي المعايير من أجل النظام الإجمالي لإدارة العمل، بحيث يشمل مختلف الهيئات التي تتناول المسائل المتعلقة بسياسة العمل، بما فيها الجوانب الدولية، وتقديم الخدمات وإسداء المشورة إلى أصحاب العمل والعُمال.

هدف الاتفاقية:

- وضع مبادئ توجيهية لنظام إدارة العمل، لدفع إدارات العمل لبلوغ غاية توفير العمالة الكاملة والمجزية.

تعريفات الاتفاقية:

- إدارة العمل: هي أنشطة الإدارة العامة في ميدان سياسات العمل الوطنية؛
- نظام إدارة العمل: هو كل أجهزة الإدارة العامة المسؤولة، و/ أو المشاركة، عن إدارة العمل، سواء أكانت إدارات وزارية أم أقسامًا عامة، بما في ذلك الأقسام شبه العامة أو الإقليمية أو المحلية أو أي شكل آخر، وأي إطار مؤسسي لتنسيق أنشطة هذه الأجهزة، ولتأمين استشارة ومشاركة أصحاب العمل والعُمال ومُنظّماتهم.

مسئوليات أجهزة نظام إدارة العمل، في الاتفاقية:

أن تقوم بوجه خاص، مع مراعاة معايير العمل الدولية، بما يلي:

- 1- المشاركة في: إعداد، تنفيذ، تنسيق، فحص ومراجعة سياسات العمل الوطنية، ووفقًا للتشريعات والممارسات الوطنية؛
- 2- دراسة وضع العاملين والمتعطلين والمتعطلين جزئيًا، مع مراعاة التشريعات والممارسات الوطنية بشأن أوضاع العمل والحياة العملية وشروط الاستخدام، والتنبيه بالنواقص وأشكال التعسف في هذه الأوضاع والشروط، وتقديم مقترحات بشأن تداركها؛
- 3- إتاحة خدمات لأصحاب العمل والعُمال ومُنظّماتهم، بما يتفق مع التشريعات والممارسات الوطنية، بقصد تشجيع قيام تشاور وتعاون فعالين بين السلطات والأجهزة العامة ومُنظّمات أصحاب العمل ومُنظّمات العُمال، وكذلك فيما بين هذه المنظّمات، على المستوى الوطني والإقليمي والمحلي، وأيضًا على مستوى مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي؛
- 4- إتاحة المشورة التقنية لأصحاب العمل وللعمال ومُنظّماتهم، بناء على طلبهم.

أحكام الاتفاقية:

- (أ) على الدول المصدقة تشجيع وتوسيع وظائف إدارة العمل، على مراحل تدريجية، وبالتعاون مع أجهزة مختصة أخرى، بحيث تشمل ظروف العمل ببعض الأنشطة لمثل الفئات التالية:
 - 1) مستأجري الأراضي الزراعية الذين لا يستخدمون عمالًا خارجيين، والمزارعين، ومن يماثلهم من فئات العُمال الزراعيين؛
 - 2) العاملين لحسابهم الخاص، الذين لا يستخدمون عمالًا خارجيين، ويعملون في القطاع غير النظامي وفق مفهومه في الممارسة الوطنية؛
 - 3) أعضاء التعاونيات، والمؤسسات التي يديرها العُمال؛
 - 4) الأشخاص العاملين في ظل نظم تقوم على أساس الأعراف أو التقاليد المحلية.

(ب) تشارك الأجهزة المختصة داخل نظام إدارة العمل بما يتفق مع التشريعات والممارسات الوطنيّة، في إعداد السياسة الوطنيّة المتعلقة بشؤون العمل الدُوليّة، وتشارك في تمثيل الدولة بالنسبة لهذه الشؤون، وفي إعداد التدابير التي تتخذ بشأنها على الصعيد الوطنيّ؛

(ج) تلتزم الدول المصدّقة بأن يتألف العاملون في نظام إدارة العمل من:

- ١- أشخاص مؤهلين تأهيلاً مناسباً لممارسة الأنشطة التي يُكلّفون بها؛
- ٢- يكونون مستقلين عن أية تأثيرات خارجيّة غير ملائمة؛
- ٣- وأن تكفل لهم الوضع القانوني المناسب لمهامهم؛
- ٤- وأن توفر لهم الوسائل الماديّة والموارد الماليّة الضروريّة لأداء واجباتهم بكفاءة.

٣- توصية إدارة العمل رقم (١٥٨) لسنة ١٩٧٨ : دورها ووظائفها وتنظيمها:

تضع التوصية (رقم ١٥٨) أحكاماً أكثر تفصيلاً في مجالات معايير وعلاقات العمل، والعمل، والعمالة، والبحوث، التي يمكن للدول أن تتخذها، من خلال إدارة العمل؛ مثل:

- الاضطلاع بمختلف وظائف إدارة العمل بروح التشاور والتعاون والتفاوض مع الشركاء الاجتماعيين؛
- المشاركة في وضع ومراجعة معايير العمل؛
- تحديد وتطبيق تدابير ضمانات الحرية النقابيّة؛
- إعداد وتنفيذ وتنسيق ومراجعة سياسات التشغيل الوطنيّة؛
- تشجيع آليات التفاوض الطوعي في حالة النزاعات الجماعيّة؛
- تدبير تسهيلات التوفيق والوساطة المناسبة؛
- التمثيل المناسب في أجهزة اتخاذ القرار وتدابير التنفيذ في السياسات الاقتصاديّة والاجتماعيّة.

٤- إتفاقية إحصاءات العمل، رقم (١٦٠) لسنة ١٩٨٥ :

وهي مراجعة لاتّفاقية إحصاءات الأجور وساعات العمل، ١٩٣٨ (رقم ٦٣).

نطاق سريان الاتفاقية:

- جميع فروع الأنشطة الاقتصاديّة في كامل الدول المصدّقة على الاتّفاقية.

أحكام الاتفاقية:

- تلتزم كل دولة، مُصدّقة على الاتّفاقية، بأن تقوم بانتظام، بجمع وتصنيف ونشر إحصاءات العمل الأساسيّة، وأن توسعها تدريجيّاً بما يتفق ومواردها لتشمل الموضوعات التالية:
- ١- السكان الناشطون اقتصادياً، العمالة، البطالة وإن أمكن البطالة الجزئيّة الظاهرة؛
- ٢- هيكل وتوزيع السكان الناشطين اقتصادياً، من أجل التوصل إلى تحليلات مفصلة وإلى بيانات مرجعيّة؛
- ٣- متوسط الكسب (الأجور)، ساعات العمل (ساعات العمل الفعلية، أو الساعات مدفوعة الأجر)، المعدلات الزمنيّة للأجور وساعات العمل العاديّة؛
- ٤- هيكل الأجور وتوزيعها؛

- ٥- تكلفة العمل؛
 - ٦- مؤشرات الأسعار الاستهلاكية؛
 - ٧- مصروفات المعيشة، مصروفات الأسرة وإن أمكن دخل الأسرة؛
 - ٨- إصابات العمل، والأمراض المهنية كلما أمكن؛
 - ٩- منازعات العمل.
- تتعهد كل دولة- مُصدِّقة على الاتفاقية- بموافاة مكتب العمل الدوليّ، في أقرب وقت ممكن، بالمعلومات المتعلقة بنشر الإحصاءات التي تم تصنيفها، وبوجه خاص:
- ١- المعلومات المرجعية المناسبة لوسيلة النشر التي استُخدمت لنشر الإحصاءات؛
 - ٢- أحدث الفترات التي تتوافر عنها مختلف أنواع الإحصاءات، وتواريخ إصدارها، والإذن بنشرها.

الفصل الثاني

تفتيش العمل

يتطلب تطبيق تشريعات العمل وجود جهاز رقابي لضمان تطبيق تلك التشريعات، بما يحقق المصلحة المشتركة لأطراف العمل كافة (الحكومة، أصحاب العمل، العمّال)، ولهذا يُعدُّ تفتيش العمل هو الجهة المسؤولة عن مراقبة تطبيق المنشآت والتزامها بأحكام تشريعات العمل الوطنيّة، وتُعدُّ هي الجهة المُعنيّة مباشرةً بتوعية العاملين وأصحاب العمل بأهمية احترام المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل، بما يصون حقوق الطرفين المقررة لهم قانوناً.

ويضمن تطبيق التشريعات العمّاليّة لأصحاب العمل قدرتهم على توفير العمل اللائق للعاملين بمنشآتهم وإعطاء الحافز لهم لأداء دورهم والقيام بمهامهم لتطوير مستويات الأداء والإنتاج، ولتقديم الرعاية للعاملين وحماية حقوقهم الواردة في تشريعات العمل، والمنسجمة مع معايير مُنظمة العمل الدوليّة.

ويُعدُّ تفتيش العمل واحداً من الوظائف الجوهرية في أي نظام لإدارة العمل، وكان - دائماً - مجالاً لوضع معايير دولية منذ أن تأسست المنظمة، وثمة إشارات مرجعية إليه في معاهدة فُرساي وفي دستور المنظمة. وإضافة إلى هاتين الوثيقتين التأسيسيتين، اعتمدت المنظمة على مر السنين العديد من الصكوك الأخرى التي تتناول هيكل نظام تفتيش العمل وأسلوب عمله، إما حصراً^{٣٤}، أو كعنصر مُهمّ في مجال الوقاية والامتثال لقوانين العمل.

وقد توجّهت عملية وضع المعايير الدوليّة في مجال تفتيش العمل، باعتماد:

- اتّفاقيّة تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)،

- اتّفاقيّة تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩).

حيث تُرسي الاتفاقيتان الأساس الذي يقوم عليه نظام تفتيش العمل. وقد تم اعتبارهما من اتّفاقيّات المنظمة التي تحظى بالأولوية؛ مما يعني أن الدول الأعضاء تُشجّع على التصديق عليهما نظراً إلى أهميتهما في سير نظام معايير العمل الدوليّة. ومنذ عهد قريب، شدّد إعلان المنظمة لعام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعيّة من أجل عولمة عادلة، بصفة خاصة على صكوك المنظمة التي تُعدُّ "فائقة الأهمية من وجهة نظر الإدارة السديدة وهي تشمل الهيكل الثلاثي وسياسة العمل وتفتيش العمل". ويُشار إلى هذه الصكوك الآن بوصفها اتّفاقيّات الإدارة السديدة، وهي تشمل الاتفاقيّتين (رقم ٨١) و (رقم ١٢٩)^{٣٥}.

المعايير الدولية لتفتيش العمل:

١- اتّفاقيّة تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)؛

٢- توصية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)؛

٣- توصية تفتيش العمل (التعدين والنقل)، ١٩٤٧ (رقم ٨٢)؛

٤- بروتوكول (١٩٩٥) لاتّفاقيّة تفتيش العمل (رقم ٨١)؛

٥- اتّفاقيّة تفتيش العمل في الزراعة، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)؛

٦- توصية تفتيش العمل في الزراعة، ١٩٦٩ (رقم ١٣٣)؛

^{٣٤} توصية تفتيش العمل (الخدمات الصحية)، ١٩١٩ (رقم ٥)، توصية تفتيش العمل، ١٩٢٣ (رقم ٢٠)، اتّفاقيّة تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)، بروتوكول عام ١٩٩٥ الملحق بالاتفاقيّة (رقم ٨١)، اتّفاقيّة تفتيش العمل في الزراعة، ١٩٦٩ (اتّفاقيّة رقم ١٣٩)، اتّفاقيّة تفتيش العمل (البخّارة)، ١٩٩٦ (رقم ١٧٨).

^{٣٥} كما سبق أن عرضنا في هذا الدليل، انظر الفصل الثاني من الباب الثالث.

أولاً: إتفاقية تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، رقم (٨١) لسنة ١٩٤٧:

وتُعد الاتفاقية رقم (٨١)، هي الدليل الأول لوظائف تفتيش العمل.

نطاق تطبيق الاتفاقية:

تغطي الاتفاقية (رقم ٨١) جميع العاملين في أماكن عمل الصناعة والتجارة، التي يُنشط فيها بمفتشي العمل تنفيذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمّال أثناء عملهم؛ باستثناء منشآت المناجم والنقل أو أجزاء منها؛ وترتك فيها مسألة تعريف أماكن العمل للقوانين الوطنية.

مهام تفتيش العمل في الاتفاقية:

- ضمان إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل وحماية العمّال أثناء قيامهم بعملهم في أماكن العمل الصناعية والتجارية؛
- تقديم المعلومات التّقنيّة والمشورة لأصحاب العمل والعمّال؛
- تعريف السلطة المختصة بجوانب النقص أو التعسّف التي لا تغطيها التشريعات القائمة.

إنفاذ الأحكام الوطنية المتعلقة بالعمل، وتشمل:

- أ) قوانين العمل، والأحكام المتعلقة بظروف العمل؛
- ب) قرارات التحكيم في منازعات العمل؛
- ج) اتّفاقيات العمل الجماعية.

إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بظروف العمل^{٣٦}:

- أ) ساعات العمل؛
- ب) الأجور؛
- ج) السلامة والصّحة المهنية؛
- د) استخدام الأطفال والشباب؛
- هـ) حظر التمييز في العمل؛
- و) المساواة في الأجر عند العمل المتساوي؛
- ز) حماية العمّال.

ضمان إنفاذ الأحكام القانونية المتعلقة بحماية العمال:

المقصود بتعبير "حماية العمّال أثناء عملهم"، تغطية المجالات التالية:

- أ) التأمينات الاجتماعية، وشروط إنهاء الخدمة؛
- ب) الحريات النقابية، والمفاوضة الجماعية.

^{٣٦} يتعلق مصطلح "ظروف العمل"، بالظروف والبيئة التي يتم فيها العمل.

ولا يجوز أن تتعارض أي واجبات تُسند إلى مُفتّشي العمل مع واجباتهم الأساسية، أو تخلُّ بسلاطهم وحيّدتهم مع أصحاب العمل والعُمال.

هذا، وقد تعرضنا للاتفاقية رقم (٨١) تفصيلاً من قبل في اتّفاقيات الإدارة السديدة^{٣٧}.

ثانياً: توصية تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، رقم (٨١) لسنة ١٩٤٧:

أحكام التوصية:

- ١- يُلزم كل شخص ينتوي فتح منشأة صناعية أو تجارية بإخطار إدارة تفتيش العمل المختصة بذلك سلفاً، إما مباشرة أو عن طريق سلطة أخرى تُعين لهذا الغرض؛
- ٢- تضع الدول ترتيبات تجيز عرض تصميمات المنشآت أو التجهيزات أو أساليب الإنتاج الجديدة على إدارة تفتيش العمل المناسب لإبداء رأيها فيما إذا كانت تراعي التشريعات المتعلقة بالسلامة والصحة، أو أنها تشكل خطراً محتملاً على سلامة وصحة العُمال؛
- ٣- يجب إخضاع تنفيذ تصميمات المنشآت أو التجهيزات أو أساليب الإنتاج الجديدة، التي تُعدّها التشريعات الوطنيّة خطرة أو ضارة بالصحة، لشرط، إدخال أيّة تعديلات عليها تقررها إدارة تفتيش العمل لضمان سلامة وصحة العُمال، مع مراعاة حق الاستئناف؛
- ٤- يتم تشجيع وضع ترتيبات للتعاون بين أصحاب العمل والعُمال، بغرض تحسين الظروف المؤثرة على سلامة وصحة العُمال. ويمكن أن تتخذ هذه الترتيبات شكل لجان السلامة أو ما يماثلها تُقام داخل كل منشأة، وتضم ممثلين عن صاحب العمل وعن العُمال؛
- ٥- يُسمح لممثلي العُمال والإدارة، وخاصة لأعضاء لجان السلامة وممثليها، بالتعاون مع موظفي إدارات تفتيش العمل، في الحدود وبالطريقة التي تقررها السلطة المختصة، بإجراء تحقيقات حول حوادث العمل أو الأمراض المهنيّة.
- ٦- يسهل التعاون بين موظفي إدارات تفتيش العمل، ومُنظّمات أصحاب العمل ومُنظّمات العُمال، عن طريق تنظيم المؤتمرات أو إقامة لجان مشتركة أو هيئات ممثلة، التي يتناقش فيها ممثلو إدارات تفتيش العمل مع ممثلي أصحاب العمل وممثلي مُنظّمات العُمال، بشأن المسائل المتعلقة بتطبيق تشريعات العمل وبسلامة وصحة العُمال؛
- ٧- تتخذ إجراءات مناسبة لضمان تلقّي أصحاب العمل والعُمال المشورة والتعليمات في مجال تشريعات العمل والمسائل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيّين، وذلك بوسائل؛ منها:
 - (أ) المحاضرات، المقابلات الإذاعيّة، الملصقات، الكُتيّبات والأفلام التي تشرح أحكام تشريعات العمل وتُقدّم طرقاً لتطبيقها، وتدابير لمنع حوادث العمل والأمراض المهنيّة؛
 - (ب) المعارض المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيّين؛
 - (ج) تعليم قواعد السلامة والصحة في العمل، في المدارس الصحيّة والفنيّة.
- ٨- لا يجوز لوظائف تفتيش العمل أن تتضمن التوفيق والتحكيم في منازعات العمل؛

^{٣٧} انظر الفصل الثاني من الباب الثالث، اتفاقيات الإدارة السديدة.

٩- تتيح التقارير السنوية التي تصدر عن إدارات تفتيش العمل، بقدر الإمكان، المعلومات المفصلة التالية:

(أ) قائمة بالتشريعات المتعلقة بنظام التفتيش؛

(ب) بيانات عن العاملين بنظام تفتيش العمل، ويشمل ذلك:

١- العدد الإجمالي للمفتّشين؛

٢- عدد المفتّشين في كل فئة من فئاتهم؛

٣- عدد المفتشات؛

٤- تفاصيل التوزيع الجغرافي لأقسام لتفتيش.

(ج) إحصاءات عن أماكن العمل الخاضعة للتفتيش، وعدد المستخدمين فيها، بما في ذلك:

١- عدد الأماكن الخاضعة للتفتيش؛

٢- متوسط عدد العاملين في هذه الأماكن، خلال السنة؛

٣- تصنيف العاملين: (رجال، نساء، شباب، أطفال)؛

(د) إحصاءات عن زيارات التفتيش؛ بما في ذلك:

١- عدد الأماكن التي تمت زيارتها؛

٢- عدد زيارات التفتيش التي تمت، (نهارًا وليلاً)؛

٣- عدد العاملين في الأماكن التي تمت زيارتها؛

٤- عدد الأماكن التي تمت زيارتها أكثر من مرة أثناء السنة؛

(هـ) إحصاءات عن المخالفات والعقوبات؛ بما في ذلك:

١- عدد المخالفات التي أُبلغت بها السلطات المختصة؛

٢- تفاصيل عن تصنيف هذه المخالفات وفقًا للأحكام القانونية الخاضعة لها؛

٣- عدد الإدانات؛

٤- تفاصيل عن طبيعة العقوبات التي وفّعتها السلطات في مختلف الحالات (غرامة، سجن... إلخ).

(و) إحصاءات عن حوادث العمل، بما في ذلك عدد الحوادث المبلّغ عنها، وتفاصيل عن تصنيف هذه

الحوادث، حسب:

١- الصناعة والمهنة؛

٢- السبب؛

٣- كونها مسببة لوفيات، أم لا.

(ز) إحصاءات عن الأمراض المهنية، بما في ذلك:

١- عدد حالات الأمراض المهنية المبلّغ عنها؛

٢- تصنيف الحالات حسب الصناعة والمهنة؛

٣- تفاصيل عن تصنيف الحالات حسب مسبباتها أو طبيعتها (طبيعة المرض، المادة أو العملية غير

الصحية التي سببته.. إلخ).

ثالثاً: توصية تفتيش العمل في منشآت التعدين والنقل، رقم (٨٢) لسنة ١٩٤٧:

وقد نتجت هذه التوصية رقم (٨٢)، لمعالجة الاستثناء الوارد في الاتفاقية رقم (٨١)، الذي يتيح للدول استثناء منشآت التعدين والنقل من تفتيش العمل.

هدف التوصية:

- ضمان اتخاذ تدابير كافية في منشآت التعدين والنقل لضمان ظروف العمل فيها وحماية العمّال أثناء تأديتهم لعملهم.

أحكام التوصية:

- على كل دولة أن تقيم نُظماً مناسبة، لتفتيش العمل على منشآت التعدين والنقل، لضمان ظروف العمل فيها وحماية العمّال أثناء تأديتهم لعملهم.

رابعاً: بروتوكول رقم (٨١) لسنة ١٩٩٥ بشأن: اتفاقية تفتيش العمل:

صدر بروتوكول، ليغطي قطاعات العمل في الخدمات، أي تلك القطاعات غير الصناعية والتجارية التي لم تخاطبها الاتفاقية رقم (٨١).

أهم أحكام بروتوكول:

- تقوم كل دولة بتوسيع نطاق أحكام الاتفاقية رقم (٨١)، ليشمل: الأنشطة في قطاع الخدمات غير التجارية، أي الأنشطة التي تُجرى في جميع مواقع العمل التي لا تُعدُّ صناعية أو تجارية في مفهوم الاتفاقية رقم (٨١).
- ويجوز لكل دولة، مُصدِّقة، أن تستثني من نطاق تطبيق البروتوكول، بإعلان ترفعه بعد التصديق عليه، وبعد التشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وتمثيلاً للعمال، لمواقع عمل الفئات التالية كلياً أو جزئياً:
 - الإدارات الحكومية الوطنية الأساسية؛
 - القوات المسلحة (المستخدمين العسكريين والمدنيين)؛
 - الشرطة وغيرها من إدارات الأمن العام؛
 - إدارات السجون، سواء العاملين أم النزلاء أثناء أدائهم للعمل.
- وينطبق على أية دولة تستفيد من إمكانية الاستثناءات المذكورة، أن تضع ما أمكن من ترتيبات لنظم تفتيش بديلة، بالنسبة لأية فئة من فئات مواقع العمل المستثناة.

خامساً: اتفاقية تفتيش العمل في الزراعة، رقم (١٢٩) لسنة ١٩٦٩:

توجب الاتفاقية رقم (١٢٩) على كل دولة - مُصدِّقة - وضع نظام لتفتيش العمل على المنشآت الزراعية التي يعمل فيها مستخدمون أو متدربون، أيًا كان نوع عقودهم أو مدتها.

نطاق تطبيق الاتفاقية:

تسري الاتفاقية رقم (١٢٩) على كل المنشآت الزراعية، وتشمل أية منشآت أو أجزاء من منشآت تعمل في: الزراعة، تربية الحيوان، الغابات، زراعة البساتين، التجهيز الأولي للمنتجات الزراعية أو أي شكل آخر من أشكال النشاط الزراعي.

وقد تعرضنا إليها تفصيلاً من قبل في اتفاقيات الإدارة السديدة^{٣٨}.

سادساً: توصية تفتيش العمل في الزراعة، رقم (١٣٣) لسنة ١٩٦٩:

تسعى التوصية إلى أن تعمل الدول بالأحكام التالية:

- ١- توسيع وظائف هيئة تفتيش العمل في الزراعة، بقدر ما تسمح به الظروف الوطنية؛
- ٢- يجوز إشراك هيئة تفتيش العمل في الزراعة، في إنفاذ الأحكام ذات الصلة بالأمر التالية:
 - (أ) تدريب العمّال؛
 - (ب) تقديم الخدمات الاجتماعية؛
 - (ت) التعاونيات؛
 - (ث) الالتحاق بالتعليم الإلزامي.
- ٣- ينبغي ألا تشمل وظائف مُفتّشي العمل في الزراعة القيام بدور الوسيط أو المحكّم في نزاعات العمل، إلا في حالات عدم وجود أية بدائل.

تفتيش العمل والتأمينات الاجتماعية:

تساعد سياسات التأمين الاجتماعيّ الدول الأعضاء والهيئات المكونة في تصميم وإصلاح وتنفيذ سياسات التأمينات الاجتماعية القائمة على المبادئ التي تتضمنها معايير العمل الدوليّة؛ ومن ثمّ يسهم في تحقيق الإدارة والتنظيم الفعّالين لهذه السياسات. وكمتابعة للمناقشة العامة التي جرت في الدورة التاسعة والثمانين لمؤتمر العمل الدوليّ في عام ٢٠٠١ بشأن التأمين الاجتماعيّ، يتم التركيز على وضع استراتيجيّات ترمي إلى توسيع نطاق التغطية الاجتماعية. ويعمل برنامج استراتيجيّات وأدوات مكافحة الاستبعاد والفقر على تعزيز ودعم استحداث أساليب لتوسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية، ويركز على فرص الحصول على الرعاية الصحيّة للعمال في الاقتصاد غير المنظم. وفي إطار الجهود المبذولة لتحقيق ظروف وبيئة العمل اللائق، يُعدّ التأمين الاجتماعيّ والسلامة والصّحة المهنيّتان من الأدوات التي تكمل بعضها بعضاً، من أجل إتاحة توسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل جميع العمّال.

^{٣٨} انظر الفصل الثاني من الباب الثالث، اتفاقيات الإدارة السديدة.

إتفاقية إعانات إصابات العمل والأمراض المهنية، رقم (١٢١) لسنة ١٩٦٤:

توضح الإتفاقية رقم (١٢١) الصلة المباشرة بين التأمين الاجتماعي والسلامة والصحة المهنيين؛ لأن هذه الإتفاقية نصت على التعويض عن إصابات العمل، كما تتضمن قائمة بالأمراض المهنية التي يتعين التعويض عنها على الصعيد الوطني.

توصية رقم (١٩٤) لسنة ٢٠٠٢ قائمة الأمراض المهنية وتسجيل حوادث العمل والأمراض المهنية والإخطار بها: تضمنت التوصية رقم (١٩٤) قائمة إضافية بالأمراض المهنية التي يمكن استكمالها من خلال آلية مبسطة جديدة، تشتمل على عقد اجتماعات ثلاثية لخبراء المنظمة ومجلس الإدارة.

^{٣١} وهي تتضمن الجدول الأول لإعانات إصابات العمل والأمراض المهنية، الذي تم تعديله في العام ١٩٨٠، وبتوصية قائمة الأمراض المهنية، ١٩٩٤ (رقم ١٩٤).

الفصل الثالث

السلامة والصحة المهنيان

يُعد الهدف الرئيسي لمنظمة العمل الدولية هو تعزيز إتاحة الفرص أمام النساء والرجال، للحصول على العمل اللائق والمنتج، في ظل ظروف من الحرية والمساواة والأمن والكرامة.

وفي إطار هذا؛ فإن حماية العمال من حالات الاعتلال والمرض والإصابة المتصلة بالعمل، على النحو الوارد في ديباجة دستور منظمة العمل الدولية، تمثل عنصراً أساسياً من عناصر أمنهم، وتشكل إحدى الأولويات العليا لمنظمة العمل الدولية.

ومنذ الدورة الأولى لمؤتمر العمل الدولي المعقودة في عام ١٩١٩، اعتمدت منظمة العمل الدولية توصية بشأن الفسفور الأبيض، ١٩١٩ (رقم ٣). وهي التوصية التي دعت أعضاء المنظمة مبكراً للتصديق على اتفاقية برن لعام ١٩٠٦، والتي تُعد واحدة من أقدم الاتفاقيات لمنظمة دولية بشأن السلامة والصحة المهنية، لحظر استعمال الفسفور الأبيض.

حيث كان الفسفور الأبيض، ومنذ منتصف القرن التاسع عشر، يُستخدم على نطاق واسع في صناعة أعواد الثقاب، ونتج عنه إصابة عمال هذه الصناعة ومعظمهم من الأطفال، بمرض "نخر الفكّ الفسفوري" المسبب للتشوهات. ومما ضاعف من وقع مآسي هذا الخطر المهني، أنه كان من الممكن تجنبها. حيث كان هناك شكل آخر من الفسفور أقل خطورة، هو الفسفور الأحمر، والذي يقوم بنفس الدور في صناعة الثقاب. ولكن وفرة الأيدي العاملة الرخيصة وعدم وجود لوائح صحية للصناعة أدت إلى بطء التحول في أنماط الإنتاج. وتطلب الأمر إلزاماً قانونياً إلى جانب اتخاذ إجراءات من أجل القضاء على المشكلة في نهاية المطاف.

يوضح هذا المثال القضايا التي لا تزال حتى اليوم في صلب أعمال منظمة العمل الدولية وفي ضرورة نموذج العمل اللائق في حماية العمال، والامتثال للمبادئ الأخلاقية والحقوق والالتزامات الواردة بمعايير العمل.

وقد تطورت السلامة والصحة المهنية، منذ مطلع القرن العشرين، وأصبحنا تشكلاً تخصصاً متعدد الجوانب. وأصبح لهذا التخصص آثاره - ليس فقط - على حياة البشر، وتنمية المنشآت، والجهود الوطنية المبذولة لزيادة الإنتاجية والتخفيف من حدة الفقر، ولكن أيضاً على البيئة البشرية. وقد أصبح تخصصاً معترفاً به بوصفه العنصر الأساسي في الجهود المبذولة لاستحداث أنماط للإنتاج والاستهلاك ذات طابع مستدام وآمن، تنقيد بالحفاظ على البيئة العالمية في وجه الضغوط المتزايدة للنمو الاقتصادي.

ولذلك؛ التقى المجتمع الدولي في "جوهانسبرج"، في أغسطس ٢٠٠٢، لوضع توافق علمي بشأن كيفية إدماج السياسات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، لتحقيق التنمية المستدامة على مستوى العالم. وجرت مناقشة مسألة السلامة والصحة المهنية، وخاصة فيما يتعلق بالمواد الكيميائية. وجرت الدعوة إلى نظم للإنتاج الأنظف، وإلى الإدارة السليمة بيئياً للمواد الكيميائية. كما جرى التسليم بالصلة القوية بين السلامة والصحة المهنية والصحة العامة، وذلك من خلال التوصية بدعم وتعزيز برامج منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية، الرامية إلى الحد من حالات الوفاة والإصابة والأمراض المهنية، وإلى تحقيق تكامل أفضل بين الصحة المهنية والصحة العامة، من أجل زيادة أوجه التضامن بينهما لتحسين المستويات الصحية عموماً.

وأنهم مُنظمة العمل الدوليَّة من خلال مبدأ الثلاثية (الحكومات وأصحاب العمل والعُمَّال) في وضع معايير دنيا في شكل اتِّفَاقِيَّات وتوصيات. ويقوم مؤتمر العمل الدوليُّ باعتماد هذه المعايير. لم تُصمِّم معايير العمل الدوليَّة لتكون بمثابة مُدونة قانونيَّة شاملة، ولكنها تشكل مجموعة من الصكوك، تشكل الاتِّفَاقِيَّات منها معاهدات مستقلة يكون إلزامها مرهوناً بالتصديق عليها، بينما تشكل التوصيات صكوكاً غير ملزمة. وحينما تقوم دولة ما بالتصديق على إحدى الاتِّفَاقِيَّات، فإنها تتعهد بتطبيق أحكام تلك الاتِّفَاقِيَّة دون غيرها. والمستفيدون الأصليون من الحقوق والواجبات الواردة في معايير مُنظمة العمل الدوليَّة، هم هؤلاء الأشخاص والكيانات الذين يشاركون في عالم العمل. ولا يُمكن لمعايير العمل، أن تحقق أثرها الفعليِّ والملموس بالنسبة للعمال ولأصحاب العمل، إلا من خلال إجراءات تقوم بها الدول لوضع معايير العمل موضع التنفيذ، وتحصر على الامتثال لتنفيذها من خلال نظام قوي للإشراف والتفتيش.

أولاً: السلامة والصحة:

يشمل نطاق تفتيش العمل العديد من المسائل الرقنيَّة، وخاصة فيما يتصل بالسلامة والصحة المهنيَّة. ولقد أصبحت مسألة السلامة والصحة في مكان العمل والوقاية من المخاطر، قضية مستديمة ومتطورة تحتاج التعامل الدائم معها ومعالجتها.

وتواجه إدارات التفتيش (السلامة والصحة المهنيَّة)، تحديات في سعيها إلى تطبيق القوانين واللوائح في بيئة عمل تتغير وتتعد كل يوم. وهو الأمر الذي بات يتطلب مواجهة هذه التحديات بأساليب متجددة ومختلفة في شتى مناطق العالم. وقد تجاوز مفتشو العمل (السلامة والصحة)، على مر السنين، نطاق دورهم التقليدي الذي كان يقتصر على حصر المخالفات ووضع التوصيات بل وفرض الغرامات، تبعاً لمداحة المخالفة. وتمكنوا، انسجاماً مع المادة ١٣ من اتِّفَاقِيَّة تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)، والمادة ١٨ من اتِّفَاقِيَّة تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)، من اتخاذ تدابير لها قوة الإنفاذ الفوري، كتعليق العمل، أو حتى إغلاق منشأة في حال خطر وشيك يتهدد سلامة أو صحة العُمَّال.

وتعتمد إدارات تفتيش العمل (السلامة والصحة) اليوم، نَحجاً أكثر استباقاً لإحاطة العُمَّال وأصحاب العمل علماً، بمسائل السلامة والصحة. خاصة وأن الطابع المتغير لمخاطر السلامة والصحة المهنيَّة وطرق الإنتاج، يؤثّر، على قدرة المفتشين في الترويج لتدابير الوقاية على نحو فعّال.

ثانياً: تعريف الصحة المهنية:

تُعرف الصحة المهنيَّة، وفقاً للتعريف الذي اعتمده اللجنة المشتركة بين مُنظمة العمل الدوليَّة ومُنظمة الصحة العالميَّة، والمعنيَّة بالصحة المهنيَّة، في دورتها الأولى (١٩٥٠)، بأنها: "تهدف إلى العمل والمحافظة على تحقيق أعلى درجة من الصحة البدنيَّة والعقليَّة، والرفاه الاجتماعيِّ للعمال في جميع المهن".

كما عرّفها رابطة الصحة المهنيَّة الدوليَّة، بأنها:

^{٤٠} سبق التعرض للاتفاقيتين بتفصيل في الفصل الثاني من الباب الثالث في هذا الدليل.

"علم التنبؤ بالمخاطر التي تنشأ في مكان العمل أو تصدر عنه، والتي يمكن أن تضر بصحة ورفاه العُمَّال، وبالتعرف على هذه المخاطر، وتقييمها، ومكافحتها. ويؤخذ في الاعتبار أيضًا الأثر المحتمل لهذه المخاطر على المجتمعات المحليّة المحيطة بمكان العمل وعلى البيئة عُمومًا".

ثالثًا: مستويات حوادث العمل والأمراض المهنية:

رغم صعوبة جمع بيانات حوادث العمل والأمراض المهنية، بصورة دقيقة وشاملة على مستوى العالم، فإنه من الممكن الاستناد إلى تقديرات وتوقعات تستند إلى البيانات المتوافرة الموثوقة، لتوفير صورة عن حجم المشكلات المطروحة. ومن ذلك ما طرحه تقرير صدر عن مُنظّمة العَمَل الدَّولِيَّة^{١١}، قُدرت فيه حالات الوفاة المهنية بمليوني حالة سنويًا، مع التأكيد على أن مستويات الحوادث والأمراض المهنية آخذة في الازدياد باستمرار في البُلدان النامية على وجه الخصوص.

وتُقدر النسبة الإجماليّة السنويّة للحوادث المميّنة وغير المميّنة بقرابة ٢٧٠ مليون حادثة. وهناك نحو ١٦٠ مليون عامل يعانون الأمراض المتصلة بالعمل، تعاني نسبة الثلثين منهم أمراضًا تسبب فقدان أربعة أيام عمل أو أكثر.

وتأتي الإصابات المهنية المميّنة الناجمة عن حوادث العمل في المرتبة الثالثة كسبب رئيس لحالات الوفيات المتصلة بالعمل، بعد أمراض السرطان وأمراض الدورة الدموية المتصلة بالعمل. ومما يضاعف من أثر الإصابات المهنية المميّنة هو أنها عادة ما تحدث للعمال (الشباب) الذين لا تزال أمامهم فرص ممكنة لمستقبل وظيفي طويل الأمد؛ مما ينجم عنه ليس فقط خسائر في الأرواح ولكن أيضًا خسائر في سنوات العمل المنتظرة. وذلك على عكس، كُليًا من أمراض السرطان وأمراض الدورة الدموية المتصلة بالعمل، فتميل إلى الحدوث في وقت متأخر من الحياة العمليّة، وكثيرًا ما تحدث بعد التقاعد.

ومع أن السبب الرئيسي لبعض حالات الوفيات نتيجة لهذه الأمراض قد يكون متصلًا بالعمل، فإن هناك عوامل أخرى يصعب تحديدها أو استبعادها قد تُسهم أيضًا في معدل الوفيات. إلا أن جميع الحوادث المهنية تنتج عن عوامل يمكن تجنبها من خلال تطبيق تدابير سلامة مهنية معروفة. بدليل استمرار انخفاض معدلات الحوادث في البُلدان الصناعية الأكثر تقدّمًا. ولذلك فإن تطبيق استراتيجيات الوقاية يؤدي إلى تحقيق مزايا بشريّة واقتصاديّة كبيرة.

ويبين تقرير مُنظّمة العَمَل الدَّولِيَّة المشار إليه، والبيانات المتاحة من مُنظّمة الصِّحَّة العَالَمِيَّة^{١٢}، أن المعدلات الإجمالية للأمراض المهنية تتجه ببطء نحو الانخفاض في معظم البُلدان الصناعية، لكنها ثابتة أو تزداد في البُلدان النامية.

فبالنسبة للاتحاد الأوروبي، مثلًا، فإنه على رغم انخفاض عدد الحوادث المهنية بنحو ١٠% خلال الفترة ما بين ١٩٩٤ و ١٩٩٨، فلا تزال آخر هذه المستويات (١٩٩٩) تقف عند ٥٥٠٠ حالة وفاة، و٤,٨ مليون من الحوادث التي ينجم عنها منع المصابين عن العمل لـ ٣ أيام أو أكثر.

وفي اليابان، انخفض العدد الإجمالي للإصابات المهنية المميّنة من ٥٢٦٩ حالة في عام ١٩٧٣ إلى ١٧٩٠ حالة في عام ٢٠٠١. وتبين البيانات الواردة من اليابان لعام ١٩٩٦، أن أكثر الصناعات خطورة هي: صناعة البناء والصناعة التحويليّة والنقل البريّ للبضائع، وهي التي حدثت فيها نحو ٦٠% من جميع الوفيات والإصابات.

^{١١} مكتب العمل الدولي، العمل اللائق، العمل المأمون (جنيف)، تقرير تمهيدي مقدم إلى المؤتمر العالمي السادس عشر بشأن السلامة والصحة في العمل، فيينا، ٢٦ / ٣١ مايو ٢٠٠٢.

^{١٢} منظمة الصحة العالمية: تقرير الصحة العالمية لعام ٢٠٠٢.

وتشير بيانات مكتب إحصاءات العمل بالولايات المتحدة الأمريكية للفترة ١٩٩٢ - ٢٠٠٠، إلى انخفاض عدد الإصابات المهنية المميتة من ٦٢١٧ إلى ٥٩١٥، في حين ارتفع عدد الوفيات في قطاع التشييد من ٩٦٣ إلى ١١٨٢ مُتَوَفِّيًّا للفترة نفسها.

وفي حين بلغ عدد الوفيات بين كل العُمَّال في العالم قُرابةً مليوني شخص كل عام. ويُقدر أنه لكل حالة وفاة، تحصل ٥٠٠ إلى ٢٠٠٠ إصابة مرتبطة بالعمل. فإن معدلات وفيات وإصابات العمل مرتفعة عن ذلك في منطقة الشرق الأوسط، حيث بلغت حالات الوفاة ١٩٠٠٠، وحالات الإصابات المرتبطة بالعمل أكثر من ١٤ مليون حالة في كل عام. وفي مناطق أخرى مثل أميركا اللاتينية ومنطقة الكاريبي، يوجد قُرابةً ٣٠ ألف حالة وفاة مقابل ٢٣ مليون حالة إصابات عمل في العام الواحد^{٤٢}. ويُلاحظ أن معدلات الوفيات لا تتلاءم مع الأوضاع الاقتصادية للبلدان، حيث تتخطى معدلات الوفيات الناتجة عن العمل في بعض بلدان الشرق الأوسط معدلات البلدان الصناعية بأربعة أضعاف^{٤٣}.

والمؤكد أنه من الممكن تفادي أغلب حوادث العمل عبر "وقاية سليمة تدعمها ممارسات ملائمة للتفتيش، والتقارير، وترشدها اتِّفَاقِيَّاتٌ مُنظَّمة العمل الدَّوْلِيَّة".

وتُعد التكاليف الاقتصادية الناتجة عن حوادث العمل والأمراض المهنية تكاليف بالغة الضخامة على مستوى المنشآت وعلى المستوى الوطني والعالمي. حيث تُقدر الخسائر الناجمة عن التعويضات، وفقد أيام العمل، وانقطاع الإنتاج، والتأهيل وإعادة التدريب، والمصروفات الطبية، وما إلى ذلك، قُرابةً ٤% من إجمالي الناتج العالمي وربما أكثر. وتبلغ التقديرات الإجمالية لنفقات التعويضات بالنسبة لمجموعة بلدان مُنظَّمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ١٢٢ مليار دولار في عام ١٩٩٧ فقط، مع فقدان ٥٠٠ مليون يوم عمل نتيجة للحوادث أو المشكلات الصحية. وإذا ما أخذنا في الاعتبار الخسائر في الممتلكات الناجمة عن الحوادث، وخاصة الحوادث الصناعية الكبرى، فإن الدراسات التي أُجريت مؤخرًا تشير إلى أن الخسائر المؤمن عليها تقع في حُدود خمسة مليار دولار سنويًا، آخذة في الازدياد. بينما بلغت الخسائر المؤمن عليها في عام ١٩٧٠، قُرابةً مليار دولار. وهي لا تجمع بيانات شاملة عن الخسائر العالمية، بل تقتصر الأرقام المذكورة على الأحداث ذات الطابع الحاد والمكثف. ولا تتضمن الخسائر غير المؤمن عليها، والخسائر المؤجلة المرتبطة بالأحداث الحادة، والأثر البيئي، والخسائر الناجمة عن التلوث الصناعي المزمن.

ورغم ما حدث من تقدم بطيء في كثير من البلدان، فإن الحوادث والأمراض المهنية، والحوادث الكبرى، لا تزال كثيرة الحدوث، ولا تزال تكلفتها كبيرة من حيث المعاناة الإنسانية والأعباء الاقتصادية. ولا تزال هناك بلدان لا تتوفر فيها نظم فعّالة لتسجيل حوادث العمل والأمراض المتصلة بها والإخطار بحدوثها. وهو الأمر الذي يؤكد على الحاجة الشديدة إلى مزيد من الإحصاءات الشاملة والموثوق بها في هذا المجال، والذي دفع مُنظَّمة العمل الدَّوْلِيَّة إلى اعتماد بروتوكول للاتِّفَاقِيَّة (رقم ١٥٥) الذي يتعلق بتسجيل الحوادث والأمراض المهنية والإخطار بها، وبقائمة مُنظَّمة العمل الدَّوْلِيَّة للأمراض المهنية.

^{٤٢} المصدر السابق.

^{٤٣} المصدر السابق.

ووفقاً لمنظمة العمل الدولية، فإن الفقر لا يسمح بتجنب حوادث العمل والأمراض المهنية بشكل مناسب؛ بل يؤثر على العمال وأصحاب العمل وكامل بيئة العمل بشكل كبير، فصحة العامل المتدهورة تؤثر سلباً على إنتاجيته. وعلى العكس، تسمح الصحة والسلامة المهنية الجيدة بتحسين الإنتاجية على مستوى المنشأة وعلى المستوى الوطني^{٤٥}.

رابعاً: معايير السلامة والصحة المهنية:

تتضمن أدوات منظمة العمل الدولية في مجال السلامة والصحة المهنية، نحو ٤٥ إتفاقية وتوصية^{٤٦}. ورغم أن بعض هذه الصكوك أصبح غير مستخدم، فإن استعراضاً لتطور معايير منظمة العمل الدولية على مر الزمن، كشف عن أن المعايير الراهنة للمنظمة، تعبر عن العديد من التطورات المتوازية والتي يكمل بعضها بعضاً والتي ما زالت جارية بالفعل.

وإن كان نطاق وشمول أحكام السلامة والصحة المهنية، قد تطور من التركيز على السلامة الصناعية إلى السلامة والصحة في مكان العمل، وإلى تكييف بيئة العمل لتناسب العامل، ومن الحماية إلى الوقاية وتقييم المخاطر. ومن الواضح أن معايير السلامة والصحة المهنية الحديثة، لا تعكس فقط المسؤوليات الجماعية إزاء السلامة في مكان العمل، لكنها تعكس - أيضاً - أدوار كلٍ من أصحاب العمل والعمال وممثليهم، والمسؤوليات الواقعة على كلٍ منهم، والتعاون فيما بينهم.

ويتمثل أحدث وأهم تغيير طرأ في هذا المجال في وضع مفاهيم شاملة لعدة قطاعات من قبيل "ثقافة العمل أو ثقافة السلامة"، وإنعاش "أخلاقيات العمل"، والقيام، منذ عهد قريب، بوضع "نظم الإدارة النوعية"، والانتقال من القواعد التقنيّة إلى النهج القائمة على النظم، والتي تتطلب أطر عمل إدارية تعمل على أكمل وجه.

وتعالج معظم الصكوك التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في هذا المجال، المشكلات التقنيّة المتعلقة بطرق الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية. وقد أخذت هذه الصكوك في عين الاعتبار التطورات التكنولوجية والعلمية؛ وكذلك تطور الممارسات التنظيمية للعمل داخل المنشآت، وتتضمن أحكامها التزامات ملزمة وبالغة الدقة.

اعتمد مؤتمر العمل الدولي، في عام ١٩٧٥، قراراً، دعا إلى وضع سياسات وطنية وسياسات على مستوى المنشآت. وكانت تلك هي أول خطوة في التحول صوب نهج للسلامة والصحة المهنية يقوم على "الإدارة"، وهو تحول ملحوظ في الاتفاقيات التي اعتمدت منذ اتخاذ ذلك القرار، في ما تتضمنه تلك الاتفاقيات من تأكيد على مسؤوليات صاحب العمل وحقوق وواجبات العمال.

وقد تناول الجزء الرابع من الاتفاقية (رقم ١٥٥) العمل على مستوى المنشأة. كما كانت هذه المسؤوليات موضوع أجزاء مستقلة من الاتفاقيات (أرقام ١٧٠، ١٧٤، ١٧٦). وكان الهدف هو وضع مسؤولية إدارة نظام السلامة والصحة المهنية على عاتق أصحاب العمل والعمال بغية إمكانية تكييف السياسات بصورة أفضل وفقاً لأوضاع المنشأة. وبغية معالجة التطبيق المتزايد لمبادئ الإدارة على السلامة والصحة المهنية والطلب المتزايد على المعايير في هذا المجال، اعتمدت منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٠١ المبادئ التوجيهية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنية.

وتتمتع بعض اتفاقيات السلامة والصحة المهنية هذه بأهمية خاصة؛ مثل:

^{٤٥} منظمة العمل الدولية. أماكن عمل آمنة وصحية: جعل العمل اللائق واقعاً حقيقياً. مكتب العمل الدولي، جنيف، ٢٠٠٧.

^{٤٦} مرفق قائمة بها في ملاحق الدليل.

- اتِّفَاقِيَّةُ حِمَايَةِ العُمَّالِ مِنَ المَخاطِرِ المِهْنِيَّةِ الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل, (رقم ١٤٨)؛
- اتِّفَاقِيَّةُ السَّلَامَةِ والصِّحَّةِ المِهْنِيَّةِ وبيئة العمل (رقم ١٥٥)؛
- اتِّفَاقِيَّةُ خِدْمَاتِ الصِّحَّةِ المِهْنِيَّةِ (رقم ١٦١)؛
- اتِّفَاقِيَّةُ السَّلَامَةِ والصِّحَّةِ في البناء (رقم ١٦٧)؛
- اتِّفَاقِيَّةُ السَّلَامَةِ في استعمال المواد الكيميائية (رقم ١٧٠)؛
- اتِّفَاقِيَّةُ مَنعِ الحَوَادِثِ الصَّنَاعِيَّةِ الكَبْرَى (رقم ١٧٤)؛
- اتِّفَاقِيَّةُ الإِطَارِ التَّرْوِجِيِّ للسَّلَامَةِ والصِّحَّةِ المِهْنِيَّةَيْنِ، (رقم ١٨٧).

١- إتفاقية رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧٧ بشأن: حماية العُمَّال من المخاطر المِهْنِيَّةِ الناجمة عن تلوُّثِ الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل:

بعد أن أشار المؤتمر العام لمنظمة العمل الدَّوْلِيَّةِ في دورته رقم (٦٣) في الأول من يونيه ١٩٧٧، إلى نصوص اتِّفَاقِيَّاتٍ وتوصيات العمل الدَّوْلِيَّةِ وثيقة الصلة بحماية العُمَّال من المخاطر المِهْنِيَّةِ في بيئة العمل، قرر اعتماد اتِّفَاقِيَّةٍ خاصة بمخاطر بيئة العمل الناتجة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات.

نطاق تطبيق الاتفاقية:

تنطبق اتِّفَاقِيَّةُ حِمَايَةِ العُمَّالِ مِنَ المَخاطِرِ المِهْنِيَّةِ الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل, ١٩٧٧، (رقم ١٤٨)، على جميع فروع النشاط الاقتصادي.

- يجوز للدول المصدِّقة أن تستثني فُرُوعًا معينة من النشاط الاقتصادي، تنشأ بشأنها مُشكلات خاصة جوهرية، على ألا يتم ذلك إلا بعد التشاور مع المِنْظَمَاتِ الممثلة لأصحاب العمل والعمال، وأن توضح هذه المنشآت وأسباب استثنائها في التقرير الأول عن تطبيق الاتِّفَاقِيَّةِ، وعلى أن توضح في التقارير اللاحقة أوضاع تشريعاتها وممارستها الوُطْنِيَّةِ بشأن هذه الفروع المستثناة، ومدى التقدم الذي تحرزه في التقدم نحو تعميم التنفيذ على كل المنشآت؛

- يجوز للدول المصدِّقة أن تقبل الالتزامات التي تخصُّ أي فرع من فروع الحماية من المخاطر منفصلاً عن الأخرى:

- تلوث الهواء؛
- الضوضاء؛
- الاهتزازات.

تعريف الاتِّفَاقِيَّةِ:

- ١- تلوث الهواء: كل تلوث للهواء بمواد أيًّا كانت طبيعتها، تضر بالصِّحَّةِ.
- ٢- ضوضاء: كل صوت يمكن أن يؤدي إلى ضعف في السمع أو يكون ضارًّا بالصِّحَّةِ.

٣- اهتزاز: كل اهتزاز ينتقل إلى جسم الإنسان عن طريق أجسام صلبة ويكون ضارًا بالصحة، أو يشكل أي خطر من نوع آخر.

الأحكام العامة للاتفاقية:

١. يجب أن تُصنَّ التشريعات الوطنيَّة للدول المصدِّقة على اتخاذ تدابير من أجل:
٢. الوقاية من المخاطر الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل؛
٣. السيطرة عليها؛
٤. حماية العمَّال منها؛
٥. ويجوز في ذلك اعتماد أحكام تتعلق بتنفيذ التدابير المشار إليها عمليًّا، عن طريق وضع معايير تقنيَّة، ومدوَّونات للممارسة، وطرق أخرى مناسبة؛
٦. على السلطات المختصة التشاور مع المنظَّمات الممثلة لأصحاب العمل والعمَّال عند وضع وتنفيذ هذه الأحكام، كما يجب أن يُتاح لممثلي أصحاب العمل والعمَّال في المنشأة مرافقة المفتشِّين الذين يُشرفون على تنفيذ هذه الأحكام؛
٧. يقع على عاتق أصحاب العمل مسئولية تطبيق تدابير تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية؛
٨. على العمَّال الاستجابة لطلب الالتزام بإجراءات السلامة، المتعلقة بالوقاية من الأخطار المهنيَّة الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات، ويُتاح للعمال وممثليهم:
 - تقديم المقترحات؛
 - الحصول على المعلومات؛
 - اللجوء للأجهزة، لتأمين حمايتهم من مخاطر تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات.
٩. تلتزم السلطة المختصة بوضع معايير تحديد مستويات التعرض لمخاطر تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل؛
١٠. يجب السعي لأن تخلو بيئة العمل - ما أمكن ذلك - من أية مخاطر في بيئة العمل، وأن يُراعى ذلك عند تصميم وتركيب المنشآت أو العمليات الجديدة، أو من خلال اتخاذ تدابير تكميلية تنظيمية للمنشآت والعمليات القائمة؛
١١. على صاحب العمل توفير معدات مناسبة للحماية الشخصيَّة للعمال، والعمل على صيانتها؛
١٢. يجب مراجعة الأحوال الصحيَّة للعمال المتعرضين أو المحتمل تعرضهم لمخاطر بيئة العمل، بالشروط والظروف التي تحددها السلطات المختصة، وأن يتضمن ذلك فحصًا طبيًّا قبل الالتحاق بالعمل، وفحصًا طبيًّا دورية طوال مدة الالتحاق بالعمل؛
١٣. تحدد السلطات المختصة: المعايير والإجراءات اللازمة لحماية العمَّال وتتابع وتراقب الالتزام بها، وتزود المعنيِّين بصورة كافية ومناسبة ب:

- أ) معلومات عن المخاطر المهنيَّة الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات؛
- ب) توجيهات بشأن التدابير المتاحة لتجنب هذه المخاطر والسيطرة عليها.

١٤. كما يجب:

- (أ) تشجيع البحوث في مجال الوقاية من المخاطر المهنية الناتجة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات؛
- (ب) إلزام أصحاب العمل بتعيين شخص مختص (أو جهة)؛ لمعالجة المسائل المتعلقة بالوقاية من المخاطر المهنية الناتجة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات؛
- (ج) أن تتخذ الدولة من خلال التشريعات والسياسات:
- ما يلزم من تدابير حماية مناسبة، واعتماد عقوبات على مخالفة تلك التدابير؛
 - توفير خدمات تفتيش كافية ومناسبة للإشراف على تطبيق تلك التدابير.

٢- إتفاقية السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١:

مثّلت إتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)، انطلاقة جديدة تناولت بصورة شاملة مسألتي السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل.

وهي التي نصّت على صياغة وتنفيذ سياسات وطنية واستعراضها بصورة دورية، بهدف: "الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه، والحدّ من أسباب المخاطر التي تنطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حدّ ممكن ومعقول".

نطاق تطبيق الاتفاقية:

تُطبق الإتفاقية (رقم ١٥٥) على كل فروع النشاط الاقتصادي، وعلى جميع العمّال في هذه الفروع، ومنهم موظفو الخدمة العامة؛ مع السماح ببعض الاستثناءات لفروع أنشطة اقتصادية؛ مثل: الملاحة البحرية وصيد الأسماك.

أهداف الاتفاقية:

تطلب الإتفاقية (رقم ١٥٥) من الدول الأعضاء صياغة وتنفيذ سياسة وطنية متّسقة، على ضوء ظروفها الوطنيّة، وبالتشاور مع المنظّمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمّال، بشأن السلامة والصحة المهنية وبيئة العمل ومراجعتها دورياً.

وتهدف من هذه السياسة الوقاية من الحوادث، والأضرار الصحيّة الناتجة عن العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه، والحدّ من أسباب المخاطر التي تنطوي عليها بيئة العمل إلى أقصى حدّ ممكن ومعقول.

وتلزم الإتفاقية الدول، بما يلي :

- وضع برامج استراتيجية وطنية في مجال السلامة والصحة المهنية؛
 - وضع نظام اعتراف بالحالات والمشكلات في مجال السلامة والصحة المهنية؛
 - وضع نظام للتفتيش وإنفاذ أحكام السلامة والصحة المهنية.
- وتضع في اعتبارها ويقدر مساهماتها بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، ما يلي:
- العناصر المادية للعمل (أماكن العمل، بيئته، أدواته، المواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية، طرق العمل)؛
 - العلاقات بين عناصر العمل (مادية وعمال ومشرفين)؛

- تكيف الآلات والمعدات وأوقات وتنظيم وطرق العمل، ووفقًا لقدرات العمّال؛
 - تدريب ومكافأة وتحفيز الأشخاص المعنّين بالسلامة والصّحة؛
 - الاتصال والتعاون من مستوى المنشأة حتى المستوى الوطني؛
 - حماية العمّال وممثليهم من أية معاقبة بسبب حمايتهم للسلامة والصّحة؛
 - تحديد مسؤوليات كلّ من السلطات وأصحاب العمل والعمّال وغيرهم بشأن السلامة.
- وقد تضمّنت الاتّفاقية رقم (١٥٥) أحكامًا عامة لوضع برامج لخلق ثقافة تُعنى بالسلامة عن طريق التعليم والتدريب، وبشأن معدات الوقاية الشخصية (التي يوفرها أصحاب العمل "عند الاقتضاء").
- وألزمت أصحاب العمل بتقديم الملابس والمعدات الواقية، وأن يضمنوا بالقدر المعقول والمستطاع حُلُوّ بيئة العمل، والآلات، والمعدات، وطرائق العمل، والمواد، إلخ.. الخاضعة لإشرافهم، من أيّة مخاطر على سلامة وصحة العمّال.
- وعلى أن يتعاون العمّال وممثلوهم في المؤسسة، مع صاحب عملهم في إنجاز الواجبات التي تقع عليه.
- وعلى حماية العمّال وممثليهم، من أية عواقب، عندما يقومون بما يحمي سلامتهم وصحتهم، أو انسحابهم من أماكن عمل، يعتقدون ولأسباب معقولة أنّها تشكّل خطرًا وشيكًا وشديدًا على حياتهم أو صحتهم، على أن يُبلّغوا عن هذا فورًا.
- ثمّ أحالت إلى توصية السلامة والصّحة المهنيّين، ١٩٨١ رقم (١٦٤)، الأحكام الأكثر تفصيلًا. حيث أشارت فيها إلى إنشاء هيئة تسيق ثلاثية وطنية تُعنى بمسائل السلامة والصّحة المهنيّين، ولأحكام عن حق العمّال في المشاركة، وإلى التأمين على إصابات العمّال، ونظم الإعانات الاجتماعية، ومسألة التصنيف ووضع البطاقات.
- وإن كانت الاتّفاقية رقم (١٥٥) لم توفر أية تفاصيل تتعلق بتوفير الخدمات الصحية المهنية، أو بنظم التدريب والتثقيف في مجال السلامة والصّحة المهنيّين، أو بشبكة خدمات للسلامة والصّحة المهنيّين على المستوى الوطني، فقد تمّ تنظيمها بشكل مستقل في اتّفاقية خدمات الصّحة المهنية، رقم (١٦١) لسنة ١٩٨٥.

٣- اتّفاقية خدمات الصّحة المهنية، رقم (١٦١) لسنة ١٩٨٥:

أشارت الاتّفاقية رقم (١٦١)، إلى أن حماية العامل من الاعتلال الصحيّ والأمراض والإصابات الناتجة عن عمله، هي إحدى أهم المهام المُنوط بمُنظمة العمل الدُولية بموجب دستورها القيام بها؛ كما أشارت إلى اتّفاقيات وتوصيات متصلة بموضوعها؛ مثل:

- توصية حماية صحة العمّال في أماكن العمل، رقم (٩٧) لسنة ١٩٥٣؛
- توصية الصّحة المهنية في أماكن العمل، رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩؛
- اتّفاقية توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمّال في المؤسسات، رقم (١٣٥) لسنة ١٩٧١؛
- اتّفاقية السلامة والصّحة المهنيّين وبيئة العمل، رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١.

تعريف الاتّفاقية:

- خدمات الصّحة المهنية: تعني الإدارة التي يُعهد إليها بوظائف وقائية، وبمسؤولية إسداء المشورة لصاحب العمل وللعمال وممثليهم في المؤسسات، بشأن:
- ١- مقتضيات وحماية بيئة عمل مأمونة وصحية، تيسّر التمتع بصحة بدنيّة ونفسية مُتلى في علاقتها بالعمل؛

- ٢- تكييف العمل مع قدرات العُمَّال في ضوء حالتهم الصحية البدنية والنفسيّة.
- ممثِّلو العُمَّال في المؤسسة: الأشخاص الذين يُعترف لهم بهذه الصّفة، بموجب التشريعات أو الممارسات الوطنيّة.

أحكام الاتفاقية:

- تضع كل دولة، في ضوء ظروفها، وبالتشاور مع أكثر المنظّمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، سياسةً وطنيّةً متّسقة لخدمات الصّحّة المهنيّة، وتنفذ هذه السياسة وتسترخصها دَورياً؛
- تتعهد كل دولة بأن تقيم، تدريجيّاً، أفساناً للصّحة المهنيّة لجميع العُمَّال، بمن فيهم العاملون في القطاع العام، وأعضاء التعاونيات الإنتاجيّة، وفي جميع فروع الأنشطة الاقتصاديّة، وفي جميع المؤسسات، ويجب أن تكون الترتيبات المتّخذة لهذا الغرض كافية ومناسبة لمواجهة هذه المخاطر؛
- دون الإخلال بمسئولية كل صاحب عمل عن سلامة وصحة مستخدميه، ومع مراعاة ضرورة مشاركة العُمَّال في مسائل السلامة والصّحّة المهنيّين، تُسند إلى إدارات الصّحّة المهنيّة الوظائف التالية، وخاصة ما يكون منها ملائمًا للمخاطر المهنيّة في المؤسسات:
- ١- تحديد وتقييم المخاطر التي تهدد الصّحّة في مواقع العمل؛
 - ٢- مراقبة عوامل بيئة العمل، وممارسات العمل، التي يمكن أن تؤثر على صحة العُمَّال، بما في ذلك الإنشاءات الصحيّة والمقاصف وأماكن الإقامة، وخاصة عندما يكون صاحب العمل هو الذي يقدمها؛
 - ٣- إسداء النصح بشأن تخطيط العمل وتنظيمه، بما في ذلك تصميم مواقع العمل واختيار وصيانة وحالة الآلات وغيرها من المعدات والمواد المستخدمة في العمل؛
 - ٤- المشاركة في وضع برامج لتحسين ممارسات العمل وكذلك في اختيار وتقييم المعدات الجديدة، من ناحية تأثيرها على الصّحّة؛
 - ٥- إسداء النصح بشأن السلامة والصّحّة المهنيّين، والقواعد الصحيّة، والأرغونومية^{٤٧}، ومعدات الوقاية الفرديّة والجماعيّة؛
 - ٦- ملاحظة صحة العُمَّال في علاقتها بالعمل؛
 - ٧- تشجيع تكييف العمل مع قدرات العامل؛
 - ٨- المساهمة في تدابير التأهيل المهني؛
 - ٩- التعاون في نشر المعلومات، وفي التدريب والتثقيف في مجالات الصّحّة المهنيّة، والقواعد الصحيّة والأرغونوميّة؛
 - ١٠- تنظيم الإسعافات الأوّليّة، وعلاج الحالات الطارئة؛
 - ١١- الاشتراك في تحليل أسباب حوادث العمل، والأمراض المهنيّة؛

^{٤٧} الأرغونومية: هي علم تنظيم العمل، وتعرف أحياناً بأنها "دراسة علمية للإنسان في بيئة عمله"؛ أي بكل ما يحيط به من ظروف (أصوات - ضوضاء - ضوء - حرارة - تهوية -.. إلخ) ومن أدوات وآلات وأساليب عمل.

- تتخذ تدابير لإقامة إدارات الصِّحَّة المهنيَّة بموجب:
 - ١) القوانين أو اللوائح؛
 - ٢) اتِّفَاقِيَّاتِ العمل الجماعيَّة، أو بطريقة أخرى يتفق عليها صاحب العمل والعُمَّال؛
 - ٣) أو بأية طريقة أخرى، تقرُّها السلطة المختصة، بعد التشاور مع المنظَّمات الممثلة لأصحاب العمل والعُمَّال المعنَّيين.
- يجوز تنظيم إدارات الصِّحَّة المهنيَّة، على شكل إدارة لكل مؤسسة بذاتها، أو إدارة مشتركة لعدد من المؤسسات، تبعًا للظروف؛
- يجوز أن تقام إدارات الصِّحَّة المهنيَّة، بما يتفق مع الممارسات الوطَّنيَّة، من قبيل:
 - ١- المؤسسات، أو مجموعة من المؤسسات المعنَّية؛
 - ٢- السلطات العامة، أو الدوائر المعنَّية؛
 - ٣- مؤسسات الضمان (التأمينات) الاجتماعيَّة؛
 - ٤- أية هيئات أخرى ترخِّص لها السلطة المختصة؛
 - ٥- مجموعة مؤلَّفة من الجهات المذكورة أعلاه.
- على صاحب العمل والعُمَّال وممثليهم أن يتعاونوا، ويشتركوا على قدم المساواة في تنفيذ التدابير التنظيميَّة، وغيرها من التدابير، المتعلقة بإدارات الصِّحَّة المهنيَّة؛
- تكون إدارات الصِّحَّة المهنيَّة، متعددة الاختصاصات، وبما يتفق مع التشريعات الوطَّنيَّة؛
- تنفذ إدارات الصِّحَّة المهنيَّة وظائفها، بالتعاون مع الإدارات الأخرى في المؤسسة؛
- تتخذ تدابير لضمان التنسيق والتعاون بين إدارات الصِّحَّة المهنيَّة، وغيرها من الإدارات الأخرى المعنَّية بتقديم الخدمات الصحيَّة؛
- يتمتع العاملون الذين يقدمون خدمات الصِّحَّة المهنيَّة باستقلال مهني تام عن أصحاب العمل، والعُمَّال وممثليهم، من حيث الوظائف المنوطة بهم القيام بها؛
- تحدد السلطة المختصة المؤهلات التي يجب أن تتوفر في مقدِّمي خدمات الصِّحَّة المهنيَّة؛
- لا ترتب ملاحظة صحة العُمَّال وعلاقتها بالعمل، أي انتقاص من كسب العُمَّال ودخولهم، وتكون مجانية تمامًا، وتجرى أثناء ساعات العمل، ما أمكن ذلك؛
- يجب إخطار جميع العُمَّال بالمخاطر الصحيَّة التي ينطوي عليها عملهم؛
- تبلغ إدارات الصِّحَّة المهنيَّة بأية عوامل يُشتبه في أنها قد تؤثر على صحة العُمَّال؛
- تبلغ إدارات الصِّحَّة المهنيَّة بما يحدث من اعتلالات صحية بين العُمَّال، وبأي تعيُّب عن العمل لأسباب صحية.

٤- اتِّفَاقِيَّة السلامة والصِّحَّة المهنيَّتين في البناء، رقم (١٦٧) لسنة ١٩٨٨:

وأشارت الاتِّفَاقِيَّة رقم (١٦٧)، إلى اتِّفَاقِيَّات وتوصيات العمل الدَّوليَّة المتصلة بموضوع السلامة والصِّحَّة والبناء؛ وهي:

- اتِّفَاقِيَّة أحكام السلامة في أعمال البناء، رقم (٦٢) لسنة ١٩٣٧، وتوصيتها رقم (٥٣)؛
- توصية التعاون في مجال الوقاية من الحوادث في صناعة البناء؛ لسنة ١٩٣٧ رقم (٥٥)؛

- اتِّفَاقِيَّةُ حماية العمل من الإشعاعات المؤيَّنة، رقم (١١٥) لسنة ١٩٦٠، وتوصيتها؛
- اتِّفَاقِيَّةُ الوقاية من الآلات، رقم (١١٩) لسنة ١٩٦٣، وتوصيتها؛
- اتِّفَاقِيَّةُ الحد الأقصى للأثقال التي يُسمح لعامل واحد بحملها، رقم (١٢٧) لسنة ١٩٦٧، وتوصيتها؛
- اتِّفَاقِيَّةُ السرطان المهني رقم (١٣٩) لسنة ١٩٧٤، وتوصيتها؛
- اتِّفَاقِيَّةُ حماية العُمَّال من المخاطر المهنيَّة الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧٧، وتوصيتها؛
- اتِّفَاقِيَّةُ السلامة والصِّحَّةُ المهنيَّتين وبيئة العمل رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١، وتوصيتها؛
- اتِّفَاقِيَّةُ خدمات الصِّحَّةُ المهنيَّة رقم (١٦١) لسنة ١٩٨٥، وتوصيتها؛
- اتِّفَاقِيَّةُ السلامة في استخدام الحرير الصخري رقم (١٦٢) لسنة ١٩٨٦، وتوصيتها؛
- قائمة الأمراض المهنيَّة، المرفقة باتِّفَاقِيَّةِ الإعانات في حالة إصابات العمل رقم (١٢١) لسنة ١٩٦٤، بصيغتها المعدَّلة في ١٩٨٠.

نطاق تطبيق الاتفاقية:

تنطبق الاتِّفَاقِيَّةُ رقم (١٦٧) على:

- ١- جميع أنشطة البناء، على أشغال البناء والهندسة المدنيَّة، والفك والتركيب، وأي نشاط أو عمل أو عمليَّة نقل تُجرى في أي موقع بناء، ابتداءً من تحضير الموقع إلى نهاية المشروع؛
- ٢- العاملين لحسابهم الخاص وُفقًا لما تحدده التشريعات الوطنيَّة؛
- ٣- يجوز لأية دولة - بعد التشاور مع أكثر المنظَّمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعُمَّال المعنيين، استثناء فروع معينة من النشاط الاقتصادي، أو أية مؤسسات تنشأ بشأنها مُشكلات أساسية خاصة، شريطة الحفاظ على ظروف عمل مأمونة وصحيَّة فيها.

تعريف الاتفاقية:

- يغطي مصطلح البناء:
 - ١- أعمال البناء: تغطي جميع أشغال البناء بما فيها أعمال الحفر وتشبيد المباني أو الهياكل على اختلاف أنواعها؛ وكذلك تعديل تركيبها وتجديدها وإصلاحها وصيانتها، بما في ذلك تنظيفها وطلاؤها، وهدمها؛
 - ٢- أشغال الهندسة المدنيَّة: وتشمل أعمال الحفر وتشبيد المطارات والأحواض والأرصفة والموانئ والممرات المائيَّة الداخليَّة، والسدود وإنشاءات الحماية النهريَّة والبحريَّة والحماية من الانهيارات، والطرق العادية والسريعة، والسكك الحديديَّة، والجسور، والأنفاق، والقناطر، والأشغال المتعلقة بتقديم الخدمات؛ مثل: مدّ خطوط الاتصالات وشبكات الصرف والمجاري والماء والكهرباء؛ وكذلك تعديل هياكلها وإصلاحها وصيانتها وهدمها؛
 - ٣- تركيب وفك المباني والهياكل سابقة التجهيز؛ وكذلك العناصر سابقة التجهيز في موقع البناء.
- موقع البناء: أيُّ مكانٍ يُنفذ فيه أيُّ من الأنشطة والأعمال السابق الإشارة إليها في مصطلح البناء؛

- مكان العمل: أيُّ مكان يتعين على العُمَّال أن يكونوا موجودين فيه أو يتوجهوا إليه لدواعي عملهم، ويقع تحت رقابة صاحب العمل؛
- عامل: أيُّ شخص طبيعي يشترك في أعمال البناء؛
- صاحب العمل:
 - ١) أيُّ شخص طبيعي أو قانوني (اعتباري) يستخدم عاملاً واحداً أو أكثر في موقع عمل؛
 - ٢) المتعاقد الرئيس، أو أحد المتعاقدين، أو المتعاقد من الباطن، حسب الأحوال.
- الشخص المختص: شخص يملك مؤهلات كافية، كالتدريب المناسب، المعرفة الكافية، الخبرة والمهارة، مما يضمن السلامة في أداء العمل الذي يُكلف به، ويجوز للسلطات المختصة أن تحدد معايير وشروطاً مناسبة يجب أن يفني بها الشخص ليكون مختصاً، وأن تحدد كذلك المهام التي يمكن أن يُكلفوا بها؛
- سقالة: أي هيكل مؤقت، سواء أكان ثابتاً أم معلقاً أم متحركاً، والمكوّنات الحاملة له، مما يستخدم لحمل العُمَّال والمواد للوصول إليه، دون أن يكون "جهاز رفع"؛
- أجهزة الرفع: جميع الأجهزة الثابتة أو المتحركة التي تُستخدم لرفع أو إنزال الأشخاص والأثقال؛
- عُدة الرفع: أيّة عدة، أو بكرة، يمكن بواسطتها ربط ثقل بجهاز الرفع، دون أن تكون جزءاً من جهاز الرفع أو الثقل.

أحكام الاتِّفَاقِيَّة:

- على السلطة المختصة وضع تدابير لضمان قيام تعاون بين أصحاب العمل والعُمَّال؛
- يجب على أصحاب العمل والعاملين لحسابهم الخاص أن يلتزموا بتدابير السلامة والصِّحَّة المقررة في مكان العمل؛
- يُعد المتعاقد الرئيس مسؤولاً عن تنسيق تدابير السلامة والصِّحَّة، في حال وجود أكثر من صاحب عمل في الموقع الواحد؛
- من حق العُمَّال أن يشاركوا في ضمان ظروف عمل مأمونة؛
- يجب على العُمَّال أن يبذلوا العناية المناسبة لسلامتهم وصحتهم وصحة الآخرين، وأن يحرصوا على استخدام أجهزة الوقاية الفرديَّة، وأن يبلغوا المشرف على العمل وعلى الفور بأي وضع يعتقدون أنه يمكن أن يشكل خطراً، لا يستطيعون معالجته بأنفسهم.
- هناك تدابير حماية ووقاية سلامة أماكن العمل، كما توجد تدابير خاصة عند استخدام السقالات، السلام، أجهزة ومعدات الرفع، الآلات، المعدات، العُدَد ومعدات النقل. وكذلك عند القيام بأعمال إزاحة التراب، مناوله المواد، التجهيزات، وعلى مستويات مرتفعة بما في ذلك الأسطح والعمل في الفجوات والأنفاق والخفَر والسدود، وكذلك تحت الهواء المضغوط، بالإضافة إلى العمل فوق الماء وفي عمليات الهدم؛
- تتناول الاتِّفَاقِيَّة رقم (١٦٧) التعرض للأخطار، والمحاذير الصحيَّة الفيزيائيَّة والكيميائيَّة، كالكهرباء والمتفجرات والإضاءة، والاحتياطات ضد الحريق.

وتشير إلى توفير واستعمال معدات الوقاية الشخصية، والملابس الواقية، وإلى تدابير الإسعافات الأولية، والرعاية، والتوعية والتدريب، والإبلاغ عن الحوادث والأمراض.

٥- إتفاقية السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل، رقم (١٧٠) لسنة ١٩٩٠:

بعد أن أشارت الاتفاقية رقم (١٧٠)، إلى:

- إتفاقية البنزين رقم (١٣٦) لسنة ١٩٧١، وتوصيتها؛
- إتفاقية السرطان المهني رقم (١٣٩) لسنة ١٩٧٤، وتوصيتها؛
- إتفاقية حماية العمّال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل رقم (١٤٨) لسنة ١٩٧٧، وتوصيتها؛
- إتفاقية السلامة والصحة المهنيّين وبيئة العمل رقم (١٥٥) لسنة ١٩٨١، وتوصيتها؛
- إتفاقية خدمات الصحة المهنية رقم (١٦١) لسنة ١٩٨٥، وتوصيتها؛
- إتفاقية الحرير الصخريّ (الأسبستوس) رقم (١٦٣) لسنة ١٩٨٦، وتوصيتها؛
- قائمة الأمراض المهنية، المرفقة باتفاقية الإعانات في حالة إصابات العمل رقم (١٢١) لسنة ١٩٦٤، بصيغتها المعدلة في ١٩٨٠.

وملاحظة أن:

- حماية العمّال من الآثار الضارة للمواد الكيميائية، تعزز حماية الجمهور العام، والبيئة؛
- للعمال الحاجة، والحق، في المعلومات عن المواد الكيميائية التي يستعملونها في العمل.

رأت الاتفاقية رقم (١٧٠):

- أنه من الضروري منع أو تقليل حدوث الأمراض والإصابات الراجعة إلى أسباب كيميائية في العمل، عن طريق:

- (أ) ضمان تقييم كل المواد الكيميائية، لتحديد مخاطرها؛
 - (ب) تزويد أصحاب العمل بوسيلة للحصول من الموردّين على معلومات عن المواد الكيميائية المستعملة في العمل، لكي يتمكنوا من تنفيذ برامج فعّالة لحماية العمّال من المخاطر الكيميائية.
 - (ج) تزويد العمّال بالمعلومات عن المواد الكيميائية في أماكن عملهم، وعن التدابير الوقائية المناسبة، لكي يتمكنوا من المشاركة بفاعلية في برامج الحماية؛
 - (د) وضع مبادئ لبرامج استعمال المواد الكيميائية استعمالاً مأموناً.
- وإعراى في ذلك، ضرورة التعاون، في إطار البرنامج الدوليّ للسلامة الكيميائية، بين منظمّة العمل الدوليّة وبرنامج الأمم المتّحدة ومنظمّة الصحة العالميّة؛ وكذلك مع منظمّة الأمم المتّحدة للأغذية والزراعة ومنظمّة الأمم المتّحدة للتنمية الصناعيّة.

وبعد ملاحظة الصكوك والمدونات والمبادئ التوجيهية ذات الصلة التي أصدرتها هذه المنظمّات، تقرر:

نطاق تطبيق الاتفاقية رقم (١٧٠):

- تنطبق هذه الاتفاقية رقم (١٧٠) على جميع فروع النشاط الاقتصادي التي تستعمل فيها مواد كيميائية.
- وإن سمحت ببعض الاستثناءات للمنشآت أو المنتجات التي لها مُشكلات خاصة ذات طابع جوهري، ولحالات تكون فيها الحماية العامة متوافرة بما لا يقل عن تطبيق أحكام الاتفاقية.
- لا تنطبق الاتفاقية على الأدوات التي لا تعرض العمّال لمواد كيميائية خطيرة، في ظل الظروف الطبيعية للاستعمال؛
- كما لا تنطبق على الكائنات العضوية، لكنها تنطبق على المواد الكيميائية المستمدة من الكائنات العضوية.

تعريف الاتفاقية:

- المواد الكيميائية: العناصر الكيميائية، ومركباتها، سواء أكانت طبيعية أم صناعية؛
- المواد الكيميائية الخطرة: أية مادة كيميائية صُنفت من قِبل السلطات المختصة بوصفها مادة خطيرة، أو التي توافرت بشأنها معلومات تشير إلى خطورتها؛
- استعمال المواد الكيميائية في العمل: أي عمل أو نشاط قد يعرض العامل لمواد كيميائية، بما في ذلك:
 - ١- إنتاج المواد الكيميائية؛
 - ٢- مناولة المواد الكيميائية؛
 - ٣- تخزين المواد الكيميائية؛
 - ٤- نقل المواد الكيميائية؛
 - ٥- التخلص من المواد الكيميائية، ومعالجة نُفاياتها؛
 - ٦- انطلاق مواد كيميائية بسبب الأنشطة التي تتم في العمل؛
 - ٧- صيانة وإصلاح وتنظيف معدات وحاويات المواد الكيميائية؛
- فروع النشاط الاقتصادي: كل الفروع التي يُستخدم فيها العمّال، بما فيها الخدمة العامة؛
- الأدوات الكيميائية: أي شيء يُشكل في صورة أو تصميم محدد أثناء صنعه، أو يوجد على هذا النحو في الطبيعة؛
- ممثلو العمّال: الأشخاص الذين تعترف لهم التشريعات أو الممارسات الوطنيّة بهذه الصفة.

أحكام الاتفاقية:

- يتعين على كل دولة على ضوء ظروفها الوطنيّة، وبالتشاور مع المنظّمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمّال، وضع وتطبيق سياسة متسقة في مجال السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل ومراجعتها بصورة دورية؛
- للسلطة المختصة الحق في أن تحظر أو تقيد استعمال هذه المواد،
- توضع علامات، على كل المواد الكيميائية للإشارة إلى هويتها؛

- توضع بطاقات تعريف، على المواد الكيميائية الخطرة، بطريقة يسهل فهمها على العمّال، وبحيث تتيح المعلومات الأساسية عن تصنيفها، وما تنطوي عليه من مخاطر، واحتياطات السلامة الواجب مراعاتها؛
- تقوم السلطة المختصة، في كل بلد، بوضع اشتراطات وضع بطاقات التعريف، أو العلامات على المواد الكيميائية.

أولاً: مسؤوليات الموردين:

- ١- يلتزم مورّدو المواد الكيميائية، سواء أكانوا صُنَّاعًا أم مستوردين أم مورّعين، بضمان ما يلي:
 - (أ) أن تكون المواد الكيميائية قد صُنفت، على أساس معرفة خواصها، والتقيّبي عن المعلومات المتوافرة عنها؛
 - (ب) وضع علامات تبين هويّة المواد الكيميائية.
- ٢- يلتزم مورّدو المواد الكيميائية الخطرة، بضمان ما يلي:
 - إعداد بطاقات تعريف، وأوراق بيانات سلامة كيميائية، وتزويد أصحاب العمل بما؛ بالإضافة لتعديلها حال دخول أية تعديلات جديدة على قواعد السلامة والصحّة، بطريقة تتماشى مع التشريعات والممارسات الوطنيّة؛
 - ٣- يلتزم مورّدو المواد الكيميائية، التي لم تُصنّف، ببيان هوية المواد التي يوردها، وتقييم خواصها على أساس تقيّبي المعلومات المتوافرة، وذلك لتحديد مدى خطورتها.

ثانياً: مسؤوليات صاحب العمل:

يلتزم صاحب العمل بما يلي:

- ١- فيما يخص بيان الهوية:
 - (أ) وضع بطاقات تعريف أو علامات على جميع المواد الكيميائية المستعملة في العمل، وتوفير أوراق بيانات السلامة الكيميائية، وإتاحتها للعمال وممثليهم؛
 - (ب) عدم استعمال أية مواد كيميائية غير مُصنّفة أو مُحدّدة الهوية والموضوع عليها بطاقات تعريف؛
 - (ج) الاحتفاظ بسجل بالمواد الكيميائية الخطرة المستعملة في مكان العمل، وأن يُتاح هذا السجل للعمال وممثليهم.
- ٢- فيما يخص نقل المواد الكيميائية:
 - ضمان توضيح هوية محتويات المواد المنقولة، وبأي مخاطر مرتبطة باستعمالها، وبأي احتياطات سلامة يجب مراعاتها؛
 - ٣- فيما يخص التعرض:
 - (أ) ضمان عدم تعرّض العمّال للمواد الكيميائية بما يتجاوز حُدود التعرض، التي تحددها السلطة المختصة؛
 - (ب) تقييم تعرّض العمّال للمواد الكيميائية الخطرة؛
 - (ج) رصد وتسجيل تعرّض العمّال للمواد الكيميائية الخطرة، وحسب ما تقرره السلطة المختصة؛
 - (د) ضمان الاحتفاظ - خلال الفترة التي تقررها السلطة المختصة- بسجلات رصد بيئة العمل، وتعرض العمّال الذين يستعملون مواد كيميائية خطيرة، وتيسير وصول العمّال وممثليهم لهذه السجلات.
- ٤- فيما يخص مراقبة العمليات:

(أ) إجراء تقييم للمخاطر الناشئة عن استعمال المواد الكيميائية في العمل، وبحماية العمّال من هذه المخاطر، بالوسائل الملائمة؛ ومنها:

- ١) اختيار المواد الكيميائية التي تزيل الخطر أو تقلل منه؛
- ٢) اختيار تكنولوجيا تزيل الخطر أو تقلل منه؛
- ٣) استخدام أساليب التحكم الهندسي الكافية؛
- ٤) اعتماد نُظم وأساليب عمل تزيل الخطر أو تقلل منه؛
- ٥) اعتماد تدابير الوقاية الصحيّة المهنيّة الكافية؛
- ٦) تقديم معدات وملابس الوقاية الشخصية، وصيانتها، دون تحميل العامل أية تكلفة، وتنفيذ تدابير لضمان استعمال هذه المعدات والملابس.

(ب) كما يلتزم أصحاب العمل بما يلي:

- ١) الحدّ من التعرض للمواد الكيميائية الخطرة، لحماية سلامة العمّال وصحتهم؛
- ٢) توفير الإسعافات الأوّليّة؛
- ٣) اتخاذ ترتيبات لمواجهة حالات الطوارئ.

٥- فيما يخص التخلص من الحاويات والمواد الكيميائيّة:

تتم مناولة المواد الكيميائية الخطرة التي لم تعد مطلوبة، وحواياتها التي أُفرغت، أو التخلص منها، بطريقة تزيل الخطر على السلامة والصحّة والبيئة، أو تقلل منه.

٦- فيما يخص المعلومات والتدريب:

- (أ) تعريف العمّال بالمخاطر المرتبطة بالتعرض للمواد الكيميائية المستعملة في مكان العمل؛
- (ب) تعليم العمّال كيفية استقراء واستعمال المعلومات التي تتضمنها بطاقات التعريف، وأوراق بيانات السلامة الكيميائيّة؛
- (ج) استخدام أوراق بيانات السلامة الكيميائيّة، إلى جانب المعلومات الخاصة بمكان العمل، كأساس لإعداد تعليمات للعمال، على أن تكون مكتوبة عند الاقتضاء؛
- (د) تدريب العمّال، بصورة متواصلة، على الأساليب والإجراءات الواجب اتباعها، من أجل استعمال المواد الكيميائية على نحو مأمون.

٧- فيما يخص التعاون مع العمّال:

يلتزم صاحب العمل، بأوثق تعاون مع العمّال وممثليهم، فيما يتعلق بالسلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل. ثالثاً: واجبات العمّال:

يلتزم العمّال، بما يلي:

- ١- التعاون بأوثق صورة ممكنة مع أصحاب عملهم لمساعدتهم في أداء مسؤولياتهم؛
- ٢- الامتثال لجميع الإجراءات والممارسات المتعلقة بالسلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل؛
- ٣- اتخاذ كل الخطوات المعقولة التي تزيل أو تقلل الخطر الذي يتعرضون له، ويتعرض له الآخرون، بسبب استعمال المواد الكيميائية في العمل؛

رابعًا: حقوق العمال وممثليهم:

- ١- للعمال أن يبتعد فورًا عن خطر ناجم عن استعمال مواد كيميائية، إذا كان لديه مبرر معقول للاعتقاد بوجود خطر وشيك وداهم على سلامته أو صحته، وعليه أن يُخطر المشرف عليه على الفور؛
- ٢- لا يجوز محاسبة العامل الذي ينجو بنفسه عن الخطر- طبقًا لما سبق- أو الذي يمارس حقوقه، على أية نتائج تُنسب إليه دون داعٍ؛
- ٣- من حق العُمال وممثليهم:

(أ) الحصول على معلومات عن هوية المواد الكيميائية المستعملة في العمل، وخواصها الخطرة، والتدابير الاحتياطية، والتعليم والتدريب؛

(ب) الحصول على المعلومات التي تحتويها بطاقات التعريف، والعلامات؛

(ت) الحصول على أوراق بيانات السلامة الكيميائية؛

(ث) الحصول على أية معلومات أخرى تقضي الاتفاقية (رقم ١٧٠) بها.

خامسًا: مسئولية الدول المصدرة:

على الدولة التي تحظر استعمال كل أو بعض المواد الكيميائية لأسباب تتعلق بالسلامة والصحة في العمل، أن تقوم بإبلاغ هذه الحقيقة وأسبابها، إلى أي بلد مستورد.

٦- إتفاقية منع وقوع الحوادث الصناعية الكبرى، رقم (١٧٤) لسنة ١٩٩٣:

وكان قد سبقها "مدونة قواعد سلوك مُنظمة العمل الدوليّة، بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى"، الصادرة في عام ١٩٩١.

أهداف الاتفاقية:

- ١- منع الحوادث الكبرى؛
- ٢- تقليل مخاطر وقوع الحوادث الكبرى؛
- ٣- تقليل آثار الحوادث الكبرى.

نطاق تطبيق الاتفاقية:

- تنطبق على منشآت المخاطر الكبرى.
- باستثناء:

- المنشآت والمصانع النووية؛
- المنشآت العسكرية؛
- النقل خارج المنشآت بغير الأنابيب.

إلا أنه يجوز لأية دولة عضو، بعد استشارة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل والعُمال المعنيين وغيرها من الأطراف المعنية التي يمكن أن تتأثر، أن تستثني من التطبيق منشآت أو فروعًا من النشاط الاقتصادي تتوفر فيها حماية كافية.

أحكام الاتفاقية:

- تضع كل دولة سياسة وطنية لحماية العمّال من مخاطر الحوادث الكبرى، وتنفيذها وتراجعها دورياً، مع الأخذ في الاعتبار آثارها على الجمهور والبيئة؛
- تُنفذ هذه السياسة عن طريق تدابير للوقاية والحماية في منشآت المخاطر الكبرى، وتشجع عند الإمكان استخدام أفضل تكنولوجيات السلامة المتاحة؛
- تحدد منشآت المخاطر الكبرى من نظام معتمد من قبل السلطة المختصة، يستند إلى قائمة بالمواد الخطرة أو فئات هذه المواد، أو كليهما؛
- يقوم أصحاب عمل المنشآت المحددة بأخطار السلطة المختصة وذلك خلال مهلة زمنية محددة، أو قبل التشغيل في حال المنشآت الجديدة،
- يقوم أصحاب العمل بوضع نظام موثّق لمكافحة المخاطر الكبرى، يشتمل على:
 - ١- تحديد وتحليل المخاطر؛
 - ٢- التدابير التّقنيّة: مثل: تصميم المنشأة، بناؤها، اختيار المواد الكيميائية المستعملة، تشغيلها، صيانتها، وتفشيها بانتظام؛
 - ٣- التدابير التنظيميّة: وتشمل: تدريب وتعليم العاملين وتوفير المعدات اللازمة لضمان سلامتهم، بمنّ في ذلك العمّالة المتعاقدة والمؤقتة؛
 - ٤- خطط وإجراءات الطوارئ: والتي تشمل: الخطط داخل أماكن العمل، تقديم المعلومات عن الحوادث الممكنة، خطط الطوارئ في الموقع وأية مشاورات ضروريّة؛
 - ٥- التدابير اللازمة للحدّ من آثار الحوادث الكبرى؛
 - ٦- التشاور مع العمّال وممثليهم.
- مسؤوليّة السلطة المختصة، والتي عليها إعداد خطط وإجراءات للطوارئ، لحماية السكان والبيئة خارج موقع كل منشأة، بالإضافة إلى نشر المعلومات عن تدابير السلامة والسلوك السليم الذي ينبغي اتباعه عند وقوع حادث كبير. وعلى السلطة أيضاً، إصدار الإنذار بأسرع وقت، ووضع ترتيبات للتعاون والتنسيق بين الدول المعنيّة عند وقوع حادث كبير يُحتمل أن تعبر آثاره الحدود، وكذلك التفيتش وإسداء المشورة؛
- حقوق وواجبات العمّال وممثليهم في التشاور والمشاركة.

٧- إتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين، رقم (١٨٧) لسنة ٢٠٠٦:

- بعد أن أدرك المؤتمر العام لمنظمة العمل الدوليّة^{٤٨}، ضخامة الإصابات والأمراض والوفيات المهنيّة، على الصعيد العالمي، والحاجة إلى اتخاذ المزيد من الإجراءات لمواجهة ذلك؛
- وإذ يقرُّ بأن الإصابات والأمراض والوفيات المهنيّة، تخلف أثراً سلبياً على الإنتاجيّة، وعلى التنمية الاقتصاديّة والاجتماعيّة؛

^{٤٨} مؤتمر العمل الدولي، في دورته رقم (٩٥)، وبتاريخ ٣١ مايو ٢٠٠٦.

وإذ يُدرك بإعلان فيلادلفيا، الذي ينصُّ على التزام مُنظمة العمل الدوليَّة أمام الملأ بنشر الدعوة بين مختلف أمم العالم، إلى برامج من شأنها أن تحقق الحماية الوافية لحياة وصحة ملايين العاملين في جميع المهن.

تعريف الاتفاقية:

- سياسة وطنية: يُقصد بها السياسة الوطنيَّة بشأن السلامة والصِّحة المهنيَّتين وبيئة العمل؛
- نظام وطني للسلامة والصِّحة المهنيَّتين: ويُقصد به الهيكل الذي يوفر الإطار الرئيس لتنفيذ السياسة الوطنيَّة والبرامج الوطنيَّة بشأن السلامة والصِّحة المهنيَّتين؛
- برنامج وطني بشأن السلامة والصِّحة المهنيَّتين: برنامج وطني يشمل أهدافاً يتعين تحقيقها في إطار زمني محدد مسبقاً، وأولويات ووسائل عمل، موضوعة بهدف تحسين السلامة والصِّحة المهنيَّتين، وأساليب لتقييم التقدم المحرز؛
- ثقافة وطنيَّة وقائيَّة للسلامة والصِّحة المهنيَّتين: يشير إلى ثقافة يكون فيها الحق في بيئة عمل آمنة وصحية محترماً على جميع المستويات، وتشارك بموجبها الحكومة وأصحاب العمل والعُمَّال، مشاركة نشطة، في ضمان بيئة عمل آمنة وصحية، من خلال نظام من الحقوق والمسؤوليَّات والواجبات المحددة، ويُمنح فيها مبدأ "الوقاية" الأولوية القصوى.

أهداف الاتفاقية:

- ١- أن تشجع كل دولة، على إجراء التحسينات المستمرة على السلامة والصِّحة المهنيَّتين، للوقاية من الإصابات والأمراض والوفيات المهنيَّة، وذلك بوضع سياسة وطنيَّة، ونظام وطني، وبرنامج وطني، بالتشاور مع المنظَّمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال؛
- ٢- أن تتخذ كل دولة، تدابير نشطة ترمي إلى تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية على نحو تدريجي؛ وذلك من خلال نظام وطني وبرامج وطنية بشأن السلامة والصِّحة المهنيَّتين، وبمراعاة المبادئ الواردة في صكوك مُنظمة العمل الدوليَّة، ذات الصلة بالإطار الترويجي للسلامة والصِّحة المهنيَّتين؛
- ٣- أن تنظر كل دولة، بصورة دورية، وبالتشاور مع المنظَّمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، في التدابير التي يمكن اتخاذها للتصديق على اتِّفاقيَّات مُنظمة العمل الدوليَّة ذات الصلة بالسلامة والصِّحة المهنيَّتين.

أحكام الاتفاقية:

السياسة الوطنية:

- ١- تعزز كل دولة، بيئة عمل آمنة وصحيَّة، عن طريق صياغة سياسة وطنية لهذه الغاية؛
- ٢- تعزز كل دولة، حق العُمَّال في بيئة عمل آمنة وصحية، وتعمل على الارتقاء بهذا الحق على جميع المستويات ذات الصلة؛
- ٣- تقوم كل دولة، عند صياغة سياستها الوطنيَّة، على ضوء الظروف والممارسات الوطنيَّة، وبالتشاور مع المنظَّمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال، بتعزيز المبادئ الأساسيَّة، من قبيل تقييم الأخطار أو المخاطر المهنيَّة، مكافحة الأخطار أو المخاطر المهنيَّة، في مصدرها، وضع ثقافة وقائية وطنية للسلامة والصِّحة، تشمل المعلومات والمشورة والتدريب.

النظام الوطني:

- أ) تضع كل دولة، نظامًا وطنيًا للسلامة والصحة المهنيين، تحفظه وتطوره تدريجيًا، وتستعرضه دوريًا، بالتشاور مع المنظّمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال؛
- ب) يشمل النظام الوطني للسلامة والصحة المهنيين، من جملة أمور، ما يلي:
- 1- قوانين ولوائح، واتفاقيات جماعية عند الاقتضاء، وأي صكوك أخرى من الصكوك ذات الصلة بمجال السلامة والصحة المهنيين؛
 - 2- سلطة أو هيئة، أو سلطات أو هيئات مسؤولة عن السلامة والصحة المهنيين، معينة وفقًا للتشريعات والممارسات الوطنية؛
 - 3- آليات لضمان الامتثال للتشريعات الوطنية، بما في ذلك نظم التفتيش؛
 - 4- ترتيبات لتعزيز التعاون بين الإدارة والعامل وممثليهم على مستوى المنشأة، بوصف ذلك عنصرًا أساسيًا في تدابير الوقاية المتصلة بمكان العمل.
- ج) يشمل النظام الوطني للسلامة والصحة المهنيين، عند الاقتضاء، ما يلي:
- 1- هيئة أو هيئات استشارية ثلاثية وطنية، تتصدى لقضايا السلامة والصحة المهنيين؛
 - 2- معلومات وخدمات استشارية بشأن السلامة والصحة المهنيين؛
 - 3- توفير التدريب في مجال السلامة والصحة المهنيين؛
 - 4- خدمات في مجال الصحة المهنية، بما يتفق مع التشريعات والممارسات الوطنية؛
 - 5- إجراء البحوث في مجال السلامة والصحة المهنيين؛
 - 6- آلية لجمع البيانات المتعلقة بالإصابات والأمراض المهنية وتحليلها، مع مراعاة صكوك منظمّة العمل الدوليّة ذات الصلة؛
 - 7- أحكام بشأن التعاون مع نظم التأمين أو نظم الضمان الاجتماعي ذات الصلة، التي تغطي الإصابات والأمراض المهنية؛
 - 8- آليات دعم لتحقيق تحسن تدريجي في ظروف السلامة والصحة المهنيين؛ في المنشآت بالغة الصغر والصغيرة والمتوسطة وفي الاقتصاد غير المنظم.

البرنامج الوطني:

- أ) تضع كل دولة برنامجًا وطنيًا بشأن السلامة والصحة المهنيين، وتنفذ هذا البرنامج، وترصده وتقيّمه وتستعرضه بصورة دورية، بالتشاور مع المنظّمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال؛
- ب) يكون البرنامج الوطني، كما يلي:
- 1- يشجع وضع ثقافة وطنية وفاقية للسلامة والصحة؛
 - 2- يساهم في حماية العمال، عن طريق إزالة المخاطر والأخطار المتصلة بالعمل أو تقليلها إلى أدنى حدٍّ ممكن ومعقول، ووفقًا للتشريعات والممارسات الوطنية، بهدف الوقاية من الإصابات والأمراض والوفيات المهنية، وتعزيز السلامة والصحة في أماكن العمل؛

٣- يكون مَصُوعًا ومستعرضًا على أساس تحليل الوضع الوَطَنِيّ في مجال السلامة والصِّحَّة المهنيّين، بما في ذلك تحليل النظام الوَطَنِيّ للسلامة والصِّحَّة المهنيّين؛

٤- يتضمن أهدافًا وغايات ومؤشراتٍ عن التقدم المحرز؛

٥- يكون معزِّزًا، حيثما أمكن، ببرامج وخطط وطنية تكميلية أخرى، من شأنها المساعدة على توفير بيئة عمل آمنة وصحية بشكل تدريجي؛

(د) يكون البرنامج الوَطَنِيّ مُعمَّمًا على نطاق واسع، وتقوم أعلى السلطات الوَطَنِيَّة بدعمه واستغلاله، قدر الإمكان.

خامسًا: المعايير والصكوك الأخرى ذات الصلة:

من الواضح أن المعايير ذات الصلة في مجال السلامة والصِّحَّة المهنيّين، تشمل:

- الاتِّفَاقِيَّات المتعلقة بحقوق الإنسان الأساسيَّة في العمل، على اعتبار أنها تشكِّل البيئة المواتية لتطبيق معايير العمل الأخرى.

- المعايير الأربعة ذات الأولوية (اتِّفَاقِيَّات الإدارة السديدة)^{٤٩}.

بيد أن القوة الدافعة وراء عمل مُنظَّمة العَمَل الدَّولِيَّة في مجال السلامة والصِّحَّة المهنيّين، هي معايير العمل التي تنظم على وجه التحديد المبادئ الرئيِّسة والوسائل والطرق الأساسيَّة لمعالجة الشواغل المتصلة بالسلامة والصِّحَّة المهنيّين.

١- تداخلات بين بعض صكوك السلامة والصحة المهنية:

توجد تداخلات بين صكوك السلامة والصِّحَّة المهنيّين، مثل ما جاء بشأن المواد الخطرة التي قد تغطيها أكثر من اتِّفَاقِيَّة.

المواد والعوامل المسبِّبة للسرطان تناولتها الاتِّفَاقِيَّة رقم ١٣٩ (السرطان). إلا أن الإشعاعات المؤيِّنة، وهي موضوع الاتِّفَاقِيَّة رقم ١١٥ (الإشعاعات) هي أيضًا مسببة للسرطان ومن تمَّ تدرج في نطاق كلتا الاتِّفَاقِيَّتين.

وفيما يتعلق بما ينتج عن استخدامها من تلوث الهواء، فإن العوامل المسبِّبة للسرطان تغطيها الاتِّفَاقِيَّة رقم ١٤٨ (بيئة العمل)، وتدرج المواد الكيميائيَّة المسببة للسرطان في إطار الاتِّفَاقِيَّة رقم ١٧٠ (المواد الكيميائيَّة).

والبنزين موضوع الاتِّفَاقِيَّة رقم ١٣٦ (البنزين)، ليس فقط مادة كيميائية في إطار مفهوم الاتِّفَاقِيَّة رقم ١٧٠ (المواد الكيميائيَّة)؛ بل هو أيضًا مادة مسببة للسرطان في إطار الاتِّفَاقِيَّة رقم ١٣٩ (السرطان). كما أن استخدامه يطلق أبخرة في الجو، وبالتالي يصبح مشمُولًا كذلك بالاتِّفَاقِيَّة رقم ١٤٨ (بيئة العمل).

كما أن الحرير الصخريّ (الأسبستوس) قد تشمل آثاره الضارة السرطان، تغطيه الاتِّفَاقِيَّة رقم ١٣٩ (السرطان)؛ فضلًا عن الأحكام المتعلقة بتلوث الهواء في الاتِّفَاقِيَّة رقم ١٤٨ (بيئة العمل). إلا أنه اعتبر من اللازم اعتماد الاتِّفَاقِيَّة رقم

١٦٢ (الحرير الصخري) التي تتضمن أحكامًا أكثر تفصيلًا ودقة من الاتِّفَاقِيَّات ذات التطبيق الأعم.

^{٤٩} اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)؛ اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العَمَل الدَّولِيَّة)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)؛ اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)؛ اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩).

وفيما يتعلق بموضوع الاتفاقية رقم ١٣ (الرصاص الأبيض)؛ فإن آثار الرصاص الأبيض على تلوث الهواء تغطيها الاتفاقية رقم ١٤٨ (بيئة العمل)، كما يندرج الرصاص الأبيض، كمادة كيميائية، في نطاق الاتفاقية رقم ١٧٠ (المواد الكيميائية).

وهناك أيضًا تداخلات بين الاتفاقيات القطاعية والاتفاقيات المنظمة لمخاطر محددة. فموضوع الاتفاقية رقم ١١٩ (الآلات)، تتناوله أيضًا الاتفاقية رقم ١٦٧ (البناء)، والاتفاقية رقم ١٨٤ (الزراعة). كما أن بعض آثارها قد يندرج في إطار الاتفاقية رقم ١٤٨ (بيئة العمل).

ويتم تناول المواد والعوامل الخطرة في الاتفاقية رقم ١٢٠ (التجارة والمكاتب) (التي تتناول أيضًا الضوضاء والاهتزازات)، والاتفاقية رقم ١٦٧ (البناء) والاتفاقية رقم ١٧٦ (المناجم) والاتفاقية رقم ١٨٤ (الزراعة).

وأخيرًا، تتضمن الاتفاقية رقم ١٨٤ (الزراعة) أحكامًا تتعلق بمناولة الأحمال، وهي أيضًا موضوع الاتفاقية رقم ١٢٧ (الحد الأقصى للأثقال).

٢- اختلافات بين بعض صكوك السلامة والصحة المهنيين:

كما أنه توجد تداخلات بين صكوك السلامة والصحة المهنية، توجد اختلافات في طريقة تناول المواضيع المشمولة بالاتفاقيات نتجت عن اختلاف طبيعة المواضيع التي تغطيها. ويتضح ذلك في الاتفاقيات التي تعالج فرعًا محددًا من النشاط الاقتصادي.

كما توجد أيضًا اختلافات بين الاتفاقيات التي تتناول خطرًا محددًا واحدًا؛ مثل: الرصاص الأبيض، الإشعاعات المؤينة، الآلات، الحد الأقصى للأثقال، البنزين، والحريير الصخري.

وهناك أيضًا مجموعة من الاختلافات المحددة بين المعايير. فالاتفاقية رقم ١١٥ (الإشعاعات) لا تتضمن أحكامًا بشأن معدات أو ملابس الوقاية الشخصية أو عن عقوبات عدم الالتزام.

ولا تتناول الاتفاقية رقم ١٣٦ (البنزين) والاتفاقية رقم ١٣٩ (السرطان) مسؤوليات المستوردين والموردين، إلخ. ولا تتضمن الاتفاقية رقم ١٣٩ (السرطان) أحكامًا بشأن حُدود التعرض، ورصد بيئة العمل (المشمولة بالتوصية) أو معدات الوقاية الشخصية أو وضع البطاقات أو التحذيرات أو بشأن العقوبات.

ولا تتضمن الاتفاقية رقم ١٤٨ (بيئة العمل) أحكامًا بشأن رصد بيئة العمل (التي تتناولها التوصية) أو وضع البطاقات أو توجيه التحذيرات. ولا تغطي الاتفاقية رقم ١٦٢ (الحريير الصخري) حق العُمال في الابتعاد عن موقف عمل خطر (تتناوله التوصية). وأخيرًا، فإن حفظ ونقل سجلات صحة العُمال تغطيها التوصيات فقط، وتتطلب الاتفاقية رقم ١٦٢ (الحريير الصخري) والاتفاقية رقم ١٧٠ (المواد الكيميائية) وحدهما حفظ سجلات رصد بيئة العمل وتعرض العُمال للمخاطر لفترة تقرها السلطة المختصة.

ولا تتضمن الاتفاقية رقم ١٧٠ ولا التوصية رقم ١٧٧ (المواد الكيميائية) أية تدابير لإنشاء هياكل أساسية مثل إدارات التفتيش، وهي التدابير التي ترد في جميع الاتفاقيات الأخرى التي تتناول مخاطر محددة باستثناء الاتفاقية رقم ١٢٧ (الحد الأقصى للأثقال).

كما يوجد اختلاف رئيسي بين الصكوك التي جاءت بعد ذلك، والاتفاقية رقم ١٣٩ (السرطان). يتمثل في الافتقار إلى أحكام تتعلق بمسؤوليات أصحاب العمل وواجبات العُمال أو ممثلهم. وإضافة إلى ذلك، لا توجد أحكام تتعلق بالتصنيف ووضع البطاقات، والأساليب المأمونة لمناولة المواد الخطرة أو جمعها أو إعادة تدويرها أو تخزينها أو التخلص

منها (كما في الاتِّفَاقِيَّة رقم ١٧٠ (المواد الكيميائية)، أو لتوفير معدات الوقاية الشخصية (الموجودة في الصكوك المتعلقة بالمواد الكيميائية والحريير الصخري وتلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات والرصاص). وإن وجدت في التوصية بعض الأحكام التي تتعلق بالتشاور والتعاون والتنسيق بين الأطراف المختصة؛ فضلاً عن الأحكام المتعلقة بتسجيل الحوادث والأمراض المهنية والإخطار عنها.

قائمة المراجع

- ١- دليل المنظمات التّقيّية، الجزء الأول، مكتب مُنظمة العمل الدّوليّة بالقاهرة، ٢٠١٤.
- ٢- تطبيق معايير العمل الدّوليّة، تقرير لجنة الخبراء، مؤتمر العمل، الدورة ١٠٣، ٢٠١٤.
- ٣- المبادئ والحقوق الأساسيّة في العمل، التقرير السادس مكتب العمل الدّوليّ، الدورة ١٠١، ٢٠١٢.
- ٤- إدارة العمل وتفتيش العمل، التقرير الخامس مكتب العمل الدّوليّ، الدورة ١٠٠، ٢٠١١.
- ٥- تصديق وترويج الاتّفاقيّات الأساسيّة والإدارة السديدة، مكتب العمل الدّوليّ، الدورة ٣٠٩ مجلس الإدارة، ٢٠١٠.
- ٦- لمحة عن وضع السلامة والصّحة المهنيّين في المنطقة العربيّة، مكتب العمل الدّوليّ، ٢٠٠٧.
- ٧- الاستراتيجيّات والممارسات في مجال تفتيش العمل، مكتب العمل الدّوليّ، الدورة ٢٩٧، ٢٠٠٦.
- ٨- إطار ترويجي للسلامة والصّحة المهنيّين، مكتب العمل الدّوليّ، ٢٠٠٥.
- ٩- الدليل العربي حول حقوق الإنسان والتنمية، تحرير: محسن عوض، المُنظمة العربيّة لحقوق الإنسان، ٢٠٠٥.
- ١٠- المعاهدات والصكوك الدّوليّة، المكتبة العربيّة لحقوق الإنسان بجامعة منيسوتا:
<<http://hrlibrary.umn.edu/arabic/iol.html>>

الملاحق

ملحق رقم (١)

الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

اعتمد ونشر على الملأ بقرار الجمعية العامة

٢١٧ ألف (٣/د) المؤرخ في ١٠ ديسمبر ١٩٤٨

الديباجة

لما كان الإقرار بما لجميع أعضاء الأسرة البشرية من كرامة أصيلة فيهم، ومن حقوق متساوية وثابتة، يشكل أساس الحرية والعدل والسلام في العالم،

ولما كان تجاهل حقوق الإنسان وازدراؤها قد أفضيا إلى أعمال أثارت بربريتها الضمير الإنساني، وكان البشر قد نادوا ببزوغ عالم يتمتعون فيه بحرية القول والعقيدة وبالتحرر من الخوف والفاقة، كأسى ما ترنو إليه نفوسهم،

ولما كان من الأساسي أن تتمتع حقوق الإنسان بحماية النظام القانوني إذا أريد للبشر ألا يضطروا آخر الأمر إلى اللجوء بالتمرد على الطغيان والاضطهاد،

ولما كان من الجوهري العمل على تنمية علاقات ودية بين الأمم،

ولما كانت شعوب الأمم المتحدة قد أعادت في الميثاق تأكيد إيمانها بحقوق الإنسان الأساسية، وبكرامة الإنسان وقدره، وبتساوي الرجال والنساء في الحقوق، وحزمت أمرها على النهوض بالتقدم الاجتماعي وبتحسين مستويات الحياة في جو من الحرية أفسح،

ولما كانت الدول الأعضاء قد تعهدت بالعمل، بالتعاون مع الأمم المتحدة على ضمان تعزيز الاحترام والمراعاة العالميين لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية،

ولما كان التقاء الجميع على فهم مشترك لهذه الحقوق والحرريات أمرا بالغ الضرورة لتتمام الوفاء بهذا التعهد،

فإن الجمعية العامة

تنشر على الملأ هذا الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بوصفه المثل الأعلى المشترك الذي ينبغي أن تبلغه كافة الشعوب وكافة الأمم، كما يسعى جميع أفراد المجتمع وهيئاته، واضعين هذا الإعلان نصب أعينهم على الدوام، ومن خلال التعليم والتربية، إلى توطيد احترام هذه الحقوق والحرريات، وكما يكفلوا، بالتدابير المطردة والدولية، الاعتراف العالمي بها ومراعاتها الفعلية، فيما بين شعوب الدول الأعضاء ذاتها وفيما بين شعوب الأقاليم الموضوعية تحت ولايتها على السواء،

المادة ١

يولد جميع الناس أحرارا ومتساوين في الكرامة والحقوق. وهم قد وهبوا العقل والوجدان وعليهم أن يعاملوا بعضهم بعضا بروح الإخاء.

المادة ٢

لكل إنسان حق التمتع بجميع الحقوق والحرريات المذكورة في هذا الإعلان، دونما تمييز من أي نوع، ولا سيما التمييز بسبب العنصر، أو اللون أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسيا وغير سياسي، أو الأصل الوطني أو الاجتماعي، أو الثروة، أو المولد، أو أي وضع آخر. وفضلا عن ذلك، لا يجوز التمييز على أساس الوضع السياسي أو القانوني أو الدولي للبلد أو الإقليم الذي ينتمي إليه الشخص، سواء أكان مستقلا أو موضوعا تحت الوصاية أو غير متمتع بالحكم الذاتي أم خاضعا لأبي قيد آخر على سيادته.

المادة ٣

لكل فرد حق في الحياة والحرية وفي الأمان على شخصه.

المادة ٤

لا يجوز استرقاق أحد أو استعباده، ويحظر الرق والاتجار بالرقيق بجميع صورها.

المادة ٥

لا يجوز إخضاع أحد للتعذيب ولا للمعاملة أو العقوبة القاسية أو اللا إنسانية أو الحاطة بالكرامة.

المادة ٦

لكل إنسان، في كل مكان، الحق بأن يعترف له بالشخصية القانونية.

المادة ٧

الناس جميعا سواء أمام القانون، وهم يتساوون في حق التمتع بحماية القانون دونما تمييز، كما يتساوون في حق التمتع بالحماية من أي تمييز ينتهك هذا الإعلان ومن أي تحريض على مثل هذا التمييز.

المادة ٨

لأي شخص حق اللجوء إلى المحاكم الوطنية المختصة لإنصافه الفعلي من أية أعمال تنتهك الحقوق الأساسية التي يمنحها إياه الدستور أو القانون.

المادة ٩

لا يجوز اعتقال أي إنسان أو حجزه أو نفيه تعسفا.

المادة ١٠

لكل إنسان، على قدم المساواة التامة مع الآخرين، الحق في أن تنظر قضيته محكمة مستقلة وحيادية، نظرا منصفًا وعلنيًا، للفصل في حقوقه والتزاماته وفي أية تهمة جزائية توجه إليه.

المادة ١١

- ١- كل شخص متهم بجريمة يعتبر بريئا إلى أن يثبت ارتكابه لها قانونا في محاكمة علنية تكون قد وفرت له فيها جميع الضمانات اللازمة للدفاع عن نفسه.
- ٢- لا يبدان أي شخص بجريمة بسبب أي عمل أو امتناع عن عمل لم يكن في حينه يشكل جرما بمقتضى القانون الوطني أو الدولي، كما لا توقع عليه أية عقوبة أشد من تلك التي كانت سارية في الوقت الذي ارتكب فيه الفعل الجرمي.

المادة ١٢

لا يجوز تعريض أحد لتدخل تعسفي في حياته الخاصة أو في شؤون أسرته أو مسكنه أو مراسلاته، ولا لحملات تصمن شرفه وسمعته. ولكل شخص حق في أن يحميه القانون من مثل ذلك التدخل أو تلك الحملات.

المادة ١٣

- ١- لكل فرد حق في حرية التنقل وفي اختيار محل إقامته داخل حدود الدولة.
- ٢- لكل فرد حق في مغادرة أي بلد، بما في ذلك بلده، وفي العودة إلى بلده.

المادة ١٤

- ١- لكل فرد حق التماس ملجأ في بلدان أخرى والتمتع به خلاصا من الاضطهاد.
- ٢- لا يمكن التذرع بهذا الحق إذا كانت هناك ملاحقة ناشئة بالفعل عن جريمة غير سياسية أو عن أعمال تناقض مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها.

المادة ١٥

- ١- لكل فرد حق التمتع بجنسية ما.
- ٢- لا يجوز، تعسفا، حرمان أي شخص من جنسيته ولا من حقه في تغيير جنسيته.

المادة ١٦

- ١- للرجل والمرأة، متى أدركا سن البلوغ، حق التزوج وتأسيس أسرة، دون أي قيد بسبب العرق أو الجنسية أو الدين. وهما متساويان في الحقوق لدى التزوج وخلال قيام الزواج ولدى انحلاله.
- ٢- لا يعقد الزواج إلا برضا الطرفين والمزعم زواجهما رضاه كاملا لا إكراه فيه.

٣- الأسرة هي الخلية الطبيعية والأساسية في المجتمع، ولها حق التمتع بحماية المجتمع والدولة.

المادة ١٧

١- لكل فرد حق في التملك، بمفرده أو بالاشتراك مع غيره.

٢- لا يجوز تجريد أحد من ملكه تعسفاً.

المادة ١٨

لكل شخص حق في حرية الفكر والوجدان والدين، ويشمل هذا الحق حرته في تغيير دينه أو معتقده، وحرته في إظهار دينه أو معتقده بالتعبد وإقامة الشعائر والممارسة والتعليم، بمفرده أو مع جماعة، وأمام الملأ أو على حدة.

المادة ١٩

لكل شخص حق التمتع بحرية الرأي والتعبير، ويشمل هذا الحق حرته في اعتناق الآراء دون مضايقة، وفي التماس الأنباء والأفكار وتلقيها ونقلها إلى الآخرين، بأية وسيلة ودونما اعتبار للحدود.

المادة ٢٠

١- لكل شخص حق في حرية الاشتراك في الاجتماعات والجمعيات السلمية.

٢- لا يجوز إرغام أحد على الانتماء إلى جمعية ما.

المادة ٢١

١- لكل شخص حق المشاركة في إدارة الشؤون العامة لبلده، إما مباشرة وأما بواسطة ممثلين يختارون في حرية.

٢- لكل شخص، بالتساوي مع الآخرين، حق تقلد الوظائف العامة في بلده.

٣- إرادة الشعب هي مناط سلطة الحكم، ويجب أن تتجلى هذه الإرادة من خلال انتخابات نزيهة تجري دوماً بالاقتراع العام وعلى قدم المساواة بين الناخبين وبالتصويت السري أو بإجراء مكافئ من حيث ضمان حرية التصويت.

المادة ٢٢

لكل شخص، بوصفه عمواً في المجتمع، حق في الضمان الاجتماعي، ومن حقه أن توفر له، من خلال المجهود القومي والتعاون الدولي، وبما يتفق مع هيكل كل دولة ومواردها، الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية التي لا غنى عنها لكرامته ولتنامي شخصيته في حرية.

المادة ٢٣

١- لكل شخص حق في العمل، وفي حرية اختيار عمله، وفي شروط عمل عادلة ومرضية، وفي الحماية من البطالة.

٢- لجميع الأفراد، دون أي تمييز، الحق في أجر متساو على العمل المتساوي.

٣- لكل فرد يعمل حق في مكافأة عادلة ومرضية تكفل له ولأسرته عيشة لائقة بالكرامة البشرية وتستكمل، عند الاقتضاء، بوسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

٤- لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.

المادة ٢٤

لكل شخص حق في الراحة وأوقات الفراغ، وخصوصاً في تحديد معقول لساعات العمل وفي إجازات دورية مأجورة.

المادة ٢٥

١- لكل شخص حق في مستوى معيشة يكفي لضمان الصحة والرفاهة له ولأسرته، وخاصة على صعيد المأكل والملبس والسكن والعناية الطبية وصعيد الخدمات الاجتماعية الضرورية، وله الحق في ما يأمن به الغوائل في حالات البطالة أو المرض أو العجز أو التزلف أو الشيخوخة أو غير ذلك من الظروف الخارجة عن إرادته والتي تفقده أسباب عيشه.

٢- للأممومة والطفولة حق في رعاية ومساعدة خاصتين. ولجميع الأطفال حق التمتع بذات الحماية الاجتماعية سواء ولدوا في إطار الزواج أو خارج هذا الإطار.

المادة ٢٦

- ١- لكل شخص حق في التعليم. ويجب أن يوفر التعليم مجاناً، على الأقل في مرحلتيه الابتدائية والأساسية. ويكون التعليم الابتدائي إلزامياً. ويكون التعليم الفني والمهني متاحاً للعموم. ويكون التعليم العالي متاحاً للجميع تبعاً لكفاءتهم.
- ٢- يجب أن يستهدف التعليم التنمية الكاملة لشخصية الإنسان وتعزيز احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية. كما يجب أن يعزز التفاهم والتسامح والصداقة بين جميع الأمم وجميع الفئات العنصرية أو الدينية، وأن يؤيد الأنشطة التي تضطلع بها الأمم المتحدة لحفظ السلام.
- ٣- للآباء، على سبيل الأولوية، حق اختيار نوع التعليم الذي يعطى لأولادهم.

المادة ٢٧

- ١- لكل شخص حق المشاركة الحرة في حياة المجتمع الثقافية، وفي الاستمتاع بالفنون، والإسهام في التقدم العلمي وفي الفوائد التي تنجم عنه.
- ٢- لكل شخص حق في حماية المصالح المعنوية والمادية المترتبة على أي إنتاج علمي أو أدبي أو فني من صنعه.

المادة ٢٨

- ١- لكل فرد حق التمتع بنظام اجتماعي ودولي يمكن أن تتحقق في ظلّه الحقوق والحريات المنصوص عليها في هذا الإعلان تحقّقاً تاماً.

المادة ٢٩

- ١- على كل فرد واجبات إزاء الجماعة، التي فيها وحدها يمكن أن تنمو شخصيته النمو الحر الكامل؛
- ٢- لا يخضع أي فرد، في ممارسة حقوقه وحرياته، إلا للقيود التي يقرها القانون مستهدفاً منها، حصراً، ضمان الاعتراف الواجب بحقوق وحريات الآخرين واحترامها، والوفاء بالعدل من مقتضيات الفضيلة والنظام العام ورفاه الجميع في مجتمع ديمقراطي؛
- ٣- لا يجوز في أي حال أن تمارس هذه الحقوق على نحو يناقض مقاصد الأمم المتحدة ومبادئها.

المادة ٣٠

- ١- ليس في هذا الإعلان أي نص يجوز تأويله على نحو يفيد انطواءه على تحويل أية دولة أو جماعة، أو أي فرد، أي حق في القيام بأي نشاط أو بأي فعل يهدف إلى هدم أي من الحقوق والحريات المنصوص عليها فيه.

ملحق رقم (٢)

العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٠٠ ألف (د-٢١) المؤرخ في ١٦ كانون

الأول/ديسمبر ١٩٦٦

تاريخ بدء النفاذ: ٣ كانون الثاني/يناير ١٩٧٦، وفقا للمادة ٢٧

الديباجة

إن الدول الأطراف في هذا العهد،
إذ ترى أن الإقرار بما لجميع أعضاء الأسرة البشرية من كرامة أصيلة فيهم، ومن حقوق متساوية وثابتة، يشكل وفقا للمبادئ المعلنة في ميثاق الأمم المتحدة، أساس الحرية والعدل والسلام في العالم،
وإذ تقر بأن هذه الحقوق تنبثق من كرامة الإنسان الأصيلة فيه،
وإذ تدرك أن السبيل الوحيد لتحقيق المثل الأعلى المتمثل، وفقا للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، في أن يكون البشر أحرارا ومتحررين من الخوف والفاقة، هو سبيل تهيئة الظروف الضرورية لتمكين كل إنسان من التمتع بحقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وكذلك بحقوقه المدنية والسياسية،
وإذ تضع في اعتبارها ما على الدول، بمقتضى ميثاق الأمم المتحدة، من التزام بتعزيز الاحترام والمراعاة العالميين لحقوق الإنسان وحياته،
وإذ تدرك أن على الفرد، الذي تترتب عليه واجبات إزاء الأفراد الآخرين وإزاء الجماعة التي ينتمي إليها، مسؤولية السعي إلى تعزيز ومراعاة الحقوق المعترف بها في هذا العهد،
قد اتفقت على المواد التالية:

الجزء الأول

المادة ١

لجميع الشعوب حق تقرير مصيرها بنفسها، وهي بمقتضى هذا الحق حرة في تقرير مركزها السياسي وحررة في السعي لتحقيق نمائها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي.
لجميع الشعوب، سعيا وراء أهدافها الخاصة، التصرف الحر بثرواتها ومواردها الطبيعية دونما إخلال بأية التزامات منبثقة عن مقتضيات التعاون الاقتصادي الدولي القائم على مبدأ المنفعة المتبادلة وعن القانون الدولي. ولا يجوز في أية حال حرمان أي شعب من أسباب عيشه الخاصة.
على الدول الأطراف في هذا العهد، بما فيها الدول التي تقع على عاتقها مسؤولية إدارة الأقاليم غير المتمتعة بالحكم الذاتي والأقاليم المشمولة بالوصاية أن تعمل على تحقيق حق تقرير المصير وأن تحترم هذا الحق، وفقا لأحكام ميثاق الأمم المتحدة.

الجزء الثاني

المادة ٢

تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد بأن تتخذ، بمفردها وعن طريق المساعدة والتعاون الدوليين، ولا سيما على الصعيدين الاقتصادي والتقني، وبأقصى ما تسمح به مواردها المتاحة، ما يلزم من خطوات لضمان التمتع الفعلي التدريجي بالحقوق المعترف بها في هذا العهد، سالكة إلى ذلك جميع السبل المناسبة، وخصوصا سبيل اعتماد تدابير تشريعية.
تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بأن تضمن جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة من أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسيا أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب.
للبلدان النامية أن تقرر، مع إيلاء المراعاة الواجبة لحقوق الإنسان ولاقتصادها القومي، إلى أي مدى ستضمن الحقوق الاقتصادية المعترف بها في هذا العهد لغير المواطنين.

المادة ٣

تعهد الدول الأطراف في هذا العهد بضمان مساواة الذكور والإناث في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية المنصوص عليها في هذا العهد.

المادة ٤

تقر الدول الأطراف في هذا العهد بأنه ليس للدولة أن تخضع التمتع بالحقوق التي تضمنها طبقاً لهذا العهد إلا للحدود المقررة في القانون، وإلا بمقدار توافق ذلك مع طبيعة هذه الحقوق، وشريطة أن يكون هدفها الوحيد تعزيز الرفاه العام في مجتمع ديمقراطي.

المادة ٥

- ١- ليس في هذا العهد أي حكم يجوز تأويله على نحو يفيد انطواءه على أي حق لأي دولة أو جماعة أو شخص بمباشرة أي نشاط أو القيام بأي فعل يهدف إلى إهدار أي من الحقوق أو الحريات المعترف بها في هذا العهد أو إلى فرض قيود عليها أوسع من تلك المنصوص عليها فيه.
- ٢- لا يقبل فرض أي قيد أو أي تضييق على أي من حقوق الإنسان الأساسية المعترف بها أو النافذة في أي بلد تطبيقاً لقوانين أو اتفاقيات أو أنظمة أو أعراف، بذريعة كون هذا العهد لا يعترف بها أو كون اعترافه بها أضييق مدي.

الجزء الثالث

المادة ٦

تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بالحق في العمل، الذي يشمل ما لكل شخص من حق في أن تتاح له إمكانية كسب رزقه بعمل يختاره أو يقبله بحرية، وتقوم باتخاذ تدابير مناسبة لصون هذا الحق. يجب أن تشمل التدابير التي تتخذها كل من الدول الأطراف في هذا العهد لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق توفير برامج التوجيه والتدريب التقنيين والمهنيين، والأخذ في هذا المجال بسياسات وتقنيات من شأنها تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية وثقافية مطردة وعمالة كاملة ومنتجة في ظل شروط تضمن للفرد الحريات السياسية والاقتصادية الأساسية.

المادة ٧

تعترف الدول الأطراف في هذا العهد بما لكل شخص من حق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية تكفل على الخصوص:

- ١- مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى:
 - (أ) أجر منصف، ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوى أجر الرجل لدى تساوى العمل،
 - (ب) عيشاً كريماً لهم ولأسرهم طبقاً لأحكام هذا العهد،
- ٢- ظروف عمل تكفل السلامة والصحة.
- ٣- تساوى الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة،
- ٤- الاستراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، والأجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية.

المادة ٨

تعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة ما يلي:

- (أ) حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمائتها. ولا يجوز إخضاع ممارسة هذا الحق لأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم؛
- (ب) حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها؛

(ج) حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

(د) حق الإضراب، شريطة ممارسته وفقا لقوانين البلد المعنى.

لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق.

ليس في هذه المادة أي حكم يميز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها، أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.

المادة ٩

تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في الضمان الاجتماعي، بما في ذلك التأمينات الاجتماعية.

المادة ١٠

تقر الدول الأطراف في هذا العهد بما يلي:

وجوب منح الأسرة، التي تشكل الوحدة الجماعية الطبيعية والأساسية في المجتمع، أكبر قدر ممكن من الحماية والمساعدة، وخصوصا لتكوين هذه الأسرة وطول نموضها بمسؤولية تعهد وتربية الأولاد الذين تعيلهم. ويجب أن ينعقد الزواج برضا الطرفين المزمع زواجهما رضاه لا إكراه فيه.

وجوب توفير حماية خاصة للأمهات خلال فترة معقولة قبل الوضع وبعده. وينبغي منح الأمهات العاملات، أثناء الفترة المذكورة، أجازة مدفوعة الأجر أو مصحوبة باستحقاقات ضمان اجتماعي كافية.

وجوب اتخاذ تدابير حماية ومساعدة خاصة لصالح جميع الأطفال والمراهقين، دون أي تمييز بسبب النسب أو غيره من الظروف. ومن الواجب حماية الأطفال والمراهقين من الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي. كما يجب جعل القانون يعاقب على استخدامهم في أي عمل من شأنه إفساد أخلاقهم أو الأضرار بصحتهم أو تهديد حياتهم بالخطر أو إلحاق الأذى بنموهم الطبيعي. وعلى الدول أيضا أن تفرض حدودا دنيا للسن يحظر القانون استخدام الصغار الذين لم يبلغوها في عمل مأجور ويعاقب عليه.

المادة ١١

تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل شخص في مستوى معيشي كاف له ولأسرته، يوفر ما يفي بحاجتهم من الغذاء والكساء والمأوى، وبحقه في تحسين متواصل لظروفه المعيشية. وتتعهد الدول الأطراف باتخاذ التدابير اللازمة لإنفاذ هذا الحق، معترفة في هذا الصدد بالأهمية الأساسية للتعاون الدولي القائم على الارتضاء الحر.

واعترافا بما لكل إنسان من حق أساسي في التحرر من الجوع، تقوم الدول الأطراف في هذا العهد، بمجهودها الفردي وعن طريق التعاون الدولي، باتخاذ التدابير المشتملة على برامج محددة ملموسة واللازمة لما يلي:

(أ) تحسين طرق إنتاج وحفظ وتوزيع المواد الغذائية، عن طريق الاستفادة الكلية من المعارف التقنية والعلمية، ونشر المعرفة بمبادئ

التغذية، واستحداث أو إصلاح نظم توزيع الأراضي الزراعية بطريقة تكفل أفضل إتماء للموارد الطبيعية وانتفاع بها؛

(ب) تأمين توزيع الموارد الغذائية العالمية توزيعا عادلا في ضوء الاحتياجات، يضع في اعتباره المشاكل التي تواجهها البلدان المستوردة للأغذية والمصدرة لها على السواء.

المادة ١٢

١- تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل إنسان في التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية يمكن بلوغه.

٢- تشمل التدابير التي يتعين على الدول الأطراف في هذا العهد اتخاذها لتأمين الممارسة الكاملة لهذا الحق، تلك التدابير اللازمة من أجل:

(أ) العمل على خفض معدل موتي المواليد ومعدل وفيات الرضع وتأمين نمو الطفل نموا صحيا،

(ب) تحسين جميع جوانب الصحة البيئية والصناعية،

(ج) الوقاية من الأمراض الوبائية والمتوطنة والمهنية والأمراض الأخرى وعلاجها ومكافحتها،

(د) تهيئة ظروف من شأنها تأمين الخدمات الطبية والعناية الطبية للجميع في حالة المرض.

المادة ١٣

- ١- تقر الدول الأطراف في هذا العهد بحق كل فرد في التربية والتعليم. وهي متفقة على وجوب توجيه التربية والتعليم إلى الإنماء الكامل للشخصية الإنسانية والحس بكرامتها وإلى توطيد احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية. وهي متفقة كذلك على وجوب استهداف التربية والتعليم تمكين كل شخص من الإسهام بدور نافع في مجتمع حر، وتوثيق أواصر التفاهم والتسامح والصداقة بين جميع الأمم ومختلف الفئات السلالية أو الإثنية أو الدينية، ودعم الأنشطة التي تقوم بها الأمم المتحدة من أجل صيانة السلم.
- ٢- وتقر الدول الأطراف في هذا العهد بأن ضمان الممارسة التامة لهذا الحق يتطلب:
 - أ) جعل التعليم الابتدائي إلزاميا وإتاحته مجانا للجميع،
 - ب) تعميم التعليم الثانوي بمختلف أنواعه، بما في ذلك التعليم الثانوي التقني والمهني، وجعله متاحا للجميع بكافة الوسائل المناسبة ولا سيما بالأخذ تدريجيا بمجانبة التعليم،
 - ج) جعل التعليم العالي متاحا للجميع على قدم المساواة، تبعا للكفاءة، بكافة الوسائل المناسبة ولا سيما بالأخذ تدريجيا بمجانبة التعليم،
 - د) تشجيع التربية الأساسية أو تكتيفها، إلى أبعد مدى ممكن، من أجل الأشخاص الذين لم يتلقوا أو لم يستكملوا الدراسة الابتدائية،
 - هـ) العمل بنشاط على إنماء شبكة مدرسية على جميع المستويات، وإنشاء نظام منح واف بالغرض، ومواصلة تحسين الأوضاع المادية للعاملين في التدريس.
- ٣- تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد باحترام حرية الآباء، أو الأوصياء عند وجودهم، في اختيار مدارس لأولادهم غير المدارس الحكومية، شريطة تقييد المدارس المختارة بمعايير التعليم الدنيا التي قد تفرضها أو تقرها الدولة، وبتأمين تربية أولئك الأولاد دينيا وخلقيا وفقا لقناعاتهم الخاصة.
- ٤- ليس في أي من أحكام هذه المادة ما يجوز تأويله على نحو يفيد مساسه بحرية الأفراد والهيئات في إنشاء وإدارة مؤسسات تعليمية، شريطة التقييد دائما بالمبادئ المنصوص عليها في الفقرة ١ من هذه المادة ورهنا بخضوع التعليم الذي توفره هذه المؤسسات لما قد تفرضه الدولة من معايير دنيا.

المادة ١٤

تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد، لم تكن بعد وهي تصبح طرفا فيه قد تمكنت من كفالة إلزامية ومجانبة التعليم الابتدائي في بلدها ذاته أو في أقاليم أخرى تحت ولايتها، بالقيام، في غضون سنتين، بوضع واعتماد خطة عمل مفصلة للتنفيذ الفعلي والتدرجي لمبدأ إلزامية التعليم ومجانبته للجميع، خلال عدد معقول من السنين يحدد في الخطة.

المادة ١٥

- ١- تقر الدول الأطراف في هذا العهد بأن من حق كل فرد:
 - أ) أن يشارك في الحياة الثقافية،
 - ب) أن يتمتع بفوائد التقدم العلمي وتطبيقاته،
 - ج) أن يفيد من حماية المصالح المعنوية والمادية الناجمة عن أي أثر علمي أو فني أو أدبي من صنعه.
- ٢- تراعى الدول الأطراف في هذا العهد، في التدابير التي ستتخذها بغية ضمان الممارسة الكاملة لهذا الحق، أن تشمل تلك التدابير التي تتطلبها صيانة العلم والثقافة وإثماؤهما وإشاعتهما.
- ٣- تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد باحترام الحرية التي لا غنى عنها للبحث العلمي والنشاط الإبداعي.
- ٤- تقر الدول الأطراف في هذا العهد بالفوائد التي تجنى من تشجيع وإنماء الاتصال والتعاون الدوليين في ميداني العلم والثقافة.

الجزء الرابع

المادة ١٦

- ١- تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بأن تقدم، طبقاً لأحكام هذا الجزء من العهد، تقارير عن التدابير التي تكون قد اتخذتها وعن التقدم المحرز على طريق ضمان احترام الحقوق المعترف بها في هذا العهد.
- ٢- (أ) توجه جميع التقارير إلى الأمين العام للأمم المتحدة، الذي يحيل نسخاً منها إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للنظر فيها طبقاً لأحكام هذا العهد،
- (ب) على الأمين العام للأمم المتحدة أيضاً، حين يكون التقرير الوارد من دولة طرف في هذا العهد، أو جزء أو أكثر منه، متصلاً بأية مسألة تدخل في اختصاص إحدى الوكالات المتخصصة وفقاً لوصفها التأسيسي وتكون الدولة الطرف المذكورة عضواً في هذه الوكالة، أن يحيل إلى تلك الوكالة نسخة من هذا التقرير أو من جزئه المتصل بتلك المسألة، حسب الحالة.

المادة ١٧

- ١- تقدم الدول الأطراف في هذا العهد تقاريرها على مراحل، طبقاً لبرنامج يضعه المجلس الاقتصادي والاجتماعي في غضون سنة من بدء نفاذ هذا العهد، بعد التشاور مع الدول الأطراف والوكالات المتخصصة المعنية.
- ٢- للدولة أن تشير في تقريرها إلى العوامل والمصاعب التي تمنعها من الإيفاء الكامل بالالتزامات المنصوص عليها في هذا العهد.
- ٣- حين يكون قد سبق للدولة الطرف في هذا العهد أن أرسلت المعلومات المناسبة إلى الأمم المتحدة أو إلى إحدى الوكالات المتخصصة، يتنفي لزوم تكرار إيراد هذه المعلومات ويكتفي بإحالة دقيقة إلى المعلومات المذكورة.

المادة ١٨

للمجلس الاقتصادي والاجتماعي، بمقتضى المسؤوليات التي عهد بها إليه ميثاق الأمم المتحدة في ميدان حقوق الإنسان والحريات الأساسية، أن يعقد مع الوكالات المتخصصة ما يلزم من ترتيبات كيما توافيه بتقارير عن التقدم المحرز في تأمين الامتثال لما يدخل في نطاق أنشطتها من أحكام هذا العهد، ويمكن تضمين هذه التقارير تفاصيل عن المقررات والتوصيات التي اعتمدها الأجهزة المختصة في هذه الوكالات بشأن هذا الامتثال.

المادة ١٩

للمجلس الاقتصادي والاجتماعي أن يحيل إلى لجنة حقوق الإنسان التقارير المتعلقة بحقوق الإنسان والمقدمة من الدول عملاً بالمادتين ١٦ و ١٧ ومن الوكالات المتخصصة عملاً بالمادة ١٨، لدراستها ووضع توصية عامة بشأنها أو لإطلاعها عليها عند الاقتضاء.

المادة ٢٠

للدول الأطراف في هذا العهد وللوكالات المتخصصة المعنية أن تقدم إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي ملاحظات على أية توصية عامة تبديها لجنة حقوق الإنسان بمقتضى المادة ١٩ أو على أي إيماء إلى توصية عامة يرد في أي تقرير للجنة حقوق الإنسان أو في أية وثيقة تتضمن إحالة إليها.

المادة ٢١

للمجلس الاقتصادي والاجتماعي أن يقدم إلى الجمعية العامة بين الحين والحين تقارير تشتمل على توصيات ذات طبيعة عامة وموجز للمعلومات الواردة من الدول الأطراف في هذا العهد ومن الوكالات المتخصصة حول التدابير المتخذة والتقدم المحرز على طريق كفالة تعميم مراعاة الحقوق المعترف بها في هذا العهد.

المادة ٢٢

للمجلس الاقتصادي والاجتماعي استعراء نظر هيئات الأمم المتحدة الأخرى وهيئاتها الفرعية، والوكالات المتخصصة المعنية بتوفير المساعدة التقنية، إلى أية مسائل تنشأ عن التقارير المشار إليها في هذا الجزء من هذا العهد ويمكن أن تساعد تلك الأجهزة كل في مجال اختصاصه، على تكوين رأي حول ملائمة اتخاذ تدابير دولية من شأنها أن تساعد على فعالية التنفيذ التدريجي لهذا العهد.

المادة ٢٣

توافق الدول الأطراف في هذا العهد على أن التدابير الدولية الرامية إلى كفالة إعمال الحقوق المعترف بها في هذا العهد تشمل عقد اتفاقيات، واعتماد توصيات، وتوفير مساعدة تقنية، وعقد اجتماعات إقليمية واجتماعات تقنية بغية التشاور والدراسة وتنظيم بالاشتراك مع الحكومات المعنية.

المادة ٢٤

ليس في أي حكم من أحكام هذا العهد ما يجوز تأويله على نحو يفيد مساسه بأحكام ميثاق الأمم المتحدة وأحكام دساتير الوكالات المتخصصة التي تحدد مسؤوليات مختلف هيئات الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة بصدد المسائل التي يتناولها هذا العهد.

المادة ٢٥

ليس في أي حكم من أحكام هذا العهد ما يجوز تأويله على نحو يفيد مساسه بما لجميع الشعوب من حق أصيل في حرية التمتع والانتفاع كلياً بثرواتها ومواردها الطبيعية.

الجزء الخامس

المادة ٢٦

هذا العهد متاح لتوقيع أية دولة عضو في الأمم المتحدة أو عضو في أية وكالة من وكالاتها المتخصصة وأية دولة طرف في النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية، وأية دولة أخرى دعته الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى أن تصبح طرفاً في هذا العهد. يخضع هذا العهد للتصديق. وتودع صكوك التصديق لدى الأمين العام للأمم المتحدة. يتاح الانضمام إلى هذا العهد لأية دولة من الدول المشار إليها في الفقرة ١ من هذه المادة. يقع الانضمام بإيداع صك انضمام لدى الأمين العام للأمم المتحدة. يحظر الأمين العام للأمم المتحدة جميع الدول التي تكون قد وقعت هذا العهد أو انضمت إليه بإيداع كل صك من صكوك التصديق أو الانضمام.

المادة ٢٧

يبدأ نفاذ هذا العهد بعد ثلاثة أشهر من تاريخ إيداع صك الانضمام أو التصديق الخامس والثلاثين لدى الأمين العام للأمم المتحدة. أما الدول التي تصدق هذا العهد أو تنضم إليه بعد أن يكون قد تم إيداع صك التصديق أو الانضمام الخامس والثلاثين فيبدأ نفاذ هذا العهد إزاء كل منها بعد ثلاثة أشهر من تاريخ إيداعها صك تصديقها أو صك انضمامها.

المادة ٢٨

تنطبق أحكام هذا العهد، دون أي قيد أو استثناء، على جميع الوحدات التي تتشكل منها الدول الاتحادية.

المادة ٢٩

لأية دولة طرف في هذا العهد أن تقترح تعديلاً عليه تودع نصه لدى الأمين العام للأمم المتحدة. وعلى إثر ذلك يقوم الأمين العام بإبلاغ الدول الأطراف في هذا العهد بأية تعديلات مقترحة، طالبا إليها إعلامه عما إذا كانت تحبذ عقد مؤتمر للدول الأطراف للنظر في تلك المقترحات والتصويت عليها. فإذا حبذ عقد المؤتمر ثلث الدول الأطراف على الأقل عقده الأمين العام برعاية الأمم المتحدة. وأي تعديل تعتمده أغلبية الدول الأطراف الحاضرة والمقترعة في المؤتمر يعرض على الجمعية العامة للأمم المتحدة لإقراره. يبدأ نفاذ التعديلات متى أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة وقبلتها أغلبية ثلثي الدول الأطراف في هذا العهد، وفقاً للإجراءات الدستورية لدى كل منها. متى بدأ نفاذ هذه التعديلات تصبح ملزمة للدول الأطراف التي قبلتها، بينما تظل الدول الأطراف الأخرى ملزمة بأحكام هذا العهد وبأي تعديل سابق تكون قد قبلته.

المادة ٣٠

بصرف النظر عن الإخطارات التي تتم بمقتضى الفقرة ٥ من المادة ٢٦، يحظر الأمين العام للأمم المتحدة جميع الدول المشار إليها في الفقرة ١ من المادة المذكورة بما يلي:

(أ) التوقيعات والتصديقات والانضمامات التي تتم طبقاً للمادة ٢٦،

(ب) تاريخ بدء نفاذ هذا العهد بمقتضى المادة ٢٧، وتاريخ بدء نفاذ أية تعديلات تتم في إطار المادة ٢٩.

المادة ٣١

يودع هذا العهد، الذي تتساوى في الحجية نصوصه بالأسبانية والإنكليزية والروسية والصينية والفرنسية، في محفوظات الأمم المتحدة. يقوم الأمين العام للأمم المتحدة بإرسال صور مصدقة من هذا العهد إلى جميع الدول المشار إليها في المادة ٢٦.

ملحق رقم (٣)

العهد الدولي الخاص بالحقوق المدنية والسياسية

اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة ٢٢٠٠ ألف (د-٢١) المؤرخ في ١٦ كانون/ديسمبر ١٩٦٦ تاريخ بدء النفاذ: ٢٣ آذار/مارس ١٩٧٦، وفقا لأحكام المادة ٤٩

الديباجة

إن الدول الأطراف في هذا العهد،
إذ ترى أن الإقرار بما لجميع أعضاء الأسرة البشرية من كرامة أصيلة فيهم، ومن حقوق متساوية وثابتة، يشكل، وفقا للمبادئ المعلنة في ميثاق الأمم المتحدة، أساس الحرية والعدل والسلام في العالم،
وإذ تقر بأن هذه الحقوق تنبثق من كرامة الإنسان الأصيلة فيه،
وإذ تدرك أن السبيل الوحيد لتحقيق المثل الأعلى المتمثل، وفقا للإعلان العالمي لحقوق الإنسان، في أن يكون البشر أحرارا، ومتمتعين بالحرية المدنية والسياسية ومتحررين من الخوف والفاقة، هو سبيل تهيئة الظروف لتمكين كل إنسان من التمتع بحقوقه المدنية والسياسية، وكذلك بحقوقه الاقتصادية والاجتماعية والثقافية،
وإذ تضع في اعتبارها ما على الدول، بمقتضى ميثاق الأمم المتحدة، من الالتزام بتعزيز الاحترام والمراعاة العالميين لحقوق الإنسان وحرياته،
وإذ تدرك أن على الفرد، الذي تترتب عليه واجبات إزاء الأفراد الآخرين وإزاء الجماعة التي ينتمي إليها، مسؤولية السعي إلى تعزيز ومراعاة الحقوق المعترف بها في هذا العهد،
قد اتفقت على المواد التالية:

الجزء الأول

المادة ١

- ١- لجميع الشعوب حق تقرير مصيرها بنفسها. وهي بمقتضى هذا الحق حرة في تقرير مركزها السياسي وحررة في السعي لتحقيق نمائها الاقتصادي والاجتماعي والثقافي.
- ٢- لجميع الشعوب، سعيا وراء أهدافها الخاصة، التصرف الحر بثرواتها ومواردها الطبيعية دونما إخلال بأية التزامات منبثقة عن مقتضيات التعاون الاقتصادي الدولي القائم على مبدأ المنفعة المتبادلة وعن القانون الدولي. ولا يجوز في أية حال حرمان أي شعب من أسباب عيشه الخاصة.
- ٣- على الدول الأطراف في هذا العهد، بما فيها الدول التي تقع على عاتقها مسؤولية إدارة الأقاليم غير المتمتعة بالحكم الذاتي والأقاليم المشمولة بالوصاية، أن تعمل على تحقيق حق تقرير المصير وأن تحترم هذا الحق، وفقا لأحكام ميثاق الأمم المتحدة.

الجزء الثاني

المادة ٢

- ١- تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد باحترام الحقوق المعترف بها فيه، وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها، دون أي تمييز بسبب العرق، أو اللون، أو الجنس، أو اللغة، أو الدين، أو الرأي سياسيا أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة، أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب.
- ٢- تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد، إذا كانت تدايرها التشريعية أو غير التشريعية القائمة لا تكفل فعلا أعمال الحقوق المعترف بها في هذا العهد، بأن تتخذ، طبقا لإجراءاتها الدستورية ولأحكام هذا العهد، ما يكون ضروريا لهذا الأعمال من تدابير تشريعية أو غير تشريعية.
- ٣- تتعهد كل دولة طرف في هذا العهد:

- (أ) بأن تكفل توفير سبيل فعال للتظلم لأي شخص انتهكت حقوقه أو حرياته المعترف بها في هذا العهد، حتى لو صدر الانتهاك عن أشخاص يتصرفون بصفتهم الرسمية،
- (ب) بأن تكفل لكل متظلم على هذا النحو أن تبت في الحقوق التي يدعى انتهاكها سلطة قضائية أو إدارية أو تشريعية مختصة، أو أية سلطة مختصة أخرى ينص عليها نظام الدولة القانوني، وبأن تنمي إمكانيات التظلم القضائي،
- (ج) بأن تكفل قيام السلطات المختصة بإنفاذ الأحكام الصادرة لمصالح المتظلمين.

المادة ٣

تعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة تساوى الرجال والنساء في حق التمتع بجميع الحقوق المدنية والسياسية المنصوص عليها في هذا العهد.

المادة ٤

- ١- في حالات الطوارئ الاستثنائية التي تتهدد حياة الأمة، والمعلن قيامها رسمياً، يجوز للدول الأطراف في هذا العهد أن تتخذ، في أضيق الحدود التي يتطلبها الوضع، تدابير لا تنقيد بالالتزامات المترتبة عليها بمقتضى هذا العهد، شريطة عدم منافاة هذه التدابير للالتزامات الأخرى المترتبة عليها بمقتضى القانون الدولي وعدم انطوائها على تمييز يكون مبرره الوحيد هو العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الأصل الاجتماعي.
- ٢- لا يميز هذا النص أي مخالفة لأحكام المواد ٦ و ٧ و ٨ (الفقرتين ١ و ٢) و ١١ و ١٥ و ١٦ و ١٨.
- ٣- على أية دولة طرف في هذا العهد استخدمت حق عدم التقيد أن تعلم الدول الأطراف الأخرى فوراً، عن طريق الأمين العام للأمم المتحدة، بالأحكام التي لم تنقيد بها وبالسبب التي دفعتها إلى ذلك. وعليها، في التاريخ الذي انتهى فيه عدم التقيد، أن تعلمها بذلك مرة أخرى وبالطريق ذاته.

المادة ٥

- ١- ليس في هذا العهد أي حكم يجوز تأويله على نحو يفيد انطوائه على حق لأي دولة أو جماعة أو شخص مباشرة أي نشاط أو القيام بأي عمل يهدف إلى إهدار أي من الحقوق أو الحريات المعترف بها في هذا العهد أو إلى فرض قيود عليها أوسع من تلك المنصوص عليها فيه.
- ٢- لا يقبل فرض أي قيد أو أي تضييق على أي من حقوق الإنسان الأساسية المعترف أو النافذة في أي بلد تطبيقاً لقوانين أو اتفاقيات أو أنظمة أو أعراف، بذريعة كون هذا العهد لا يعترف بها أو كون اعترافه بها في أضيق مدى.

الجزء الثالث

المادة ٦

- ١- الحق في الحياة حق ملازم لكل إنسان. وعلى القانون أن يحمي هذا الحق. ولا يجوز حرمان أحد من حياته تعسفاً.
- ٢- لا يجوز في البلدان التي لم تلغ عقوبة الإعدام، أن يحكم بمهذه العقوبة إلا جزاء على أشد الجرائم خطورة وفقاً للتشريع النافذ وقت ارتكاب الجريمة وغير المخالف لأحكام هذا العهد ولاتفاقية منع جريمة الإبادة الجماعية والمعاقبة عليها. ولا يجوز تطبيق هذه العقوبة إلا بمقتضى حكم نهائي صادر عن محكمة مختصة.
- ٣- حين يكون الحرمان من الحياة جريمة من جرائم الإبادة الجماعية، يكون من المفهوم بداهة أنه ليس في هذه المادة أي نص يميز لأية دولة طرف في هذا العهد أن تعفى نفسها على أية صورة من أي التزام يكون مترتباً عليها بمقتضى أحكام اتفاقية منع جريمة الإبادة الجماعية والمعاقبة عليها.
- ٤- لأي شخص حكم عليه بالإعدام حق التماس العفو الخاص أو إبدال العقوبة. ويجوز منح العفو العام أو العفو الخاص أو إبدال عقوبة الإعدام في جميع الحالات.
- ٥- لا يجوز الحكم بعقوبة الإعدام على جرائم ارتكبتها أشخاص دون الثامنة عشرة من العمر، ولا تنفيذ هذه العقوبة بالحوامل.
- ٦- ليس في هذه المادة أي حكم يجوز التذرع به لتأخير أو منع إلغاء عقوبة الإعدام من قبل أية دولة طرف في هذا العهد.

المادة ٧

لا يجوز إخضاع أحد للتعذيب ولا للمعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية أو الحاطة بالكرامة. وعلى وجه الخصوص، لا يجوز إجراء أية تجربة طبية أو علمية على أحد دون رضاه الحر.

المادة ٨

- ١- لا يجوز استرقاق أحد، ومحظر الرق والاتجار بالرق بجمع صورهما.
- ٢- لا يجوز إخضاع أحد للعبودية.
- ٣- (أ) لا يجوز إكراه أحد على السخرة أو العمل الإلزامي،
(ب) لا يجوز تأويل الفقرة ٣ (أ) على نحو يجعلها، في البلدان التي تميز المعاقبة على بعض الجرائم بالسجن مع الأشغال الشاقة، تمنع تنفيذ عقوبة الأشغال الشاقة المحكوم بها من قبل محكمة مختصة،
(ج) لأغراض هذه الفقرة، لا يشمل تعبير "السخرة أو العمل الإلزامي":
(١) الأعمال والخدمات غير المقصودة بالفقرة الفرعية (ب) والتي تفرض عادة على الشخص المعتقل نتيجة قرار قضائي أو قانوني أو الذي صدر بحقه مثل هذا القرار ثم أفرج عنه بصورة مشروطة،
(٢) أية خدمة ذات طابع عسكري، وكذلك، في البلدان التي تعترف بحق الاستنكاف الضميري عن الخدمة العسكرية، أية خدمة قومية يفرضها القانون على المستنكفين ضميرياً،
(٣) أية خدمة تفرض في حالات الطوارئ أو النكبات التي تهدد حياة الجماعة أو رفاها،
(٤) أية أعمال أو خدمات تشكل جزءاً من الالتزامات المدنية العادية.

المادة ٩

- ١- لكل فرد حق في الحرية وفي الأمان على شخصه. ولا يجوز توقيف أحد أو اعتقاله تعسفاً. ولا يجوز حرمان أحد من حريته إلا لأسباب ينص عليها القانون وطبقاً للإجراء المقرر فيه.
- ٢- يتوجب إبلاغ أي شخص يتم توقيفه بأسباب هذا التوقيف لدى وقوعه كما يتوجب إبلاغه سريعاً بأية تهمة توجه إليه.
- ٣- يقدم الموقوف أو المعتقل بتهمة جزائية، سريعاً، إلى أحد القضاة أو أحد الموظفين المخولين قانوناً مباشرة وظائف قضائية، ويكون من حقه أن يحاكم خلال مهلة معقولة أو أن يفرج عنه. ولا يجوز أن يكون احتجاز الأشخاص الذين ينتظرون المحاكمة هو القاعدة العامة، ولكن من الجائز تعليق الإفراج عنهم على ضمانات لكفالة حضورهم المحاكمة في أية مرحلة أخرى من مراحل الإجراءات القضائية، وكفالة تنفيذ الحكم عند الاقتضاء.
- ٤- لكل شخص حرم من حريته بالتوقيف أو الاعتقال حق الرجوع إلى محكمة لكي تفصل هذه المحكمة دون إبطاء في قانونية اعتقاله، وتأمراً بالإفراج عنه إذا كان الاعتقال غير قانوني.
- ٥- لكل شخص كان ضحية توقيف أو اعتقال غير قانوني حق في الحصول على تعويض.

المادة ١٠

- ١- يعامل جميع المحرومين من حريتهم معاملة إنسانية، تحترم الكرامة الأصيلة في الشخص الإنساني.
- ٢- (أ) يفصل الأشخاص المتهمون عن الأشخاص المدانين، إلا في ظروف استثنائية، ويكونون محل معاملة على حدة تتفق مع كونهم أشخاصاً غير مدانين،
(ب) يفصل المتهمون الأحداث عن البالغين. ويحاولون بالسرعة الممكنة إلى القضاء للفصل في قضاياهم.
- ٣- يجب أن يراعى نظام السجون معاملة المسجونين معاملة يكون هدفها الأساسي إصلاحهم وإعادة تأهيلهم الاجتماعي. ويفصل المذبذبون الأحداث عن البالغين ويعاملون معاملة تتفق مع سنهم ومركزهم القانوني.

المادة ١١

لا يجوز سجن أي إنسان مجرد عجزه عن الوفاء بالتزام تعاقدية.

المادة ١٢

- ١- لكل فرد يوجد على نحو قانوني داخل إقليم دولة ما حق حرية التنقل فيه وحرية اختيار مكان إقامته.
- ٢- لكل فرد حرية مغادرة أي بلد، بما في ذلك بلده.
- ٣- لا يجوز تقييد الحقوق المذكورة أعلاه بأية قيود غير تلك التي ينص عليها القانون، وتكون ضرورية لحماية الأمن القومي أو النظام العام أو الصحة العامة أو الآداب العامة أو حقوق الآخرين وحرابهم، وتكون متمشية مع الحقوق الأخرى المعترف بها في هذا العهد.
- ٤- لا يجوز حرمان أحد، تعسفاً، من حق الدخول إلى بلده.

المادة ١٣

لا يجوز إبعاد الأجنبي المقيم بصفة قانونية في إقليم دولة طرف في هذا العهد إلا تنفيذاً لقرار اتخذ وفقاً للقانون، وبعد تمكينه، ما لم تحتم دواعي الأمن القومي خلاف ذلك، من عرض الأسباب المؤيدة لعدم إبعاده ومن عرض قضيته على السلطة المختصة أو على من تعينه أو تعيينهم خصيصاً لذلك، ومن توكيل من يمثله أمامها أو أمامهم.

المادة ١٤

- ١- الناس جميعاً سواء أمام القضاء. ومن حق كل فرد، لدى الفصل في أية تهمة جزائية توجه إليه أو في حقوقه والتزاماته في أية دعوى مدنية، أن تكون قضيته محل نظر منصف وعلمي من قبل محكمة مختصة مستقلة حيادية، منشأة بحكم القانون. ويجوز منع الصحافة والجمهور من حضور المحاكمة كلها أو بعضها لدواعي الآداب العامة أو النظام العام أو الأمن القومي في مجتمع ديمقراطي، أو لمقتضيات حرمة الحياة الخاصة لأطراف الدعوى، أو في أدنى الحدود التي تراها المحكمة ضرورية حين يكون من شأن العلنية في بعض الظروف الاستثنائية أن تخل بمصلحة العدالة، إلا أن أي حكم في قضية جزائية أو دعوى مدنية يجب أن يصدر بصورة علنية، إلا إذا كان الأمر يتصل بأحداث تقتضي مصلحتهم خلاف ذلك أو كانت الدعوى تتناول خلافات بين زوجين أو تتعلق بالوصاية على أطفال.
- ٢- من حق كل متهم بارتكاب جريمة أن يعتبر بريئاً إلى أن يثبت عليه الجرم قانوناً.
- ٣- لكل متهم بجريمة أن يتمتع أثناء النظر في قضيته، وعلى قدم المساواة التامة، بالضمانات الدنيا التالية:
 - أ) أن يتم إعلامه سريعاً وبالتفصيل، وفي لغة يفهمها، بطبيعة التهمة الموجهة إليه وأسبابها،
 - ب) أن يعطى من الوقت ومن التسهيلات ما يكفي لإعداد دفاعه وللاتصال بمحام يختاره بنفسه،
 - ج) أن يحاكم دون تأخير لا مبرر له،
 - د) أن يحاكم حضورياً وأن يدافع عن نفسه بشخصه أو بواسطة محام من اختياره، وأن يحظر بحقه في وجود من يدافع عنه إذا لم يكن له من يدافع عنه، وأن تزوده المحكمة حكماً، كلما كانت مصلحة العدالة تقتضي ذلك، بمحام يدافع عنه، دون تحميله أجراً على ذلك إذا كان لا يملك الوسائل الكافية لدفع هذا الأجر،
 - هـ) أن يناقش شهود الاتهام، بنفسه أو من قبل غيره، وأن يحصل على الموافقة على استدعاء شهود النفي بذات الشروط المطبقة في حالة شهود الاتهام،
 - و) أن يزود مجانياً بترجمان إذا كان لا يفهم أو لا يتكلم اللغة المستخدمة في المحاكمة،
 - ز) ألا يكره على الشهادة ضد نفسه أو على الاعتراف بذنب.
- ٤- في حالة الأحداث، يراعى جعل الإجراءات مناسبة لسنهم ومواتية لضرورة العمل على إعادة تأهيلهم.
- ٥- لكل شخص أدين بجريمة حق اللجوء، وفقاً للقانون، إلى محكمة أعلى كيما تعيد النظر في قرار إدانته وفي العقاب الذي حكم به عليه.
- ٦- حين يكون قد صدر على شخص ما حكم نهائي يدينه بجريمة، ثم يبطل هذا الحكم أو صدر عفو خاص عنه على أساس واقعة جديدة أو واقعة حديثة الاكتشاف تحمل الدليل القاطع على وقوع خطأ قضائي، يتوجب تعويض الشخص الذي أنزل به العقاب نتيجة تلك الإدانة، وفقاً للقانون، ما لم يثبت أنه يتحمل، كلياً أو جزئياً، المسؤولية عن عدم إفشاء الواقعة المجهولة في الوقت المناسب.

٧- لا يجوز تعريض أحد مجددا للمحاكمة أو للعقاب على جريمة سبق أن أدين بها أو برئ منها بحكم نهائي وفقا للقانون وللإجراءات الجنائية في كل بلد.

المادة ١٥

- ١- لا يدان أي فرد بأية جريمة بسبب فعل أو امتناع عن فعل لم يكن وقت ارتكابه يشكل جريمة بمقتضى القانون الوطني أو الدولي. كما لا يجوز فرض أية عقوبة تكون أشد من تلك التي كانت سارية المفعول في الوقت الذي ارتكبت فيه الجريمة. وإذا حدث، بعد ارتكاب الجريمة أن صدر قانون ينص على عقوبة أخف، وجب أن يستفيد مرتكب الجريمة من هذا التخفيف.
- ٢- ليس في هذه المادة من شيء يخل بمحاكمة ومعاقبة أي شخص على أي فعل أو امتناع عن فعل كان حين ارتكابه يشكل جرما وفقا لمبادئ القانون العامة التي تعترف بها جماعة الأمم.

المادة ١٦

لكل إنسان، في كل مكان، الحق بأن يعترف له بالشخصية القانونية.

المادة ١٧

- ١- لا يجوز تعريض أي شخص، على نحو تعسفي أو غير قانوني، لتدخل في خصوصياته أو شؤون أسرته أو بيته أو مراسلاته، ولا لأي حملات غير قانونية تمس شرفه أو سمعته.
- ٢- من حق كل شخص أن يحمي القانون من مثل هذا التدخل أو المساس.

المادة ١٨

- ١- لكل إنسان حق في حرية الفكر والوجدان والدين. ويشمل ذلك حرته في أن يدين بدين ما، وحرته في اعتناق أي دين أو معتقد يختاره، وحرته في إظهار دينه أو معتقده بالتعبد وإقامة الشعائر والممارسة والتعليم، بمفرده أو مع جماعة، وأمام المألأ أو على حدة.
- ٢- لا يجوز تعريض أحد لإكراه من شأنه أن يخل بحريته في أن يدين بدين ما، أو بحريته في اعتناق أي دين أو معتقد يختاره.
- ٣- لا يجوز إخضاع حرية الإنسان في إظهار دينه أو معتقده، إلا للقيود التي يفرضها القانون والتي تكون ضرورية لحماية السلامة العامة أو النظام العام أو الصحة العامة أو الآداب العامة أو حقوق الآخرين وحريةهم الأساسية.
- ٤- تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد باحترام حرية الآباء، أو الأوصياء عند وجودهم، في تأمين تربية أولادهم دينيا وخلقيا وفقا لقناعاتهم الخاصة.

المادة ١٩

- ١- لكل إنسان حق في اعتناق آراء دون مضايقة.
- ٢- لكل إنسان حق في حرية التعبير. ويشمل هذا الحق حرته في التماس مختلف ضروب المعلومات والأفكار وتلقيها ونقلها إلى آخرين دونما اعتبار للحدود، سواء على شكل مكتوب أو مطبوع أو في قالب فني أو بأية وسيلة أخرى يختارها.
- ٣- تستتبع ممارسة الحقوق المنصوص عليها في الفقرة ٢ من هذه المادة واجبات ومسئوليات خاصة. وعلى ذلك يجوز إخضاعها لبعض القيود ولكن شريطة أن تكون محددة بنص القانون وأن تكون ضرورية:
(أ) لاحترام حقوق الآخرين أو سمعتهم،
(ب) لحماية الأمن القومي أو النظام العام أو الصحة العامة أو الآداب العامة.

المادة ٢٠

- ١- تحظر بالقانون أية دعاية للحرب.
- ٢- تحظر بالقانون أية دعوة إلى الكراهية القومية أو العنصرية أو الدينية تشكل تحريضا على التمييز أو العداوة أو العنف.

المادة ٢١

يكون الحق في التجمع السلمي معترفاً به. ولا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي تفرض طبقاً للقانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم.

المادة ٢٢

- ١- لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه.
- ٢- لا يجوز أن يوضع من القيود على ممارسة هذا الحق إلا تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم. ولا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق.
- ٣- ليس في هذه المادة أي حكم يميز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة عام ١٩٤٨ بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية.

المادة ٢٣

- ١- الأسرة هي الوحدة الجماعية الطبيعية والأساسية في المجتمع، ولها حق التمتع بحماية المجتمع والدولة.
- ٢- يكون للرجل والمرأة، ابتداءً من بلوغ سن الزواج، حق معترف به في التزوج وتأسيس أسرة.
- ٣- لا ينعقد أي زواج إلا برضا الطرفين المزمع زواجهما رضاً كاملاً لا إكراه فيه.
- ٤- تتخذ الدول الأطراف في هذا العهد التدابير المناسبة لكفالة تساوي حقوق الزوجين وواجباتهما لدى التزوج وخلال قيام الزواج ولدى انحلاله. وفي حالة الانحلال يتوجب اتخاذ تدابير لكفالة الحماية الضرورية للأولاد في حالة وجودهم.

المادة ٢٤

- ١- يكون لكل ولد، دون أي تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الأصل القومي أو الاجتماعي أو الثروة أو النسب، حق على أسرته وعلى المجتمع وعلى الدولة في اتخاذ تدابير الحماية التي يقتضيها كونه قاصراً.
- ٢- يتوجب تسجيل كل طفل فور ولادته ويعطى اسماً يعرف به.
- ٣- لكل طفل حق في اكتساب جنسية.

المادة ٢٥

يكون لكل مواطن، دون أي وجه من وجوه التمييز المذكور في المادة ٢، الحقوق التالية، التي يجب أن تتاح له فرصة التمتع بها دون قيود غير معقولة:

- (أ) أن يشارك في إدارة الشؤون العامة، إما مباشرة وإما بواسطة ممثلين يختارون في حرية،
- (ب) أن ينتخب وينتخب، في انتخابات نزيهة تجرى دورياً بالاقتراع العام وعلى قدم المساواة بين الناخبين وبالتصويت السري، تضمن التعبير الحر عن إرادة الناخبين،
- (ج) أن تتاح له، على قدم المساواة عموماً مع سواه، فرصة تقلد الوظائف العامة في بلده.

المادة ٢٦

الناس جميعاً سواء أمام القانون ويتمتعون دون أي تمييز بحق متساو في التمتع بحمايته. وفي هذا الصدد يجب أن يحظر القانون أي تمييز وأن يكفل لجميع الأشخاص على السواء حماية فعالة من التمييز لأي سبب، كالعرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي سياسياً أو غير سياسي، أو الأصل القومي أو الاجتماعي، أو الثروة أو النسب، أو غير ذلك من الأسباب.

المادة ٢٧

لا يجوز، في الدول التي توجد فيها أقليات اثنية أو دينية أو لغوية، أن يجرم الأشخاص المنتسبون إلى الأقليات المذكورة من حق التمتع بثقافتهم الخاصة أو المجاهرة بدينهم وإقامة شعائره أو استخدام لغتهم، بالاشتراك مع الأعضاء الآخرين في جماعتهم.

الجزء الرابع

المادة ٢٨

- ١- تنشأ لجنة تسمى اللجنة المعنية بحقوق الإنسان (يشار إليها في ما يلي من هذا العهد باسم "اللجنة"). وتتألف هذه اللجنة من ثمانية عشر عضواً وتتولى الوظائف المنصوص عليها في ما يلي.
- ٢- تؤلف اللجنة من مواطنين في الدول الأطراف في هذا العهد، من ذوى المناقب الخلقية الرفيعة المشهود لهم بالاختصاص في ميدان حقوق الإنسان، مع مراعاة أن من المفيد أن يشرك فيها بعض الأشخاص ذوى الخبرة القانونية.
- ٣- يتم تعيين أعضاء اللجنة بالانتخاب، وهم يعملون فيها بصفتهم الشخصية.

المادة ٢٩

- ١- يتم انتخاب أعضاء اللجنة بالاقتراع السري من قائمة أشخاص تتوفر لهم المؤهلات المنصوص عليها في المادة ٢٨، تكون قد رشحتهم لهذا الغرض الدول الأطراف في هذا العهد.
- ٢- لكل دولة طرف في هذا العهد أن ترشح، من بين مواطنيها حصراً، شخصين على الأكثر.
- ٣- يجوز ترشيح الشخص ذاته أكثر من مرة.

المادة ٣٠

- ١- يجري الانتخاب الأول في موعد لا يتجاوز ستة أشهر من بدء نفاذ هذا العهد.
- ٢- قبل أربعة أشهر على الأقل من موعد أي انتخاب لعضوية اللجنة، في غير حالة الانتخاب لملء مقعد يعلن شغوره وفقاً للمادة ٣٤، يوجه الأمين العام للأمم المتحدة إلى الدول الأطراف في هذا العهد رسالة خطية يدعوها فيها إلى تقديم أسماء مرشحيها لعضوية اللجنة في غضون ثلاثة أشهر.
- ٣- يضع الأمين العام للأمم المتحدة قائمة أسماء جميع المرشحين على هذا النحو، بالترتيب الأبجدي ومع ذكر الدولة الطرف التي رشحت كلا منهم، ويبلغ هذه القائمة إلى الدول الأطراف في هذا العهد قبل شهر على الأقل من موعد كل انتخاب.
- ٤- ينتخب أعضاء اللجنة في اجتماع تعقده الدول الأطراف في هذا العهد، بدعوة من الأمين العام للأمم المتحدة، في مقر الأمم المتحدة. وفي هذا الاجتماع، الذي يكتمل النصاب فيه بحضور ممثلي ثلثي الدول الأطراف في هذا العهد، يفوز في الانتخاب لعضوية اللجنة أولئك المرشحون الذين حصلوا على أكبر عدد من الأصوات وعلى الأغلبية المطلقة لأصوات ممثلي الدول الأطراف الحاضرين والمقترعين.

المادة ٣١

- ١- لا يجوز أن تضم اللجنة أكثر من واحد من مواطني أية دولة.
- ٢- يراعى، في الانتخاب لعضوية اللجنة، عدالة التوزيع الجغرافي وتمثيل مختلف الحضارات والنظم القانونية الرئيسية.

المادة ٣٢

- ١- يكون انتخاب أعضاء اللجنة لولاية مدتها أربع سنوات. ويجوز أن يعاد انتخابهم إذا أعيد ترشيحهم. إلا أن ولاية تسعة من الأعضاء المنتخبين في الانتخاب الأول تنقضي بانتهاء سنتين، ويتم تحديد هؤلاء الأعضاء التسعة فوراً انتهاء الانتخاب الأول، بأن يقوم رئيس الاجتماع المنصوص عليه في الفقرة ٤ من المادة ٣٠ باختيار أسمائهم بالقرعة.
- ٢- تتم الانتخابات اللازمة عند انقضاء الولاية وفقاً للمواد السالفة من هذا الجزء من هذا العهد.

المادة ٣٣

- ١- إذا انقطع عضو في اللجنة، ياجماع رأى أعضائها الآخرين، عن الاضطلاع بوظائفه لأي سبب غير الغياب ذي الطابع المؤقت، يقوم رئيس اللجنة بإبلاغ ذلك إلى الأمين العام للأمم المتحدة، فيعلن الأمين العام حينئذ شغور مقعد ذلك العضو.

٢- في حالة وفاة أو استقالة عضو في اللجنة، يقوم رئيس اللجنة فوراً بإبلاغ ذلك إلى الأمين العام للأمم المتحدة، فيعلن الأمين العام حينئذٍ شغور مقعد ذلك العضو ابتداءً من تاريخ وفاته أو من تاريخ نفاذ استقالته.

المادة ٣٤

- ١- إذا أعلن شغور مقعد ما طبقاً للمادة ٣٣، وكانت ولاية العضو الذي يجب استبداله لا تنقضي خلال الأشهر الستة التي تلي إعلان شغور مقعده، يقوم الأمين العام للأمم المتحدة بإبلاغ ذلك إلى الدول الأطراف في هذا العهد، التي يجوز لها، خلال مهلة شهرين، تقديم مرشحين وفقاً للمادة ٢٩ من أجل ملء المقعد الشاغر.
- ٢- يضع الأمين العام للأمم المتحدة قائمة بأسماء جميع المرشحين على هذا النحو، بالترتيب الأبجدي، ويبلغ هذه القائمة إلى الدول الأطراف في هذا العهد. وإذا ذاك يجري الانتخاب اللازم لملء المقعد الشاغر طبقاً للأحكام الخاصة بذلك من هذا الجزء من هذا العهد.
- ٣- كل عضو في اللجنة انتخب لملء مقعد أعلن شغوره طبقاً للمادة ٣٣ يتولى مهام العضوية فيها حتى انقضاء ما تبقى من مدة ولاية العضو الذي شغور مقعده في اللجنة بمقتضى أحكام تلك المادة.

المادة ٣٥

يتقاضى أعضاء اللجنة، بموافقة الجمعية العامة للأمم المتحدة، مكافآت تقتطع من موارد الأمم المتحدة بالشروط التي تقرها الجمعية العامة، مع أخذ أهمية مسؤوليات اللجنة بعين الاعتبار.

المادة ٣٦

يوفر الأمين العام للأمم المتحدة ما يلزم من موظفين وتسهيلات لتمكين اللجنة من الاضطلاع الفعال بالوظائف المنوطة بها بمقتضى هذا العهد.

المادة ٣٧

- ١- يتولى الأمين العام للأمم المتحدة دعوة اللجنة إلى عقد اجتماعها الأول في مقر الأمم المتحدة.
- ٢- بعد اجتماعها الأول، تجتمع اللجنة في الأوقات التي ينص عليها نظامها الداخلي.
- ٣- تعقد اللجنة اجتماعاتها عادة في مقر الأمم المتحدة أو في مكتب الأمم المتحدة بجنيف.

المادة ٣٨

يقوم كل عضو من أعضاء اللجنة، قبل توليه منصبه، بالتعهد رسمياً، في جلسة علنية، بالقيام بمهامه بكل تجرد ونزاهة.

المادة ٣٩

- ١- تنتخب اللجنة أعضاء مكتبها لمدة سنتين. ويجوز أن يعاد انتخابهم.
- ٢- تتولى اللجنة بنفسها وضع نظامها الداخلي، ولكن مع تضمينه الحكمين التاليين:
(أ) يكتمل النصاب بحضور اثني عشر عضواً،
(ب) تتخذ قرارات اللجنة بأغلبية أصوات أعضائها الحاضرين.

المادة ٤٠

- ١- تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بتقديم تقارير عن التدابير التي اتخذتها والتي تمثل إعمالاً للحقوق المعترف بها فيه، وعن التقدم المحرز في التمتع بهذه الحقوق، وذلك:
(أ) خلال سنة من بدء نفاذ هذا العهد إزاء الدول الأطراف المعنية،
(ب) ثم كلما طلبت اللجنة إليها ذلك.
- ٢- تقدم جميع التقارير إلى الأمين العام للأمم المتحدة، الذي يحيلها إلى اللجنة للنظر فيها. ويشار وجوباً في التقارير المقدمة إلى ما قد يقوم من عوامل ومصاعب تؤثر في تنفيذ أحكام هذا العهد.
- ٣- للأمين العام للأمم المتحدة، بعد التشاور مع اللجنة، أن يحيل إلى الوكالات المتخصصة المعنية نسخاً من أية أجزاء من تلك التقارير قد تدخل في ميدان اختصاصها.

٤- تقوم اللجنة بدراسة التقارير المقدمة من الدول الأطراف في هذا العهد. وعليها أن توافي هذه الدول بما تضعه هي من تقارير، وبأية ملاحظات عامة تستنسبها. وللجنة أيضا أن توافي المجلس الاقتصادي والاجتماعي بتلك الملاحظات مشفوعة بنسخ من التقارير التي تلقتها من الدول الأطراف في هذا العهد.

٥- للدول الأطراف في هذا العهد أن تقدم إلى اللجنة تعليقات على أية ملاحظات تكون قد أبدت وفقا للفقرة ٤ من هذه المادة.

المادة ٤١

١- لكل دولة طرف في هذا العهد أن تعلن في أي حين، بمقتضى أحكام هذه المادة، أنها تعترف باختصاص اللجنة في استلام ودراسة بلاغات تنطوي على ادعاء دولة طرف بأن دولة طرفا أخرى لا تفي بالالتزامات التي يترتبها عليها هذا العهد. ولا يجوز استلام ودراسة البلاغات المقدمة بموجب هذه المادة إلا إذا صدرت عن دولة طرف أصدرت إعلانا تعترف فيه، في ما يخصها، باختصاص اللجنة. ولا يجوز أن تستلم اللجنة أي بلاغ يهيم دولة طرفا لم تصدر الإعلان المذكور. ويطبق الإجراء التالي على البلاغات التي يتم استلامها وفق لأحكام هذه المادة:

ب) إذا رأت دولة طرف في هذا العهد إن دولة طرفا أخرى تتخلف عن تطبيق أحكام هذا العهد، كان لها أن تسترعى نظر هذه الدولة الطرف، في بلاغ خطي، إلى هذا التخلف. وعلى الدولة المستلمة أن تقوم، خلال ثلاثة أشهر من استلامها البلاغ، بإيداع الدولة المرسله، خطيا، تفسيراً أو بيانا من أي نوع آخر يوضح المسألة وينبغي أن ينطوي، بقدر ما يكون ذلك ممكنا ومفيدا، على إشارة إلى القواعد الإجرائية وطرق التظلم المحلية التي استخدمت أو الجاري استخدامها أو التي لا تزال متاحة،

ج) فإذا لم تنته المسألة إلى تسوية ترضى كلتا الدولتين الطرفين المعنيتين خلال ستة أشهر من تاريخ تلقي الدولة المستلمة للبلاغ الأول، كان لكل منهما أن تحيل المسألة إلى اللجنة بإشعار توجهه إليها وإلى الدولة الأخرى،

د) لا يجوز أن تنظر اللجنة في المسألة المحالة إليها إلا بعد الإستيثاق من أن جميع طرق التظلم المحلية المتاحة قد لُجئ إليها واستنفدت، طبقا لمبادئ القانون الدولي المعترف بها عموما. ولا تنطبق هذه القاعدة في الحالات التي تستغرق فيها إجراءات التظلم مددا تتجاوز الحدود المعقولة،

هـ) تعقد اللجنة جلسات سرية لدى بحثها الرسائل في إطار هذه المادة،

و) على اللجنة، مع مراعاة أحكام الفقرة الفرعية (ج)، أن تعرض مساعيها الحميدة على الدولتين الطرفين المعنيتين، بغية الوصول إلى حل ودي للمسألة على أساس احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية المعترف بها في هذا العهد،

ز) للجنة، في أية مسألة محالة إليها، أن تدعو الدولتين الطرفين المعنيتين المشار إليهما في الفقرة الفرعية (ب) إلى تزويدها بأية معلومات ذات شأن.

ح) للدولتين الطرفين المعنيتين المشار إليهما في الفقرة الفرعية (ب) حق إيفاد من يمثلها لدى اللجنة أثناء نظرها في المسألة، وحق تقديم الملاحظات شفويا و/أو خطيا،

ط) على اللجنة أن تقدم تقريرا في غضون اثني عشر شهرا من تاريخ تلقيها الإشعار المنصوص عليه في الفقرة الفرعية (ب):

"١" فإذا تم التوصل إلى حل يتفق مع شروط الفقرة الفرعية (هـ)، قصرت اللجنة تقريرها على عرض موجز للوقائع وللحل الذي تم التوصل إليه،

"٢" وإذا لم يتم التوصل إلى حل يتفق مع شروط الفقرة الفرعية (هـ)، قصرت اللجنة تقريرها على عرض موجز للوقائع، وضمت إلى التقرير المذكرات الخطية ومحضر البيانات الشفوية المقدمة من الدولتين الطرفين المعنيتين.

ويجب، في كل مسألة، إبلاغ التقرير إلى الدولتين الطرفين المعنيتين.

٢- يبدأ نفاذ أحكام هذه المادة متى قامت عشر من الدول الأطراف في هذا العهد بإصدار إعلانات في إطار الفقرة (١) من هذه المادة. وتقوم الدول الأطراف بإيداع هذه الإعلانات لدى الأمين العام للأمم المتحدة، الذي يرسل صورا منها إلى الدول الأطراف الأخرى. وللدولة الطرف أن تسحب إعلانها في أي وقت بإخطار ترسله إلى الأمين العام. ولا يحل هذا السحب

بالنظر في أية مسألة تكون موضوع بلاغ سبق إرساله في إطار هذه المادة، ولا يجوز استلام أي بلاغ جديد من أية دولة طرف بعد تلقي الأمين العام للإخطار بسحب الإعلان، ما لم تكن الدولة الطرف المعنية قد أصدرت إعلانا جديدا.

المادة ٤٢

١- (أ) إذا تعذر على اللجنة حل مسألة أحييت إليها وفقا للمادة ٤١ حلا مرضيا للدولتين الطرفين المعنيتين جاز لها، بعد الحصول مسبقا على موافقة الدولتين الطرفين المعنيتين، تعيين هيئة توفيق خاصة (يشار إليها في ما يلي باسم "الهيئة") تضع مساعيها الحميدة تحت تصرف الدولتين الطرفين المعنيتين بغية التوصل إلى حل ودي للمسألة على أساس احترام أحكام هذا العهد، (ب) تتألف الهيئة من خمسة أشخاص تقلبهم الدولتان الطرفان المعنيتان. فإذا تعذر وصول الدولتين الطرفين المعنيتين خلال ثلاثة أشهر إلى اتفاق على تكوين الهيئة كلها أو بعضها، تنتخب اللجنة من بين أعضائها بالاقتراع السري وبأكثرية الثلثين، أعضاء الهيئة الذين لم يتفق عليهم.

٢- يعمل أعضاء الهيئة بصفتهم الشخصية. ويجب ألا يكونوا من مواطني الدولتين الطرفين المعنيتين أو من مواطني أية دولة لا تكون طرفا في هذا العهد أو تكون طرفا فيه ولكنها لم تصدر الإعلان المنصوص عليه في المادة ٤١.

٣- تنتخب الهيئة رئيسها وتضع النظام الداخلي الخاص بها.

٤- تعقد اجتماعات الهيئة عادة في مقر الأمم المتحدة أو في مكتب الأمم المتحدة بجنيف. ولكن من الجائز عقدها في أي مكان مناسب آخر قد تعينه الهيئة بالتشاور مع الأمين العام للأمم المتحدة ومع الدولتين الطرفين المعنيتين.

٥- تقوم الأمانة المنصوص عليها في المادة ٣٦ بتوفير خدماتها، أيضا، للهيئات المعنية بمقتضى هذه المادة.

٦- توضع المعلومات التي تلقتها اللجنة وجمعتها تحت تصرف الهيئة، التي يجوز لها أن تطلب إلى الدولتين الطرفين المعنيتين تزويدها بأية معلومات أخرى ذات صلة بالموضوع.

٧- تقوم الهيئة، بعد استنفادها نظر المسألة من مختلف جوانبها، ولكن على أي حال خلال مهلة لا تتجاوز اثني عشر شهرا بعد عرض المسألة عليها، بتقديم تقرير إلى رئيس اللجنة لإنهاءه إلى الدولتين الطرفين المعنيتين:

(أ) فإذا تعذر على الهيئة إنجاز النظر في المسألة خلال اثني عشر شهرا، قصرت تقريرها على إشارة موجزة إلى المرحلة التي بلغتها من هذا النظر،

(ب) وإذا تم التوصل إلى حل ودي للمسألة على أساس احترام حقوق الإنسان المعترف بها في هذا العهد، قصرت الهيئة تقريرها على عرض موجز للوقائع وللحل الذي تم التوصل إليه،

(ج) وإذا لم يتم التوصل إلى حل تتوفر له شروط الفقرة الفرعية (ب)، ضمنت الهيئة تقريرها النتائج التي وصلت إليها بشأن جميع المسائل الوقائية المتصلة بالقضية المختلف عليها بين الدولتين الطرفين المعنيتين، وآراءها بشأن إمكانيات حل المسألة حلا وديا، وكذلك المنكرات الخطية ومحضر الملاحظات الشفوية المقدمة من الدولتين الطرفين المعنيتين،

(د) إذا قدمت الهيئة تقريرها في إطار الفقرة (ج) تقوم الدولتان الطرفان المعنيتان، في غضون ثلاثة أشهر من استلامهما هذا التقرير، بإبلاغ رئيس اللجنة هل تقبلان أم لا تقبلان مضامين تقرير الهيئة.

٨- لا تخل أحكام هذه المادة بالمسؤوليات المنوطة باللجنة في المادة ٤١.

٩- تتقاسم الدولتان الطرفان المعنيتان بالتساوي سداد جميع نفقات أعضاء اللجنة على أساس تقديرات يضعها الأمين العام للأمم المتحدة.

١٠- للأمين العام للأمم المتحدة سلطة القيام، عند اللزوم، بدفع نفقات أعضاء الهيئة قبل سداد الدولتين الطرفين المعنيتين لها وفقا للفقرة ٩ من هذه المادة.

المادة ٤٣

يكون لأعضاء اللجنة ولأعضاء هيئات التوفيق الخاصة الذين قد يعينون وفقا للمادة ٤٢، حق التمتع بالتسهيلات والامتيازات والحصانات المقررة للخبراء المكلفين بمهمة للأمم المتحدة المنصوص عليها في الفروع التي تناول ذلك من اتفاقية امتيازات الأمم المتحدة وحصاناتها.

المادة ٤٤

تطبق الأحكام المتعلقة بتنفيذ هذا العهد دون إخلال بالإجراءات المقررة في ميدان حقوق الإنسان في أو بمقتضى الصكوك التأسيسية والاتفاقيات الخاصة للأمم المتحدة والوكالات المتخصصة، ولا تمنع الدول الأطراف في هذا العهد من اللجوء إلى إجراءات أخرى لتسوية نزاع ما طبقا للاتفاقات الدولية العمومية أو الخاصة النافذة فيما بينها.

المادة ٤٥

تقدم اللجنة إلى الجمعية العامة للأمم المتحدة، عن طريق المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تقريرا سنويا عن أعمالها.

الجزء الخامس

المادة ٤٦

ليس في أحكام هذا العهد ما يجوز تأويله على نحو يفيد إخلاله بما في ميثاق الأمم المتحدة وداياتر الوكالات المتخصصة من أحكام تحدد المستويات الخاصة بكل من هيئات الأمم المتحدة والوكالات المتخصصة بصدد المسائل التي يتناولها هذا العهد.

المادة ٤٧

ليس في أي من أحكام هذا العهد ما يجوز تأويله على نحو يفيد إخلاله بما لجميع الشعوب من حق أصيل في التمتع والانتفاع الكاملين، بملء الحرية، بثرواتها ومواردها الطبيعية.

الجزء السادس

المادة ٤٨

- ١- هذا العهد متاح لتوقيع أية دولة عضو في الأمم المتحدة أو عضو في أية وكالة من وكالاتها المتخصصة، وأية دولة طرف في النظام الأساسي لمحكمة العدل الدولية، وأية دولة أخرى دعته الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى أن تصبح طرفا في هذا العهد.
- ٢- يخضع هذا العهد للتصديق. وتودع صكوك التصديق لدى الأمين العام للأمم المتحدة.
- ٣- يتاح الانضمام إلى هذا العهد لأية دولة من الدول المشار إليها في الفقرة ١ من هذه المادة.
- ٤- يقع الانضمام بإيداع صك انضمام لدى الأمين العام للأمم المتحدة.
- ٥- يحظر الأمين العام للأمم المتحدة جميع الدول التي وقعت هذا العهد أو انضمت إليه بإيداع كل صك من صكوك التصديق أو الانضمام.

المادة ٤٩

- ١- يبدأ نفاذ هذا العهد بعد ثلاث أشهر من تاريخ إيداع صك الانضمام أو التصديق الخامس والثلاثين لدى الأمين العام للأمم المتحدة.
- ٢- أما الدول التي تصدق هذا العهد أو تنضم إليه بعد أن يكون قد تم إيداع صك التصديق أو الانضمام الخامس والثلاثين فيبدأ نفاذ هذا العهد إزاء كل منها بعد ثلاث أشهر من تاريخ إيداعها صك تصديقها أو صك انضمامها.

المادة ٥٠

تطبق أحكام هذا العهد، دون أي قيد أو استثناء على جميع الوحدات التي تتشكل منها الدول الاتحادية.

المادة ٥١

- ١- لأية دولة طرف في هذا العهد أن تقترح تعديلا عليه تودع نصه لدى الأمين العام للأمم المتحدة. وعلى أثر ذلك يقوم الأمين العام بإبلاغ الدول الأطراف في هذا العهد بأية تعديلات مقترحة، طالبا إليها إعلامه عما إذا كانت تجب عقد مؤتمر للدول الأطراف للنظر في تلك المقترحات والتصويت عليها. فإذا حبذ عقد المؤتمر ثلث الدول الأطراف على الأقل عقده الأمين العام برعاية الأمم المتحدة. وأي تعديل تعتمد أغلبية الدول الأطراف الحاضرة والمقترحة في المؤتمر يعرض على الجمعية العامة للأمم المتحدة لإقراره.

٢- يبدأ نفاذ التعديلات متى أقرتها الجمعية العامة للأمم المتحدة وقبلتها أغلبية ثلثي الدول الأطراف في هذا العهد، وفقا للإجراءات الدستورية لدى كل منها.

٣- متى بدأ نفاذ التعديلات تصبح ملزمة للدول الأطراف التي قبلتها، بينما تظل الدول الأطراف الأخرى ملزمة بأحكام هذا العهد وبأي تعديل سابق تكون قد قبلته.

المادة ٥٢

بصرف النظر عن الإخطارات التي تتم بمقتضى الفقرة ٥ من المادة ٤٨، يخطر الأمين العام للأمم المتحدة جميع الدول المشار إليها في الفقرة ١ من المادة المذكورة بما يلي:

(أ) التوقيعات والتصديقات والإنضمامات المودعة طبقا للمادة ٤٨،

(ب) تاريخ بدء نفاذ هذا العهد بمقتضى المادة ٤٩، وتاريخ بدء نفاذ أية تعديلات تتم في إطار المادة ٥١.

المادة ٥٣

١- يودع هذا العهد، الذي تتساوى في الحجية نصوصه بالأسبانية والإنكليزية والروسية والصينية والفرنسية، في محفوظات الأمم المتحدة.

٢- يقوم الأمين العام للأمم المتحدة بإرسال صور مصدقة من هذا العهد إلى جميع الدول المشار إليها في المادة ٤٨.

ملحق رقم (٤)

إعلان منظمة العمل الدولية

بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

ومتابعته الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والثمانين

التي عقدت في جنيف وأعلن اختتامها في ١٨ يونيو ١٩٩٨

لما كان إنشاء منظمة العمل الدولية قائما على الاقتناع بأن إقامة العدالة الاجتماعية هي أمر أساسي من أجل توفير الظروف الكفيلة بتحقيق سلام عالمي دائم;

ولما كان النمو الاقتصادي أمرا أساسيا ولكنه غير كاف في حد ذاته لضمان العدالة والتقدم الاجتماعي واجتثاث الفقر، مما يؤكد الحاجة إلى أن تقوم منظمة العمل الدولية بالترويج لسياسات اجتماعية وطيدة وبتعزيز العدالة والمؤسسات الديمقراطية;

ولما كان من واجب منظمة العمل الدولية أن تقوم الآن أكثر من أي وقت مضى بتوظيف جميع وسائلها من النشاط المعياري والتعاون التقني والبحوث في سائر ميادين اختصاصها ولا سيما العمالة والتدريب المهني وظروف العمل، بغية ضمان أن تعزز السياسات الاقتصادية والاجتماعية، وذلك من أجل إقامة تنمية واسعة القاعدة ومستدامة;

ولما كان ضمان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل يكتسب في إطار السعي لتحقيق المواكبة بين التقدم الاجتماعي والنمو الاقتصادي، أهمية ودلالة متميزتين، إذ يضمن للمعنيين أنفسهم إمكانية المطالبة بحرية وعلى أساس من التكافؤ في الفرص بمشاركة عادلة في الثروات التي أسهموا في تحقيقها، كما يضمن لهم تحقيق أقصى ما يتمكنون به من طاقات بشرية كاملة;

ولما كانت منظمة العمل الدولية هي المنظمة الدولية المنوطة بموجب دستورها بوضع معايير العمل الدولية ومعالجة هذه المعايير والهيئة المختصة بذلك، وهي تتمتع بدعم وإقرار عالميين في مجال تعزيز الحقوق الأساسية في العمل بصفتها تعبيرا عن مبادئها الأساسية;

ولما كانت هناك حاجة ماسة وملحة في وضع يتزايد فيه الاعتماد الاقتصادي المتبادل إلى إعادة التأكيد على ثبات المبادئ والحقوق المضمنة في دستور المنظمة وإلى تعزيز تطبيقها على الصعيد العالمي;

مؤتمر العمل الدولي: فإن

١ - يذكر:

أ) بأن الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية قد قبلت بمجموعها، بانضمامها إلى المنظمة بملء إرادتها المبادئ والحقوق الواردة في دستور المنظمة وفي إعلان فيلادلفيا، وأنها تعهدت بالعمل على تحقيق الأهداف العامة للمنظمة بكل الوسائل المتوفرة لديها وبما يتماشى مع الظروف الخاصة بكل منها؛

ب) بأن هذه المبادئ والحقوق قد ترجمت وطورت على شكل حقوق والتزامات محددة في عدد من الاتفاقيات التي يقر بأنها اتفاقيات أساسية، سواء داخل منظمة العمل الدولية أو خارجها.

٢- يُعلن أن جميع الدول الأعضاء، وأن لم تكن صدقت على الاتفاقيات موضوع البحث، ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وأن تعززها وتحققها بنية حسنة ووفقا لما ينص عليه الدستور وهي:

أ) الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية;

ب) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي;

ج) القضاء الفعلي على عمل الأطفال;

د) القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

٣- يقر بالالتزام المترتب على المنظمة بمساعدة الدول الأعضاء فيها استجابة لمطالباتها القائمة والمعلنة، وذلك من أجل تحقيق هذه الأهداف من خلال الاستخدام الأمثل لمواردها الدستورية والعملية وموارد الميزانية بما في ذلك تعبئة الموارد الخارجية والدعم الخارجي ومن

خلال تشجيع المنظمات الدولية الأخرى التي تقيم منظمة العمل الدولية معها علاقات بمقتضى المادة ١٢ من دستورها على دعم هذه الجهود، وذلك:

- أ) بتقديم التعاون التقني والخدمات الاستشارية بغية تعزيز التصديق على الاتفاقيات الأساسية وتطبيقها؛
 - ب) مساعدة الدول الأعضاء التي لم يكن في وسعها حتى الآن التصديق على بعض هذه الاتفاقيات أو على جميعها في الجهود التي تبذلها من أجل احترام المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وتعزيز هذه المبادئ وتحقيقها؛
 - ج) وبمساعدة الدول الأعضاء في جهودهم الرامية إلى توفير مناخ ملائم للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- ٤- يقرر إقامة أية متابعة ترويجية موثوقة وفعالة لتنفيذ هذا الإعلان تنفيذا كاملا وفقا للطرائق المبينة في المرفق اللاحق الذي يعتبر جزءا لا يتجزأ من هذا الإعلان؛
- ٥ - يشدد على أنه لا يجوز استخدام معايير لغايات تجارية حثائية وأنه ليس هناك في هذا الإعلان ولا في متابعته ما يمكن الاستشهاد به أو استخدامه لمثل هذه الغايات، وفضلا عن ذلك فإنه لا يمكن بأي حال من الأحوال التشكيك في الميزة النسبية لأي بلد من البلدان على أساس هذا الإعلان ومتابعته.

متابعة الإعلان

أولاً : الهدف العام:

- ١- أن هدف المتابعة التي يرد وصفها تاليا هو تشجيع الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء في المنظمة لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية المرسوخة في دستور منظمة العمل الدولية وفي إعلان فيلادلفيا والتي يؤكد عليها هذا الإعلان من جديد.
- ٢- وتمشيا مع هذا الهدف الذي يتسم بطابع ترويجي بحت تمهد هذه المتابعة السبيل أمام تحديات المجالات التي يمكن أن تكون مساعدة منظمة العمل الدولية للدول الأعضاء فيها من خلال أنشطتها في ميدان التعاون التقني مجدية بالفعل. وذلك لمساعدتها على تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية ولا تشكل هذه المتابعة بديلا للآليات الإشرافية القائمة، كما أنها لن تعيق سير عملها، وبالتالي فإن الأوضاع الخاصة التي تقع ضمن نطاق هذه الآليات لا يمكن أن تفحص أو يعاد فحصها في إطار هذه المتابعة.
- ٣- إن شقي هذه المتابعة الموصوفين تاليا يستندان إلى إجراءات قائمة أصلا، ولن تقتضي المتابعة السنوية للاتفاقيات غير المصدقة سوى تعديلات يسيرة على طرائق التطبيق الحالية الواردة في الفقرة الفرعية ٥ (هـ) من المادة ١٩ من الدستور، في حين أن التقرير العلمي سيستخدم للحصول على أفضل النتائج من الإجراءات المنفذة وفقا للدستور.

ثانيا: المتابعة السنوية للاتفاقيات الأساسية غير المصدقة:

ألف: الغاية والنطاق:

- ١- الغاية هي إتاحة الفرصة لإجراء استعراض سنوي للجهود التي تبذلها الدول التي لم تصدق بعد على جميع الاتفاقيات الأساسية والتي تتماشى مع هذا الإعلان، وذلك عن طريق إجراءات مبسطة تحل الاستعراض الذي يجري مرة واحدة كل أربع سنوات والذي أقره مجلس الإدارة عام ١٩٩٥.
- ٢- ستغطي المتابعة في كل سنة من السنوات الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية المحددة في الإعلان.

باء: الطرائق:

- ١- تستند المتابعة إلى التقارير المطلوبة من الدول الأعضاء بمقتضى الفقرة الفرعية ٥ (هـ) من المادة ١٩ من الدستور، وستوضح نماذج التقارير بطريقة تسمح بالحصول على معلومات عن أية تغيرات يمكن أن تكون قد طرأت على قوانين وممارسات الحكومات التي لم تصدق على اتفاقية أو أكثر من الاتفاقيات الأساسية، مع إيلاء الاعتبار الواجب للمادة ٢٣ من الدستور وللممارسة القائمة.
- ٢- يقوم مجلس الإدارة باستعراض هذه التقارير وفقا لتصنيف المكتب لها.
- ٣- يمكن للمكتب أن يطلب إلى مجموعة خبراء وضع مقدمة للتقارير المصنفة على هذا النحو من شأنها استرعاء الأنظار إلى أية جوانب قد تستدعي دراسة أكثر تعمقا، ويتولى مجلس الإدارة تعيين مجموعة الخبراء المذكورة بهذه الغاية.

٤- ينبغي النظر في إجراء تعديلات على الإجراءات الحالية المتبعة في مجلس الإدارة لإتاحة المجال أمام الدول الأعضاء غير الممثلة في مجلس الإدارة لتقديم الإيضاحات التي قد يبدو أثناء مناقشات هذا المجلس أنها لازمة أو مفيدة لاستكمال المعلومات الواردة في تقاريرها بالطريقة الأنسب.

ثالثا: التقرير العالمي:

ألف: الغاية والنطاق:

- ١- تتمثل غاية هذا التقرير في أن يقدم صورة شاملة وديناميكية لكل فئة من فئات المبادئ والحقوق الأساسية بناء على ما تمت ملاحظته في فترة السنوات الأربع السابقة، وأن يكون بمثابة أساس لتقييم فعالية المساعدة التي تفتقرها المنظمة، وتحديد الأولويات بالنسبة للفترة اللاحقة على شكل خطط عمل للتعاون التقني الذي يرمي بشكل خاص إلى حشد الموارد الداخلية والخارجية اللازمة لتنفيذها.
- ٢- سيغطي هذا التقرير فئة واحدة من الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية كل سنة بالتعاقب.

باء: الطرائق:

- ١- سيجري وضع هذا التقرير تحت مسؤولية المدير العام وبلاستناد إلى المعلومات الرسمية أو المعلومات التي يتم جمعها وتقييمها وفقا للإجراءات القائمة، وبالنسبة للبلدان التي لم تصدق على الاتفاقيات الأساسية، سيستند هذا التقرير بوجه خاص إلى استنتاجات المتابعة السنوية المشار إليها آنفا، أما بالنسبة للدول التي صدقت على الاتفاقيات موضوع البحث فسيستند هذا التقرير بشكل خاص إلى التقارير المعالجة في إطار المادة ٢٢ من الدستور.
- ٢- سيقدّم هذا التقرير إلى المؤتمر لإجراء مناقشة ثلاثية بصدده بوصفه تقريرا للمدير العام، وربما يعالج المؤتمر هذا التقرير على حده وبشكل منفصل عن التقارير التي تقدم بمقتضى المادة ١٢ من نظامه الأساسي وربما يبحث في جلسة مكرسة له بكاملها، أو بأية طريقة مناسبة أخرى، ومن ثم يترك لمجلس الإدارة أمر وضع استنتاجاته بشأن الأولويات وخطط العمل الخاصة بالتعاون التقني، التي يتعين تنفيذها خلال فترة السنوات الأربع القادمة، وذلك في دورة قريبة من دوراته القادمة.

رابعا: ومن المفهوم أنه:

- ١- يجب تقديم مقترحات بالتعديلات التي يجب إدخالها على كل من النظام الداخلي لمجلس الإدارة والنظام الأساسي للمؤتمر من أجل تطبيق الأحكام السابقة.
- ٢- يتعين على المؤتمر أن يستعرض سير أعمال هذه المتابعة في الوقت المناسب على ضوء الخبرة المحصلة، لكي يقيّم ما إذا كانت قد استوفت الهدف العام المشار إليه في الجزء أولا على نحو ملائم.

ملحق رقم (٥)

إعلان منظمة العمل الدولية

بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة

إن مؤتمر العمل الدولي، المنعقد في جنيف في دورته السابعة والتسعين، إذ يضع في الاعتبار أن السياق الحالي للعولمة، المتسم بنشر التكنولوجيات الجديدة وتدفق الأفكار وتبادل السلع والخدمات وزيادة رؤوس الأموال والتدفقات المالية وتدويل عالم الأعمال والعمليات التجارية والحوار وتنقل الأشخاص، لا سيما العاملين والعمال، يغير معالم عالم العمل تغييراً جذرياً.

- من جهة، ساعد مسار التعاون والتكامل الاقتصادي عدداً من البلدان على الاستفادة من المعدلات العالية للنمو الاقتصادي وخلق العمالة، وعلى استيعاب العديد من الفقراء الريفيين في الاقتصاد الحضري الحديث، والدفع قدماً بأهدافها الإنمائية ودعم الابتكار في تطوير المنتجات وتداول الأفكار؛
 - من جهة أخرى وضع التكامل الاقتصادي العالمي العديد من البلدان والقطاعات أمام تحديات كبيرة تتمثل في عدم تساوي الدخل واستمرار مستويات عالية من البطالة والفقير وهشاشة الاقتصادات أمام الصدمات الخارجية ونمو العمل غير المحمي والاقتصاد غير المنظم، مما يؤثر على علاقة الاستخدام وأشكال الحماية التي يمكن أن تقدمها؛
- وإدراكاً منه أن تحقيق نتيجة محسنة ومنصفة لصالح الجميع، في ظل هذه الظروف، أصبح أمراً ضرورياً أكثر فأكثر من أجل الاستجابة للتطلع العالمي إلى العدالة الاجتماعية ومن أجل تحقيق العمالة الكاملة ولضمان استدامة المجتمعات المفتوحة والاقتصاد العالمي ولتحقيق التلاحم الاجتماعي ومحاربة الفقر وحالات عدم المساواة المتزايدة؛
- واقتراناً منه بأن منظمة العمل الدولية تضطلع بدور أساسي في المساعدة على تعزيز وتحقيق التقدم والعدالة الاجتماعية في ظل مناخ يشهد تطوراً مستمراً:

- بالاستناد إلى الولاية التي ينص عليها دستور منظمة العمل الدولية، بما في ذلك إعلان فيلادلفيا (١٩٤٤)، الذي لا يزال مناسباً تماماً في القرن الحادي والعشرين وينبغي أن تستلهم به سياسات الدول الأعضاء في المنظمة، والذي يرد من بين أهدافه وأغراضه ومبادئه ما يلي:

- يؤكد أن العمل ليس بسلعة وأن الفقر حيثما كان يشكل خطراً على الازدهار في كل مكان؛
- يقر بأن لمنظمة العمل الدولية التزاماً أمام المثلأ بنشر الدعوة بين مختلف أمم العالم إلى برامج من شأنها أن تحقق الغايات المتمثلة في العمالة الكاملة ورفع مستويات المعيشة وأجر يضمن حد أدنى من مستوى المعيشة وتوسيع نطاق إجراءات الضمان الاجتماعي لتوفير دخل أساسي لجميع المحتاجين، إلى جانب جميع الأهداف الأخرى التي يتضمنها إعلان فيلادلفيا؛
- يضع على عاتق منظمة العمل الدولية مسؤولية بحث وفحص جميع السياسات الاقتصادية والمالية الدولية على ضوء الهدف الأساسي المتمثل في تحقيق العدالة الاجتماعية؛

- بالاستناد إلى إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته (١٩٩٨)، والتأكيد عليه مجدداً، وهو إعلان اعترفت الدول الأعضاء من خلاله، في إطار الاضطلاع بولاية المنظمة، بالأهمية الخاصة التي تنسب بها الحقوق الأساسية، ألا وهي: الحرية النقابية والإقرار الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية والقضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي والقضاء الفعال على عمل الأطفال والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة؛
- وإذ يشجعه اعتراف المجتمع الدولي بالعمل اللائق كاستجابة فعالة لتحديات العولمة، بالنظر إلى ما يلي:

- نتائج مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية في كوبنهاجن (١٩٩٥)؛
- الدعم الكبير الذي أعرب عنه تكررًا على المستويين العالمي والإقليمي، لمفهوم العمل اللائق الذي وضعت منظمة العمل الدولية؛

- التأيد العالمي من جانب رؤساء الدول والحكومات في مؤتمر القمة العالمي للأمم المتحدة في عام ٢٠٠٥، للعودة العادلة ولأهداف العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع، باعتبارها أهدافاً مركزية لسياساتهم الوطنية والدولية ذات الصلة؛ واقتناعاً منه بأنه في عالم يشهد تزايد الترابط والتعقيد وتدويل الإنتاج؛
 - تتسم القيم الأساسية المتعلقة بالحرية والكرامة الإنسانية والعدالة الاجتماعية والأمن وعدم التمييز، بأنها ضرورية للتنمية والفعالية المستدامتين على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي؛
 - إن الحوار الاجتماعي وممارسة الهيكل الثلاثي بين الحكومات والمنظمات الممثلة للعمال والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل داخل الحدود وعبرها، أكثر ملائمة الآن للتوصل إلى الحلول وبناء التلاحم الاجتماعي وإرساء سيادة القانون، وذلك عن طريق وسائل من بينها معايير العمل الدولية؛
 - ينبغي أن يُعترف بأهمية علاقة الاستخدام كوسيلة لتقديم أشكال الحماية القانونية للعمال؛
 - تتسم المنشآت المنتجة والمرحجة والمستدامة، إلى جانب اقتصاد اجتماعي قوي وقطاع عام مستدام، بأنها أساسية لاستدامة التنمية الاقتصادية وفرص العمالة؛
 - يتسم إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (١٩٧٧)، بصيغته المنفحة، والذي يتطرق إلى الدور المتنامي لمثل هذه الجهات الفاعلة في تحقيق أهداف المنظمة، بأنه ملائم بشكل خاص؛
 - وإذ يقر بأن التحديات الراهنة تدعو المنظمة إلى تكثيف جهودها وحشد كل ما لديها من وسائل عمل للنهوض بأهدافها الدستورية، وأنه توخيا لجعل هذه الجهود فعالة ولتعزيز قدرة منظمة العمل الدولية لمساعدة الدول الأعضاء فيها فيما تبذله من جهود لتحقيق أهداف منظمة العمل الدولية في سياق العولمة، لا بد للمنظمة من:
 - ضمان الاتساق والتعاون في نهجه الرامي إلى المضي قدما في استحداث نهج عالمي ومتكامل، يتماشى مع برنامج العمل اللائق والأهداف الإستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية، بالاستناد إلى أوجه التآزر بين هذه الأهداف؛
 - تكثيف ممارساتها المؤسسية وإدارتها من أجل تحسين فعاليتها ونجاحاتها في الوقت الذي تحترم فيه احتراماً كلياً الإطار والإجراءات الدستورية القائمة؛
 - مساعدة الهيئات المكونة على تلبية الاحتياجات التي أعربت عنها على المستوى القطري بالاستناد إلى مناقشة ثلاثية كاملة، من خلال تقديم المعلومات رفيعة الجودة وإسداء المشورة وإتاحة البرامج التقنية التي تساعدها على تلبية تلك الاحتياجات في سياق الأهداف الدستورية لمنظمة العمل الدولية؛
 - تشجيع سياسة وضع المعايير لمنظمة العمل الدولية، باعتبار ذلك ركناً أساسياً لأنشطة المنظمة من خلال تعزيز ملامتها لعام العمل والعمل وضمان دور المعايير كأداة مفيدة في تحقيق الأهداف الدستورية للمنظمة؛
- يعتمد من ثم في هذا اليوم العاشر من حزيران/يونيه من عام ألفين وثمانية هذا الإعلان.

أولاً: النطاق والمبادئ:

يقر المؤتمر ويعلن أنه:

ألف: في سياق التغيير المتسارع، ينبغي لالتزامات الدول الأعضاء والمنظمة وجهودها المبذولة لتنفيذ الولاية الدستورية لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك من خلال معايير العمل الدولية، ولوضع العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية، أن تقوم على الأهداف الإستراتيجية الأربعة للمنظمة، وهي أهداف تحظى بقدر متساو من الأهمية ويتجلى من خلالها برنامج العمل اللائق ويمكن تلخيصها كالتالي:

- ١- تعزيز العمالة من خلال خلق بيئة مؤسسية واقتصادية مستدامة بحيث:
- يمكن فيها للأفراد أن يطوروا ويحدثوا القدرات والمهارات الضرورية التي يحتاجونها لتمكينهم من أن يكونوا مستخدمين على نحو منت ج من أجل تحقيق تكاملهم الذاتي وتوفير الرفاه العام؛
- تكون فيها جميع المنشآت، العامة أو الخاصة، مستدامة للتمكين من تحقيق النمو وتوليد المزيد من فرص وآفاق العمالة والدخل للجميع؛

- يمكن فيها للمجتمعات أن تحقق أهدافها المتعلقة بالتنمية الاقتصادية ومستويات المعيشة الجيدة والتقدم الاجتماعي؛
 - ٢- وضع وتعزيز تدابير للحماية الاجتماعية - الضمان الاجتماعي وحماية اليد العاملة - تكون مستدامة ومكيفة مع الظروف الوطنية، بما فيها:
 - توسيع الضمان الاجتماعي ليشمل الجميع، بما في ذلك التدابير الرامية إلى توفير دخل أساسي لجميع من يحتاجون إلى هذه الحماية، وتكييف نطاقه وتغطيته لتلبية الاحتياجات الجديدة ومواجهة مواطن الشك التي تولدها سرعة التغيرات التكنولوجية والمجتمعية والسكانية والاقتصادية؛
 - ظروف عمل صحية وآمنة؛
 - سياسات أجور ومكاسب وساعات عمل وغير ذلك من ظروف عمل تمكن الجميع من الحصول على قسط عادل من ثمار التقدم، وتوفير أجر يضمن حدًا أدنى من مستوى المعيشة لجميع المستخدمين والمحتاجين إلى مثل هذه الحماية؛
 - ٣- تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكلة الثلاثي باعتبارها أنسب وسيلتين من أجل:
 - تكييف تنفيذ الأهداف الإستراتيجية مع احتياجات وظروف كل بلد؛
 - ترجمة التنمية الاقتصادية إلى تقدم اجتماعي والتقدم الاجتماعي إلى تنمية اقتصادية؛
 - تسهيل بناء توافق الآراء حول السياسات الوطنية والدولية ذات الصلة، التي تؤثر في استراتيجيات وبرامج العمالة والعمل اللائق؛
 - إضفاء الفعالية على قانون ومؤسسات العمل، بما في ذلك ما يتعلق بالاعتراف بعلاقة الاستخدام وتعزيز العلاقات الصناعية الجيدة وبناء نظم فعالة لتفتيش العمل؛
 - ٤- احترام وتعزيز وإعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي تكتسي أهمية خاصة، باعتبارها في آن معًا حقوقًا أساسية وشروطًا تمكينية ضرورية لتحقيق جميع الأهداف الإستراتيجية تحقيقًا كاملاً، مع الإشارة إلى:
 - أن الحرية النقابية والإقرار الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية أساسيان بشكل خاص للتمكين من بلوغ الأهداف الإستراتيجية الأربعة؛
 - أن انتهاك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لا يمكن أن يستشهد به أو أن يستخدم بشكل آخر كميزة نسبية مشروعة، وأن معايير العمل ينبغي ألا تستخدم لأغراض تجارية حثيئة.
- باء: الأهداف الإستراتيجية الأربعة غير قابلة للتجزئة وهي مترابطة ومتكافئة. والتقصير في النهوض بأي هدف من هذه الأهداف سوف يضر بالتقدم في اتجاه تحقيق الأهداف الأخرى. وتوخياً لتحقيق الحد الأمثل من أثرها، ينبغي للجهود المبذولة لتعزيزها أن تكون جزءاً من إستراتيجية عالمية ومتكاملة لمنظمة العمل الدولية من أجل تحقيق العمل اللائق. ويجب اعتبار المساواة بين الجنسين وعدم التمييز قضيتين شاملتين تتضمنهما الأهداف الإستراتيجية المذكورة أعلاه.
- جيم: إن كيفية تحقيق الدول الأعضاء للأهداف الإستراتيجية هي مسألة يجب أن تحدها كل دولة عضو وفقاً لالتزاماتها الدولية القائمة وللمبادئ والحقوق الأساسية في العمل مع إيلاء الاعتبار على النحو الواجب لجملة أمور أخرى منها ما يلي:
- ١- الشروط والظروف الوطنية، والاحتياجات والأولويات التي عبرت عنها المنظمات التي تمثل أصحاب العمل والمنظمات التي تمثل العمال؛
 - ٢- الترابط والتضامن والتعاون فيما بين جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، وهي أمور ملائمة أكثر من أي وقت مضى في سياق الاقتصاد العالمي؛
 - ٣- مبادئ وأحكام معايير العمل الدولية.

ثانياً: أسلوب التنفيذ:

يقر المؤتمر كذلك بأنه، في اقتصاد يتسم بالعمولة:

ألف: يتطلّب تطبيق القسم الأول من هذا الإعلان أن تقوم منظمة العمل الدولية على نحو فعال بتقديم المساعدة للدول الأعضاء فيها في إطار الجهود التي تبذلها، وتحقيقاً لهذه الغاية، ينبغي للمنظمة أن تستعرض وتكيّف ممارساتها المؤسسية لتعزيز إدارتها وبناء قدرتها من أجل استخدام مواردها البشرية والمالية على أفضل وجه واستخدام الميزة الفريدة المتمثلة في هيكلها الثلاثي ونظام المعايير الخاص بها، بهدف:

١- إدراك احتياجات الدول الأعضاء فيها إدراكاً أفضل، فيما يتعلق بكل هدف من الأهداف الإستراتيجية وفهم ما قامت به المنظمة من عمل في السابق لتلبية هذه الاحتياجات في إطار بند متكرر مدرج في جدول أعمال المؤتمر، وذلك بهدف:

- تحديد الطريقة التي يمكن بها لمنظمة العمل الدولية أن تلي على نحو أكثر نجاعة هذه الاحتياجات من خلال الاستخدام المنسق لجميع وسائل عملها؛

- تحديد الموارد اللازمة لتلبية هذه الاحتياجات، وإذا اقتضى الحال، اجتذاب الموارد الإضافية؛

- إرشاد مجلس الإدارة والمكتب في المسؤوليات التي يضطلعان بها؛

٢- تعزيز وتبسيط التعاون التقني ومشورة الخبراء لدى المنظمة بهدف:

- تقديم الدعم والمساعدة في الجهود التي تبذلها فرادى الدول الأعضاء لتحقيق التقدم على أساس ثلاثي في اتجاه جميع الأهداف الإستراتيجية من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق، حسب مقتضى الحال، وضمن إطار منظومة الأمم المتحدة؛

- القيام، حيثما كان ذلك ضرورياً، بدعم بناء القدرة المؤسسية للدول الأعضاء وللنظمات الممثلة لأصحاب العمال وللنظمات الممثلة للعمال، بهدف تسهيل وضع سياسة اجتماعية متسقة ووجيهة وتحقيق تنمية مستدامة؛

٣- تعزيز تقاسم المعارف وفهم أوجه التآزر بين الأهداف الإستراتيجية من خلال التحليل التجريبي والمناقشة الثلاثية للتجارب الملموسة، مترافقاً بالتعاون الطوعي من البلدان المعنية وبهدف تنوير صانعي القرارات في الدول الأعضاء فيما يتعلق بالفرص والتحديات التي تطرحها العمولة؛

٤- تقديم المساعدة، عند الطلب، إلى الدول الأعضاء التي ترغب في تعزيز الأهداف الإستراتيجية بشكل مشترك ضمن إطار الترتيبات الثنائية أو متعددة الأطراف، على أن تكون متمشية مع التزاماتها إزاء منظمة العمل الدولية؛

٥- استحداث شركات جديدة مع كيانات من غير الدول ومع هيئات فاعلة اقتصادية أخرى كالمنشآت متعددة الجنسية والنقابات العاملة على المستوى العالمي والقطاعي، من أجل تعزيز فعالية البرامج والأنشطة التشغيلية التي تقوم بها منظمة العمل الدولية وحشد دعمها بأي طريقة مناسبة والنهوض بالأهداف الإستراتيجية لمنظمة العمل الدولية بأي شكل آخر. ويجري القيام بذلك بالتشاور مع المنظمات الوطنية والدولية الممثلة لأصحاب العمل وللعمال.

باء: في الوقت نفسه، تقع على عاتق الدول الأعضاء مسؤولية رئيسية للإسهام، من خلال سياستها الاجتماعية والاقتصادية، في تحقيق إستراتيجية عالمية ومتكاملة لتنفيذ الأهداف الإستراتيجية التي تشمل برنامج العمل اللائق، كما ورد في القسم الأول من هذا الإعلان. وسيتوقف تنفيذ برنامج العمل اللائق على المستوى الوطني على الاحتياجات والأولويات الوطنية، وسيعود للدول الأعضاء أن تقرر، بالتشاور مع المنظمات الممثلة للعمال والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل، طريقة وفائها بهذه المسؤولية. وتحقيقاً لهذه الغاية، قد تنظر الدول الأعضاء في أمور منها:

١- اعتماد إستراتيجية وطنية أو إقليمية، أو على الصعيدين معاً، للعمل اللائق تستهدف مجموعة من الأولويات سعياً إلى تحقيق الأهداف الإستراتيجية بشكل متكامل؛

٢- وضع مؤشرات أو إحصاءات مناسبة، عند الضرورة بمساعدة منظمة العمل الدولية، لرصد التقدم المحرز وتقييمه؛

٣- استعراض وضعها فيما يتعلق بتصديق صكوك منظمة العمل الدولية أو تنفيذها بهدف زيادة التغطية تدريجياً لكل هدف من الأهداف الإستراتيجية، مع التركيز بشكل خاص على الصكوك المصنفة بوصفها معايير العمل الأساسية فضلاً عن الصكوك التي تعتبر الأكثر أهمية من ناحية الإدارة السديدة والتي تشمل الهيكل الثلاثي وسياسة العمالة وتفتيش العمل؛

٤- اتخاذ خطوات مناسبة لضمان التنسيق الملائم بين المواقف المتخذة بالنيابة عن الدولة العضو المعنية في المنتديات الدولية ذات الصلة، إلى جانب أي خطوات قد تتخذها بموجب هذا الإعلان؛

٥- تعزيز المنشآت المستدامة؛

٦- حيثما يقتضي الحال، على الصعيدين الوطني والإقليمي، تقاسم الممارسات الحسنة المكتسبة من التنفيذ الناجح للمبادرات الوطنية أو الإقليمية التي تتضمن عنصر العمل اللائق؛

٧- توفير الدعم المناسب، على أساس ثنائي أو إقليمي أو متعدد الأطراف، ضمن ما تسمح به مواردها، إلى الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء الأخرى من أجل إنفاذ المبادئ والأهداف المشار إليها في هذا الإعلان.

جيم: للمنظمات الدولية والإقليمية الأخرى المعهود إليها بولايات في ميادين وثيقة الصلة، إسهام مهم يمكن أن تقدمه من أجل تنفيذ هذا النهج المتكامل. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تدعو هذه المنظمات إلى تعزيز العمل اللائق، على أن يؤخذ في الاعتبار أن لكل وكالة ملء التحكم بولايتها. ونظرًا إلى أن السياسة المتصلة بالمبادلات التجارية والأسواق المالية تؤثر في آن معًا على العمالة، فإن دور منظمة العمل الدولية يقوم على تقييم هذه الآثار على العمالة لتحقيق هدفها الرامي إلى جعل العمالة تحتل صميم السياسات الاقتصادية.

ثالثًا: أحكام ختامية:

ألف: يضمن المدير العام لمكتب العمل الدولي إرسال هذا الإعلان إلى جميع الدول الأعضاء ومن خلالها إلى المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، وإلى المنظمات الدولية ذات الاختصاص في مجالات ذات صلة على المستويين الدولي والإقليمي، وإلى غيرها من الكيانات التي قد يحددها مجلس الإدارة. وينبغي للحكومات والمنظمات أصحاب العمل والمنظمات العمال نشر الإعلان، على المستوى الوطني، في جميع المنتديات ذات الصلة التي قد تشارك فيها أو يشارك فيها من يمثلها، أو توزيع الإعلان بأي طريقة أخرى على أية كيانات أخرى يمكن أن يعينها الأمر.

باء: تقع على عاتق مجلس الإدارة والمدير العام لمكتب العمل الدولي مسؤولية وضع الطرائق المناسبة للتنفيذ السريع للقسم الثاني من هذا الإعلان.

جيم: في الوقت الذي يراه مجلس الإدارة مناسباً، وتماشياً مع الطرائق الموضوعية، يشكل أثر هذا الإعلان ولا سيما الخطوات المتخذة لتشجيع تنفيذه، موضوع استعراض من جانب مؤتمر العمل الدولي بهدف تقييم أي إجراءات قد تكون مناسبة.

ملحق رقم (٦)

قائمة باتفاقيات منظمة العمل الدولية

- الاتفاقية (رقم ١): تحديد ساعات العمل في الصناعة، ١٩١٩.
- الاتفاقية (رقم ٢): اتفاقية البطالة، ١٩١٩.
- الاتفاقية (رقم ٣): اتفاقية حماية الأمومة، ١٩١٩.
- الاتفاقية (رقم ٤): اتفاقية عمل المرأة ليلاً، ١٩١٩.
- الاتفاقية (رقم ٥): اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل في الصناعة، ١٩١٩.
- الاتفاقية (رقم ٦): اتفاقية عمل الأحداث ليلاً في الصناعة، ١٩١٩.
- الاتفاقية (رقم ٧): اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل البحري، ١٩٢٠.
- الاتفاقية (رقم ٨): اتفاقية تعويض البطالة في حالة غرق السفينة، ١٩٢٠.
- الاتفاقية (رقم ٩): اتفاقية مراقبة شروط استخدام البحارة، ١٩٢٠.
- الاتفاقية رقم ١٠: اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل في الزراعة، ١٩٢١.
- الاتفاقية رقم ١١: اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١.
- الاتفاقية (رقم ١٢): اتفاقية التعويض عن حوادث العمل في الزراعة، ١٩٢١.
- الاتفاقية (رقم ١٣): اتفاقية استعمال الرصاص الأبيض في الطلاء، ١٩٢١.
- الاتفاقية (رقم ١٤): اتفاقية الراحة الأسبوعية في المنشآت الصناعية، ١٩٢١.
- الاتفاقية (رقم ١٥): اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل كوقادين أو مساعدي وقادين، ١٩٢١.
- الاتفاقية (رقم ١٦): اتفاقية الفحص الطبي الجبري للأطفال المستخدمين على ظهر السفن، ١٩٢١.
- الاتفاقية (رقم ١٧): اتفاقية التعويض عن حوادث العمل، ١٩٢٥.
- الاتفاقية (رقم ١٨): اتفاقية تعويض العمال عن الأمراض المهنية، ١٩٢٥.
- الاتفاقية (رقم ١٩): اتفاقية المساواة في المعاملة بين العمال الوطنيين والأجانب في التعويض عن حوادث العمل، ١٩٢٥.
- الاتفاقية (رقم ٢٠): اتفاقية العمل ليلاً في المخازن، ١٩٢٥.
- الاتفاقية (رقم ٢١): اتفاقية تبسيط إجراءات تفتيش المهاجرين على ظهر السفن، ١٩٢٦.
- الاتفاقية (رقم ٢٢): اتفاقية عقود استخدام البحارة، ١٩٢٦.
- الاتفاقية (رقم ٢٣): اتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم، ١٩٢٦.
- الاتفاقية (رقم ٢٤): اتفاقية التأمين الصحي في الصناعة والتجارة وخدم المنازل، ١٩٢٧.
- الاتفاقية (رقم ٢٥): اتفاقية التأمين الصحي لعمال الزراعة، ١٩٢٧.
- الاتفاقية (رقم ٢٦): اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨.

- الاتفاقية (رقم ٢٧): اتفاقية إثبات الوزن على الأحمال الثقيلة المنقولة بالسفن، ١٩٢٩.
- الاتفاقية (رقم ٢٨): اتفاقية وقاية عمال شحن وتفريغ السفن من الحوادث، ١٩٢٩.
- الاتفاقية (رقم ٢٩): اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠.
- الاتفاقية (رقم ٣٠): اتفاقية تنظيم ساعات العمل في التجارة والمكاتب، ١٩٣٠.
- الاتفاقية (رقم ٣١): اتفاقية تحديد ساعات العمل في مناجم الفحم، ١٩٣١.
- الاتفاقية (رقم ٣٢): اتفاقية وقاية عمال الموانئ من الحوادث (مراجعة)، ١٩٣٢.
- الاتفاقية (رقم ٣٣): اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل في الأعمال غير الصناعية، ١٩٣٢.
- الاتفاقية (رقم ٣٤): اتفاقية مكاتب التوظيف بمقابل، ١٩٣٣.
- الاتفاقية (رقم ٣٥): اتفاقية التأمين الإلزامي ضد الشيخوخة لعمال الصناعة وغيرهم، ١٩٣٣.
- الاتفاقية (رقم ٣٦): اتفاقية التأمين الإلزامي ضد الشيخوخة لعمال الزراعة، ١٩٣٣.
- الاتفاقية (رقم ٣٧): اتفاقية التأمين الإلزامي ضد العجز لعمال الصناعة وغيرهم، ١٩٣٣.
- الاتفاقية (رقم ٣٨): اتفاقية التأمين الإلزامي ضد العجز لعمال الزراعة، ١٩٣٣.
- الاتفاقية (رقم ٣٩): اتفاقية التأمين الإلزامي على الحياة لعمال الصناعة، وغيرها، ١٩٣٣.
- الاتفاقية (رقم ٤٠): اتفاقية التأمين الإلزامي على الحياة لعمال الزراعة، ١٩٣٣.
- الاتفاقية (رقم ٤١): اتفاقية عمل المرأة ليلاً (مراجعة)، ١٩٣٤.
- الاتفاقية (رقم ٤٢): اتفاقية تعويض العمال عن الأمراض المهنية (مراجعة)، ١٩٣٤.
- الاتفاقية (رقم ٤٣): اتفاقية تنظيم ساعات العمل في مصانع الزجاج الآلية، ١٩٣٤.
- الاتفاقية (رقم ٤٤): اتفاقية تعويضات العاطلين رغم إرادتهم، ١٩٣٤.
- الاتفاقية (رقم ٤٥): اتفاقية منع عمل المرأة في المناجم تحت سطح الأرض، ١٩٣٥.
- الاتفاقية (رقم ٤٦): اتفاقية تحديد ساعات العمل في مناجم الفحم (مراجعة)، ١٩٣٥.
- الاتفاقية (رقم ٤٧): اتفاقية تخفيض ساعات العمل في الأسبوع إلى الأربعين ساعة، ١٩٣٥.
- الاتفاقية (رقم ٤٨): اتفاقية الحفاظ على حقوق ورثة العمال المهاجرين في المعاش، ١٩٣٥.
- الاتفاقية (رقم ٤٩): اتفاقية تخفيض ساعات العمل في مصانع الزجاجات، ١٩٣٥.
- الاتفاقية (رقم ٥٠): اتفاقية قواعد تنظيم توريد العمال، ١٩٣٦.
- الاتفاقية (رقم ٥١): اتفاقية تخفيض ساعات العمل في الأشغال العامة، ١٩٣٦.
- الاتفاقية (رقم ٥٢): اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر، ١٩٣٦.
- الاتفاقية (رقم ٥٣): اتفاقية شهادات كفاءة الربانة وضباط السفن التجارية، ١٩٣٦.
- الاتفاقية (رقم ٥٤): اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر للبحارة، ١٩٣٦.

- الاتفاقية (رقم ٥٥): اتفاقية الترامات مالك السفينة تجاه البحارة، ١٩٣٦.
- الاتفاقية (رقم ٥٦): اتفاقية التأمين الصحي للبحارة، ١٩٣٦.
- الاتفاقية (رقم ٥٧): اتفاقية ساعات العمل وأعداد العاملين على ظهر السفن، ١٩٣٦.
- الاتفاقية (رقم ٥٨): اتفاقية الحد الأدنى للسفن في العمل البحري (مراجعة)، ١٩٣٦.
- الاتفاقية (رقم ٥٩): اتفاقية الحد الأدنى لسفن العمل في الصناعة (مراجعة) ١٩٣٧.
- الاتفاقية (رقم ٦٠): اتفاقية الحد الأدنى للسفن في الأعمال غير الصناعية (مراجعة)، ١٩٣٧.
- الاتفاقية (رقم ٦١): اتفاقية تخفيض ساعات العمل في صناعة النسيج، ١٩٣٧.
- الاتفاقية (رقم ٦٢): اتفاقية أحكام السلامة في صناعة البناء، ١٩٣٧.
- الاتفاقية (رقم ٦٣): اتفاقية إحصاءات الأجور وساعات العمل، ١٩٣٨.
- الاتفاقية (رقم ٦٤): اتفاقية عقود الاستخدام المكتوبة، ١٩٣٩.
- الاتفاقية (رقم ٦٥): اتفاقية العقوبات على مخالفات عقود استخدام العمال، ١٩٣٩.
- الاتفاقية (رقم ٦٦): اتفاقية العمال المهاجرين، ١٩٣٩.
- الاتفاقية (رقم ٦٧): اتفاقية تنظيم ساعات العمل والراحة في النقل البري، ١٩٣٩.
- الاتفاقية (رقم ٦٨): اتفاقية الغذاء وتقديم الوجبات لأطقم السفن، ١٩٤٦.
- الاتفاقية (رقم ٦٩): اتفاقية شهادة كفاءة طباطخي السفن، ١٩٤٦.
- الاتفاقية (رقم ٧٠): اتفاقية الضمان الاجتماعي للبحارة، ١٩٤٦.
- الاتفاقية (رقم ٧١): اتفاقية معاشات البحارة، ١٩٤٦.
- الاتفاقية (رقم ٧٢): اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر للبحارة، ١٩٤٦.
- الاتفاقية (رقم ٧٣): اتفاقية الفحص الطبي للبحارة، ١٩٤٦.
- الاتفاقية (رقم ٧٤): اتفاقية شهادات كفاءة البحارة، ١٩٤٦.
- الاتفاقية (رقم ٧٥): اتفاقية إقامة الأطقم على ظهر السفن، ١٩٤٦.
- الاتفاقية (رقم ٧٦): اتفاقية الأجور وساعات العمل على ظهر السفن، ١٩٤٦.
- الاتفاقية (رقم ٧٧): اتفاقية الفحص الطبي للياقة الأطفال للعمل في الصناعة، ١٩٤٦.
- الاتفاقية (رقم ٧٨): اتفاقية الفحص الطبي للأطفال للعمل في المهن غير الصناعية، ١٩٤٦.
- الاتفاقية (رقم ٧٩): اتفاقية العمل الليلي للأطفال في المهن غير الصناعية، ١٩٤٦.
- الاتفاقية (رقم ٨٠): اتفاقية مراجعة الاتفاقيات السابقة، ١٩٤٦.
- الاتفاقية رقم (٨١): اتفاقية تفتيش العمل في الصناعة والتجارة، ١٩٤٧.
- الاتفاقية رقم (٨٢): اتفاقية السياسة الاجتماعية في الأقاليم التابعة، ١٩٤٧.

- الاتفاقية رقم (٨٣): تطبيق معايير العمل الدولية في الأقاليم التابعة، ١٩٤٧.
- الاتفاقية رقم (٨٤): اتفاقية حق التجمع وتسوية منازعات العمل في الأقاليم التابعة، ١٩٤٧.
- الاتفاقية رقم (٨٥): اتفاقية إدارات تفتيش العمل في الأقاليم التابعة، ١٩٤٧.
- الاتفاقية رقم (٨٦): اتفاقية الفترة القصوى لعقود العمل، ١٩٤٧.
- الاتفاقية رقم (٨٧): اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨.
- الاتفاقية رقم (٨٨): اتفاقية تنظيم إدارات التوظيف، ١٩٤٨.
- الاتفاقية رقم (٨٩): اتفاقية عمل النساء ليلاً (مراجعة)، ١٩٤٨.
- الاتفاقية رقم (٩٠): اتفاقية عمل الأحداث ليلاً في الصناعة (مراجعة)، ١٩٤٨.
- الاتفاقية رقم (٩١): اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر للبحارة (مراجعة)، ١٩٤٩.
- الاتفاقية رقم (٩٢): اتفاقية إقامة الأطقم على ظهر السفينة (مراجعة)، ١٩٤٩.
- الاتفاقية رقم (٩٣): اتفاقية الأجور وساعات العمل على ظهر السفن (مراجعة)، ١٩٤٩.
- الاتفاقية رقم (٩٤): اتفاقية شروط العمل في العقود العامة، ١٩٤٩.
- الاتفاقية رقم (٩٥): اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩.
- الاتفاقية رقم (٩٦): اتفاقية بشأن وكالات خدمات التوظيف بأجر (مراجعة)، ١٩٤٩.
- الاتفاقية رقم (٩٧): اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩.
- الاتفاقية رقم (٩٨): اتفاقية تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩.
- الاتفاقية رقم (٩٩): اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة، ١٩٥١.
- الاتفاقية رقم (١٠٠): اتفاقية مساواة العمال والعاملات في الأجور، ١٩٥١.
- الاتفاقية رقم (١٠١): اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر في الزراعة، ١٩٥٢.
- الاتفاقية رقم (١٠٢): اتفاقية المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، ١٩٥٢.
- الاتفاقية رقم (١٠٣): اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ١٩٥٢.
- الاتفاقية رقم (١٠٤): اتفاقية إلغاء العقوبات على إخلال العمال بعقود استخدامهم، ١٩٥٥.
- الاتفاقية رقم (١٠٥): اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧.
- الاتفاقية رقم (١٠٦): اتفاقية الراحة الأسبوعية في التجارة والمكاتب، ١٩٥٧.
- الاتفاقية رقم (١٠٧): اتفاقية حماية السكان الأصليين والقبليين، ١٩٥٧.
- الاتفاقية رقم (١٠٨): اتفاقية وثائق الهوية للبحارة، ١٩٥٨.
- الاتفاقية رقم (١٠٩): اتفاقية الأجور وساعات العمل على ظهر السفن (مراجعة)، ١٩٥٨.
- الاتفاقية رقم (١١٠): اتفاقية شروط استخدام عمال المزارع، ١٩٥٨.

- الاتفاقية (رقم ١١١): اتفاقية التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨.
- الاتفاقية (رقم ١١٢): اتفاقية الحد الأدنى لسن استخدام صيادي الأسماك، ١٩٥٩.
- الاتفاقية (رقم ١١٣): اتفاقية الفحص الطبي لصيادي الأسماك، ١٩٥٩.
- الاتفاقية (رقم ١١٤): اتفاقية عقود استخدام صيادي الأسماك، ١٩٥٩.
- الاتفاقية (رقم ١١٥): اتفاقية حماية العمال من الإشعاعات المؤينة، ١٩٦٠.
- الاتفاقية (رقم ١١٦): اتفاقية مراجعة الاتفاقيات السابقة، ١٩٦١.
- الاتفاقية (رقم ١١٧): اتفاقية الأهداف والمعايير الأساسية للسياسة الاجتماعية، ١٩٦٢.
- الاتفاقية (رقم ١١٨): اتفاقية المساواة في المعاملة في الضمان الاجتماعي، ١٩٦٢.
- الاتفاقية (رقم ١١٩): اتفاقية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣.
- الاتفاقية (رقم ١٢٠): اتفاقية القواعد الصحية للعمل في التجارة والمكاتب، ١٩٦٤.
- الاتفاقية (رقم ١٢١): اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤.
- الاتفاقية (رقم ١٢٢): اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤.
- الاتفاقية (رقم ١٢٣): اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل تحت سطح الأرض، ١٩٦٥.
- الاتفاقية (رقم ١٢٤): اتفاقية الفحص الطبي للأحداث للعمل تحت سطح الأرض، ١٩٦٥.
- الاتفاقية (رقم ١٢٥): شهادات كفاءة صيادي الأسماك، ١٩٦٦.
- الاتفاقية (رقم ١٢٦): اتفاقية الإقامة على ظهر سفن صيد الأسماك، ١٩٦٦.
- الاتفاقية (رقم ١٢٧): اتفاقية الحد الأقصى للأثقال التي يسمح لعمال بحملها، ١٩٦٧.
- الاتفاقية (رقم ١٢٨): اتفاقية إعانات العجز والشيوخوخة والورثة، ١٩٦٧.
- الاتفاقية (رقم ١٢٩): اتفاقية تفتيش العمل في الزراعة، ١٩٦٩.
- الاتفاقية (رقم ١٣٠): اتفاقية الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩.
- الاتفاقية (رقم ١٣١): اتفاقية تحديد الحد الأدنى للأجور، ١٩٧٠.
- الاتفاقية (رقم ١٣٢): اتفاقية الإجازات السنوية مدفوعة الأجر (مراجعة)، ١٩٧٠.
- الاتفاقية (رقم ١٣٣): اتفاقية إقامة الأطقم على سطح السفن (أحكام تكميلية)، ١٩٧٠.
- الاتفاقية (رقم ١٣٤): اتفاقية وقاية البحارة من الحوادث المهنية، ١٩٧١.
- الاتفاقية (رقم ١٣٥): اتفاقية حماية ممثلي العمال في المؤسسات، ١٩٧١.
- الاتفاقية (رقم ١٣٦): اتفاقية الوقاية من مخاطر البنزين، ١٩٧١.
- الاتفاقية (رقم ١٣٧): اتفاقية مناولة البضائع على أرصفة الموانئ، ١٩٧٣.
- الاتفاقية (رقم ١٣٨): اتفاقية الحد الأدنى لسن العمل، ١٩٧٣.

- الاتفاقية (رقم ١٣٩): اتفاقية الوقاية من الأخطار المهنية للمواد المسببة للسرطان، ١٩٧٤.
- الاتفاقية (رقم ١٤٠): اتفاقية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤.
- الاتفاقية (رقم ١٤١): اتفاقية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥.
- الاتفاقية (رقم ١٤٢): اتفاقية التوجيه والتدريب وتنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥.
- الاتفاقية (رقم ١٤٣): اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥.
- الاتفاقية (رقم ١٤٤): اتفاقية المشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، ١٩٧٦.
- الاتفاقية (رقم ١٤٥): اتفاقية استمرار استخدام عمال البحر، ١٩٧٦.
- الاتفاقية (رقم ١٤٦): اتفاقية الإجازات السنوية مدفوعة الأجر للبحارة، ١٩٧٦.
- الاتفاقية (رقم ١٤٧): اتفاقية المعايير الدنيا للسفن التجارية، ١٩٧٦.
- الاتفاقية (رقم ١٤٨): اتفاقية حماية العمال من المخاطر المهنية في بيئة العمل، ١٩٧٧.
- الاتفاقية (رقم ١٤٩): اتفاقية استخدام وظروف عمل العاملين بالترخيص، ١٩٧٧.
- الاتفاقية (رقم ١٥٠): اتفاقية إدارة العمل، دورها ووظائفها وتنظيمها، ١٩٧٨.
- الاتفاقية (رقم ١٥١): اتفاقية حماية حق التنظيم وشروط العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨.
- الاتفاقية (رقم ١٥٢): اتفاقية السلامة والصحة المهنيين في المناولة بالموانئ، ١٩٧٩.
- الاتفاقية (رقم ١٥٣): اتفاقية ساعات العمل وفترات الراحة في النقل البري، ١٩٧٩.
- الاتفاقية (رقم ١٥٤): اتفاقية تشجيع المفاوضة الجماعية، ١٩٨١.
- الاتفاقية (رقم ١٥٥): اتفاقية السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، ١٩٨١.
- الاتفاقية (رقم ١٥٦): اتفاقية تكافؤ الفرص والمساواة للعمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١.
- الاتفاقية (رقم ١٥٧): اتفاقية نظام دولي للحفاظ على حقوق الضمان الاجتماعي، ١٩٨٢.
- الاتفاقية (رقم ١٥٨): اتفاقية إنهاء الاستخدام من قبل صاحب العمل، ١٩٨٢.
- الاتفاقية (رقم ١٥٩): اتفاقية التأهيل المهني وتشغيل المعوقين، ١٩٨٣.
- الاتفاقية (رقم ١٦٠): اتفاقية إحصاءات العمل، ١٩٨٥.
- الاتفاقية (رقم ١٦١): اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥.
- الاتفاقية (رقم ١٦٢): اتفاقية السلامة في استخدام الحرير الصخري (الاسبستوس)، ١٩٨٦.
- الاتفاقية (رقم ١٦٣): اتفاقية رعاية البحارة في البحر والموانئ، ١٩٨٧.
- الاتفاقية (رقم ١٦٤): اتفاقية الحماية الصحية والرعاية الطبية للبحارة، ١٩٨٧.
- الاتفاقية (رقم ١٦٥): اتفاقية الضمان الاجتماعي للبحارة (مراجعة)، ١٩٨٧.
- الاتفاقية (رقم ١٦٦): اتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم (مراجعة)، ١٩٨٧.

- الاتفاقية (رقم ١٦٧): اتفاقية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨.
- الاتفاقية (رقم ١٦٨): اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨.
- الاتفاقية (رقم ١٦٩): اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩.
- الاتفاقية (رقم ١٧٠): اتفاقية السلامة في استخدام المواد الكيميائية في العمل، ١٩٩٠.
- الاتفاقية (رقم ١٧١): اتفاقية العمل الليلي، ١٩٩٠.
- الاتفاقية (رقم ١٧٢): اتفاقية ظروف العمل في الفنادق والمطاعم، ١٩٩١.
- الاتفاقية (رقم ١٧٣): اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إفسار صاحب عملهم، ١٩٩٢.
- الاتفاقية (رقم ١٧٤): اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣.
- الاتفاقية (رقم ١٧٥): اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤.
- الاتفاقية (رقم ١٧٦): اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥.
- الاتفاقية (رقم ١٧٧): اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦.
- الاتفاقية (رقم ١٧٨): اتفاقية التفتيش على ظروف عمل ومعيشة البحارة، ١٩٩٦.
- الاتفاقية (رقم ١٧٩): اتفاقية تعيين وتوظيف البحارة، ١٩٩٦.
- الاتفاقية (رقم ١٨٠): اتفاقية ساعات عمل البحارة وتزويد السفن بالأطعم، ١٩٩٦.
- الاتفاقية (رقم ١٨١): اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧.
- الاتفاقية (رقم ١٨٢): اتفاقية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩.
- الاتفاقية (رقم ١٨٣): اتفاقية حماية الأمومة (مراجعة)، ٢٠٠٠.
- الاتفاقية (رقم ١٨٤): اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١.
- الاتفاقية (رقم ١٨٥): اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣.
- الاتفاقية (رقم ١٨٦): اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.
- الاتفاقية (رقم ١٨٧): اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦.
- الاتفاقية (رقم ١٨٨): اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧.
- الاتفاقية (رقم ١٨٩): اتفاقية العمل اللائق للعمال المنزليين، ٢٠١١.

ملحق رقم (٧)

قائمة بتوصيات منظمة العمل الدولية

- التوصية رقم ١: توصية البطالة، ١٩١٩.
- التوصية رقم ٢: توصية المعاملة بالمثل للعمال الأجانب، ١٩١٩.
- التوصية رقم ٣: توصية الوقاية من الجمره الحبيثة، ١٩١٩.
- التوصية رقم ٤: توصية حماية النساء والأطفال من التسمم بالرصاصة، ١٩١٩.
- التوصية رقم ٥: إنشاء خدمات صحية حكومية والتفتيش، ١٩١٩.
- التوصية رقم ٦: توصية منع استعمال الفسفور الأبيض، ١٩١٩.
- التوصية رقم ٧: توصية تحديد ساعات العمل في صناعة صيد الأسماك، ١٩١٩.
- التوصية رقم ٨: توصية تحديد ساعات العمل في الملاحة الداخلية، ١٩٢٠.
- التوصية رقم ٩: توصية وضع مدونات قانونية وطنية للبحارة، ١٩٢٠.
- التوصية رقم ١٠: توصية التأمين ضد البطالة للبحارة، ١٩٢٠.
- التوصية رقم ١١: توصية الوقاية من البطالة في الزراعة، ١٩٢١.
- التوصية رقم ١٢: توصية حماية الأمومة في العمل بالزراعة، ١٩٢١.
- التوصية رقم ١٣: توصية عمل النساء ليلاً في الزراعة، ١٩٢١.
- التوصية رقم ١٤: توصية عمل الأطفال والأحداث ليلاً في الزراعة، ١٩٢١.
- التوصية رقم ١٥: توصية تنمية التعليم التقني في الزراعة، ١٩٢١.
- التوصية رقم ١٦: توصية ظروف إقامة عمال الزراعة، ١٩٢١.
- التوصية رقم ١٧: توصية التأمين الاجتماعي في الزراعة، ١٩٢١.
- التوصية رقم ١٨: توصية نظام الراحات الأسبوعية في منشآت التجارة، ١٩٢١.
- التوصية رقم ١٩: توصية إحصاءات الهجرة، ١٩٢٢.
- التوصية رقم ٢٠: توصية تنظيم نظم تفتيش العمل، ١٩٢٣.
- التوصية رقم ٢١: توصية استغلال العمال لوقت فراغهم، ١٩٢٤.
- التوصية رقم ٢٢: توصية الحد الأدنى لتعويض العمال عن حوادث العمل، ١٩٢٥.
- التوصية رقم ٢٣: توصية جهة الاختصاص في منازعات تعويضات العمال، ١٩٢٥.
- التوصية رقم ٢٤: توصية تعويض العمال عن الأمراض المهنية، ١٩٢٥.
- التوصية رقم ٢٥: توصية المساواة في المعاملة للتعويض عن الحوادث، ١٩٢٥.
- التوصية رقم ٢٦: توصية حماية المهاجرات على ظهر السفن، ١٩٢٦.

- التوصية رقم ٢٧: توصية إعادة الربابنة والمتمرنين إلى أوطانهم، ١٩٢٦.
- التوصية رقم ٢٨: توصية التفتيش على ظروف عمل البحارة، ١٩٢٦.
- التوصية رقم ٢٩: توصية المبادئ العامة للتأمين الصحي، ١٩٢٧.
- التوصية رقم ٣٠: توصية طرائق وضع الحدود الدنيا للأجور، ١٩٢٨.
- التوصية رقم ٣١: توصية الوقاية من الحوادث الصناعية، ١٩٢٩.
- التوصية رقم ٣٢: توصية الحماية من المعدات الآلية، ١٩٢٩.
- التوصية رقم ٣٣: توصية المعاملة بالمثل في حماية عمال الموانئ من الحوادث، ١٩٢٩.
- التوصية رقم ٣٤: توصية التشاور لحماية عمال الموانئ من الحوادث، ١٩٢٩.
- التوصية رقم ٣٥: توصية الإكراه غير المباشر على العمل، ١٩٣٠.
- التوصية رقم ٣٦: توصية تنظيم العمل الجبري، ١٩٣٠.
- التوصية رقم ٣٧: توصية تنظيم ساعات العمل في الفنادق والمطاعم، ١٩٣٠.
- التوصية رقم ٣٨: توصية تنظيم ساعات العمل في المسارح وأماكن الترفيه، ١٩٣٠.
- التوصية رقم ٣٩: توصية تنظيم ساعات العمل في دور العلاج، ١٩٣٠.
- التوصية رقم ٤٠: توصية المعاملة بالمثل في حماية عمال الموانئ من الحوادث، ١٩٣٢.
- التوصية رقم ٤١: توصية الحد الأدنى لسن العمل في المنشآت غير الصناعية، ١٩٣٢.
- التوصية رقم ٤٢: توصية مكاتب التوظيف، ١٩٣٣.
- التوصية رقم ٤٣: توصية التأمين ضد العجز والشيخوخة والوفاة، ١٩٣٣.
- التوصية رقم ٤٤: توصية التأمين ضد البطالة، ١٩٣٣.
- التوصية رقم ٤٥: توصية بطالة الشباب، ١٩٣٥.
- التوصية رقم ٤٦: توصية الإلغاء التدريجي لتوريد العمال، ١٩٣٦.
- التوصية رقم ٤٧: توصية الأجازات السنوية مدفوعة الأجر، ١٩٣٦.
- التوصية رقم ٤٨: توصية رعاية البحارة في الموانئ، ١٩٣٦.
- التوصية رقم ٤٩: توصية ساعات العمل والأطعم على ظهر السفن، ١٩٣٦.
- التوصية رقم ٥٠: توصية التعاون الدولي في مجال الأشغال العامة، ١٩٣٦.
- التوصية رقم ٥١: توصية تخطيط الأشغال العامة على الصعيد الوطني، ١٩٣٧.
- التوصية رقم ٥٢: توصية الحد الأدنى للسن في المشاريع الصناعية للأسرة، ١٩٣٧.
- التوصية رقم ٥٣: توصية أحكام السلامة في صناعة البناء، ١٩٣٧.
- التوصية رقم ٥٤: توصية التفتيش في صناعة البناء، ١٩٣٧.

- التوصية رقم ٥٥: توصية التعاون للوقاية من الحوادث في صناعة البناء، ١٩٣٧.
- التوصية رقم ٥٦: توصية التعليم المهني في صناعة البناء، ١٩٣٧.
- التوصية رقم ٥٧: توصية التدريب المهني، ١٩٣٩.
- التوصية رقم ٥٨: توصية المدد القسوى لعقود استخدام العمال، ١٩٣٩.
- التوصية رقم ٥٩: توصية تفتيش العمل، ١٩٣٩.
- التوصية رقم ٦٠: توصية التلمذة الصناعية، ١٩٣٩.
- التوصية رقم ٦١: توصية ظروف عمل العمال المهاجرين، ١٩٣٩.
- التوصية رقم ٦٢: توصية التعاون بين الدول بشأن العمال المهاجرين، ١٩٣٩.
- التوصية رقم ٦٣: توصية دفاتر المراقبة في النقل البري، ١٩٣٩.
- التوصية رقم ٦٤: توصية العمل الليلي في النقل البري، ١٩٣٩.
- التوصية رقم ٦٥: توصية طرائق تنظيم ساعات العمل في النقل البري، ١٩٣٩.
- التوصية رقم ٦٦: توصية فترات الراحة لسائقي المركبات الخاصة، ١٩٣٩.
- التوصية رقم ٦٧: توصية تأمين الدخل، ١٩٤٤.
- التوصية رقم ٦٨: توصية الضمان الاجتماعي للمسرحين من القوات المسلحة، ١٩٤٤.
- التوصية رقم ٦٩: توصية الرعاية الطبية، ١٩٤٤.
- التوصية رقم ٧٠: توصية السياسة الاجتماعية في الأقاليم التابعة، ١٩٤٤.
- التوصية رقم ٧١: توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤.
- التوصية رقم ٧٢: توصية إدارة الاستخدام، ١٩٤٤.
- التوصية رقم ٧٣: توصية التخطيط على المستوى الوطني في الأشغال العامة، ١٩٤٤.
- التوصية رقم ٧٤: توصية السياسة الاجتماعية في الأقاليم التابعة (تكميلية)، ١٩٤٥.
- التوصية رقم ٧٥: توصية اتفاقات الضمان الاجتماعي للبحارة، ١٩٤٦.
- التوصية رقم ٧٦: توصية الرعاية الطبية لمعولي البحارة، ١٩٤٦.
- التوصية رقم ٧٧: توصية تنظيم تدريب البحارة، ١٩٤٦.
- التوصية رقم ٧٨: توصية أغطية النوم وأدوات المائدة وغيرها لأطقم السفن، ١٩٤٦.
- التوصية رقم ٨٠: توصية العمل الليلي للأحداث في الأعمال غير الصناعية، ١٩٤٦.
- التوصية رقم ٨١: توصية تفتيش العمل، ١٩٤٧.
- التوصية رقم ٨٢: توصية تفتيش العمل في منشآت التعدين والنقل، ١٩٤٧.
- التوصية رقم ٨٣: توصية تنظيم إدارات التوظيف، ١٩٤٨.

- التوصية رقم ٨٤: توصية شروط العمل في العقود العامة، ١٩٤٩.
- التوصية رقم ٨٥: توصية حماية الأجور، ١٩٤٩.
- التوصية رقم ٨٦: توصية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩.
- التوصية رقم ٨٧: توصية التوجيه المهني، ١٩٤٩.
- التوصية رقم ٨٨: توصية التدريب المهني للكبار، ١٩٥٠.
- التوصية رقم ٨٩: توصية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور في الزراعة، ١٩٥١.
- التوصية رقم ٩٠: توصية المساواة بين الجنسين في الأجور، ١٩٥١.
- التوصية رقم ٩١: توصية الاتفاقات الجماعية، ١٩٥١.
- التوصية رقم ٩٢: توصية التوفيق والتحكيم الاختياريين، ١٩٥١.
- التوصية رقم ٩٣: توصية الإجازات السنوية مدفوعة الأجر في الزراعة، ١٩٥٤.
- التوصية رقم ٩٤: توصية التشاور والتعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢.
- التوصية رقم ٩٥: توصية منظمة العمل الدولية بشأن حماية الأمومة، ١٩٥٢.
- التوصية رقم ٩٦: توصية الحد الأدنى للسن في مناجم الفحم، ١٩٥٣.
- التوصية رقم ٩٧: توصية حماية صحة العمال في أماكن العمل، ١٩٥٣.
- التوصية رقم ٩٨: توصية الأجازات السنوية مدفوعة الأجر، ١٩٥٤.
- التوصية رقم ٩٩: توصية التأهيل المهني للمعوقين، ١٩٥٥.
- التوصية رقم ١٠٠: توصية حماية العمال المهاجرين، ١٩٥٥.
- التوصية رقم ١٠١: توصية التدريب التقني في الزراعة، ١٩٥٦.
- التوصية رقم ١٠٢: توصية تسهيلات الرعاية الاجتماعية للعمال، ١٩٥٦.
- التوصية رقم ١٠٣: توصية تنظيم الراحة الأسبوعية في التجارة والمكاتب، ١٩٥٧.
- التوصية رقم ١٠٤: توصية السكان الأصليين والقبليين، ١٩٥٧.
- التوصية رقم ١٠٥: توصية صيدليات السفن، ١٩٥٨.
- التوصية رقم ١٠٦: توصية الاستشارة الطبية في البحر، ١٩٥٨.
- التوصية رقم ١٠٧: توصية استخدام البحارة للعمل على سفن أجنبية، ١٩٥٨.
- التوصية رقم ١٠٨: توصية بشأن الظروف الاجتماعية للبحارة وسلامتهم، ١٩٥٨.
- التوصية رقم ١٠٩: توصية الأجور وساعات العمل على ظهر السفن، ١٩٥٨.
- التوصية رقم ١١٠: توصية ظروف استخدام عمال المزارع، ١٩٥٨.
- التوصية رقم ١١١: توصية التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨.

- التوصية رقم ١١٢: توصية خدمات الصحة المهنية في أماكن العمل، ١٩٥٩.
- التوصية رقم ١١٣: توصية التشاور والتعاون، ١٩٦٠.
- التوصية رقم ١١٤: توصية حماية العمل من الإشعاعات المؤينة، ١٩٦٠.
- التوصية رقم ١١٥: توصية إسكان العمال، ١٩٦١.
- التوصية رقم ١١٦: توصية تخفيض ساعات العمل، ١٩٦٢.
- التوصية رقم ١١٧: توصية التدريب المهني، ١٩٦٢.
- التوصية رقم ١١٨: توصية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣.
- التوصية رقم ١١٩: توصية إنهاء الاستخدام من قبل صاحب العمل، ١٩٦٣.
- التوصية رقم ١٢٠: توصية القواعد الصحية في التجارة والمكاتب، ١٩٦٤.
- التوصية رقم ١٢١: توصية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤.
- التوصية رقم ١٢٢: توصية سياسة العمالة، ١٩٦٤.
- التوصية رقم ١٢٣: توصية استخدام النساء ذوات المسؤوليات العائلية، ١٩٦٥.
- التوصية رقم ١٢٤: توصية الحد الأدنى لسن العمل تحت سطح الأرض، ١٩٦٥.
- التوصية رقم ١٢٥: توصية شروط استخدام العمل تحت سطح الأرض، ١٩٦٥.
- التوصية رقم ١٢٦: توصية التدريب المهني لصيادي الأسماك، ١٩٦٦.
- التوصية رقم ١٢٧: توصية دور التعاونيات في البلدان النامية، ١٩٦٦.
- التوصية رقم ١٢٨: توصية الحد الأقصى للوزن الذي يحمله عامل، ١٩٦٧.
- التوصية رقم ١٢٩: توصية الاتصالات داخل المنشأة، ١٩٦٦.
- التوصية رقم ١٣٠: توصية بحث الشكاوى داخل المنشأة، ١٩٦٧.
- التوصية رقم ١٣١: توصية إعانات العجز والشيخوخة والورثة، ١٩٦٧.
- التوصية رقم ١٣٢: توصية تحسين ظروف المستأجرين والمزارعين بالمشاركة، ١٩٦٨.
- التوصية رقم ١٣٣: توصية تفتيش العمل في الزراعة، ١٩٦٩.
- التوصية رقم ١٣٤: توصية الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩.
- التوصية رقم ١٣٥: توصية الحد الأدنى للأجور، ١٩٧٠.
- التوصية رقم ١٣٦: توصية البرامج الخاصة لتدريب وتشغيل الشباب، ١٩٧٠.
- التوصية رقم ١٣٧: توصية التدريب المهني للبحارة، ١٩٧٠.
- التوصية رقم ١٣٨: توصية رعاية البحارة، ١٩٧٠.
- التوصية رقم ١٣٩: توصية استخدام التطورات التقنية على سطح السفن، ١٩٧٠.

- التوصية رقم ١٤٠: توصية تكييف هواء أماكن إقامة البحارة، ١٩٧٠.
- التوصية رقم ١٤١: توصية مكافحة الضوضاء في أماكن إقامة البحارة، ١٩٧٠.
- التوصية رقم ١٤٢: توصية وقاية البحارة من الحوادث المهنية، ١٩٧٠.
- التوصية رقم ١٤٣: توصية توفير الحماية لممثلي العمال في المؤسسات، ١٩٧١.
- التوصية رقم ١٤٤: توصية الوقاية من مخاطر سموم البنزين، ١٩٧١.
- التوصية رقم ١٤٥: توصية مخاطر العمل في تناول البضائع في الموانئ، ١٩٧٣.
- التوصية رقم ١٤٦: توصية الحد الأدنى لسن العمل، ١٩٧٣.
- التوصية رقم ١٤٧: توصية الوقاية من مخاطر المواد المسببة للسرطان، ١٩٧٤.
- التوصية رقم ١٤٨: توصية الإجازة الدراسية مدفوعة الأجر، ١٩٧٤.
- التوصية رقم ١٤٩: توصية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥.
- التوصية رقم ١٥٠: توصية دور التدريب في تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥.
- التوصية رقم ١٥١: توصية العمال المهاجرين، ١٩٧٥.
- التوصية رقم ١٥٢: توصية المشاورات الثلاثية لتطبيق معايير العمل الدولية، ١٩٧٦.
- التوصية رقم ١٥٣: توصية حماية عمال البحر الشباب، ١٩٧٦.
- التوصية رقم ١٥٤: توصية استمرار استخدام البحارة، ١٩٧٦.
- التوصية رقم ١٥٥: توصية تحسين المعايير على السفن التجارية، ١٩٧٦.
- التوصية رقم ١٥٦: توصية حماية العمال من المخاطر المهنية، ١٩٧٧.
- التوصية رقم ١٥٧: توصية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧.
- التوصية رقم ١٥٨: توصية إدارة العمل: دورها ووظائفها وتنظيمها، ١٩٧٨.
- التوصية رقم ١٥٩: توصية شروط العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨.
- التوصية رقم ١٦٠: توصية السلامة والصحة في عمليات المناولة بالموانئ، ١٩٧٩.
- التوصية رقم ١٦١: توصية ساعات العمل وفترات الراحة في النقل البري، ١٩٧٩.
- التوصية رقم ١٦٢: توصية العمال المسنين، ١٩٨٠.
- التوصية رقم ١٦٣: توصية تشجيع المفاوضة الجماعية، ١٩٨١.
- التوصية رقم ١٦٤: توصية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١.
- التوصية رقم ١٦٥: توصية العمال ذوي المسئوليات العائلية، ١٩٨١.
- التوصية رقم ١٦٦: توصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢.
- التوصية رقم ١٦٧: توصية الحفاظ على حقوق العمال في الضمان الاجتماعي، ١٩٨٣.

- التوصية رقم ١٦٨: توصية التأهيل المهني وتشغيل المعوقين، ١٩٨٣.
- التوصية رقم ١٦٩: توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤.
- التوصية رقم ١٧٠: توصية إحصاءات العمل، ١٩٨٥.
- التوصية رقم ١٧١: توصية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥.
- التوصية رقم ١٧٢: توصية السلامة في استخدام الحرير الصخري، ١٩٨٦.
- التوصية رقم ١٧٣: توصية بشأن رعاية البحارة، ١٩٨٧.
- التوصية رقم ١٧٤: توصية إعادة البحارة إلى أوطانهم، ١٩٨٧.
- التوصية رقم ١٧٥: توصية السلامة والصحة في صناعة البناء، ١٩٨٨.
- التوصية رقم ١٧٦: توصية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨.
- التوصية رقم ١٧٧: توصية السلامة في استخدام المواد الكيميائية في العمل، ١٩٩٠.
- التوصية رقم ١٧٨: توصية العمل الليلي، ١٩٩٠.
- التوصية رقم ١٧٩: توصية ظروف العمل في الفنادق والمطاعم، ١٩٩١.
- التوصية رقم ١٨٠: توصية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، ١٩٩٢.
- التوصية رقم ١٨١: توصية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣.
- التوصية رقم ١٨٢: توصية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤.
- التوصية رقم ١٨٣: توصية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥.
- التوصية رقم ١٨٤: توصية العمل في المنزل، ١٩٩٦.
- التوصية رقم ١٨٥: توصية التفتيش على ظروف عمل البحارة، ١٩٩٦.
- التوصية رقم ١٨٦: توصية تعيين وتوظيف البحارة، ١٩٩٦.
- التوصية رقم ١٨٧: توصية أجور وساعات عمل البحارة، ١٩٩٦.
- التوصية رقم ١٨٨: توصية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧.
- التوصية رقم ١٨٩: توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨.
- التوصية رقم ١٩٠: توصية حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩.
- التوصية رقم ١٩١: توصية حماية الأمومة، ٢٠٠٠.
- التوصية رقم ١٩٢: توصية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١.
- التوصية رقم ١٩٣: توصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢.
- التوصية رقم ١٩٤: توصية قائمة الأمراض المهنية وتسجيلها والإخطار بها، ٢٠٠٢.
- التوصية رقم ١٩٥: توصية التعليم والتدريب وتنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤.

- التوصية رقم ١٩٧: توصية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦.
- التوصية رقم ١٩٨: توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦.
- التوصية رقم ١٩٩: توصية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧.

ملحق رقم (٨)

قائمة باتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صدقت عليها مصر

- الاتفاقية رقم (١): اتفاقية ساعات العمل (الصناعة ١٩١٩)؛
- الاتفاقية رقم (٢): اتفاقية البطالة، ١٩١٩؛
- الاتفاقية رقم (٩): اتفاقية استخدام البحارة، ١٩٢٠؛
- الاتفاقية رقم (١١): اتفاقية حق التجمع الزراعية، ١٩٢١؛
- الاتفاقية رقم (١٤): اتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة)، ١٩٢١؛
- الاتفاقية رقم (١٧): اتفاقية التعويض عن حوادث العمل، ١٩٢٥؛
- الاتفاقية رقم ١٨: اتفاقية الأمراض المهنية، ١٩٢٥؛
- الاتفاقية رقم (١٩): اتفاقية المساواة في المعاملة (التعويض عن حوادث العمل)، ١٩٢٥؛
- الاتفاقية رقم (٢٢): اتفاقية عقود استخدام البحارة، ١٩٢٦؛
- الاتفاقية رقم (٢٣): اتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم، ١٩٢٦؛
- الاتفاقية رقم (٢٦): اتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٢٨؛
- الاتفاقية رقم (٢٩): اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠؛
- الاتفاقية رقم (٣٠): اتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب)، ١٩٣٠؛
- الاتفاقية رقم (٤٥): اتفاقية العمل تحت سطح الأرض (المراة)، ١٩٣٥؛
- الاتفاقية رقم ٥٢: اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر، ١٩٣٦؛
- الاتفاقية رقم (٥٣): اتفاقية شهادات كفاءة الضباط والريابنة، ١٩٣٦؛
- الاتفاقية رقم (٥٥): اتفاقية التزامات صاحب السفينة تجاه البحارة، ١٩٣٦؛
- الاتفاقية رقم (٥٦): اتفاقية التامين الصحي (البحارة)، ١٩٣٦؛
- الاتفاقية رقم (٦٢): اتفاقية أحكام السلامة (البناء)، ١٩٣٧؛
- الاتفاقية رقم (٦٣): اتفاقية إحصاءات الأجور وساعات العمل، ١٩٣٨؛
- الاتفاقية رقم (٦٨): اتفاقية الغذاء وتقديم الوجبات (أطقم السفن)، ١٩٤٦؛
- الاتفاقية رقم (٦٩): اتفاقية شهادة كفاءة طبياخي السفن، ١٩٤٦؛
- الاتفاقية رقم (٧١): اتفاقية معاشات البحارة، ١٩٤٦؛
- الاتفاقية رقم (٧٣): اتفاقية الفحص الطبي للبحارة، ١٩٤٦؛
- الاتفاقية رقم (٧٤): اتفاقية شهادات كفاءة البحارة، ١٩٤٦؛
- الاتفاقية رقم (٨٠): اتفاقية مراجعة المواد الختامية، ١٩٤٦؛
- الاتفاقية رقم (٨١): اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧؛ (وبروتوكول عام ١٩٩٥)؛
- الاتفاقية رقم (٨٧): اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨؛
- الاتفاقية رقم ٨٨: اتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨؛
- الاتفاقية رقم (٨٩): اتفاقية العمل ليلاً (النساء) (مراجعة)، ١٩٤٨؛
- الاتفاقية رقم (٩٢): اتفاقية إقامة الأطقم (مراجعة)، ١٩٤٩؛
- الاتفاقية رقم (٩٤): اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩؛

- الاتفاقية رقم (٩٥): اتفاقية حماية الأجور، ١٩٤٩؛
- الاتفاقية رقم (٩٦): اتفاقية وكالات خدمات التوظيف باجر (مراجعة)، ١٩٤٩؛
- الاتفاقية رقم (٩٨): اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩؛
- الاتفاقية رقم (١٠٠): اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١؛
- الاتفاقية رقم (١٠١): اتفاقية الإجازات مدفوعة الأجر (الزراعة)، ١٩٥٢؛
- الاتفاقية رقم (١٠٤): اتفاقية إلغاء العقوبات الجزائية (العمال الوطنيون)، ١٩٥٥؛
- الاتفاقية رقم (١٠٥): اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧؛
- الاتفاقية رقم (١٠٦): اتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب)، ١٩٥٧؛
- الاتفاقية رقم (١٠٧): اتفاقية السكان الأصليين والقبليين، ١٩٥٧؛
- الاتفاقية رقم (١١١): اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨؛
- الاتفاقية رقم (١١٥): اتفاقية الحماية من الإشعاعات، ١٩٦٠؛
- الاتفاقية رقم (١١٦): اتفاقية مراجعة المواد الختامية، ١٩٦١؛
- الاتفاقية رقم (١١٨): اتفاقية المساواة في المعاملة (الضمان الاجتماعي)، ١٩٦٢؛
- الاتفاقية رقم (١٢٩): اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩؛
- الاتفاقية رقم (١٣١): اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠؛
- الاتفاقية رقم (١٣٤): اتفاقية الوقاية من الحوادث (البحارة)، ١٩٧١؛
- الاتفاقية رقم (١٣٥): اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١؛
- الاتفاقية رقم (١٣٧): اتفاقية العمل في الموانئ، ١٩٧٣؛
- الاتفاقية رقم (١٣٨): اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣؛
- الاتفاقية رقم (١٣٩): اتفاقية السرطان المهني، ١٩٧٤؛
- الاتفاقية رقم (١٤٢): اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥؛
- الاتفاقية رقم (١٤٤): اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦؛
- الاتفاقية رقم (١٤٥): اتفاقية استمرار الاستخدام (عمال البحر)، ١٩٧٦؛
- الاتفاقية رقم (١٤٧): اتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦؛ بروتوكول عام ١٩٩٦ لاتفاقية الملاحة التجارية (المعايير الدنيا)، ١٩٧٦؛
- الاتفاقية رقم (١٤٨): اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء، والضوضاء، والاهتزازات)، ١٩٧٧؛
- الاتفاقية رقم (١٤٩): اتفاقية العاملين بالتمريض، ١٩٧٧؛
- الاتفاقية رقم (١٥٠): اتفاقية إدارة العمل، ١٩٨٧؛
- الاتفاقية رقم (١٥٢): اتفاقية السلامة والصحة في عمليات المناولة بالموانئ، ١٩٧٩؛
- الاتفاقية رقم (١٥٩): اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣؛
- الاتفاقية رقم (١٦٦): اتفاقية إعادة البحارة إلى أوطانهم (مراجعة)، ١٩٨٧؛
- الاتفاقية رقم (١٨٢): اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩.

مشروع تعزيز حقوق العمال والقدرة التنافسية في
الصناعات التصديرية المصرية



٩ شارع طه حسين - الزمالك - القاهرة ١١٢١١ - مصر

هاتف: ٢٧٣٦٩٢٩٠ / ٢٧٣٥٥١٧٦ - ٢٠٢

فاكس: ٢٧٣٦٠٤٩ / ٢٧٣٦٢٣٥٨ - ٢٠٢

البريد الإلكتروني: cairo@ilo.org